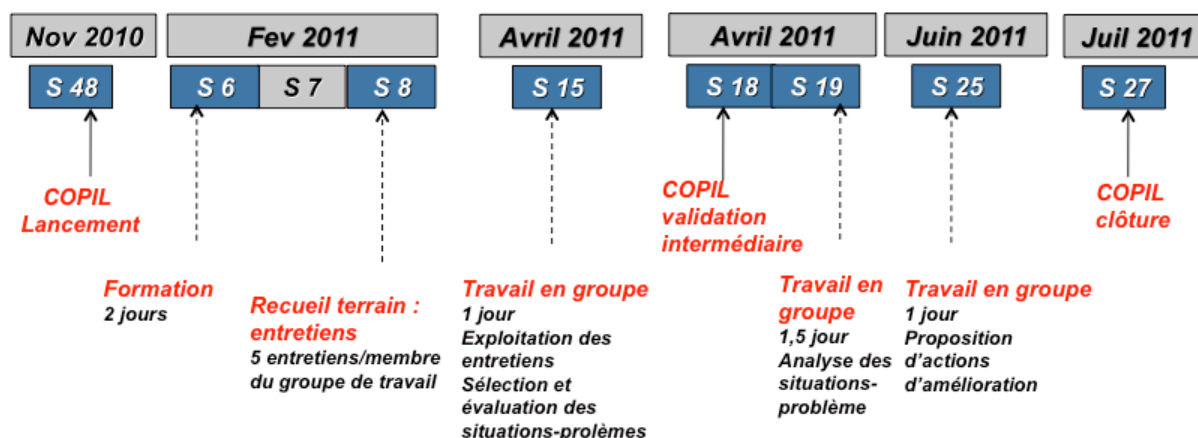


CONTENU DE LA FICHE : Cette fiche vous propose des exemples de mobilisation des acteurs et de conduite de la démarche dans des entreprises différentes (taille et secteur d'activité différents).

1^{ER} EXEMPLE : UNE ENTREPRISE INDUSTRIELLE AVEC CHSCT

- Type d'activité : entreprise industrielle
- Effectif : 250 salariés sur le site
- Type d'entreprise : site industriel appartenant à un groupe multinational
- Objectifs :
 - mettre en place la démarche d'inscription des RPS dans le DU sur tout un site de production
 - tester la transférabilité de la démarche à l'ensemble des sites en France et faire un plan d'actions national
- Instances Représentatives du Personnel : CHSCT, CE et DP
- Durée de l'action : 8 jours sur 9 mois
- Acteurs impliqués dans la démarche :
 - **deux porteurs de projet** : le référent ressources humaines sur le site et l'animateur sécurité (en charge du DU), membres de droit du comité de pilotage et en charge de l'animation du groupe de travail,
 - **un comité de pilotage** composé du directeur opérationnel et ressources humaines national (membre du directoire du groupe au niveau national), du directeur du site, du directeur commercial présent sur le site, d'un représentant des cadres (managers), d'un représentant du CHSCT, du médecin du travail ainsi que les 2 porteurs de projet,
 - **un groupe de travail** composé de 8 personnes : 2 porteurs de projet, de deux chefs d'équipe (unités de production différentes), d'une personne de la maintenance, d'une personne du parc et carrières et de deux opérateurs de production. Deux personnes de ce groupe de travail sont également membre du CHSCT.
- Conduite de la démarche :
 - présentation de la mise en œuvre de la démarche sur le site de production,

calendrier des différentes étapes :

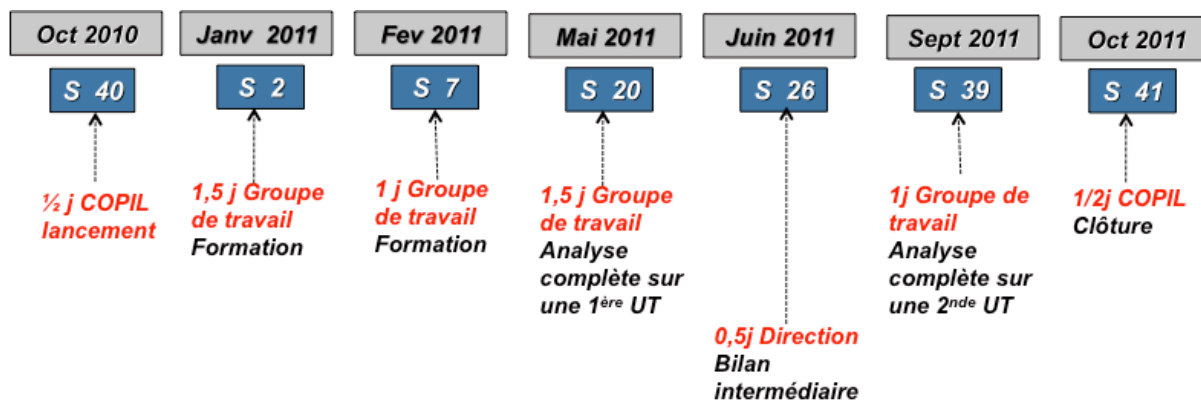


- Point particulier : Cette démarche a nécessité un travail important de communication :
 - avant le comité de pilotage de lancement :
 - auprès du CHSCT notamment pour désigner un représentant pour le comité de pilotage et pour que le CHSCT communique sur l'appel à volontariat pour le groupe de travail,
 - auprès des salariés, en plus du CHSCT, les porteurs de projet ont contacté différentes personnes pour leur proposer d'intégrer le groupe de travail,
 - après le comité de pilotage de lancement :
 - auprès de l'ensemble de l'encadrement pour les informer de la démarche et des différents acteurs impliqués dans le projet,

- auprès de tous les salariés par l'encadrement et les porteurs de projet via des points mensuels pour les informer de la démarche et notamment sur la phase d'entretiens,
- après le comité de pilotage de clôture :
 - auprès du CHSCT pour les informer des résultats obtenus et des suites de l'action,
 - auprès de l'encadrement et de tous les salariés pour les informer des principales actions d'amélioration qui seront mises en place.

2ND EXEMPLE : UNE ENTREPRISE TERTIAIRE SANS CHSCT

- Type d'activité : magasin
- Effectif : 38 salariés pour le site
- Type d'entreprise : franchise appartenant à un groupe national
- Objectif :
 - mettre en place la démarche d'inscription des RPS dans le DU sur tout le magasin.
- Instances Représentatives du Personnel : DP
- Durée de l'action : 7,5 j sur 13 mois
- Acteurs impliqués dans la démarche :
 - **porteur de projet** : responsable du magasin
 - **pilotage de la démarche** : directrice et **comité de pilotage** : directrice, encadrement et délégués du personnel
 - **un groupe de travail** composé de 7 personnes : une délégué du personnel, des représentants de chaque métier et un représentant de l'encadrement.
- Conduite de la démarche :
 - présentation de la mise en œuvre de la démarche sur le magasin, **calendrier des différentes étapes** :

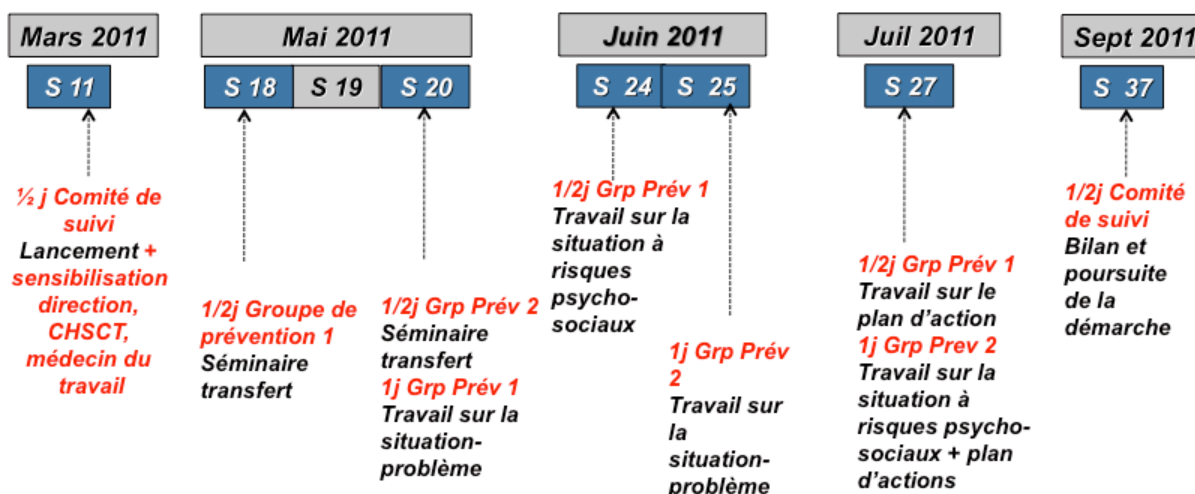


- Points particuliers : ...
 - La communication préalable au projet a été faite par la directrice et la déléguée du personnel. Elle a nécessité un outillage particulier dans une entreprise qui n'avait pas l'habitude de communiquer sur ce genre de projet.
 - L'absence de CHSCT, le fait que cette entreprise n'avait pas ou peu de culture de prévention des risques professionnels de part son secteur d'activité et sa taille, ont engendré une étape de formation assez conséquente et incontournable :
 - pour donner du sens à la démarche, il a été nécessaire de faire acquérir les fondamentaux de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail à l'ensemble des membres du groupe de travail avant d'aborder la démarche d'inscription des RPS dans le DU,
 - le temps d'appropriation de la démarche et de prise d'autonomie pour être en capacité de conduire de manière autonome la démarche peut

s'avérer un peu plus long que dans une entreprise qui a l'habitude de traiter ces questions de prévention des risques professionnels.

3^{EME} EXEMPLE : UN CENTRE DE FORMATION REGIONAL AVEC CHSCT LOCAUX

- Type d'activité : centre de formation
- Effectif : 300 salariés pour toute la région
- Type d'entreprise : association régionale appartenant à une entité nationale
- Objectifs :
 - formation-action de 2 groupes de prévention (un sur chacun des territoires) afin qu'ils s'approprient la démarche d'inscription des RPS dans le DU
 - inscrire une première situation à risques psycho-sociaux dans le DU et identifier les situations-problème à analyser par unité de travail
- Instances Représentatives du Personnel : CHSCT locaux, comité d'entreprise au niveau régional
- Durée de l'action : 2,5 jours sur 3 mois pour chaque territoire et 6,5 jours sur 7 mois pour toute la région
- Acteurs impliqués dans la démarche :
 - **deux porteurs de projet** : une consultante RH interne (en charge notamment des questions de formation) et la responsable qualité, sécurité, environnement,
 - **un comité de suivi régional** composé du directeur régional et des 3 directeurs des lignes régionales, des deux porteurs de projet, des 2 directeurs territoriaux, de représentants des différents CHSCT, des médecins du travail,
 - **deux groupes de travail** (un par territoire) composé d'une 10 personnes chacun et animé par un des porteurs de projet et le responsable du DU concerné (directeur territorial). Les autres membres du groupe de travail représentent les différents métiers (formation, administratif, psychologue du travail,...).
- Conduite de la démarche :
 - présentation de la formation-action au niveau régional, **calendrier des différentes étapes** :

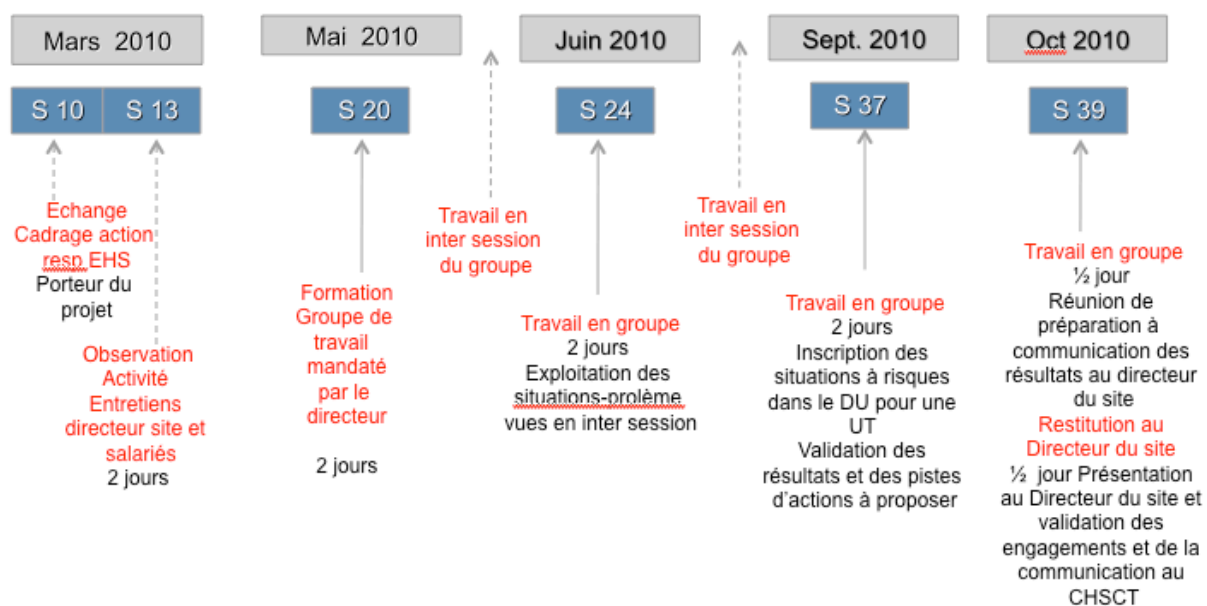


- Points particuliers :
 - La structuration du centre de formation avec un rattachement des sites territoriaux à un échelon régional, lui-même en lien avec une entité nationale a nécessité :
 - une communication et des relais pour faire du lien entre tous les échelons d'où :
 - la mise en place du comité de suivi à un échelon régional

- des réunions nationales auxquelles participent les 2 porteurs de projet pour faire du lien entre toutes les actions régionales et la politique nationale
- un plan d'actions qui détaille les actions par niveau de responsabilité : local, régional et national.

4^{EME} EXEMPLE : UN SITE PHARMACEUTIQUE DANS L'INDUSTRIE CHIMIQUE AVEC CHSCT DANS UN CONTEXTE DE FORTE CROISSANCE ET REORGANISATION.

- Type d'activité : recherche et développement
- Effectif : 250 salariés pour le site
- Type d'entreprise : groupe pharmaceutique filiale d'un groupe international
- Objectif :
 - mettre en place la démarche d'inscription des RPS dans le DU sur le site.
- Instances Représentatives du Personnel : CE, CHSCT, DP
- Durée de l'action : 9 j sur 8 mois
- Acteurs impliqués dans la démarche :
 - **porteur de projet** : responsable EHS
 - **pilotage de la démarche** : directeur du site
 - **un groupe de travail** composé de 7 personnes : deux EHS, un médecin du travail, deux CHSCT (dont un membre de l'encadrement dans les représentants du personnel), un CE, un salarié, un responsable des ressources humaines.
- Conduite de la démarche :



- Points particuliers :
 - Démarche portée par le directeur et le responsable EHS
 - Le groupe de travail est missionné pour faciliter l'intégration des RPS dans le DU
 - Traiter les cas avérés d'atteinte psycho-social dans le respect de la confidentialité
 - Etablir un calendrier en adéquation avec le rythme de l'activité de l'entreprise et permettant aux acteurs d'avoir un temps suffisant pour appliquer et s'approprier progressivement les différentes étapes de la démarche.
 - Communiquer les résultats et le suivi de la démarche par le Directeur.

| | |
|--|--|
| FICHE RESSOURCE N°1 : EXEMPLES DE CONDUITE DE LA DEMARCHE |  |
|--|--|



- implication du CHSCT dans la démarche a permis de positionner et de légitimer le groupe auprès des instances représentatives du personnel comme un « outil » d'aide et de ressource pour la prévention des RPS et un appui au traitement des situations avérées dans l'entreprise

A l'issue de cette démarche, l'entreprise a souhaité revoir l'ensemble de sa méthodologie pour faire évoluer son document unique et revoir la structure de ses unités de travail.

| | |
|-------------------------|--|
| FICHES ASSOCIEES | Fiche Outil N°1 : Positionner et mobiliser les acteurs |
|-------------------------|--|