

La Démarche Bien être au travail



CNPE de Golfech



Étude proposée dans le cadre du
projet WIN

Congrès de Bilbao 27-29 Mai 2010

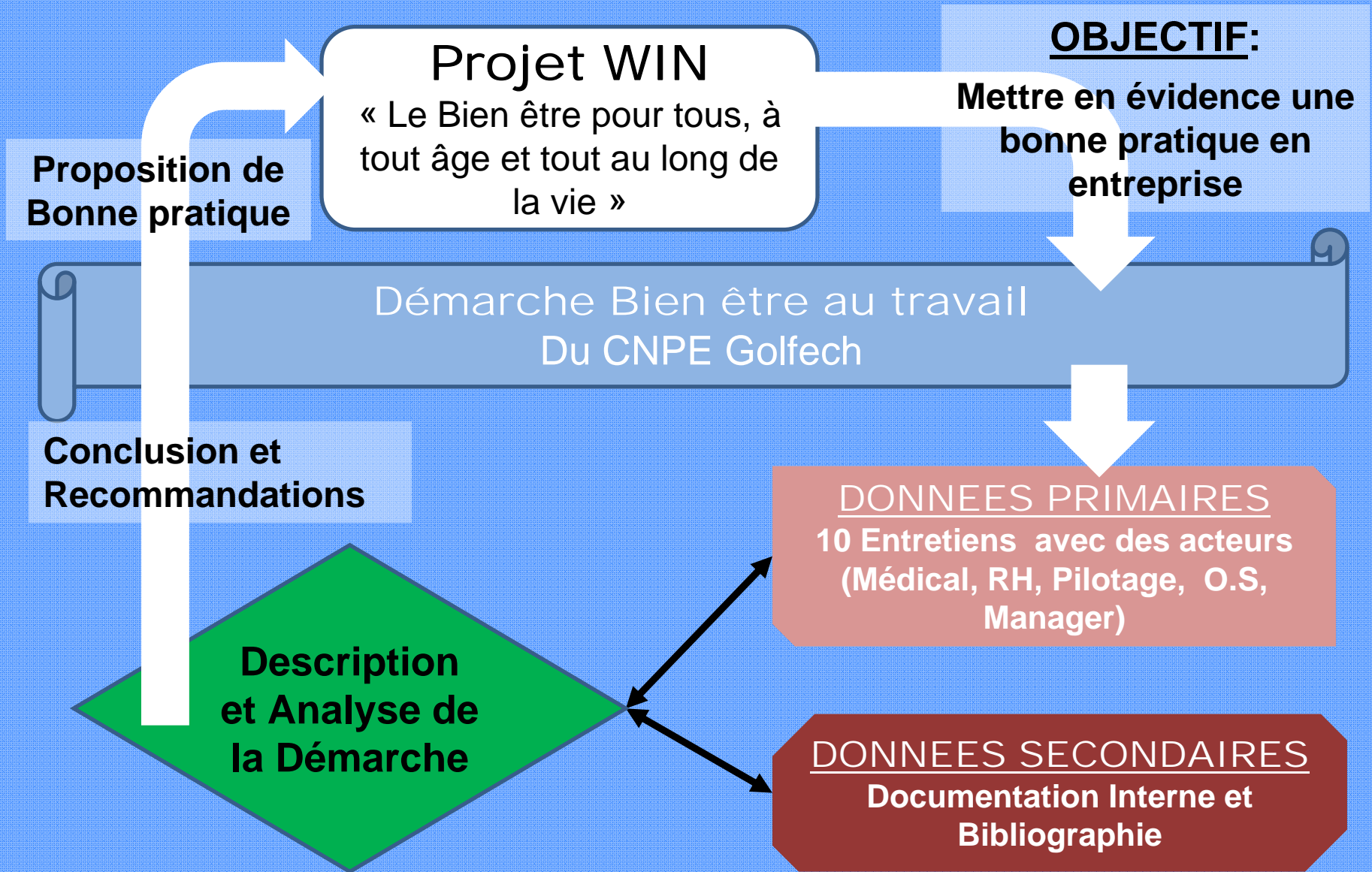
SOMMAIRE

- Cadre et objectifs de l'étude
- Présentation EDF S.A
- Présentation CNPE Golfech
- Présentation de la Démarche Bien-être au travail
- Structures et organisation de la Démarche

- Lot Stratégique
- Lot Ressources Humaines
- Lot Médical
- Espace Santé
- Conciergerie

- * Limites et perspectives
- * Remerciements

CADRE ET OBJECTIF DE L'ETUDE



Le groupe EDF

- Création de EDF en 1946
- Transformation en Société Anonyme en 2004
- Entrée en bourse en 2005 avec l'Etat français comme actionnaire majoritaire
- 37.9 Millions de clients dans le monde
- 169139 collaborateurs dans le monde
- C.A de 66.3 Md€ dont 49% hors France

ACTIVITES

- Ingénierie
- Distribution
- Produits et services
- Transport
- Négoce
- Production

Santé et Bien être

Définition de l'OMS :

- **La santé est un état de bien être total physique, social et mental de la personne. Ce n'est pas la simple absence de maladie ou d'infirmité.**
- **Le Bien être est une Sensation agréable procurée par la satisfaction de besoins physiques, l'absence de tensions psychologiques**

Au Travail

« Se définit comme l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué. »

(Dr F. ROSENFELD - MNHN –Médecine de Prévention)

Ex. de Facteurs



La sécurité au travail

La santé du travailleur

Les rapports sociaux

L'hygiène du lieu de travail

Le stress

.....

LA DEMARCHE

«BIEN ETRE AU TRAVAIL »

Prémises à
la Démarche

- 1993 Collaboration Direction, Médecins, RH, pour traiter les troubles du comportements
- 2002 Cellule RH pour risques professionnels
- 2003 Ouverture Espace santé
- 2006 Réflexion sur les risques psychosociaux

Mise en place
de la Démarche
« Bien être au
Travail »

- 2007 La démarche se globalise et s'organise
- 2007 La démarche s'appuie sur la « Charte du respects des personnes »
- 2007 Gestion des risques psychosociaux inscrite au contrat de gestion du site
- 2008-2010 Bien Etre au travail inscrit dans le volet stratégique du CNPE (Macro Processus1)

OBJECTIFS

- Pérenniser les actions en place
- Rendre visible et animer le Démarche

Structures et organisation de la Démarche

La Démarche s'appuie sur:

- Observatoire Local du Bien être au travail

- La Cellule RH « Bien être » au travail

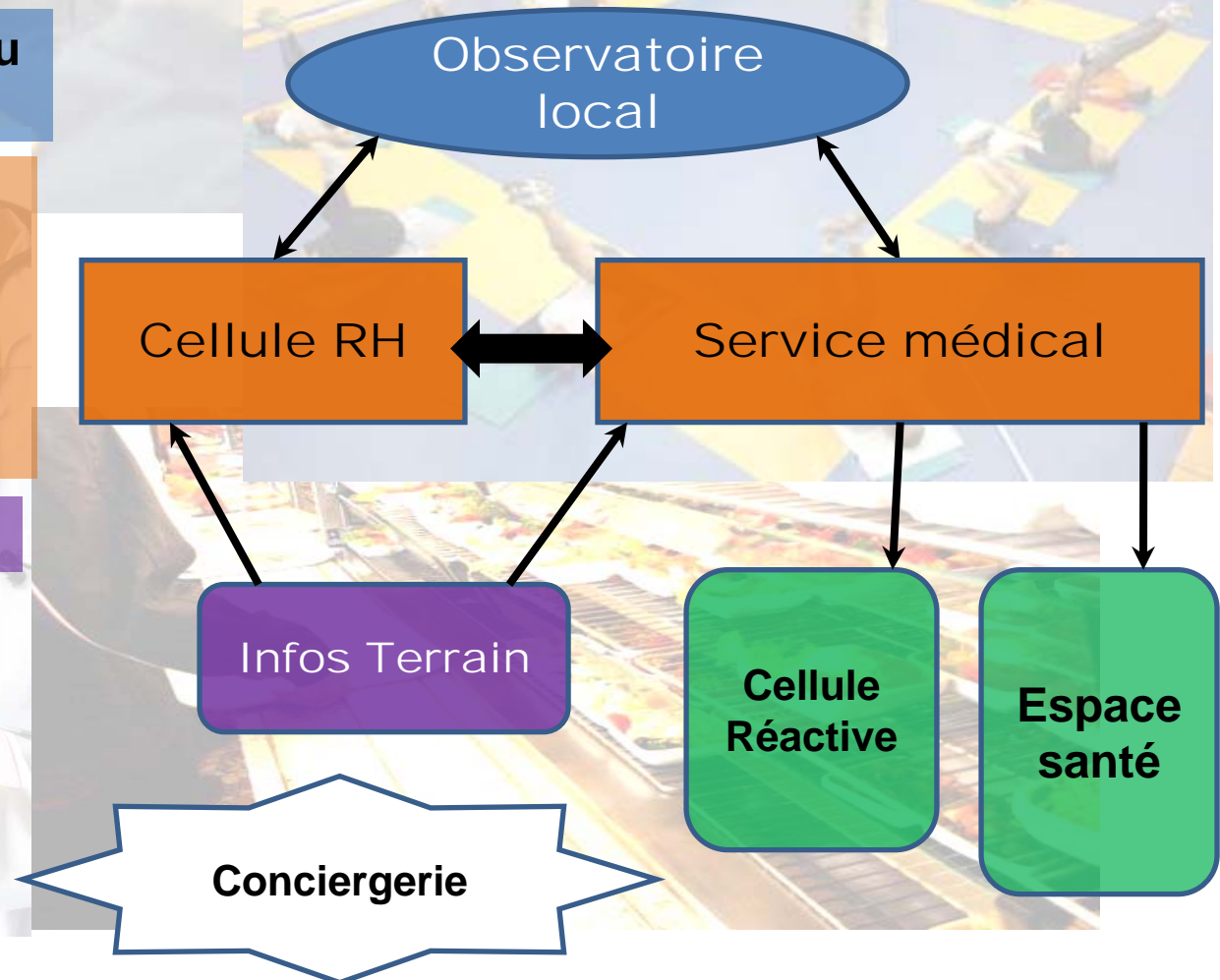
- Le Service Médical

- Les Infos Terrain

- L'Espace santé

- La Cellule réactive

- Conciergerie



Lot STRATEGIQUE

Observatoire local du Bien être au travail

Se réunit à minima 2 fois/an

Sa composition

Directeur du CNPE,
Directeur délégué, DRH,
Représentants du
personnel
2 Médecins du travail

Son rôle

- Détecter les situations à risques
- Echanger sur les difficultés rencontrées
- Cadre de réflexion (veille collective, évolutions orga.....)

La démarche Bien être au travail s'inscrit dans le volet stratégique du CNPE

Macro Processus1 « Piloter l'unité de production »

Comité de pilotage

Réunit 3 à 4 fois/an

Lot RESSOURCES HUMAINES

Cellule RH Bien être au Travail

Sa composition

**Chef de mission RH
Représentant CHSCT
2 Médecins du travail
Assistante sociale**

Son rôle

- * Ecoute des situations sensibles
- * Favoriser les échanges avec le personnel médical
- * Analyser les statistiques d'arrêt de travail
- * Alimenter l'observatoire local

Infos Terrain

Sa composition

**Managers
Volontaires
Employés naturellement
tournés vers autrui et à
l'écoute**

Son rôle

- * Détecter les situation de mal être
- * Informer des situations à risques
- * Orienter les personnes en difficulté vers le service adéquate

Lot MEDICAL

Service Médical

Sa composition

2 médecins du travail

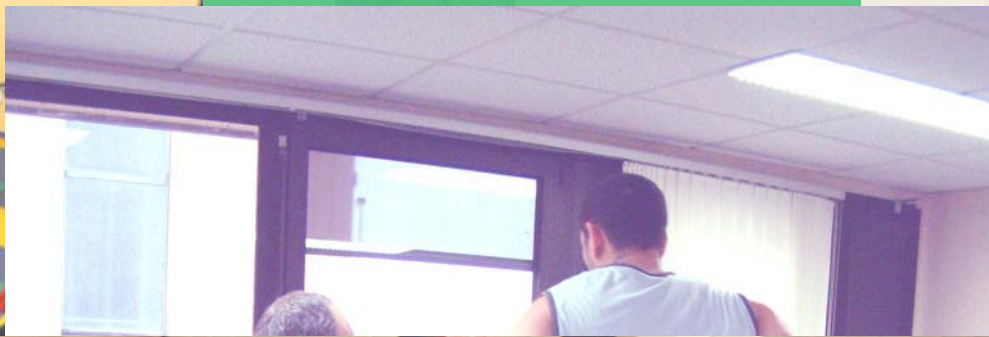
**Infirmiers avec spécialité
(sophrologie, ergonomie
des postes de travail,
mal de dos...)**

Assistante

Mise à disposition de
plats diététiques pour
les salariés au self du
CNPE.

Son rôle

- **Création d'un outil de veille indiv.**
- **Mise en place de la cellule réactive
en cas d'urgence**
 - **Evaluer les évolutions
psychosociales avec un expert**
- **Alimenter l'observatoire local par
la veille collective**
- **Relation constante avec la cellule
RH**
- **Animer et compléter les domaines
de l'Espace santé**



Do

- Ateliers remise en
- Ecole du dos
- Atelier kiné
- Prévention des r
- Prévention Alcool
- Aide à la gestion
- Prise ne charge specialisee (infirmiers)

CONCIERGERIE

- Structure récente, (Février 2010)
- Propose des services aux employés et prestataires du CNPE.
- Adhésion gratuite
- Facturation mensuelle
- Collaboration avec les commerçants locaux



2 Types de services

Gain de temps

- Pressing Blanchisserie
- Cordonnerie/Retouches
 - Pain/Croissanterie
- Lavage/Entretien auto
- Paniers fruits/Légumes

Services Plus

- Recherche Hébergement
- Retrait Colis postaux
- Services à la personne (Jardin, Ménage, Garde enfants....)

Limites et perspectives d'une telle démarche

Limites

Disponibilité de moyens importants (Humains, Matériel)

Résultat lié à un constant investissement des acteurs de la démarche

**Résistance face aux changements.
Repenser le Management**

Perspectives

Suivi médical associé au suivi « sportif »

Intérêt général actuel pour le bien être

Démarche globale (RH, Santé, Bien être)

REMERCIEMENTS

L'ensemble des salariés du CNPE

Les acteurs de la Démarche

J.L FAURE (Direction)

C.MOZER (DRH)

J.L FENOLLAND (Médecin)

E.TABONE (Infos terrain)

M.PUIG (Conciergerie)

O.BREDELOUX (O.S)

Mes tuteurs de stage

R.GARASSINO

A.MIDOL

Les enseignants du M1 MOS de
l'UFRSTAPS LYON1