

LA LETTRE DES INSTITUTIONS IPCS - IPS - IPSAS

SOMMAIRE

Présentation et composition des bureaux.....	1
Les travaux de l'IPCS.....	2
Les travaux de l'IPS.....	3
Les travaux de l'IPSAS.....	4

N°9
juin 2014

IPCS

Présidente

Anne-Laure PERRIN

Vice-président

Laurent CHAPUIS

} *Présidence et Vice-présidence alternées de mai 2014 à mai 2015*

Administrateurs titulaires

Employeurs

Laure BEVIERRE, Françoise PAULS et Anne-Laure PERRIN

Salariés

Henri BOTELLA, Laurent CHAPUIS et Frédéric SOUILLOT

Administrateurs suppléants salariés

Hugues BERTRAND, Christian PHILBERT et Gérard RAMIREZ

Pour le GESiM

Alain BOUCHTER, Emmanuelle CHAPELIER et Jacques LAUVERGNE

IPS

Président

Thierry VINCENT

Vice-président

Philippe BAR

} *Présidence et Vice-présidence alternées de mai 2014 à mai 2015*

Administrateurs titulaires

Employeurs

Philippe BAR, Patrick DUBOQUET, Alain GIAMUSSO et Xavier REAUD

Salariés

Bruno BIEVRE, Bernard REIGNIER et Thierry VINCENT

Administrateurs suppléants salariés

Gérard DELATTRE, Jean-François HILD et Serge VANDERLYNDEN

Pour le GESiM

Alain BOUCHTER et Emmanuelle CHAPELIER

IPSAS

Président

Serge VANDERLYNDEN

Vice-président

Gilles JOUSSET

} *Présidence et Vice-présidence alternées de mai 2014 à mai 2015*

Administrateurs titulaires

Employeurs

Gilles JOUSSET, Béatrice MOREL et Laurent SCHRICKE

Salariés

Tania LEFAUCONNIER-ERNEST, Gilbert ORTEGA, Christian PHILBERT et Serge VANDERLYNDEN

Administrateurs suppléants salariés

Bernard BISE, Gilles PETTAZZONI, Denis TODESCHINI et Christèle TOUZELET

Pour le GESiM

Alain BOUCHTER, Emmanuelle CHAPELIER et Jacques LAUVERGNE

Après avoir travaillé sur le thème « **LES JEUNES ET L'ENTREPRISE** » en s'appuyant sur différentes recherches et travaux et sur les résultats d'une enquête réalisée par l'IPCS au sein de deux établissements d'AUBERT & DUVAL, les membres de l'Institution ont réalisé un certain nombre d'observations et de préconisations destinées à améliorer l'attractivité de nos entreprises et de nos métiers auprès des jeunes.

Ces réflexions sont présentées dans leur intégralité dans un document intitulé « **RÉFLEXION PARITAIRE SUR L'INTÉGRATION DES JEUNES DANS NOS ENTREPRISES INDUSTRIELLES. QUEL MANAGEMENT POUR CONSTRUIRE UNE PERFORMANCE DURABLE ?** ». Une brochure qui reprend les principales préconisations a été éditée.

Au cours de l'année 2013, les membres ont choisi de mener une réflexion sur la perception de **LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET LA NOTION DE TRAVAIL BIEN FAIT** comme l'un des leviers de prévention des tensions au sein de l'entreprise permettant une meilleure implication de chacun dans son travail.

Pour les accompagner dans leur réflexion, les membres ont fait appel à Yves Clot, psychologue du travail et Professeur titulaire de la Chaire de psychologie du travail du CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers).

Yves Clot a présenté ses travaux de recherche publiés dans son ouvrage « **LE TRAVAIL À CŒUR, POUR EN FINIR AVEC LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX** ».

Selon Yves Clot, le stress au travail ne viendrait pas seulement de la perception par les salariés qu'ils ne disposent pas des moyens nécessaires pour répondre aux exigences de l'organisation, « ce stress peut également apparaître lorsque l'organisation n'a pas les moyens de faire face à l'exigence de ses salariés d'effectuer un travail de qualité ».

Yves Clot propose donc d'institutionnaliser une controverse interne permanente permettant de multiplier les points de vue sur la qualité du travail.

Ces réflexions ont conduit les membres à s'interroger sur **LE LIEN ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL AU SENS LARGE ET LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE**. Les membres de l'IPCS, avec l'aide d'un expert en relations sociales, souhaitent travailler sur ce lien en collaboration avec une entreprise adhérente intéressée.



La brochure :

« *Réflexion paritaire sur l'intégration des jeunes dans nos entreprises industrielles* »

Le document de synthèse :

« *Réflexion paritaire sur l'intégration des jeunes dans nos entreprises industrielles. Quel management pour construire une performance durable ?* »



Le rapport :

« *Age et emploi en France – rapport sur le vieillissement de la population* »

Sont en ligne sur le site internet
du GESiM.

Après avoir réactualisé le « Règlement Général de Sécurité du chemin de fer », dont la dernière édition datait de 1993, les membres de l'IPS ont édité le nouveau Règlement désormais intitulé « **RÈGLEMENT GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ FERROVIAIRE** ».

Ce règlement, plus lisible et mieux adapté aux conditions actuelles de circulation et travaux ferroviaires, a été mis à la disposition des entreprises.



Cette année, les membres ont souhaité produire un « **FILM DE PROMOTION DE L'IPS** » présentant l'institution, ses missions et l'approche de ce groupe de travail paritaire. Ce film sera présenté en avant-première aux participants du challenge santé-sécurité du GESiM à Arcachon en juin puis mis en ligne sur le site du GESiM notamment.

Actuellement, les membres travaillent sur des modes de communication innovants en matière de santé et sécurité au travail et seront bientôt en capacité de proposer des « **FILMS SANTÉ-SÉCURITÉ PERSONNALISABLES ET ADAPTABLES À CHAQUE SITE** ».

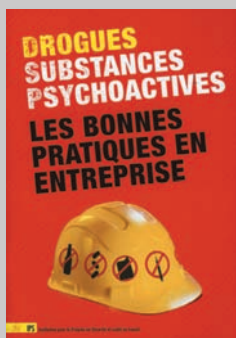
Les principales thématiques accidentogènes (travail en hauteur, circulation ...) seront déclinées en :

- ▶ **un film générique** « d'accroche » présentant le risque et l'impact d'un éventuel accident pour le salarié, ses collègues et sa famille,
- ▶ **plusieurs modules** de courte durée à visionner sur PC, téléphone, tablette,...pour prendre rapidement connaissance d'un mode opératoire, d'une consigne, d'une bonne pratique...

Ces films seront personnalisables par l'entreprise avec un certain nombre de plans transposables grâce à une technologie en cours de développement.

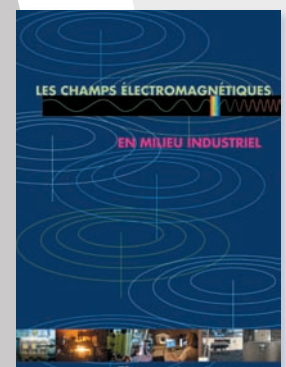
Le but de l'IPS est de proposer de nouveaux supports pour compléter les modes de communication existants autour des règles de sécurité et des bonnes pratiques.

Les brochures d'information :



« **Drogues et substances psychoactives, les bonnes pratiques en entreprise** »

« **Les champs électromagnétiques en milieu industriel** »



Sont en ligne sur le site internet du GESiM et continuent d'être adressées aux sociétés et organismes qui en font la demande.

IPSAS

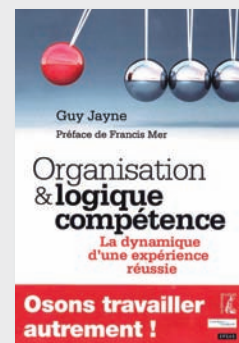
INSTITUTION DE PROGRÈS SOCIAL
DES AGENTS
DE LA SIDÉRURGIE

Les membres de l'IPSAS se sont interrogés sur les pratiques et les processus mis en œuvre en matière de gestion des compétences dans nos entreprises. Une enquête a été réalisée dans deux entreprises sidérurgiques : Europipe France (Dunkerque) et Tata Steel France Rail (Hayange).

CES ENQUÊTES ONT PERMIS LA MISE EN PLACE DE PLANS D'ACTION SPÉCIFIQUES.

Afin de contribuer à la promotion et la diffusion de la démarche compétence, les membres de l'IPSAS ont ensuite accompagné et participé financièrement à la parution de l'ouvrage de Guy Jayne « **ORGANISATION & LOGIQUE COMPÉTENCE : LA DYNAMIQUE D'UNE EXPÉRIENCE RÉUSSIE. OSONS TRAVAILLER AUTREMENT !** ».

Un colloque sur ce thème a été organisé par l'IPSAS à la Maison de la Chimie à Paris.



Les membres ont décidé d'aller plus loin dans la promotion de la démarche compétence et d'accompagner les entreprises qui le souhaitent dans l'**AMÉLIORATION DURABLE DE LEURS PERFORMANCES**.

Dans cette optique, les membres de l'IPSAS ont constitué une équipe projet composée de trois experts/consultants, orientés sur l'amélioration continue pour l'un et sur la démarche compétence pour les deux autres, ayant pour mission de développer une démarche expérimentale globale : « **AMÉLIORATION CONTINUE ET COMPÉTENCES** ».

Cette démarche expérimentale construite sur l'articulation entre l'amélioration continue et la démarche compétence a été présentée et proposée aux entreprises adhérentes du GESiM.

L'équipe projet a réalisé l'audit de l'une d'entre elles et lui a proposé une méthodologie adaptée à son contexte et ses objectifs. Des évolutions au sein de cette entreprise ont empêché la poursuite de l'expérimentation.

Ces premiers travaux ont néanmoins permis d'affiner les imbrications entre l'amélioration continue et la démarche compétence, de capitaliser les savoirs et de préciser l'approche globale expérimentale.

D'autres entreprises ont également fait part de leur intérêt pour cette démarche innovante sans pour autant s'engager dans l'immédiat.

Le pari de l'IPSAS est de contribuer à la performance de l'entreprise dans la durée par une démarche systémique reposant sur son capital humain. Cette orientation nécessite, de la part de l'entreprise, un engagement total du Comité de Direction nécessitant notamment un investissement en temps.

Tout en continuant de rechercher d'autres entreprises susceptibles de se lancer dans l'expérimentation et en leur rappelant qu'elle est prête à les aider financièrement, l'IPSAS a choisi d'entamer un autre travail sur le thème des parcours professionnels des représentants syndicaux :

Comment évaluer les compétences acquises et mises en œuvre lors de l'exercice d'un mandat syndical et les valoriser dans le cadre d'un parcours professionnel global ?

Cette réflexion s'inscrit bien dans l'objet social de l'Institution qui va lancer une enquête afin de faire un état des lieux des pratiques sur ce thème.