



La référence de l'ingénierie indépendante



**Témoignage de la mission Diversité et Santé au travail
sur la prise en compte du travail dans le dialogue social**

Carole Guilhem - 4 décembre 2015 à Lyon -DRH- mission santé au travail

Artelia, né de la fusion de Coteba et Sogreah en 2012
Un groupe international à actionnariat salarié, leader du management de projet,
de l'ingénierie, du conseil dans les domaines de la construction, des
infrastructures et de l'environnement pour des clients publics et privés.

3 350 collaborateurs France et International
(projeteurs, ingénieurs d'études, responsables de mission, directeur de projet,
architectes, assistantes et fonctions supports)

Artelia
Bâtiment & Industrie +
filiales

Artelia
Ville & Transport +
filiales

Artelia
Eau et Environnement
+ filiales

Artelia
International +
filiales

42 agences en France et 53 implantations
à l'international dans 37 pays



Prise de conscience de l'importance de mettre en cohérence les objectifs de performance avec le besoin de préserver la santé au travail des collaborateurs

Création en 2012 de la Mission Diversité et Santé au Travail rattachée à la DRH

Une mission transversale

Le Comité Central d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CCHSCT)

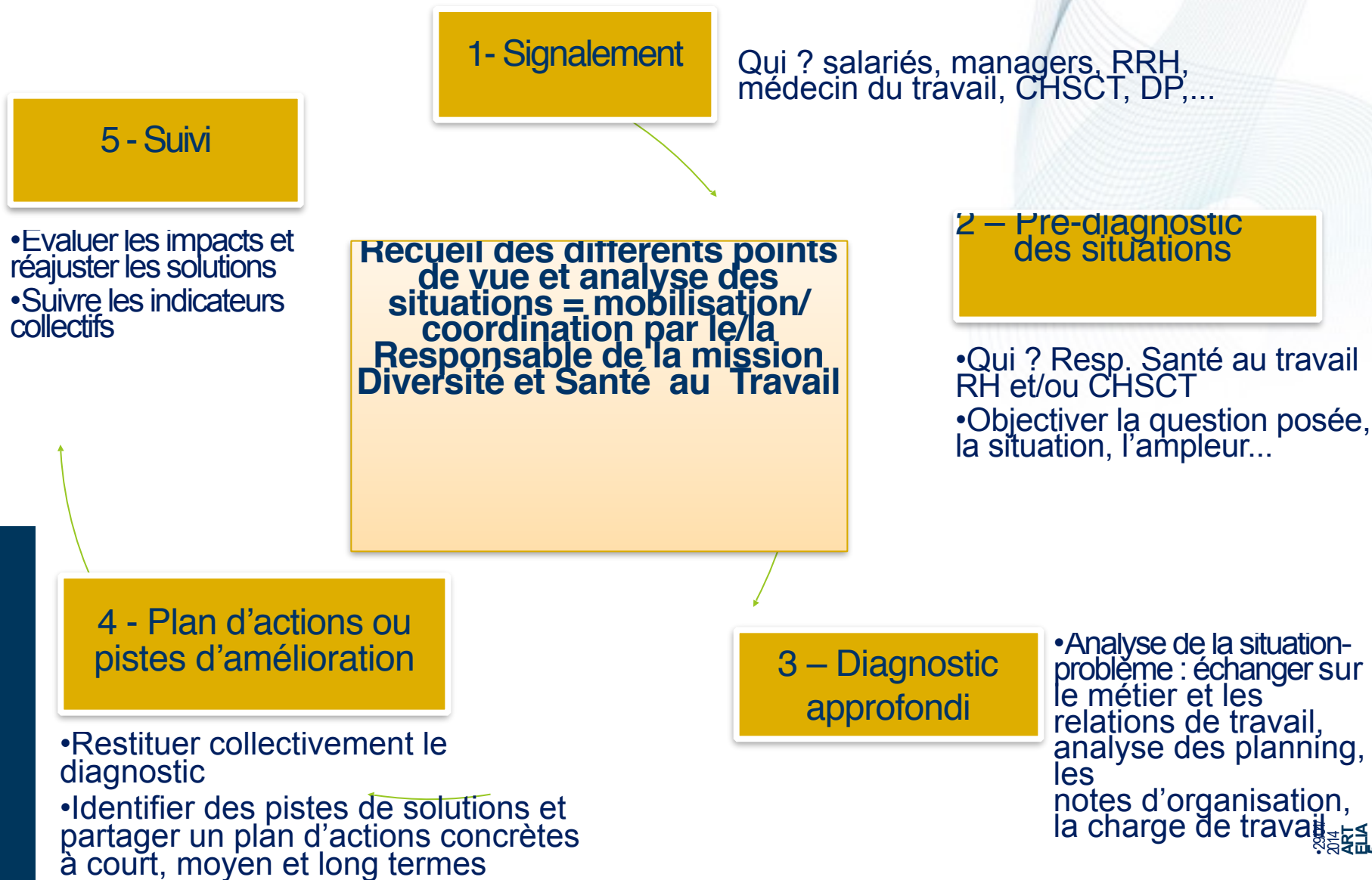
La coordination nationale des 4 CHSCT

Réunion 2 fois par an

Sur des sujets transverses au Groupe dont la santé au travail

Les Comités d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) par périmètre géographique et regroupant plusieurs entités juridiques

54 accords ou protocoles signés (Handicap, Egalité professionnelle, Prévoyance ...) pour harmoniser les dispositifs sociaux



- ❑ Professionnaliser la fonction de responsable de la Santé au travail et consolider la démarche de traitement de situations problèmes
- ❑ Construire un dispositif qui a été validé en CN CHSCT et qui sous tend une demande de parler du travail
- ❑ Partager systématiquement les points de vue entre tous les acteurs, en fonction de l'avancement de la réflexion



Coût de la démarche ...

- ❑ Difficulté d'engager le processus pour investir le terrain et comprendre les déterminants du travail : besoin d'argumenter auprès de tous les acteurs (management , RH, collaborateurs), « lourdeur de la démarche »
- ❑ Difficultés en CHSCT de partager des éléments du travail entre entités juridiques : peur de la comparaison ...
- ❑ Difficultés de sortir de l'affectif et du « il faut trouver un coupable » pour amener des éléments objectifs qui souvent dérangent car ils appellent à l'action
 - Pour les managers et la Direction : peur de ne pas trouver de solutions / pistes d'amélioration ?
 - Pour les élus : difficultés de proposer des solutions ou stratégie consciente ou inconsciente de rester à l'état de dénonciation des problèmes ?



www.arteliagroup.com