



## REUNION PARITAIRE du 22 mai 2012.

### THEME : SANTE AU TRAVAIL.

En préambule à la réunion, la CFTC souhaite connaître la position du Comex sur sa demande de revalorisation de la valeur faciale des tickets restaurant. La CFTC regrette la frilosité du Comex en la matière suite à la non revalorisation depuis trois années.

Mr Renard indique que cette question sera débattue lors de la réunion du comité exécutif prévue courant juin.

En ce qui concerne le thème de la réunion, en préambule, la CFTC réaffirme ses intentions et précise qu'elle ne souhaite pas perdre de temps dans une négociation stérile mais qu'elle souhaite rapidement aboutir à un accord constructif avec une implication forte de tous les acteurs.

La CFTC fait part de sa très grande inquiétude sur la suite réservée à cette négociation quand elle constate l'autisme troublant de la part de certaines caisses nationales.

Elle souhaite fortement que cet accord prenne en compte les préconisations déclinées dans le bilan présenté aux organisations syndicales et permette des déclinaisons nationales et locales.

La CFTC a été précurseur dans ce dossier (demande d'études sur les conditions de travail et santé au travail, demande d'intégrer dans les primes de résultats des cadres dirigeants un indicateur sur l'ambiance sociale...) Aussi sera-t-elle attentive sur les propositions de l'employeur.

La CFTC a été meurtrie par des événements récents (suicide d'un de nos collègues) ce qui démontre la prise de conscience tardive des Caisses Nationales sur ces thèmes de « santé au travail » et nous ne voulons pas que l'employeur se « dédouane » de nouveau au travers d'un « accord placebo ».

L'employeur prend acte des remarques de la CFTC et dresse le contexte dans lequel il souhaite faire évoluer la négociation :

Il partage le bilan présenté et un certain nombre de constat. De plus, il annonce vouloir aboutir rapidement à un accord, et trouver des conditions de consensus et de compromis les plus larges possibles afin de pouvoir mettre en œuvre des pratiques et des actions clairement identifiées.

Il rappelle le contexte particulier dû à notre organisation décentralisée et la difficulté à déterminer les niveaux d'exécution ainsi que les acteurs qui seront concernés.

Un travail important de priorisation des actions en lien avec la santé a été effectué et nous devons en tenir compte dans la définition du périmètre et ne pas se tenir aux seuls risques psychosociaux.

Le but de cette négociation est de pouvoir définir des orientations et des plans d'action.

Pour ce faire, l'employeur considère que les caisses nationales devront, à partir d'actions ciblées, établir des plans d'action à mettre en œuvre dans les réseaux. Il est à noter que les réseaux ne sont pas concernés par les mêmes problématiques.

L'objectif final est que cet accord soit lisible par l'employeur et les salariés et que cette démarche puisse se poursuivre dans le temps au travers de la création d'une Instance Paritaire en charge de la qualité de la vie au travail.

La CFTC prend acte de la volonté de l'employeur de mettre en œuvre les bonnes pratiques relevées lors du travail du groupe de pilotage mais demande que soit mis un terme aux mauvaises pratiques trop souvent présentes dans les organismes et qui perturbent la vie des salariés.

Nous ne sommes pas opposés à la création d'une instance paritaire, cependant la CFTC ne souhaite pas d'une instance sans véritable pouvoir et qui sera sans moyens efficaces.

Un projet de protocole d'accord et de son architecture est proposé comme première base de travail. Ce projet comporte quelques trames, notamment, dans le titre premier sur les engagements et la responsabilité des acteurs sur le plan national et local.

Dans un deuxième titre, seraient traités les moyens d'actions pour prévenir les risques professionnels avec 3 axes forts :

- Sensibiliser, communiquer et former
- Conduire des expérimentations au plan local
- Protéger et accompagner les salariés au regard des risques d'incivilités

La CFTC prend acte de ces dispositions. Nous sommes favorables aux actions de sensibilisation et de formation (EN3S , SAM).

La CFTC souhaite également promouvoir le rôle du médecin du travail en lui confiant des missions allant au-delà de ce que préconise le droit du travail.

Toutefois, il nous semble important de favoriser la prévention au travers d'une approche thématique et de réfléchir sur une anticipation des risques. La CFTC souhaite que la problématique de la santé au travail puisse être intégrée bien en amont des processus de travail, par exemple lors de l'élaboration des Conventions d'Objectifs et de Gestion.

En outre, la CFTC demande à ce qu'un accord cadre national prévale et qu'il puisse éventuellement être complété au niveau local, contrairement à la CFDT qui souhaite une très large marge de manœuvre au niveau local, ce qui pour la CFTC laisserait la porte ouverte à certaines dérives qui ont déjà cours actuellement.....

La CFTC rappelle à cet effet notre demande sur la valorisation de la performance sociale et sa prise en compte dans les critères d'évaluation des Directeurs.

L'employeur prend acte des remarques et se dit ouvert à certaines propositions. Sur le rôle local, il rappelle que le code du travail impose des obligations fortes à l'employeur et qu'un travail de sensibilisation devra être fait.

Une place importante devrait être laissée aux Caisses Nationales qui sont de plus en plus impliquées dans les processus d'organisation du travail. L'Ucanss n'est pas opposée à une réflexion sur une mesure d'impact et sur le principe d'une prévention primaire.

Le Directeur de l'Ucanss invite les organisations syndicales à envoyer leurs propositions par écrit avant la prochaine réunion du mois de Juin.