

DANS CE NUMÉRO

Un nouveau Président à la Chambre de Commerce et d'Industrie Régionale

Le Réseau des Réussites l'ADAPT prend rendez vous avec les entreprises pour mobiliser les compétences des personnes en situation d'handicap

Plan Régional d'actions en faveur des entreprises de service

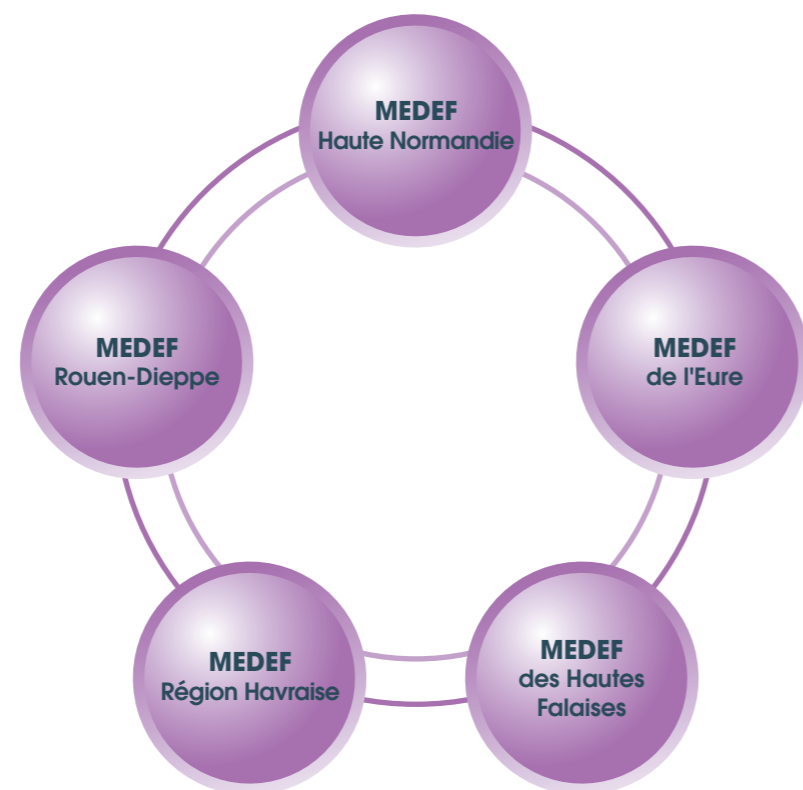
Santé au travail en France - les enjeux

Le Réseau des cinq MEDEF territoriaux en Haute Normandie



LE RÉSEAU DES MEDEF EN RÉGION HAUTE NORMANDIE

En Haute-Normandie, notre réseau composé de cinq MEDEF maille l'ensemble du territoire régional pour assurer un service de proximité aux entreprises et les représenter.



LE RESEAU DES MEDEF SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE NATIONAL

Un réseau d'entrepreneurs

Le MEDEF rassemble plus de 700 000 entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activités, qui emploient plus de 15 millions de salariés.
35% des entreprises adhérentes ont moins de 10 salariés,
50% des entreprises adhérentes ont moins de 20 salariés,
70% des entreprises adhérentes ont moins de 50 salariés.

Un réseau de proximité

119 MEDEF territoriaux couvrant un bassin d'emploi ou un département
22 MEDEF régionaux
7 MEDEF DOM/TOM.

Un réseau de métiers

73 fédérations professionnelles regroupant 600 syndicats patronaux.

medefinfos

BULLETIN D'INFORMATIONS TRIMESTRIEL DU RÉSEAU DES CINQ MEDEF EN HAUTE-NORMANDIE

Rédacteur en chef : Agnès Macouin, Délégué régional
MEDEF Haute-Normandie, 8 rue Linus Carl Pauling - BP 535
76824 Mont-Saint-Aignan cedex - Tél. 02 35 12 83 50
Design graphique : tardonslaquij.com

medefinfos

BULLETIN D'INFORMATIONS TRIMESTRIEL
DU RÉSEAU DES CINQ MEDEF
EN HAUTE-NORMANDIE
N°2

CONTACT RÉSEAU DES CINQ MEDEF

MEDEF Haute Normandie
Président **François Da Costa**
Délégué Régional **Agnès Macouin**
8, rue Linus Carl Pauling
BP 535
76824 Mont-Saint-Aignan cedex
Tél. 02.35.12.83.50
Fax 02.35.12.83.55
medefhtnormandie@wanadoo.fr

MEDEF Eure
Président **François Quettier**
Délégué Général
Jack Lapeyre
30, rue Jacquard - BP 581
27005 Evreux cedex
Tél. 02.32.38.85.42
Fax 02.32.33.71.79
regine.gouju@medef-eure.org

MEDEF des Hautes - Falaises
Président **Vincent Durozey**
Secrétaire Général
Karine Thomas
15, rue de l'inondation - BP 23
76401 Fécamp cedex
Tél. 02.35.10.10.42
Fax 02.35.10.10.45
contact@medef-hautes-falaises.com
www.medef-hautes-falaises.com

MEDEF Région Havraise
Président
Jean Paul Beauvais
Délégué Général
Dominique Blondel
115 rue Desramé
BP 90023
76620 Le Havre
Tél. 02.32.92.50.50
Fax 02.35.22.78.88
medefregionhavraise@madenrh.fr

MEDEF Rouen-Dieppe
Président
Jean Jacques Gasly
Secrétaire Général
Patrick Moron
66, quai de Boisguilbert
76000 Rouen
Tél. 02.35.07.95.07
Fax 02.35.89.23.52
brigitte.robin@medef-rouen-dieppe.fr
www.medef-rouen-dieppe.fr



medefinfos : N°2

UN NOUVEAU PRÉSIDENT A LA CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE REGIONALE.

Le 21 janvier 2011, Jean-Pierre DESORMEAUX, a été élu à la présidence de la CCI Régionale avec 60 % des voix dès le premier tour.

Les qualités de l'homme, ses valeurs, son expérience, sa représentativité, ont permis cette élection qui ne manquera pas de renforcer le rôle tenu par le MEDEF dans l'organisation CCIR. N'oublions pas que la réforme consulaire de 2010 qui s'inscrit dans le cadre de la Révision Générale des Politiques Publiques, a pour objet de faire évoluer les CCI Territoriales vers une organisation régionalisée. Les CCIR en deviennent le pivot notamment par la mutualisation des moyens respectifs des CCIT dans le respect de la relation de chacune d'entre elles avec leur territoire local.

Le nouveau Président de la CCIR, dans son programme de mandature 2011/2015, insiste sur le fait que ce redéploiement doit s'effectuer dans le respect d'une stricte logique d'équité et

de traitement des entreprises sur le territoire régional. Et il ajoute que sa mise en œuvre doit aussi pouvoir s'appuyer sur les moyens et les expertises des organisations professionnelles et notamment celles du MEDEF.

Deux grandes actions fondatrices permettant l'évolution des structures CCIR vers une organisation Grande Normandie sont inscrites au programme du Président DESORMEAUX :

- la réunion des deux CCIR de Haute et Basse Normandie,
- le projet du Grand Paris.

Deux beaux et grands chantiers en perspective pour le Président DESORMEAUX qui trouvera à ses côtés un MEDEF Régional toujours attentif et constructif à la réussite de ces projets.

RÉSEAU DES RÉUSSITES DE SEINE-MARITIME ET DE L'EURE

Le réseau des réussites l'ADAPT prend rendez vous avec les entreprises pour mobiliser les compétences des personnes en situation d'handicap.

L'ADAPT a été créée en 1929 avec pour principal objectif de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Au cours de ces rencontres avec les entreprises, l'ADAPT s'est aperçue que l'application de la loi du 11 février 2005 dans les PME soulevait de nombreuses interrogations auprès des chefs d'entreprise. Aussi l'ADAPT invite les entreprises en Haute Normandie à participer au :

COLLOQUE du 16 septembre 2011 de 9h30 à 17h00 - Salle Claude Lambert Saint-Pierre-Lès-Elbeuf

Les principales thématiques relatives à la loi du 11 février 2005 qui seront abordées, sont les suivantes : approches juridique, citoyenne, sociétale, financière, intégration, accessibilité, réseaux informatiques.

Pour les entreprises intéressées contactez : **Daniel BULARD**, Délégué départemental Réseau des Réussites ADAPT
302 rue Bréant - 76320 Saint Pierre les Elbeuf
Tel : 06.24.96.91.38
Email : daniel.bulard@club-internet.fr



PORTRAIT
**JEAN-PIERRE
DESORMEAUX**

- Né à Evreux le 6 mars 1958 marié - 3 enfants
- Diplômé de HEC
- Service militaire dans la Marine Nationale.

Chef d'entreprise, il intègre l'entreprise familiale de transports routiers, Transports DESORMEAUX, à Evreux en 1981 et il en prend la direction en 1987.

L'entreprise familiale existe depuis 1820 et cinq générations se sont succédées. L'activité s'est développée sur toute la Haute-Normandie depuis 1990. Le groupe intervient sur plusieurs métiers de la logistique.

Jean Pierre Desormeaux est membre Titulaire de la CCI de l'Eure depuis 1991, il a siégé aussi au bureau en qualité de Trésorier de 1997 à 2000. Il a été élu à la Présidence de la CCI de l'Eure du 16 janvier 2001 au 10 janvier 2011.

Enfin il a été élu à la Présidence de la CCIR de Haute-Normandie le 21 janvier 2011.

**PLAN D' ACTIONS REGIONAL SERVICE 2011-2012-2013
PILOTAGE PAR LE MEDEF HAUTE NORMANDIE**

**Secteur des services marchands aux entreprises
et aux particuliers.**

LE CONTEXTE DU PROJET

Les services aux entreprises (informatique, études, comptabilité, ...) et les services aux particuliers (hôtellerie-restauration, coiffure, beauté, activités culturelles et sportives, ...) constituent, en Haute-Normandie, le principal secteur créateur d'emplois.

Très majoritairement constitué de petits et très petits établissements, ce secteur hétérogène s'avère faiblement structuré et peu lisible. La faible identification de ses contours et de ses métiers nuit à l'attractivité du secteur et à la mise en œuvre de politiques publiques spécifiques et continues.

Face à un essor régulier, l'un des principaux enjeux de ce secteur, réside dans la professionnalisation permanente de ses salariés et de ses entreprises.

Or les pratiques de gestion prévisionnelle des ressources humaines et le recours à la formation continue y restent encore peu développés, tout particulièrement dans les établissements de petite et très petite taille.

C'est pourquoi en 2004-2005-2006 le MEDEF Haute-Normandie, assurant le rôle de pilotage et de coordination, a mené avec un certain nombre d'acteurs dont l'OPCALIA Haute-Normandie et avec le concours de la DIRECCTE un **Contrat d'Etudes Prospectives (CEP) centré sur les établissements de moins de 50 salariés du secteur des services en Haute Normandie.**

L'objectif de ce Contrat d'Etudes Prospectives Service était d'élaborer un diagnostic prospectif et in fine un Plan d'Actions Régional concret à l'attention des chefs d'entreprise et des salariés du secteur.

Suite aux résultats du Contrat d'Etudes Prospectives, un premier Plan d'Actions Régional a été mis en œuvre en 2007-2008-2009.

Et aujourd'hui nous continuons cette démarche d'accompagnement opérationnel du secteur des services par un deuxième Plan d'Actions Régional pour la période 2011-2012-2013 à destination des chefs d'entreprise et des salariés du secteur.



A travers ce projet, mis en œuvre sur une période de dix ans, la finalité est :

- d'amorcer une structuration du secteur des services,
- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi dans les entreprises,
- de renforcer sa professionnalisation.

**LE PLAN D' ACTIONS RÉGIONAL
2011-2012-2013 :**

AXE 1 : Mission de veille et de communication sur le secteur des services :

- mise en œuvre d'une mission d'observation et de veille régionale sur l'évolution du secteur (économique, commercial, innovation, emploi, compétences, ressources humaines/formation). Il s'agit notamment de constituer un outil d'aide à la décision des chefs d'entreprise,
- déploiement d'une stratégie de communication sur le secteur, ses métiers, les passerelles en termes d'évolution afin d'en renforcer sa lisibilité et son attractivité.

AXE 2 : Gestion des Ressources Humaines/GPEC :

- mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement pour permettre à 40 entreprises, en lien avec leurs salariés, de structurer leur gestion des ressources humaines en intégrant une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Axe 3 : Développer les compétences nécessaires pour gérer la relation client en proposant aux salariés des entreprises de services 12 modules de formation "Esprit de Service".

**Contact : Agnès Macouin
MEDEF Haute-Normandie**

La santé au travail en France - les enjeux

1- LA SANTÉ AU TRAVAIL EN DANGER

La loi réformant l'organisation de la médecine du travail en santé au travail n'a toujours pas de calendrier précis pour sa finalisation.

Le cadre réglementaire en vigueur crée une insécurité majeure pour les entreprises et les services interentreprises de santé au travail.

Aujourd'hui, en France, plus de 15 % des secteurs géographiques de santé au travail sont sans agrément ; plus du tiers des médecins du travail suivent plus de 3 300 salariés, 10 à 15 % suivent plus de 4 000 salariés avec des pointes à 7 000 salariés ; un grand nombre de visites biannuelles ne sont pas réalisées à temps ; seulement 30 % des fiches d'entreprises sont réalisées, couvrant seulement 50 % des salariés au travail...

Ceci crée un contexte d'inégalité des traitements de services de santé au travail et une augmentation des risques de contentieux.

Aujourd'hui en France, les employeurs sont en difficultés, voire condamnés. L'accès à l'emploi est parfois remis en cause (contrats intérim, accessibilité aux appels d'offres...).

Les employeurs hauts normands n'échappent pas à ces difficultés.

Désormais, outre la demande d'aboutissement de la procédure législative, nous demandons des mesures permettant l'assouplissement indispensable du cadre réglementaire et de ses conditions d'application. Les services de santé au travail doivent pouvoir continuer à rendre leurs services aux salariés et aux entreprises. Et les chefs d'entreprise ne doivent plus être exposés au risque législatif compte tenu de l'inadéquation entre les moyens mis à disposition par les services et le droit du travail.

2- FINANCEMENT PAR LES EMPLOYEURS

En raison de la responsabilité qui incombe à l'employeur, il s'implique dans les services de santé au travail qui sont ses outils, et qu'il finance.

La loi fait obligation aux employeurs d'organiser et de financer les services de santé au travail qui sont à leur charge exclusive (Art. L 4622-6 du Code du Travail).

Chaque service étant constitué sous forme d'associations, ce sont elles qui gèrent les personnels, les outils et qui fixent le niveau des cotisations pour assurer le bon fonctionnement du système.

Le coût "facturé" n'est pas uniquement celui de la visite, mais celui de l'ensemble des prestations apportées aux entreprises et à leurs salariés en milieu de travail. Ces prestations sont réalisées par le médecin du travail avec l'appui d'une équipe pluridisciplinaire.

Plus les services sont sollicités par les entreprises, plus elles "optimisent" leur cotisation et diminuent les risques dont elles sont responsables.

3- RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

En matière de santé au travail, la première responsabilité de l'employeur est rappelée dans l'Art. L 4121-1 du Code du Travail : "l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs". L'employeur est responsable et pèse sur lui une obligation de résultat.

La jurisprudence, de plus en plus fréquemment, condamne un employeur qui, selon elle, commet un manquement à ses obligations générales de sécurité, de prévention et de santé.

L'employeur répond pénalement de la réalisation et de la mise à jour du Document Unique d'évaluation des risques (Art. L 4121-3 et R 4121-1 du Code du Travail).

L'employeur est aussi responsable de la surveillance médicale de ses salariés. L'employeur doit informer le service de santé au travail des embauches et des reprises de travail après accident ou maladie, s'assurer que les membres de son personnel sont régulièrement convoqués.

L'employeur enfin est responsable des propositions de reclassement en cas d'incapacité à un poste d'un salarié. Ne pas le faire risque d'entraîner une condamnation devant le Conseil des Prud'hommes.

4- LA SANTÉ AU TRAVAIL : FACTEUR DE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE POUR L'ENTREPRISE

L'État au travers des Plans Régionaux de Santé au Travail souhaite éviter la désinsertion professionnelle et réduire les expositions des salariés à des facteurs engendrant des maladies professionnelles. La santé au travail s'inscrit désormais dans la politique de santé publique et fait peser sur les entreprises des charges accrues à travers le régime d'indemnisation de la sécurité sociale.

Les arrêts de travail, accidents de travail ou maladies professionnelles, ont un coût direct pour l'entreprise (versement d'un complément de salaire, majoration du taux de cotisation A.T.) mais aussi un coût indirect élevé pour l'entreprise (désorganisation du travail, remplacement d'un salarié absent). Ils nuisent donc aux salariés et à la productivité de l'entreprise.

Les transformations accélérées du monde du travail peuvent engendrer de mauvaises conditions de travail ou des risques psychosociaux accrus générant alors un turn over élevé ou un désengagement des salariés au travail qui ont aussi un coût pour l'entreprise. Au-delà des simples obligations juridiques pesant sur les entreprises, la santé physique et psychologique des salariés est donc un facteur clé de la compétitivité des entreprises, car ce sont des salariés motivés et productifs qui sont les acteurs de la performance des organisations.

Le service de santé au travail est un partenaire incontournable du chef d'entreprise pour l'aider à poser un diagnostic pluridisciplinaire de l'état de santé de ses salariés et l'accompagner dans sa démarche de prévention et de réduction des risques.

5- SANTÉ AU TRAVAIL ET PARITARISME :

Pour une vraie présidence patronale. Au-delà de leurs responsabilités quotidiennes pour assurer la bonne marche de leur entreprise, les employeurs ont l'obligation de veiller à la santé physique et mentale de leurs salariés.

C'est aussi pour cela qu'ils adhèrent à un service de santé au travail. Les entreprises ne peuvent plus remplir leurs obligations réglementaires, notamment en termes de visites médicales, faute d'effectifs disponibles de médecins du travail.

Le MEDEF soutient le principe d'une réforme.

En revanche, il ne peut accepter le principe d'une présidence "alternante" avec les organisations syndicales de salariés au conseil d'administration des services de santé au travail interentreprises. La solution : que la présidence patronale soit systématique et avec voix prépondérante. En effet, la responsabilité que les employeurs assument dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail suppose qu'ils décident des mesures nécessaires pour y répondre, en présence, par ailleurs, d'une commission composée pour les deux tiers de représentants des salariés (en l'état actuel du projet).

C'est bien à l'entreprise, seule responsable, d'assurer la présidence. Tout autre schéma serait incohérent et contre productif.

Contacts :
Karine Thomas
Dominique Blondel
Jack Lapeyre
Patrick Moron