



RPN SANTE AU TRAVAIL du 16 octobre 2012.
La santé au travail, un enjeu important.
AVANT., IL N'Y AVAIT RIEN DANS L'INSTITUTION
AUJOURD'HUI, ...UNE PRISE DE CONSCIENCE.
DEMAIN, ... UNE COMMISSION DEDIEE, ... C'EST DEJA ÇA,
MAIS BEAUCOUP RESTERA A FAIRE ...

Les partenaires sont réunis pour la 4^{ème} fois depuis juin en « Réunion Paritaire Nationale » RPN « santé au travail ».

Un texte remanié est proposé par l'employeur la veille de la séance.

Les partenaires remarquent encore une fois que le champ de l'accord n'est pas aussi étendu que le titre ne le laisse espérer. Pourtant, il représente une avancée importante sur les 3 volets :

- La prise en compte de l'accompagnement du changement qui est une demande forte relevée par SECAFI-CMI, mise en évidence dans l'actualité par les divers mouvements sociaux en cours dans les CAF et URSSAF (départementalisation et régionalisation).
- La prévention du risque " incivilité " qui va jusqu'à prévoir une couverture juridique du salarié avec un appui fort de la direction de l'organisme.
- La mise en place d'une commission " santé sécurité ". Les partenaires souhaitent préciser son rôle, ses moyens et ses prérogatives.

Plusieurs remarques sont présentées concernant le préambule et l'article sur la commission « santé au travail ».

Un consensus est trouvé sur le terme fréquemment employé dans le texte concernant l'objectif général : améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Dès le début du texte, le préambule précise que le champ de l'accord couvre non seulement les agents titulaires CDI et CDD du Régime Général, mais aussi les stagiaires et les travailleurs temporaires.

L'essentiel de la discussion porte sur la CPN « santé au travail », son rôle et ses moyens. Le texte ne prévoit pas de mesure de la « santé au travail » dans les organismes. Il faut se reporter à d'autres indicateurs, et d'autres instances, par exemple au BSI (baromètre social institutionnel) pour agréger des éléments d'analyse de la situation dans les organismes. La commission, une fois constituée, devra préciser elle-même son fonctionnement dans le cadre prédéfini par l'accord.

Le représentant des employeurs s'engage avec les représentants des caisses nationales. L'accord sera diffusé à chacun des 156 000 salariés dans les 450 caisses du Régime Général. La CFTC demande que cette diffusion, prévue à l'art. 10, soit préparée, et que l'accord soit présenté, expliqué à chaque niveau de management dans chaque branche et dans chaque organisme. L'employeur prend en compte cette demande.

Le représentant de l'employeur admet que l'application de l'accord engage un vrai changement de culture dans tout le domaine qui concerne la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail, la santé et la qualité de vie au travail. Par contre, il exclut définitivement la possibilité que les COG soient présentées pour avis à la commission paritaire « santé au travail ». Or, il est évident qu'il y a un lien entre les objectifs

fixés, souvent de façon ambitieuse, et les moyens humains et financiers mis en regard de ces objectifs.

De plus, le management depuis le sommet de la hiérarchie jusqu'au niveau local opérationnel est impacté par les COG, tant par la pression pour atteindre les objectifs de production, que par la gestion des inévitables changements.

Les partenaires demandent que les COG intègrent un objectif de performance sociale et un lien avec la RSE : refusé.

La CFTC estime qu'il y a une réelle souffrance au travail et qu'il y a lieu à la fois de faire un projet plus ambitieux et de faire fonctionner ce qui est prévu.

L'employeur considère qu'il va aussi loin que possible compte tenu de l'organisation de la Sécurité Sociale. Il n'est pas question de faire une "espèce" de CHSCT de groupe ou même un CE de groupe.

Ainsi, le présent texte ne prévoit aucune saisine particulière de la commission, notamment pas de système d'alerte, les circuits existants devant fonctionner.

Alors que la CFTC demande ainsi que d'autres organisations syndicales quels sont les moyens donnés à la commission paritaire « santé au travail », le texte précise son rôle de réflexion, d'analyse, d'orientation, de veille, de suivi et de proposition, voire d'impulsion, mais ne lui donne pas de mission opérationnelle. En effet, c'est dans chaque caisse que se décide la politique de l'organisme.

La commission devient **un des acteurs de la prévention dans l'institution ; elle contribue à la mise en oeuvre d'une véritable politique de prévention en santé et des conditions de travail**, l'employeur ne lui concède pas de pouvoir de décision ou de validation.

En effet, **la Commission paritaire nationale constitue un lieu de réflexion, d'analyse, d'orientation, d'impulsion, de veille et de suivi pour les partenaires sociaux sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail des salariés.**

Ainsi, l'employeur renvoie les partenaires sociaux à leurs responsabilités : ils doivent ensemble trouver les équilibres, et à l'instar de certaines commissions qui fonctionnent bien, la commission paritaire « santé au travail » deviendra ce qu'on en fera.

L'accord rappelle l'obligation faite à tout chef d'établissement de désigner un référent santé et sécurité au travail.

L'accord ne précise pas son rôle, ni ses relations avec la CPN.

L'accord va être présenté aux organisations syndicales avec les dernières modifications pour signature.

La CFTC renouvelle l'avis déjà émis : l'accord permettra une avancée significative dans le domaine de la prévention des risques professionnels, dans l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail des agents du Régime Général.

Pour autant, il ne répond pas explicitement à toutes les préconisations émises à la suite du diagnostic paritaire sur les conditions de travail et leurs éventuels effets sur la santé des salariés.

L'accord donne à la commission un rôle de « conseiller prévention en santé et sécurité au travail ». Il lui reste à définir elle-même la méthode et les moyens d'analyse, mais aussi les formations et informations qui lui permettront d'impulser une amélioration du quotidien de nombreux agents en difficulté, voire en souffrance du fait du travail.

Le texte sera soumis pour avis aux instances fédérales mais, en toute état de cause, la CFTC s'attachera à rendre utile et effectif tout le travail de la commission.



Créé en 1964, le Groupe coopératif Chèque Déjeuner puise ses origines dans le militantisme syndical. En effet, ses fondateurs sont d'anciens militants syndicalistes, qui étaient animés par la volonté de démontrer qu'il était possible d'entreprendre sous forme de coopérative de salariés (SCOP) et au coeur de l'économie sociale.

Plus de 50 ans plus tard, le Groupe Chèque Déjeuner est devenu le 3^{ème} émetteur de titres et cartes à vocation sociale et culturelle, est présent dans 13 pays et emploie 2 130 collaborateurs au sein de ses 45 sociétés.

La finalité du Groupe Chèque Déjeuner est de placer l'Homme au coeur du système, sur des principes et valeurs qui reposent sur l'égalité, l'équité la solidarité, la propriété collective de l'entreprise.

La gouvernance du groupe Chèque Déjeuner, profondément démocratique, repose sur le principe d'une personne = une voix et démontre qu'il est possible d'entreprendre et de réussir autrement. Les salariés – sociétaires de Chèque Déjeuner (ils possèdent tous une part du capital) élisent, parmi eux, les administrateurs qui compose le conseil d'administration et qui élit le PDG en son sein.

Chèque Déjeuner est devenu le spécialiste des outils en faveur du dialogue social et de l'attractivité des entreprises, quelque soit leur taille. C'est ainsi que ses produits permettent d'accéder à la pause déjeuner (Chèque Déjeuner), aux cadeaux (Chèque CADHOC), à la culture, au livre et la musique, grâce aux chèques Culture, Disque et Lire et enfin, à l'aide et aux services à domicile, par le biais du CESU préfinancé Chèque Domicile.

C'est pourquoi le Groupe Chèque Déjeuner est à la disposition de ses partenaires syndicalistes, de la CFTC et de ses délégués pour créer une relation forte afin de co-construire, de créer collectivement les solutions pour répondre aux attentes d'aujourd'hui et de demain au bénéfice du plus grand nombre.

« La CFTC et le Groupe Cheque Déjeuner, c'est avant tout une forte relation de confiance inscrite dans la durée ». Pour découvrir ce qui nous rapprochent : voir le film réalisé par la CFTC à l'occasion de la visite du bureau confédéral au Groupe Cheque Déjeuner le 15 mai dernier et la présentation ci-dessous .

Favoriser le développement de la CFTC, c'est aussi apporter notre soutien à nos partenaires.

Nous comptons sur vous pour réserver le meilleur accueil aux équipes du Groupe Chèque Déjeuner lors de vos prochains contacts.

Christophe FENART,
Directeur des Relations Extérieures
Groupe Chèque Déjeuner.
cfenart@chequedejeuner.fr

Cyril CHABANIER,
Secrétaire Général,
Fédération CFTC PSE.



Une proposition de la CFTC : la traçabilité sociale

Le système économique mondial crée une concurrence permanente entre les entreprises respectueuses de leurs salariés – dont les prix sont mécaniquement plus élevés – et les entreprises les moins sociales. En effet, l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) refuse de prendre en compte les facteurs humains et sociaux dans les règles du commerce international. Cette distorsion de concurrence permanente se fait au détriment des salariés et des emplois décents.

La traçabilité suppose un étiquetage visible des produits. Un produit ou un service ainsi étiqueté « Traçabilité sociale » garantira aux consommateurs que tout au long du processus de fabrication et de distribution, les normes fondamentales de l'OIT ont été respectées. Cela signifie concrètement :

- le respect de l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé,
- des salaires décents en fonction du niveau de vie du pays,
- un minimum de protection sociale, en cas de maladie, d'accident ou pour la retraite,
- la liberté syndicale.

La décision d'achat du consommateur pourra alors se faire en toute connaissance de cause et par ses choix, le citoyen pourra exprimer sa préférence pour un produit ainsi étiqueté. La CFTC propose que ce label soit décerné aux entreprises qui en feraient la demande et qui répondraient aux critères énoncés. Cette

discrimination positive des entreprises permettra aux consommateurs d'orienter leurs achats vers des produits éthiques. Les entreprises pourront justifier d'un réel respect social, induisant certaines majorations de coûts. Pour les entreprises, la crédibilité d'un label suppose que des contrôles indépendants puissent être menés.

Comment la CFTC pense-t-elle faire appliquer ce label ? D'abord en sensibilisant l'opinion publique. Payer 10 centimes d'euro de plus un tee-shirt, en ayant la certitude que ce n'est pas un enfant ou un travailleur forcé qui l'a fabriqué, c'est moralement nécessaire et économiquement indispensable.

Ensuite, en faisant adhérer les décideurs à notre projet. Nous avons entrepris une démarche auprès des parlementaires français et européens, nous proposons aux organisations syndicales de l'Union européenne de nous rejoindre sur ce thème. Dès à présent, plus de 100 députés français soutiennent ce projet. Nous sommes convaincus qu'il en va du respect des droits de l'Homme et donc des valeurs affichées par l'Union, comme de l'intérêt de nos économies dans la foire d'empoigne du commerce mondial.

L'ambition de la CFTC est de maintenir et de créer des emplois de qualité chez nous, ainsi que de permettre le développement d'un vrai salariat sur l'ensemble de la planète. Il s'agit de contribuer au développement du travail décent, à un meilleur équilibre entre l'économie et le social, à une mondialisation harmonieuse au profit de tous et à l'éradication de l'injustice.

Chiffres clés 2011*

N°3 mondial sur le marché des titres de paiement à vocation sociale et culturelle

4 milliards de volume d'émission

21,7 millions de bénéficiaires

191 000 entreprises et collectivités clientes

2 130 collaborateurs

51 sociétés

13 pays

groupe
chequedejeuner

* Sur l'activité économique 2010.



“La CFTC soutient le projet du Groupe Chèque Déjeuner car il correspond à notre vision du développement intégral de la personne.”

Jacques VOISIN, Président de la CFTC

“Au-delà du produit phare que constitue le Chèque Déjeuner, le Groupe a en effet développé des titres de services permettant de faire face à de nouveaux besoins tels que l'accès à la culture, l'éducation ou les services à la personne... Cette évolution illustre qu'au-delà de l'aide directe (particulièrement importante dans cette période de crise économique), les familles peuvent être soutenues selon de nouvelles modalités, et que les militants syndicaux peuvent y contribuer. L'action engagée pour développer l'offre de titres doit se poursuivre, par exemple pour intégrer la traçabilité sociale des biens et des services que la CFTC porte depuis quelques années.

Si la CFTC se reconnaît dans la démarche du Groupe Chèque Déjeuner, c'est également parce que cette démarche est soucieuse de faire profiter un maximum de salariés des prestations proposées. Trop souvent, des dispositifs sont peu accessibles aux salariés de TPE-PME ; avec les produits du Groupe, tous les salariés peuvent bénéficier des mêmes droits.

Par ailleurs, la CFTC s'identifie aux valeurs et pratiques

portées par ce Groupe coopératif et à celles de l'économie sociale, à savoir l'équité, la solidarité, le dialogue social et l'entrepreneuriat collectif. En effet, rares sont les entreprises qui mettent en place une échelle de salaire de 1 à 7, des salaires égaux entre hommes et femmes à poste équivalent, une répartition égalitaire des excédents et qui s'engagent dans le développement durable, la responsabilité sociale et la diversité en entreprise.

Le Groupe Chèque Déjeuner peut donc continuer à compter sur la CFTC pour porter, ensemble, des valeurs communes et de nouvelles solutions pour soutenir les salariés et leur famille.

Bienvenue au Groupe Chèque Déjeuner à notre 51^{ème} Congrès !”



“Ensemble, nous convergions vers les mêmes objectifs en répondant du mieux possible aux besoins des salariés.”

Jacques LANDRIOT, Président du Groupe Chèque Déjeuner

“Au quotidien, nous apportons notre expertise aux militants dans le cadre du dialogue social avec les employeurs.

Akteur majeur de l'Économie Sociale, le Groupe Chèque Déjeuner a été créé en 1964 sous la forme d'une Coopérative Ouvrière de Production. Ce statut justifie aujourd'hui encore la nature de l'offre de produits et de services du Groupe, ses choix stratégiques ainsi que ses actions engagées.

Nous concevons et développons des produits et services à destination des entreprises, des comités d'entreprise, des collectivités et des particuliers au bénéfice du plus grand nombre. La vocation sociale de nos produits illustre bien la complémentarité de la Confédération et du Groupe Chèque Déjeuner.

Tous les deux, chacun dans notre domaine de compétence respectif, nous œuvrons pour plus de solidarité, de démocratie sociale et d'égalité dans la société.

Si nous soutenons votre travail sur la traçabilité sociale, c'est dans la continuité de notre engagement dans l'Économie Sociale et, plus largement, dans le développement durable.

Répartition égalitaire des bénéfices, échelle de salaires réduite, budget formation 4,3 fois supérieur à l'obligation légale, œuvres sociales du CE financées à hauteur de 3% de la masse salariale, accord sur la diversité signé en 2010, engagement auprès de BIOCOOP ou de « Territoires de commerce équitable », développement de notre Fondation d'entreprise,...

Conjuguer réussite économique avec développement durable n'est pas une posture mais un impératif et un engagement.

La CFTC et le Groupe Chèque Déjeuner, c'est avant tout une forte relation de confiance inscrite dans la durée.

Très bon Congrès à vous.”



Les solutions

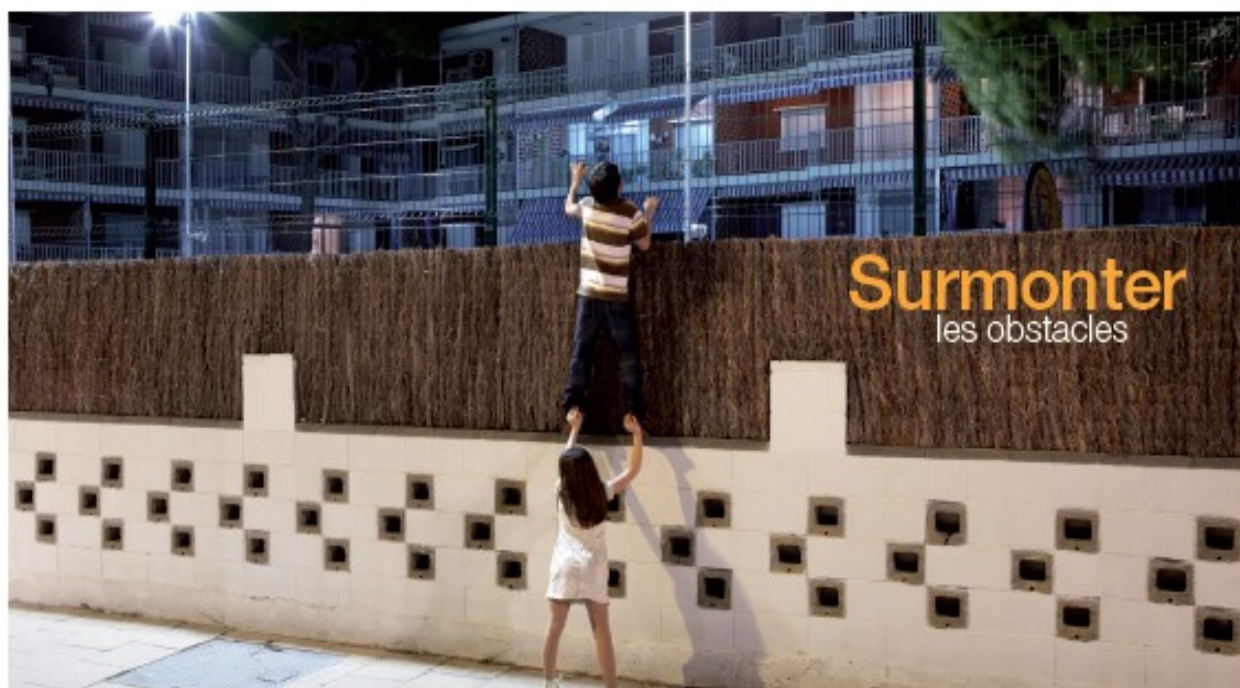
Groupe Chèque Déjeuner

Partenaires
sociaux

Groupe Chèque Déjeuner, coopératif par choix et humaniste par vocation : à vos côtés depuis 45 ans pour faire avancer les progrès sociaux et lutter contre les inégalités !

Créé en 1964, le Groupe Chèque Déjeuner place la solidarité au cœur de sa démarche pour réduire les trop grandes différences économiques et sociales, au travail et dans la vie quotidienne.

En veille permanente des besoins actuels et à venir des salariés, le Groupe Chèque Déjeuner adapte ses produits aux problématiques de conditions de travail, de rémunération et de précarité.



Laboratoire d'idées et d'innovations sociales, le Groupe Chèque Déjeuner recherche constamment de nouvelles solutions pour augmenter le pouvoir d'achat des salariés et permettre à tous d'accéder à la culture, aux soins, aux services à la personne, aux transports...

Aujourd'hui, il est possible de réussir en menant une politique sociale solidaire, le Groupe Chèque Déjeuner en est l'exemple. Faire le choix de notre Groupe pour vos actions, c'est s'engager pour une société plus juste et croire en l'épanouissement individuel dans la réussite collective.

Pour chaque action, pour chaque salarié, pour chaque revendication, le **Groupe Chèque Déjeuner** propose des solutions.

Acteur majeur de l'économie sociale, notre Groupe n'a cessé de diversifier ses activités. Très rapides à mettre en place dans l'entreprise, nos titres et services permettent de faire bénéficier l'employeur et le salarié de nombreux avantages. L'ensemble de nos expertises intervient dans les domaines de l'action sociale et culturelle, de la santé et de l'éducation.

Simplifier la mission des partenaires sociaux, contribuer au dialogue social et favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, c'est la vocation première de notre Groupe.

Les solutions sociales

Pour améliorer la qualité de vie et lutter contre les inégalités du quotidien.



Le chèque de restauration qui accompagne employeurs et salariés depuis plus de 45 ans.

0 810 204 098
(prix d'un appel local)
www.chequedejeuner.fr



1^{er} émetteur CESU qui permet l'accès aux services à la personne.

0 825 000 103
(0,15€ TTC/mn)
www.chequedomicile.fr



Un soutien efficace contre l'exclusion.

01 41 85 09 99
(prix d'un appel local)
www.chequedeservices.fr



Le spécialiste de l'accompagnement social individualisé.

0 800 256 256
(appel gratuit)
www.domicours.fr

Les solutions cadeaux et incentive

Pour accompagner le salarié lors des moments clés de sa vie et lui donner toujours plus de pouvoir d'achat.



La solution chèques et cartes cadeaux multi enseigne.

0 825 800 185
(0,15€ TTC/mn)
www.cadhoc.com
www.maxicheque.com



Le coffret cadeau unique au choix multiple.

0 820 620 320
(0,11€ TTC/mn)
www.emova.fr



La solution dédiée au management du bien-être au travail.

0 810 234 000
(prix d'un appel local)
www.terrabiensetre.com



Le spécialiste de la fidélisation et la stimulation de réseaux.

0 826 08 15 15
(0,15€ TTC/mn)
www.ideaestim.com

Les solutions fidélité, relations clientes / citoyennes



Le spécialiste des relations clientes et citoyennes, de la dématérialisation des flux et de la production de cartes personnalisées.

03 26 58 50 30
(prix d'un appel local)
www.cev-sa.com www.alios-card.com

Les solutions culturelles

Pour donner à tous l'accès à la lecture, à la musique, aux supports multimédia et à toutes les prestations culturelles.



03 26 58 50 30
(prix d'un appel local)
www.chequesculturels.com
www.scenes-et-sorties.com

L'informatisation de l'action sociale

Le Groupe Chèque Déjeuner devient le spécialiste en matière de gestion et d'optimisation de l'action sociale de la collectivité, aux structures d'aide et de soin à domicile en passant par les CCAS.



02 96 87 17 87
(prix d'un appel local)
www.apologic.fr
www.domatel.fr
www.adomsys.net

02 96 79 12 79
(prix d'un appel local)
www.infodb.fr

03 26 65 21 26
(prix d'un appel local)
www.implicit.fr

groupe
chequedejeuner