

The logo for 'area' features the word in a stylized font with a blue 'a' and 'e', and a red 'r' and 'a'. To the left of the 'a' is a blue icon of a fork and knife, and to the right of the 'e' is a blue icon of a hand holding a tool.

**BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ**

Association Régionale des
Entreprises Alimentaires et
de Transfert de Technologies

The logo for 'CDT' consists of the letters 'CDT' in a bold, blue, sans-serif font. Below the letters, the text 'CELLULE DE DIFFUSION TECHNOLOGIQUE' is written in a smaller, blue, sans-serif font.

LETTRE d'info

Juillet 2018

« PROGRAMME D' ACTIONS RESSOURCES HUMAINES »



CONTEXTE

L'industrie agroalimentaire doit faire face à d'importantes difficultés de **recrutement de personnel**. Les scandales sanitaires et les conditions de travail parfois pénibles ont clairement contribué au faible pouvoir **d'attractivité des métiers** de ce secteur. C'est ainsi que plusieurs leviers commencent à être actionnés en interne pour pallier cette problématique de taille qui conduit certaines entreprises à refuser des marchés.

Dans un contexte économique sous tension, où les marchés sont toujours plus concurrentiels et impactés par l'évolution des modes de consommations, les entreprises n'ont pas d'autre choix que de changer en profondeur. En effet, qu'ils s'agissent **d'évolutions des business model** ou **du code du travail et de transformations technologiques**, l'agroalimentaire s'apprête à engager **d'importantes mutations**, qui auront inévitablement un impact sur les métiers et le **besoin en compétences** dans les entreprises. Sachant que le secteur agroalimentaire en Bourgogne-Franche-Comté emploie plus de 25 000 personnes, il apparaît primordial d'intégrer la gestion des ressources humaines dans les décisions stratégiques des entreprises, de façon à bien **accompagner les salariés au changement**.

C'est dans ce cadre que l'ARIATT puis l'AREA BFC, ont bénéficié du soutien financier de la DRAAF (Direction Régionale de l'Alimentation, l'Agriculture et de la Forêt) pour **accompagner les entreprises** du secteur agroalimentaire régional **à anticiper et préparer les changements** évoqués. Ces enjeux s'intègrent totalement parmi les axes identifiés comme prioritaires par le Comité Régional pour l'Agroalimentaire.

Ainsi, ce programme d'actions collectives a été réalisé sur 12 mois pour répondre à des objectifs multiples :

- ✓ **Informer les entreprises**, notamment dirigeants et responsables RH, sur l'actualité réglementaire encadrant la gestion des ressources humaines. Ce volet apparaît primordial au regard des grandes mutations qui touchent actuellement les lois relatives au droit du travail ;
- ✓ **Sensibiliser** sur le rôle de chaque entreprise vis-à-vis de l'attractivité de la filière agroalimentaire ;

Cette Lettre d'Info vous propose une restitution de deux axes traités dans le cadre de ce programme d'actions collectives, la sécurité au travail et l'actualité réglementaire.

FINANCÉ PAR



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA FORÊT

La sécurité au travail : un pari gagnant-gagnant pour l'entreprise et ses salariés !

La **sécurité au travail** est aujourd'hui placée au rang des principales priorités des entreprises. Elle englobe plusieurs volets relatifs à la **sécurité des équipements**, à l'**aménagement des postes de travail** mais aussi aux **comportements des salariés** et aux postures qu'ils peuvent adopter au cours de leurs missions. Selon l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles), l'**activité physique** reste l'une des **causes principales** de survenue d'**accidents de travail**. Dans son dossier « *Vous avez dit TMS ?* », Edition INRS ED 6094 (février 2018), l'institut précise que ces maladies, **appelées troubles musculosquelettiques**, ou TMS, portent atteintes aux articulations, muscles et tendons. Les effets sont alors observés directement sur la santé des salariés, et par voie de conséquences sur l'entreprise, avec une augmentation de l'absentéisme, une désorganisation des équipes et une baisse de performance. Devant de tels enjeux, il était incontournable pour l'AREA BFC de traiter ce sujet.



Une réunion d'informations a ainsi été organisée le 10 Octobre 2017. Elle a bénéficié de l'expertise du cabinet de conseil aux entreprises, **Physiostéo Entreprise**, spécialisé dans la Santé et la Sécurité au travail, et fervent défenseur de l'**adoption de comportements de vigilance**, de l'**entretien** et de l'**amélioration des capacités physiques** comme actions de prévention contre la survenue de TMS.

5 actions pour prévenir les TMS

Actions préventives	Description	Bénéfices/Résultats
La lordose lombaire contrôlée	Verrouillage lombaire : Maintien d'une position intermédiaire (maintien conscient deviendra automatique)	Réduction de la survenue d'hyperlordoses lombaires et de douleurs.
L'échauffement	Augmentation de la température du corps et des muscles à la température optimale de fonctionnement : mouvements adaptés à chaque poste de travail	Plus grande Elasticité et résistances des muscles
La pause minute active	Relâchement des muscles hyper sollicités : par des postures spécifiques à chaque poste	Retard de la survenue de fatigue musculaire
La renforcement musculaire	Gainage musculaire	Réduire la faiblesse des muscles profonds
Les étirements	Etirer les muscles : Adopter des positions confortables en appui, éviter tout à coup et le relâchement doit être progressif	Réduire les raideurs dues à la diminution de l'amplitude de mouvements sur les postes de travaux

Sources d'information : Physiostéo Entreprise – Réunion d'information du 10/10/2017 - www.physiosteo-entreprise.fr

S'il est indispensable de prendre en compte la **spécificité de chaque poste de travail** dans l'approche de ces actions préventives, il est tout aussi important de considérer les différences propres à chaque salarié (en fonction de l'âge, de son activité physique ou de ses antécédents de blessure ...).

L'expert en question, Renaud Simerey, défend les bénéfices tant physiques, économiques, que psychologiques d'une **Activité Physique Adaptée et Régulière (APAR)** pour tout un chacun. Selon lui, proposer des activités physiques dans l'entreprise permet, qui plus est, de faire bouger les lignes sur le volet attractivité des entreprises, et particulièrement pour de jeunes salariés.

Toutefois, la **qualité de vie au travail** ne peut pas se limiter à l'APAR et à l'amélioration de l'ergonomie des postes de travail, mais **doit être intégrée dans la politique globale des entreprises**.

Dans ce sens, cette réunion d'informations a été l'occasion de partager l'expérience acquise par la société **Bouvard Alina Industrie**, entreprise engagée depuis plusieurs années dans des démarches de RSE (*Responsabilité Sociétale des Entreprises*). Parmi les 4 axes d'actions déployés dans l'entreprise, la responsable RH a expliqué que l'**engagement social** représentait un axe à part entière, avec des actions au service :

- de l'**accueil et de l'intégration** des salariés ;
- des **carrières des salariés** avec une politique de formation ambitieuse ;
- des **conditions de travail** ;
- du **bien-être** des salariés. »



En résumé, dans le contexte sociétal et économique actuel, **la santé et la sécurité au travail doivent être considérées comme un levier de développement des entreprises**, dans le sens où elles induisent une **amélioration de la santé des salariés et de la productivité**, parallèlement à une **diminution des coûts liés aux accidents de travail**.

Actualité réglementaire

Quelles évolutions derrière les Ordonnances Macron ?

L'AREA BFC a réuni son **Club RH** le 17 Mai 2018 pour une présentation des **Nouvelles Ordonnances Macron**. Ce dispositif, **en vigueur depuis le 31 Mars 2018**, ambitionne de réformer en profondeur le code du travail en France.

Nicolas LEGER, avocat spécialisé en droit du Travail et de la Sécurité Sociale, a apporté un **éclairage notamment sur trois volets fondamentaux de la réforme** :



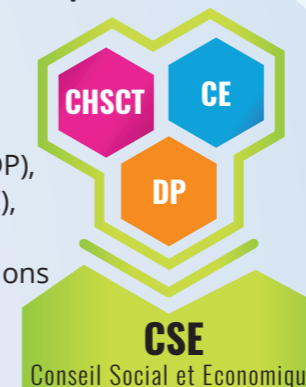
- ✓ La représentation du personnel
- ✓ La négociation collective
- ✓ Le contrat de travail

Zoom sur La représentation des salariés et sur La négociation collective.

La représentation des salariés

Le Comité Social et Economique (CSE)

va désormais remplacer les trois instances représentatives du personnel qu'étaient les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE), le Conseil d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT).



Toutes les entreprises de plus de 10 salariés

sont ainsi concernées par ce changement.

Le nombre de membres du CSE va dépendre du seuil d'effectif de l'entreprise en question. Il varie ainsi de 1 pour les entreprises comptant entre 11 et 25 salariés, à 10 pour les entreprises entre 200 et 249 salariés, pour atteindre 35 membres dans les structures les plus importantes. Dans tous les cas, **il est composé de l'employeur** ou de son représentant, ainsi que **d'une délégation du personnel**.

Le CSE est consulté sur les thématiques touchant aux **orientations stratégiques**, à la **situation économique et financière** et à la **politique sociale de l'entreprise**. Ses missions diffèrent ensuite en fonction du seuil d'effectif de entreprises. Il reprend toutefois les grandes lignes des missions des anciens CE, CHSCT et DP sur la présentation à l'employeur des diverses demandes des salariés, sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, les missions du CSE vont s'étendre à la participation aux conseils d'administration ou de surveillance, ainsi qu'à la gestion des activités sociales et culturelles.

Le calendrier de mise en place s'étale jusqu'au 1^{er} janvier 2020, date à laquelle plus aucun mandat de Comité d'Entreprise, Délégué du Personnel, Délégué Unique du Personnel et Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail ne devra subsister. Toutefois, en fonction des dates de fin de mandats, certaines entreprises devront se mettre à jour avant cette ultime échéance.

Certaines autres modalités évoluent et c'est notamment le cas des heures de délégations, ou des modalités de financements. Une réunion d'informations aura lieu sur le sujet **le 18 Octobre 2018**.

La négociation collective

Les grands changements vont résider dans **l'articulation entre les accords de branches, les accords d'entreprises et le code du travail**. La primauté de l'une sur l'autre est fondée sur 3 socles.



— Dispositions d'ordre public —

Les garanties négociées dans les Accords de Branches et d'entreprises doivent être au moins équivalentes à celle prévues par les dispositions d'ordre public.

Compétences des Branches

dans les négociations collectives

Salaires et classifications ;
Mutualisations des financements paritaires ;
Nouvelle régulation des contrats courts ;
Mesures concernant les contrats de chantier ;
Égalité professionnelle ;
Conditions des périodes d'essai ;
Temps de travail.

Possibilité aux branches
de verrouiller les clauses sur :

- ✓ La Prévention des risques professionnels ;
- ✓ La Prime de travail dangereux et insalubre ;
- ✓ Le Handicap.

Compétences des Entreprises

dans les négociations collectives

Tout domaine non mentionné
dans les compétences des branches

(ex : négociation des modalités
du temps de travail)

L'accord d'entreprise peut déroger même
dans un sens moins favorable aux accords de branche...
... sauf sur les thèmes dans lesquels la branche l'interdit et quand la loi l'autorise.

Informations tirées de la présentation de M. Nicolas LEGER (BPS Avocats d'affaires)

Réforme de la Formation Professionnelle : Quelles nouveautés ?

L'AREA BFC a consacré un volet sur les grands changements de la formation professionnelle dans son magazine **Actu'Alim** de Juin 2018.

Retrouvez toutes les informations sur notre site internet :

http://www.area-bfc.fr/fileadmin/Fichiers/ACTU_alim/MAGAZINE_AREA_juin_2018.pdf

LES PROCHAINES ACTIONS DE L'AREA BFC...

... EN FAVEUR DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- ✓ Comment mettre en place un CSE et organiser des élections des Représentants du Personnel en entreprise ? Save the Date : Réunion d'information le Jeudi 18 Octobre à 14h
- ✓ Réforme de la formation professionnelle : Quelles changements pour les entreprises et pour les salariés ?
- ✓ Difficultés de recrutement en entreprise : Comment réagir et quelles mesures pour s'adapter ?

...FORMATION À VENIR

Animer une équipe : Les pratiques managériales au service de la performance de mon entreprise (2 jours)
8 et 15 Novembre 2018 à Besançon.

PLUS D'INFOS TRÈS PROCHAINEMENT

Pour plus d'informations,
contacter Lucie HUAULT
lucie.huault@area-bfc.fr
06 33 07 10 22

www.area-bfc.fr



FINANCÉ PAR



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT