

SNF est un site Seveso III seuil haut où la sécurité individuelle et collective est une préoccupation première de tous les instants.

La réussite de l'entreprise est due à la motivation et à la mobilisation constante de son personnel, mais aussi à la volonté de la Direction de développer une société au profit de tous. Respect mutuel, convivialité, confiance, ambition, enthousiasme, esprit d'équipe, amélioration continue sont les ingrédients qui génèrent cette intensité dynamisante.

Les risques psychosociaux recouvrent des contextes de travail qui peuvent conduire à des formes variées de mal-être au travail ou des pathologies physiques ou psychiques, tels que :

- **Violences** : Tous les cas où une personne est menacée, intimidée ou agressée dans le contexte de son travail.
- **Stress** : Il existe différents facteurs de stress : l'intensité et le temps de travail ; les exigences émotionnelles ; les rapports sociaux au travail ; l'autonomie ; les conflits de valeur et l'insécurité au travail.
- **Harcèlement moral** : Il se caractérise par la répétition d'agissements hostiles qui ont pour but ou conséquence une dégradation des conditions de travail susceptible d'affecter la dignité, la santé et le devenir professionnel de la personne.
- **Harcèlement sexuel** : Il prend la forme de propos ou de comportements à connotation sexuelle répétée portant atteinte à la dignité du salarié ou créant à son encontre une situation intimidante ou hostile, ou sous la forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte sexuel.

Dans le but de prévenir les risques psychosociaux, SNF a mis en place des démarches et outils d'évaluation, et une politique de prévention organisée suivant 3 axes : la prévention primaire, secondaire et tertiaire.

1. **Notre démarche d'évaluation**

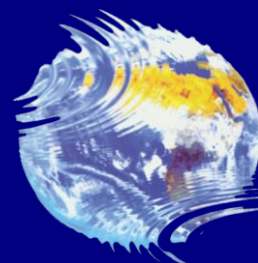
a. Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Réactualisé annuellement, il intègre un repérage des situations et des populations à risques afin de déclencher, le cas échéant, des actions pertinentes.

b. Le baromètre des risques psychosociaux

Réalisé avec l'aide du service de santé au travail et composé d'indicateurs des Ressources Humaines, santé et sécurité, cet outil a pour objectif d'apporter des éléments de réflexion au comité de pilotage. Ce dernier se réunit au moins une fois par an, et sur la base des indicateurs du baromètre, analyse la situation des RPS dans l'entreprise. En fonction des besoins, il déclenche des investigations supplémentaires.

Fondamentalement, cette démarche permet à l'entreprise de déceler « les signaux faibles » lui permettant de remédier préventivement à une situation avant qu'elle n'émerge.



2. Notre démarche de prévention

a. *Prévention primaire*

L'objectif de nos actions de prévention primaire est de supprimer à la source les situations qui pourraient générer des RPS.

Pour cela, nous mettons en œuvre un ensemble d'actions, détaillées dans notre plan d'action, qui est révisé en même temps que le document unique et au moins annuellement. Parmi ces actions, on retrouve : une réunion d'information annuelle sur la marche de l'entreprise, des entretiens professionnels, des tours d'équipe collectifs et individuels ...

Ces actions permettent, notamment, de faire progresser les capacités professionnelles des salariés, de repérer précocement ceux qui rencontreraient des difficultés, de développer les collectifs de travail afin de favoriser le soutien entre salariés, ainsi que les marges de manœuvre dans la réalisation des tâches.

b. *Prévention secondaire*

L'objectif de nos actions de prévention secondaire est de protéger collectivement les salariés contre les risques qui ne peuvent pas être supprimés.

Pour cela, nous mettons en œuvre :

- une action de formation de l'encadrement et des acteurs de la prévention (renouvelée tous les 4 ans),
- une formation dans le cadre de l'accueil des nouveaux entrants,
- des informations sur le portail RH.

- **Formation de l'encadrement**

Ces actions nous permettent notamment d'outiller notre encadrement afin qu'il soit en capacité de développer et de mettre en œuvre des comportements managériaux conformes à notre politique.

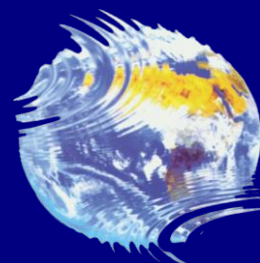
- **Formation du personnel présent et accueil des nouveaux entrants**

Depuis le 1er janvier 2003, lors de l'accueil des nouveaux entrants, une présentation est faite sur le fonctionnement de l'entreprise, le règlement à respecter, ainsi que les différents plans de prévention et la déclaration de la Direction sur le harcèlement et les produits psychotropes. Le présent plan de prévention est dorénavant présenté lors de l'accueil des nouveaux entrants après la prise de connaissance de la déclaration de la direction sur les RPS (en remplacement de celle portant sur le harcèlement).

Ces deux documents sont intégrés dans le livret d'accueil remis à tout nouvel entrant dans la société.

- **Portail RH**

Des informations pratiques sont intégrées dans le dans le manuel RH afin d'aider les collaborateurs à comprendre les RPS, leurs causes ainsi que les conséquences.



c. Prévention tertiaire

Nos démarches d'évaluation et de prévention nous permettent de supprimer et de diminuer l'exposition de nos salariés aux RPS.

Dans l'hypothèse où, malgré ce dispositif, un salarié aurait besoin d'être accompagné, les acteurs de la prévention lui apportent une écoute active qui va l'aider dans la recherche de solutions.

Une procédure de médiation peut également être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral (article L 1152-6 du Code du travail) ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur résulte d'un accord des parties.

DECLARATION RELATIVE AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

La Société SNF SAS s'est engagée depuis longtemps dans des démarches de **Qualité, Hygiène et Sécurité, Environnement, Prévention d'accidents majeurs, Développement Durable** et a mis en œuvre dans tous ces secteurs des politiques clairement formulées, connues et suivies par l'ensemble de son personnel.

SNF SAS est un site Seveso II seuil haut. En conséquence, la sécurité individuelle et collective est une préoccupation première de tous les instants, ce qui lui permet de maintenir son droit d'exploiter et le droit de travailler pour l'ensemble de ses salariés, tout en préservant également leur sécurité physique et mentale.

Le mode de fonctionnement de notre société est fondé sur des rapports empreints de respect, d'éthique et de dignité entre tous les intervenants sur nos sites : salariés, intérimaires, stagiaires, salariés des sociétés externes, service médical, institutions représentatives du personnel, clients, fournisseurs, ... ; sans aucune discrimination de race, de sexe, de couleurs de peaux, de nationalité, de religion, ..., ces différences faisant aussi notre richesse.

Pour garantir ces valeurs, la Société s'engage dans une lutte permanente contre les Risques Psycho-Sociaux (RPS). A cet effet, elle a mis en place un « baromètre RPS » et un comité de pilotage afin de prévenir de tels risques et ainsi protéger la santé physique et mentale de chacun par le biais de mesures de prévention des RPS auxquels pourraient être exposées les personnes travaillant sur le site.

Une veille et une vigilance soutenues et quotidiennes sont nécessaires pour mener à bien cette tâche.

A cet effet, chacun doit signaler les éventuels agissements générateurs de stress, ou susceptibles de constituer du harcèlement (moral ou sexuel), ou des violences, cela relevant autant de notre devoir civique, que d'une obligation légale et morale.

L'encadrement joue un rôle primordial dans l'information, la formation et l'organisation du travail. Il est le relais privilégié des salariés pour préserver un **environnement de travail favorable et respectueux**.

Conformément aux principes généraux de prévention, nous avons mis en place des **démarches et outils d'évaluation** et une politique visant à :

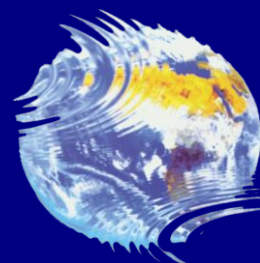
- **Eliminer à la source** des situations susceptibles de générer des RPS ;
- **Protéger collectivement** les salariés contre les risques qui ne peuvent **pas être** supprimés ;
- **Accompagner et apporter une écoute** attentive afin de rechercher une solution quand cela s'avère nécessaire malgré les dispositifs de prévention en place.

Nous devons tous nous mobiliser car la réussite et le développement de **chacun** et ceux de la **société** en dépendent. Nous sommes là confrontés à un même **Devoir**, à savoir **Règlementaire et Moral**.

René HUND - Président SNF SAS,
le 21/01/2013

Copie dossier accueil - fiche de paie de janvier 2013

DOC-OG-1022 REV2 PAGE 1



SNF FLOERGER®

Prévention des Risques Psychosociaux