



Santé et Performance dans l'Agro Alimentaire

Lyon 29 novembre 2016

**Qualité de vie au travail dans la filière alimentaire :
Une dynamique nationale accompagnée par le réseau
Anact - Aract**

2009.... 2016 : Des chartes nationales nationales successives signées entre l'Etat, les fédérations agroalimentaires (industries, coopératives et artisans) et 4 O.S de salariés pour soutenir les entreprises en temps de crise. (actions au delà du réglementaire).

2013 : Le contrat de filière national acte la volonté de sécuriser les parcours professionnels, d'améliorer l'attractivité et de renforcer le dialogue social.

En décembre 2013 sur l'axe QVT, 80 contributeurs tracent 4 priorités :

- l'environnement physique de travail et la santé des travailleurs
- le dialogue professionnel dans l'entreprise
- la conception des organisations et des systèmes de travail
- l'enseignement et la formation à la qualité de vie au travail.

Sous l'effet des suites du contrat de filière l'axe CDT de la Charte passe de 0,46 Mio EUR en 2013 à 1,25 Mio EUR en 2014 puis 1,54 Mio EUR en 2015. (*source : Bilans annuels Opcalim*)

Le réseau Anact Aract mobilisé

3



2014 : *Tisser les partenariats régionaux pour atteindre les PME*

13 Aract engagées, 7 diagnostics régionaux réalisés, 119 entreprises mobilisées, 118 personnes formées, une capitalisation nationale.

2015 : *Essaimer dans davantage de régions et accompagner les projets des entreprises*

21 Aract impliquées, 159 entreprises mobilisées, 80% des entreprises bénéficiaires ont moins de 250 salariés, 34% de moins de 50.

Sensibilisation et accompagnement autour de la conduite de projet intégrant le facteur humain.

2016 : *Diffuser les méthodes et outils expérimentés vers les artisans, les coopératives et les industriels.*

21 Aract impliquées. Veiller à promouvoir et outiller les pratiques favorisant la participation des salariés et de leurs représentants.

2 EXEMPLES D' ACTIONS

DEUX OBJECTIFS VISÉS :

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉ(E)S

ET

RENDRE LES ENTREPRISES AUTONOMES SUR CES SUJETS.

1. Un tour de région pour partager des repères pour agir

5



L'Agro Tour est un événement **itinérant et digital** comportant 6 étapes dans la région **GRAND EST**. Chacune se déroule dans une entreprise témoin ayant une première expérience de pratique sur le thème de l'étape.

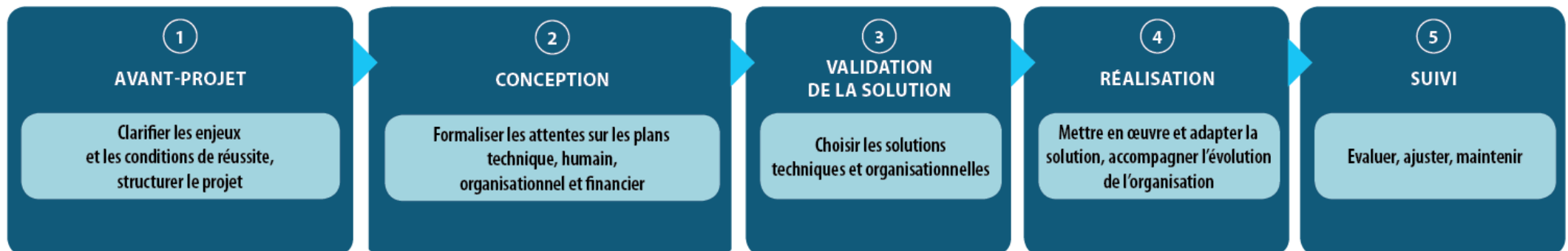
- Les participants viennent chercher des repères pratiques, des arguments pour agir et des ressources concrètes. Ils viennent aussi pour développer leurs propres réseaux d'appuis (**accompagnement individuel possible**) et échanger.
- Toute entreprise agroalimentaire est invitée, petite ou grande, la participation est gratuite. Les témoignages sont complétés par des apports d'experts référents, des exemples locaux et nationaux.
- Au fil des étapes, le site <http://www.agrotour.fr/> s'enrichit pour devenir un espace internet ressource et de référence (guides, courtes vidéos...)

2. Des accompagnement des projets de transformation

6

L'objectif est de réduire les risques des projets (techniques, financiers, humains, délais) en anticipant les questions du travail, les effets sur la santé et en impliquant les salariés et leurs représentants.

Intervention conjointe de binôme d'ergonomes / et de consultants en hygiène et performance industrielle, coopération avec les centres du réseau Actia, avec les conseillers OPCALIM....



Ré-intégrer le travail et les usagers à toutes les étapes

Les impacts des actions

7

- Les entreprises ont plébiscité les échanges entre pairs ainsi que l'appropriation de repères et cas pratiques qui sont facilement réutilisables.
- Les accompagnements individuels et collectifs aident les entreprises à formaliser et à faire le point sur les expériences et actions déjà menées et ce qu'il reste à faire. Ils ont permis de créer des outils et supports utiles pour l'action.
- L'impact est immédiatement mesurable quand les salariés participent à l'élaboration de propositions d'actions ou que l'action aboutit à des aménagements ou des outils qui leurs sont directement destinés.
- Une mise en visibilité des points forts et des dysfonctionnements
- Sortie de l'isolement (responsables ressources humaines, les préventeurs ou les dirigeants) et prise de recul, intégration des CDT dans les réflexions, les projets.
- Evolution des pratiques managériales
- Amélioration de l'environnement de travail
- Actions visant l'intégration des jeunes et les parcours professionnels