

Déclaration relative au « bien-être au travail »

Annexe à la déclaration santé-sécurité-hygiène du 1er Juin 2011

Introduction

L'Organisation Mondiale de la Santé définit la santé comme un état de complet bien-être physique, mental et social et qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

La direction du Groupe Lafarge a fait de la santé de ses collaborateurs une priorité de l'entreprise. Elle considère notamment que le bien-être au travail constitue un élément essentiel de la performance économique et sociale de l'entreprise.

La direction et les membres du comité européen portent depuis de longues années un intérêt significatif au bien-être au travail. C'est ainsi que des enquêtes, correspondantes à ce sujet ont été lancées dans plusieurs pays et que de nombreuses réunions d'études au sein du comité européen et de son comité santé ont été réalisées.

Pour prolonger leur action au bénéfice de tous, les signataires de la présente déclaration, d'une part, reconnaissent que la santé au travail réconcilie le social et l'économie en rappelant quelques principes ; d'autre part, participent à la diffusion d'indicateurs santé et de bonnes pratiques de management du bien-être au travail qui sont appliquées dans différents pays en les faisant connaître par le présent texte.

L'objectif et la volonté des signataires sont de fournir aux directions et aux collaborateurs les meilleurs moyens pour assurer des conditions de travail propices à l'épanouissement professionnel et personnel.

La présente déclaration couvre le même périmètre que celui défini dans la Déclaration commune en matière de santé, de sécurité et d'hygiène de juin 2011.

Les principes

1. L'implication de tous les acteurs de l'entreprise

La santé au travail doit être l'affaire de tous les acteurs de l'entreprise qu'il s'agisse prioritairement de la mise en œuvre de mesures préventives ou, le cas échéant, de mesures correctives.

- La Direction Générale du Groupe ou ses représentants

Afin de promouvoir une politique de bien-être au travail, la Direction engage régulièrement une discussion en son sein sur les sujets relatifs à la santé et au bien-être au travail.

Diffusé par Planet Labor

De plus, elle s'attache à constater et discuter les résultats obtenus dans le cadre de la revue des indicateurs santé à sa disposition (*cf. article 8*).

➤ L'encadrement

L'encadrement, et notamment le management de proximité, est le premier garant de la santé au travail : il est le contact privilégié du salarié et le relais essentiel de la hiérarchie.

Il veille à prendre les décisions qui optimisent l'efficacité et la cohésion de son équipe tout en restant attentif à la situation de chacun de ses collaborateurs.

La Direction du Groupe et l'encadrement doivent favoriser, par tout moyen adapté, la diffusion des bonnes pratiques en matière de santé, tant celles issues du Groupe (*cf. article 7*) que celles qui pourraient être portées à leur connaissance par des échanges à l'extérieur de l'entreprise ou via un benchmark externe.

➤ Les représentants des salariés

Conformément à la Déclaration commune en matière de santé, sécurité et hygiène du 1er juin 2011, les comités santé et sécurité reçoivent et relaient au niveau approprié les réclamations et suggestions des salariés, participent à l'évaluation des risques et contribuent à l'adoption de mesures préventives.

➤ Les salariés

Afin d'assurer une mise en œuvre effective de cette déclaration bien-être, les salariés sont notamment appelés à attirer l'attention de leur hiérarchie et/ou des instances du personnel s'agissant de dysfonctionnements éventuels et sont encouragés à proposer des mesures d'amélioration.

2. La sensibilisation à la notion de « bien-être » au travail

Le bien-être au travail se comprend comme l'ensemble des facteurs relatifs aux conditions et à l'organisation du travail, facteurs physiques (qualité des espaces de travail, luminosité, bruit ambiant etc.) et psychiques (esprit d'équipe, respect entre collègues, communication avec les supérieurs hiérarchiques, développement professionnel et personnel des salariés, charge de travail etc.) pouvant influencer de manière favorable la santé du salarié et sa qualité de vie au travail.

Le succès des pratiques de bien-être au travail passe par la sensibilisation de l'ensemble des acteurs.

A ce titre, une attention particulière est portée aux managers pour lesquels la Direction encourage la formation systématique aux bonnes pratiques managériales. Ces formations destinées aux managers ont pour objectif leur développement professionnel et personnel ainsi que celui de leurs équipes et participent notamment à prévenir toute forme de harcèlement. Si des faits de harcèlement étaient identifiés, leurs auteurs seraient gérés de telle sorte que ces situations cessent immédiatement et ne se reproduisent plus.

Le Groupe promeut différentes formes de sensibilisation et laisse aux entités locales le choix de déterminer le module le plus pertinent au thème abordé : formations, conférences, débats, réunions du personnel, campagnes de communication, intervention de spécialistes externes, diffusion des comptes-rendus des comités santé et sécurité...

Les objectifs de cette sensibilisation sont au nombre de quatre :

- Prise de conscience de l'existence des risques
- Détection des risques
- Amélioration de la prévention
- Professionnalisation de la gestion des situations de crise

Au-delà de cette sensibilisation, il est essentiel que les salariés puissent avoir recours, dans l'entreprise ou via des services extérieurs proposés par l'entreprise, à des espaces de dialogue afin de partager leurs expériences positives et s'exprimer sur les difficultés rencontrées au travail.

3. Une conduite du changement adaptée

Il est important que les impacts humains du changement soient pris en considération lors des projets de réorganisation afin d'éclairer la prise de décision. Les salariés concernés ainsi que les représentants du personnel sont impliqués.

L'accompagnement des salariés dans la durée constitue un moyen efficient d'assurer le bien-être au travail : en amont de la décision, pendant la conduite du changement et après sa mise en place.

4. La reconnaissance au travail

Le Groupe rappelle que la reconnaissance au travail est un levier fort de l'engagement des salariés et un élément inhérent à la recherche de performance.

La reconnaissance au travail est une ambition collective, elle implique :

- les collègues, qui sont les plus à même de savoir ce qu'ils se doivent les uns aux autres.
- la hiérarchie, car en position d'indiquer clairement à ses équipes ses attentes professionnelles et d'apprécier le résultat du travail fourni et les efforts correspondants.

Le système de rémunération en place permet également de reconnaître le travail effectué.

La prise en considération des collaborateurs, la reconnaissance du travail actuel et passé, la délégation de responsabilités et le soutien sont au cœur de la politique du Groupe.

5. Travail d'équipe

Le Groupe est convaincu que la performance et l'innovation font appel au travail d'équipe, source d'intégration et de reconnaissance des collaborateurs, et facteur de bien-être au travail.

6. Vie professionnelle et vie personnelle

Afin d'attirer, motiver et fidéliser son personnel, le Groupe souhaite offrir à chaque salarié un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle dans le respect des impératifs du Groupe. La valeur accordée au travail et à la vie personnelle concourent simultanément à l'épanouissement de chaque salarié.

Le management veille à ce que les salariés disposent des compétences et ressources appropriées pour réaliser les tâches dont ils doivent s'acquitter dans le temps de travail imparti et incite à une utilisation raisonnée, rationnelle et efficace des technologies de l'information et de la communication pour maîtriser leur juste place dans la sphère professionnelle et éviter l'empiètement sur la vie privée.

Le Groupe encourage le management à tenir compte des attentes des salariés en matière de conciliation entre travail et vie privée et à communiquer sur les mesures adoptées afin de favoriser cet équilibre.

Revue non exhaustive des bonnes pratiques et indicateurs santé

7. Liste -non exhaustive- de bonnes pratiques

Les signataires ont connaissance d'un certain nombre de bonnes pratiques en matière de bien-être au travail qui se développent dans les entités locales.

A titre d'exemples, la liste ci-dessous -non exhaustive- répertorie quelques bonnes pratiques en usage dans les pays, tant en Europe que sur d'autres continents.

Les bonnes pratiques managériales :

- La formation aux comportements managériaux et aux responsabilités sociales et humaines du manager (différents modules de formation existent sur l'entretien d'embauche, l'entretien d'appréciation, l'animation de réunion, formation au feedback, notamment via le e-Learning).
- L'accès à son N+2 en cas de besoin, règle applicable dans tout le Groupe.

L'établissement de bonnes pratiques spécifiques à la santé :

- L'accès à un médecin du travail
- La possibilité de recourir à une assistante sociale
- La remontée d'informations auprès des Instances représentatives du Personnel, en particulier les Comités d'hygiène et de sécurité
- La formation de secouristes parmi les salariés afin de favoriser un environnement de travail sécurisant

Le recours à des moyens spécifiques au développement du bien-être au travail :

- Réalisation d'enquêtes de bien-être au travail (exemples : France, Autriche, Allemagne)
- L'instauration de lignes téléphoniques de support aux personnes ayant des questions ou besoin d'aide

Des bonnes pratiques se développent également au-delà du périmètre européen :

- L'établissement de programmes de santé spécifiques aux risques qui touchent certains pays particulièrement (exemples : lutte contre le VIH/SIDA en Afrique sub-saharienne ou l'obésité en Amérique du Nord, ou la consommation d'alcool ailleurs ou pour l'équilibre nutritionnel)
- Réalisation d'enquêtes de bien-être au travail (exemples : Zambie, Zimbabwe ou Ouganda)
- La mise en place d'un « Employees Assistance Program » comme il en existe en Amérique du Nord (système de réponse et d'aide aux salariés qui en font la demande).

8. Liste -non exhaustive- d'indicateurs santé

Les signataires ont conscience que la santé est un domaine difficilement quantifiable et qu'il est également essentiel de veiller à la confidentialité de certaines informations personnelles des salariés.

Cependant, à titre d'exemples, la liste ci-dessous -non exhaustive- répertorie quelques indicateurs pouvant être utilisés pour évaluer l'efficacité de mesures en faveur du bien-être au travail :

- L'absentéisme
- Le nombre de maladies professionnelles
- Le turnover volontaire
- Le nombre d'appels reçus par les services téléphoniques d'aide aux salariés
- La fréquence des recours, à l'initiative des salariés, aux assistantes sociales ou médecins œuvrant sur le lieu de travail
- Le recours aux programmes lancés en matière de santé
- Le nombre de formations destinées aux sauveteurs secouristes du travail
- Les résultats des enquêtes bien-être menées par le Comité d'Entreprise Européen mais aussi au niveau local

Fait à Paris, le 23 mai 2013

Pour le Groupe Lafarge
Monsieur Bruno Lafont



Pour la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois
Madame Alexandra Rettien



Pour le Comité Européen
Monsieur Adrian Marinescu

Diffusé par Planet Labor