

## **PROCES-VERBAL**

### **REUNION DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DU 8 JUIN 2011 à TOURS**

-oOo-

#### **ETAIENT PRESENTS :**

- |                           |                                                                                       |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| - MONSIEUR BOYER CHAMMARD | : DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES, PRESIDENT DU CHSCT                               |
| - MADAME WIESENER         | : RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES TOURS                                           |
| - MONSIEUR BELDA          | : RESPONSABLE DU DEPARTEMENT DES SERVICES GENERAUX A LA DIRECTION DES INFRASTRUCTURES |
| - MONSIEUR AVEROUS        | : RESPONSABLE SECURITE A LA DIRECTION DES INFRASTRUCTURES                             |
| - MADAME MOSYUSKA         | : INFIRMIERE DU TRAVAIL                                                               |
| - MADAME GAILLARD         | : ASSISTANTE SOCIALE                                                                  |
| - MONSIEUR ROSSILLI       | : SECRETAIRE DU C.H.S.C.T. (CGT)                                                      |
| - MADAME BEHOTEGUY        | : MEMBRE DU C.H.S.C.T. (CGT)                                                          |
| - MONSIEUR MERCIER        | : MEMBRE DU C.H.S.C.T. (CFDT)                                                         |
| - MADAME MAUGARS          | : MEMBRE DU C.H.S.C.T. (UNSA)                                                         |
| - MADAME WUNENBURGER      | : MEMBRE DU CHSCT (FO)                                                                |

#### **INTERVENANTS :**

- |                   |                                                 |
|-------------------|-------------------------------------------------|
| - MADAME ROUSSEAU | : RESPONSABLE DU DEPARTEMENT RETRAITES          |
| - MONSIEUR PROUST | : RESPONSABLE DU DEPARTEMENT SUPPORT MANAGEMENT |

#### **EXCUSE :**

- |                 |                      |
|-----------------|----------------------|
| - MONSIEUR GUAY | : MEDECIN DU TRAVAIL |
|-----------------|----------------------|

*La séance est ouverte 10 h 10, sous la présidence de M. BOYER CHAMMARD.*

## **I- APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CHSCT DU 17 MARS 2011**

*Le procès-verbal du CHSCT du 17 mars 2011 est adopté à l'unanimité.*

## **II- PRESENTATION POUR AVIS**

### **Présentation du bilan annuel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Mme WIESENER présente les principaux indicateurs :

- 18 personnes ont été recrutées en 2010 contre 37 départs, soit 15 départs de plus qu'en 2009.
- 53 salariés de prestataires extérieurs ont travaillé dans l'établissement en 2010, soit 18 de plus qu'en 2009.
- En 2010, 22 accidents du travail sont survenus dans l'établissement, dont 9 accidents de trajet et 13 accidents du travail.
- Le taux de fréquence atteint 9,5 pour un taux de gravité de 0,25. Ces valeurs sont un peu plus élevées qu'en 2009.
- 3 chutes ont été enregistrées en 2010 contre 13 en 2009. Aucun accident dû à des outils n'est à déplorer.
- Aucune maladie professionnelle n'a été recensée en 2010.
- Les soins à l'infirmerie n'ont été pris en compte qu'à partir d'octobre, à l'arrivée de Mme MOSYUSKA.

L'estimation du coût indirect de l'ensemble des maladies et accidents liés au travail représente 338 journées perdues en 2010, soit 86 de plus qu'en 2009.

Mme MAUGARS observe que les intitulés varient entre l'ordre du jour et les documents. Le premier indique « bilan annuel » et l'autre « rapport annuel ». Il en est de même pour le « rapport annuel du service social », devenu « rapport d'activité ». Enfin, le document sur la galerie technique de M. BELDA n'est pas daté.

M. BOYER CHAMMARD prend note de la remarque.

Il signale qu'il a proposé au secrétaire de signer l'ordre du jour d'un CHSCT extraordinaire le 27 juin. Il sera consacré à la présentation pour information des orientations générales du projet d'organisation du travail au sein des agences retraite de l'Ile-de-France. Il est à noter qu'à ce stade, le site de Tours n'est pas directement concerné par ce dossier mais pourrait l'être à terme sur certains aspects.

M. ROSSILLI s'étonne que l'information ait déjà été donnée aux salariés, avant même le passage en CHSCT.

M. BOYER CHAMMARD explique que pour les dossiers importants, la méthode utilisée est celle de la préparation du changement qui consiste à travailler avec les équipes. Il fait remarquer que dans le cas contraire, les élus pourraient reprocher à la direction de mettre les agents devant le fait accompli. Le sujet est important avec notamment un enjeu de reconfiguration du maillage du réseau des agences. Les IRP jouent leur rôle pleinement à travers la concertation.

Par ailleurs, les IRP ne sont pas prioritaires dans la diffusion de l'information. Il est important de travailler avec les équipes, d'autant que les études sur les risques psychosociaux mettent en évidence une attente d'information de la part du terrain. Pour autant, il n'est pas envisageable de présenter comme acquis un dossier qui n'a pas été présenté aux instances.

M. BELDA poursuit la présentation du bilan annuel.

Il expose la liste des contrôles effectués sur les installations et dispositifs de sécurité. Les remarques éventuelles des organismes vérificateurs, ainsi que le suivi assuré par les services techniques, restent à la disposition des élus.

Les modifications intervenues dans l'établissement en matière de nouvelles techniques ou procédés de travail figurent au rapport.

### **Introduction de nouvelles techniques ou procédés de travail**

A la DAE :

- généralisation de l'utilisation de l'outil GRC (gestion de la relation clientèle) en lien avec la PFS (plateforme de service) en fin d'année ;
- travaux de qualification sur l'applicatif ODSS et sur l'outil WEB de saisie pour EIRR (échanges interrégimes retraite) ;
- numérisation des 23 volumes de répertoire de renvoi des grosses entreprises ;
- dématérialisation de la documentation ;
- mise en place en IDF de la PFS avec périmètre élargi aux CT des assurés de l'étranger en lien avec la GRC ;
- fin des transmissions de CT via le standard et prise en charge par la PFS des questions relatives au paiement.

A la DSI :

- lancement expérimentation de la TOIP à Tours 1 ;
- expérimentation MOCS à la CNAV.

### **Modifications dans l'organisation du travail**

A la DAE :

- passage de 6 à 5 secteurs « courriers » ;
- réorganisation du pôle de répartition ;
- modernisation des locaux et postes de travail ;
- réorganisation du poste de liaison ;
- sur la base de l'expérimentation 2009, généralisation du traitement d'activités spécifiques hors agence par des TC « spécialisés » quelques jours par mois et activités spécifiques identifiées en 2010 : traitement Rolex, anomalies de revalorisation, requête sur SAM polypensionné, Majo PR et par RS ;
- rattachement des équipes d'AT retraite et contrôle à la DPR en juin 2010, ce qui permet une meilleure coordination et mutualisation de l'assistance apportée aux TC, TCC et managers et de la diffusion des informations techniques ;

- renforcement de la coopération ordonnateur-comptable avec mise en place de réunions COC locale sur le site de Tours associant les différentes directions impactées (DAE/DFCE/DPR) dans le cadre de l'amélioration de la qualité ;
- mise en place du BSP au fil de l'eau pour les deux agences rachats.

### **Amélioration des postes de travail**

- poursuite d'achats de mobiliers et de matériels de bureaux pour améliorer l'ergonomie des postes de travail (écrans plats, claviers peu épais, repose-poignets, souris à molette, plans de travail, chaises de bureau, repose-pieds...) ;
- réaménagement du service « Archives Employeurs ».

### **Moyens et actions**

- Dans le cadre de la prévention de la canicule, entretien des stores intérieurs, remplacement de stores anciens, ventilateurs, etc. ;
- Au restaurant d'entreprise, travaux de réaménagement de la zone de distribution self au premier trimestre 2010 ;
- Création d'une salle informatique S21 à Tours 1 avec des technologies de freecooling ;
- Création d'une seconde tour adiabatique ;
- Implantation de capteurs solaires sur les locaux sociaux pour la production d'eau chaude sanitaire ;
- A Tours 2, travaux de réhabilitation du service répertoire employeur.

### **Actions de formation**

M. AVEROUS explique former tous les deux ans des collègues volontaires à l'utilisation des extincteurs et aux procédures de sécurité. Ils étaient 75 en 2010 (formations initiales et recyclages).

Aucune formation au secourisme n'a été dispensée en 2010 mais 61 recyclages ont été effectués sur les 82 salariés déjà formés. Le délai entre deux recyclages est passé à deux ans.

2010 n'a enregistré aucune formation sur défibrillateur, contre 35 en 2009.

### **Programme de travaux envisagés pour 2011**

M. BELDA présente le programme de travaux envisagés pour 2011 :

- à Tours 1, projet de mise en place de deux chaînes d'alimentation électrique distincte, depuis l'alimentation 20 000 volts du poste de sécurité jusqu'à la distribution dans la salle informatique. La maîtrise d'œuvre est en cours de désignation et les travaux s'étaleront sur quatre ans ;
- création d'une galerie technique entre Tours 1 et Tours 2 ;
- au poste de sécurité, installation d'une chaudière à condensation ;
- changement de la centrale de traitement d'air du bâtiment social ;

- sur l'ensemble du site, projet d'isolation des façades. La maîtrise d'œuvre est en cours de désignation.

Concernant le tableau des effectifs, Mme MAUGARS s'enquiert de la différence entre techniciens et employés.

Mme WIESENER explique que la dénomination « agent de maîtrise » désigne les personnes de niveau 4, et « techniciens et employés », les agents de niveau 3.

M. ROSSILLI pointe une confusion : les niveaux 4 ne sont pas tous agents de maîtrise.

Mme WIESENER précise qu'il s'agit bien des agents de maîtrise niveau 4 et de niveaux 3 et 4 pour les « techniciens et employés ».

M. MERCIER demande confirmation que les informaticiens non-cadres sont comptabilisés dans la rubrique « techniciens et employés ».

Mme MAUGARS souligne une baisse d'effectifs.

M. BOYER CHAMMARD relativise en précisant que la baisse est de 3 % en deux ans.

M. ROSSILLI ajoute que l'objectif 2013 de la COG est loin d'être atteint.

Mme MAUGARS demande que soit mentionnée dans le document remis au CHSCT la liste des entreprises extérieures.

M. BELDA indique que Seris Security et Saines interviennent sur site pour le nettoyage. D'autres prestataires travaillent à la DSI.

Sur les principaux indicateurs d'accident du travail, Mme MAUGARS note un taux de fréquence en constante évolution.

M. BOYER CHAMMARD reconnaît qu'il y a davantage d'accidents. Toutefois, la gravité n'est pas plus importante. Il pointe l'augmentation des accidents de trajets.

M. MERCIER estime que le taux de fréquence de 9,5 est très important malgré la diminution des effectifs. Le nombre d'accidents de travail est proche de celui des années passées, mais le taux de fréquence est plus important.

Mme WIESENER indique que le taux de fréquence a été calculé de la même manière que les autres années. Elle explique que ce taux peut varier en fonction de l'effectif. En 2010, le calcul fait apparaître 253 jours travaillés dans l'année, multiplié par 7,8 heures travaillées et par 693, correspondant à l'effectif temps plein.

M. ROSSILLI pointe une erreur dans le tableau relatif aux accidents du travail : l'écart 2009/2010 pour la ligne « dont accident du travail » devrait mentionner +3 et non +21.

M. BOYER CHAMMARD admet qu'il s'agit d'une coquille, due à une faute de frappe.

M. AVEROUS explique l'augmentation des accidents de trajets en 2010 par le verglas.

M. BOYER CHAMMARD estime qu'il faudrait relancer une étude listant tous les accidents de travail de 2010 qui ont donné lieu à des arrêts pour expliquer l'augmentation.

M. MERCIER relève page 2, dans le tableau de l'effectif moyen mensuel, un écart de 20 personnes entre 2009 et 2010. Il demande pourquoi le second tableau, nombre moyen de salariés, indique + 18.

Mme MAUGARS suggère qu'il s'agit des entreprises extérieures.

Mme WIESENER souligne avoir répondu à une question DP sur les entreprises extérieures à la DSI, qui représentaient six prestataires.

M. AVEROUS ajoute que les travaux sur site ont généré des interventions extérieures, comme la galerie ou la salle informatique.

Mme MAUGARS regrette qu'il ne soit pas fait mention du nombre de soins délivrés à l'infirmerie avant l'arrivée de Mme MOSYUSKA, qui n'en a pas trouvé trace.

L'ensemble du CHSCT partage ce regret.

Mme MOSYUSKA souligne que les nombres indiqués pour les années précédentes, 3 984 et 3 810, lui semblent très importants et elle s'interroge sur la définition du soin.

Mme MAUGARS insiste sur la nécessité de tenir à jour un cahier.

Mme MOSYUSKA précise que désormais les informations sont retranscrites dans un logiciel.

Mme MAUGARS s'étonne que le tableau sur l'organisation et le contenu du travail, page 4, indique 0 dans chaque colonne. Elle demande en outre si les effectifs travaillant en fin de semaine incluent les astreintes.

Mme WIESENER répond par la négative. Les astreintes et les informaticiens susceptibles d'intervenir sont comptabilisés à part.

A la demande de M. MERCIER, elle précise qu'un suivi de l'ensemble des heures effectuées par les informaticiens et électriciens est assuré.

Concernant le même tableau, M. MERCIER demande, pour l'effectif « dont la rémunération est liée au rendement », s'il s'agit de rémunération totale ou partielle.

Mme WIESENER répond qu'il s'agit de la rémunération totale.

M. BOYER CHAMMARD rappelle que ces indicateurs figureront dans le bilan social. Cette donnée concerne généralement les équipes commerciales dont la rémunération est majoritairement variable dans les autres entreprises.

Mme MAUGARS conteste l'affirmation selon laquelle la médecine du travail n'a rien à signaler (cf. « faits saillants »). En 2010, un autre DRH et un autre médecin du travail étaient en poste. Des problèmes de harcèlement ont été soulevés et la direction a été mise au courant. Mme MAUGARS tient à disposition des éléments sur ces questions.

Mme MOSYUSKA précise que le nouveau médecin, M. GUAY, est arrivé en février 2011 et ne disposait pas des éléments nécessaires pour établir le bilan.

M. ROSSILLI s'étonne à son tour que le docteur KALFON, tout comme l'ancienne infirmière, n'ait transmis aucune donnée. Sachant qu'aucune information n'est disponible, il semble inopportun d'indiquer « rien à signaler » dans le rapport.

Mme MAUGARS dit être en possession des informations du médecin adressées à l'agent.

Mme MAUGARS souhaiterait que soit précisé combien de fois dans l'année interviennent les organismes de contrôle.

M. BELDA explique que cette information figure dans le cahier de suivi à disposition des élus, avec la fréquence, les contrats, les remarques formulées et les travaux de mise en conformité effectués par les services techniques et sécurité.

Mme MAUGARS demande la signification de la mention « vérification des points d’ancrage et de sécurité ».

M. BELDA précise qu’il s’agit des agents travaillant sur terrasse, qui doivent arrimer un harnais de sécurité.

En réponse à M. ROSSILLI, il précise que les contrôles sur la légionellose perdureront malgré l’installation de la tour aérorefrigérante.

Mme MAUGARS évoque la partie 3.4 : modifications intervenues dans l’établissement. Elle sollicite pour un prochain bilan l’explication des sigles utilisés.

Par ailleurs, elle estime que toute modification des conditions de travail devrait faire l’objet d’une consultation du CHSCT.

M. BELDA explique à sa demande que la modernisation des locaux et postes de travail concerne la partie employeur.

Mme MAUGARS prend acte des explications de M. AVEROUS sur les cycles de formation secourisme. En revanche, elle souhaiterait un listing de leur répartition géographique.

Mme MOSYUSKA signale qu’elle a affiché sur la porte de l’infirmierie la liste en question, complétée avec les dates de recyclage.

M. AVEROUS explique que le recyclage a lieu tous les deux ans.

M. MERCIER constate une baisse du nombre de salariés formés au secourisme. Il suggère un nouveau plan de formation.

M. AVEROUS explique cette diminution par les départs en retraite et évalue à 70 le nombre des salariés formés. Il annonce un nouveau plan fin 2012.

*Il est procédé au vote à main levée.*

1 voix contre	Mme MAUGARS
4 abstentions	M. ROSSILLI, Mme BEHOTEGUY, Mme WUNENBURGER, M. MERCIER

*Le CHSCT émet un avis défavorable sur le bilan annuel d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail.*

### **III- PRESENTATION POUR INFORMATION**

#### **Rapport annuel 2010 du service social du personnel de Tours**

Mme GAILLARD indique avoir accueilli 43 personnes en moyenne par mois, contre 35 en 2009 et 27 en 2008. Il y a eu 78 nouvelles demandes, contre 71 en 2009 et 61 en 2008. Les nouvelles demandes sont majoritairement d’origine interne (75 sur 78) et émanent du service de santé au travail et du service du personnel. Majoritairement, les dossiers concernent le handicap, des aménagements de postes et du matériel à financer, en plus des avis d’absence et avis de reprise.

Le premier moyen de mise en œuvre de l'accompagnement est l'entretien individuel, avec 14 entretiens mensuels en 2010. Ils ont généralement lieu sur site mais les visites à domicile sont également possibles : 2 ont été proposées cette année.

L'assistante sociale dispose des moyens suivants :

- les entretiens : 167 (212 en 2009 et 210 en 2008)
- les contacts téléphoniques : 37 (143 en 2009 et 112 en 2008)
- les écrits : 119 (146 en 2009 et 115 en 2008)
- les rapports sociaux : 5 (3 en 2009 et 6 en 2008)
- les rapports pour le CE : 3 (4 en 2009 et 5 en 2008)
- les contacts internes : 637 (658 en 2009 et 469 en 2008)
- les visites à domicile : 2 (3 en 2009 et 1 en 2008)
- les démarches extérieures : 0 (0 en 2009 et 0 en 2008)

Les contacts par mail ne sont pas comptabilisés mais sont nombreux.

Il est à noter qu'un salarié bénéficie d'une mesure de curatelle.

Parmi les problématiques traitées, les plus notables sont les thématiques « professionnel » (48 %) et « handicap » (25 %).

Pour la première fois depuis son arrivée en 2006, Mme GAILLARD est intervenue auprès d'un salarié dans le cadre d'une mesure disciplinaire. A la demande de M. BOYER CHAMMARD, elle précise que son intervention a été sollicitée par la personne concernée.

M. BOYER CHAMMARD s'interroge sur la diminution des demandes en matière de logement.

Mme GAILLARD explique que les personnes sollicitent directement Amalia et ne passent plus par le service social. Par ailleurs, à Tours, les salariés recherchent plutôt du logement en accession à la propriété.

M. BOYER CHAMMARD demande la cause de la baisse des conseils administratifs et juridiques.

Mme GAILLARD explique que jusqu'en 2008, l'item handicap n'était pas recensé et que ces questions étaient classées en administratif et juridique.

M. ROSSILLI regrette l'absence du nombre de personnes concernées pour chaque item.

Mme GAILLARD annonce que le logiciel permettra de définir cette donnée à l'avenir.

Elle évoque quatre demandes de secours formulées auprès du CE : une aide au paiement de soins dentaires, deux aides au paiement du loyer et une aide au paiement des impôts. Trois demandes ont obtenu une suite favorable pour un montant de 1 451,59 euros. Les chèques ont été adressés directement aux créanciers. La demande d'aide au paiement des impôts a reçu un avis défavorable.

Les salariés accompagnés relèvent majoritairement des niveaux 3 et 4, les plus représentés sur le site. A la demande de M. MERCIER, elle précise que ces chiffres comprennent également les informaticiens et administratifs. Ces données sont détaillées dans le logiciel.

M. MERCIER demande confirmation qu'un agent niveau 6 en informatique est reclassé en échelon 6.

Mme GAILLARD confirme et indique que les personnes en contact avec les services sociaux appartiennent en majorité à la DAE. Il est à noter que le nombre de salariés appartenant à la DSI augmente.

Parmi les salariés ayant demandé un accompagnement, 31 % étaient en activité, 57 % en arrêt maladie et 9 % en temps partiel thérapeutique.

Au 31 décembre 2010, les personnes en invalidité sans activité étaient 25 et 13 travaillaient en temps partiel invalidité.

### **L'accompagnement des travailleurs handicapés**

Mme GAILLARD présente les caractéristiques de la population des travailleurs handicapés :

- Ils étaient 32 en 2010 contre 29 en 2009.
- Parmi eux, 18 ont une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), 8 une pension d'invalidité avec une activité salariée et 6 les deux.
- Ils sont 24 femmes et huit hommes.
- 21 se trouvent dans la tranche d'âge 51-60 ans.
- 24 sont à la DAE, 3 à la DSI, 4 à la DI et 1 au DPR.
- 20 relèvent du niveau 3, 9 du niveau 4, 1 du niveau 5, 1 du niveau 6 et 1 du niveau 8.
- 18 personnes sont en activité, 2 en temps partiel thérapeutique et 12 en temps partiel invalidité.

En 2010, 5 personnes sont sorties du dispositif. 3 salariés sont passés en invalidité deuxième catégorie avec arrêt de l'activité professionnelle ; 1 travailleur à temps partiel a repris le travail à temps complet ; 1 salarié n'a pas souhaité faire le renouvellement de sa RQTH.

8 nouvelles personnes sont entrées dans le dispositif en 2010. 6 salariés ont obtenu une première RQTH ; 1 salarié a obtenu une première RQTH et travaille à temps partiel invalidité ; 1 salarié travaille à temps partiel invalidité.

Les demandes de financement auprès du FIPH ont porté sur deux paires de prothèses auditives, une étude de poste par un ergonome, un siège ergonomique, un bras articulé, une souris optique et les travaux d'accessibilité du site. Deux demandes n'ont pas abouti : l'étude de poste et les travaux d'accessibilité. Le montant des aides obtenues s'est élevé à 3 614,22 euros.

Le logiciel annonce de grands changements au service social avec une meilleure visibilité sur les actions menées.

Mme GAILLARD rappelle que depuis le 1<sup>er</sup> juin, son bureau est situé au rez-de-chaussée, porte 0-152-A. L'information figure sur Tam Tam avec un rappel des missions.

M. MERCIER demande des précisions sur l'augmentation des demandes du personnel de la DSI.

Mme GAILLARD explique qu'il s'agit d'accompagnement de salariés en rapport avec la réorganisation.

Mme MAUGARS s'étonne que ce bilan soit présenté pour information et considère que tout bilan présenté en CHSCT doit donner lieu à un avis.

M. BOYER CHAMMARD indique qu'un avis en tant que tel n'est pas requis.

M. ROSSILLI évoque la situation des salariés au regard du travail et note que 159 salariés suivis sont en activité et 291 en arrêt maladie. Il juge ces chiffres étonnants au regard des 43 agents suivis chaque mois.

Mme GAILLARD précise qu'il s'agit de tous les agents qu'elle a suivis. Parmi les 43 salariés accompagnés un mois donné, certains reviennent le mois suivant.

M. BOYER CHAMMARD explique que ce chiffre de 43 personnes par mois correspond à des situations plutôt qu'à des personnes.

Mme GAILLARD rappelle que l'établissement de ce rapport d'activité est récent et reste limité.

M. ROSSILLI exprime son incompréhension quant au nombre réel de personnes suivies par le service.

Mme GAILLARD ne dispose pas de la réponse exacte. Le chiffre de 43 donne une idée de l'activité mais pas du nombre de personnes.

M. ROSSILLI juge qu'il s'agit davantage d'un rapport d'activité que d'un bilan.

M. MERCIER souhaite attirer l'attention sur l'informatique. La réorganisation avait été présentée comme sans impact pour Tours. Il constate que les personnes de la DSI représentent un grand nombre de visites.

M. BOYER CHAMMARD reconnaît qu'aucune réorganisation n'est neutre.

M. MERCIER rappelle qu'à la DSI, il est demandé de communiquer le plus possible par mail.

M. BOYER CHAMMARD rappelle que Mme SOULEYMA du cabinet Performances humaines appelle ce dispositif le Lotus Management.

M. MERCIER évoque des ordres venus d'en haut, contraires à ceux reçus sur le terrain.

M. BOYER CHAMMARD annonce qu'il en sera question dans la négociation sur le plan d'actions.

M. MERCIER évoque une réunion des développeurs informatiques, prévue le vendredi 10 juin pour évacuer la tension. Les informaticiens ont perdu leur identité particulière. Ils ne savent plus très bien pour qui ils travaillent.

M. BOYER CHAMMARD rappelle qu'ils travaillent pour les assurés.

M. ROSSILLI demande des précisions sur la mention, page 7, d'accompagnement dans la durée.

Mme GAILLARD évoque des personnes suivies depuis son arrivée en 2006 dont les sujets de préoccupation évoluent.

M. ROSSILLI souhaite savoir si l'accompagnement longue durée peut avoir un rapport avec l'activité professionnelle.

Mme GAILLARD explique qu'elle renvoie les salariés vers les spécialistes pour des problèmes importants. Son rôle n'est pas le soutien psychologique, mais justement de faire le lien.

### **Bilan annuel des actions mises en œuvre à la CNAV en faveur des travailleurs handicapés**

Mme GAILLARD indique que ce bilan a été préparé par Mme SPECKA, référente handicap à la CNAV.

## **Le contexte**

La loi du 11 février 2005 sur l'égalité des chances a étendu l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés aux établissements publics. La COG 2009-2013 rappelle le souci d'exemplarité de la branche retraite, du fait des valeurs qu'elle incarne et de la mission de service public qu'elle assume. Dans ce cadre, la CNAV entend poursuivre son engagement en tant qu'employeur socialement responsable.

En juin 2009, un plan d'actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap a été présenté aux IRP. Il présente les trois leviers de la politique en faveur des travailleurs handicapés : le recrutement, le maintien dans l'emploi et la sous-traitance à des ESAT. Il prévoit également la nomination d'un référent handicap et la pérennisation du groupe handicap constitué. Cette référente, Mme SPECKA, a été nommée en novembre 2009.

## **Le recrutement**

En 2010, 7 personnes en situation de handicap ont été recrutées (3 en CDD, 4 en CDI, toutes de niveau 3). A Tours, il s'agit d'un salarié en CDI à la DAE.

La CNAV a participé à deux salons, l'un consacré à la diversité, l'autre au handicap. Ces participations ont généré de nombreuses candidatures. Elles rendent visible l'implication de la CNAV en matière de diversité auprès d'acteurs externes comme Cap Emploi et le FIPHFP. Cela a également permis de développer le partenariat.

Une rencontre a eu lieu en février 2010 avec Cap Emploi 75 dans le cadre du développement d'un partenariat avec cet organisme dont la mission est d'accompagner employeurs et personnes en situation de handicap dans le recrutement et le retour à l'emploi. Une rencontre a eu lieu en février 2011 avec Cap Emploi 37.

## **Le maintien dans l'emploi**

Au niveau des aménagements de postes et de locaux, il y a eu en 2010, 10 commandes de fauteuils ergonomiques, 4 aménagements de poste pour non et malvoyants, 2 prothèses auditives, 1 aménagement de véhicule, 1 étude ergonomique, et à Tours les travaux d'accessibilité.

Trois jours ont été consacrés à la formation, trois autres à la sensibilisation. L'interprète LSF a représenté 6,5 jours. Des documents ont été traduits en braille.

Ces actions ont fait l'objet d'un remboursement auprès du FIPHFP ou de déduction de la contribution annuelle.

En termes de mesure incitative, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, les salariés demandant une première RQTH ou son renouvellement disposent de deux jours de congés supplémentaires. En 2010, 14 salariés ont bénéficié de cette mesure.

## **La sous-traitance avec les ESAT**

En 2010, un marché a été conclu avec AP2R pour la collecte et le traitement des déchets papiers. Elle a également prolongé son contrat avec l'ESAT de Tissonvilliers qui produit les réponses négatives aux candidatures.

La CNAV compte 151 personnes bénéficiant de la RQTH en 2010 contre 122 en 2009. Le taux d'emploi est de 4,04 % contre 3,28 % en 2009. Pour l'année 2010, la CNAV devrait verser au FIPHFP 364 000 euros.

En termes de perspectives, une convention actuellement à l'étude devrait être signée à la fin de l'année avec le FIPHFP.

Par ailleurs, le cabinet Eneis mène une étude, et certains membres du CHSCT font partie des groupes de travail.

Mme WUNENBURGER demande pourquoi une entreprise extérieure répond aux candidatures non retenues.

M. BOYER CHAMMARD indique que ce contrat est en cours depuis huit ans. Il relève d'une volonté de répondre aux centaines de candidatures reçues chaque année. Cela permet d'alléger le travail de masse des personnels de la DRH et de donner du travail à des personnes en situation de handicap.

Mme WUNENBURGER juge que ce travail pourrait être effectué en interne.

M. BOYER CHAMMARD estime qu'il n'est pas intéressant de confier du travail sans grande valeur ajoutée.

Mme WUNENBURGER avance que le bilan ne mentionne pas le nombre de salariés handicapés embauchés.

M. BOYER CHAMMARD renvoie au bilan qui mentionne 7 personnes embauchées, dont 1 à Tours. Il souligne un effort continu de l'établissement depuis plusieurs années afin d'améliorer la situation d'emploi des personnes en situation de handicap et d'en accueillir de plus en plus chaque année. Il existe une ambition d'ouvrir un nouveau chantier de ressources humaines. Porté par Mme SPECKA, il consiste, dans des délais très contraints, à obtenir du FIPHFP une convention de trois ans. Le délai entre la remise du rapport du cabinet Eneis et l'examen de la demande par le FIPHFP sera très réduit. Il faudra donc un accord fin novembre au risque de retarder le projet à mai 2012.

M. ROSSILLI demande si la sous-traitance entre dans l'obligation d'emploi.

M. BOYER CHAMMARD acquiesce mais précise que l'employeur ne peut s'exonérer de son obligation, à travers les ESAT, qu'à hauteur de 25 %.

Il souligne l'importante progression du nombre de personnes sous statut de travailleurs handicapés. La CNAV est ainsi passée de 122 personnes en 2009 à 151 en 2010.

M. ROSSILLI se félicite de cette évolution mais s'étonne car la COG prévoit le remplacement d'une personne sur deux à partir de 2013. M. ROSSILLI se demande comment l'objectif de 6 % pourra être rempli dans ces conditions.

M. MERCIER souligne qu'en gardant le même nombre de travailleurs handicapés et en réduisant le nombre total de salariés, la proportion de personnes handicapées va augmenter.

M. BOYER CHAMMARD remarque que les personnes handicapées partent également à la retraite. Par ailleurs, la convention signée avec le FIPHFP imposera des obligations rigoureuses en termes de recrutements annuels de personnes handicapées.

M. MERCIER observe qu'en 2010, avec 7 personnes handicapées recrutées, le pourcentage a augmenté d'1 %.

M. BOYER CHAMMARD explique que l'augmentation entre 2009 et 2010, de 122 à 151 personnes, est due à des recrutements, à des acquisitions de RQTH ou des personnes cumulant une pension d'invalidité avec un travail salarié.

A la demande de M. ROSSILLI, Mme GAILLARD vérifiera le nombre de personnes ayant obtenu la RQTH.

Mme WUNENBURGER demande des précisions sur les CDD.

M. BOYER CHAMMARD indique qu'un CDD a été transformé en CDI. 3 autres CDD ont travaillé le temps de leur mission.

Il estime que d'autres points peuvent participer à l'effort de l'employeur sur ce sujet, comme l'accueil de stagiaires.

Mme MAUGARS demande à quel motif répond le recours aux CDD.

Mme GAILLARD explique que les CDD ont des motifs divers tout au long de l'année.

A la demande de Mme MAUGARS, Mme GAILLARD explique que la MDPH correspond à l'ancienne appellation Cotorep. Elle attribue la RQTH mais ne participe pas au travail de l'emploi.

Mme WIESENER souligne que la DRH de Tours travaille également avec Cap Emploi 37.

M. BOYER CHAMMARD rappelle la difficulté que représente l'embauche de travailleurs handicapés en raison de l'interdiction de la discrimination positive.

A la demande de Mme MAUGARS, Mme GAILLARD se renseignera pour savoir si les intervenants en formation et sensibilisation sont extérieurs à la CNAV.

M. BOYER CHAMMARD ajoute que la convention FIPHFP comprendra un programme de sensibilisation qui fera appel à des intervenants extérieurs. Il faudra probablement passer un marché pour une action de formation sur plusieurs années.

A la demande de Mme MAUGARS, Mme GAILLARD précise que la partie du bilan listant le recours aux ESAT est globale pour la CNAV.

M. BOYER CHAMMARD signale qu'à Tours, les réponses négatives aux candidatures sont directement adressées par la DRH.

### **Point sur les travaux de réalisation de la galerie technique entre Tours 1 et Tours 2**

M. BELDA rappelle la nécessité de remplacer la production de froid dans le bâtiment Tours 2. Le choix s'est porté sur la mutualisation des installations de Tours 1. Dans le cadre du bilan carbone réalisé par la CNAV, il a été décidé de mettre en place une chaufferie à biomasse unique pour le site.

Cette galerie représente une interconnexion technique des deux bâtiments pour garantir à l'avenir une avancée homogène des deux structures. Il faudra ensuite mettre en place un réseau hydraulique de glacières entre les deux bâtiments, disposer d'une installation de chauffage classique et d'un réseau d'eau chaude sanitaire ainsi que d'un ouvrage technique autorisant des réserves compatibles avec les évolutions de besoins.

Les contraintes imposaient de préserver au maximum le site, de limiter l'impact sur les voiries et parkings et de prendre en compte les réseaux hydrauliques existants.

La technique de pré-mur a été retenue afin de retenir les terres sur le côté pour éviter une emprise de chantier trop importante et l'ensevelissement des personnels travaillant au fond de la galerie.

La difficulté de cet ouvrage était le passage sous l'alimentation électrique de 20 000 volts, mais ce danger a été correctement maîtrisé.

L'aménagement électrique et l'installation des portes coupe-feu auront lieu prochainement.

A la demande de M. MERCIER, M. BELDA indique que l'interconnexion n'aura pas d'impact sur la vie quotidienne. Il précise que l'interconnexion chauffage est un projet qui sera peut-être réalisé dans les prochaines années.

Une visite sera prochainement organisée pour les élus du CHSCT.

### **Projet d'élaboration du document unique**

M. AVEROUS explique que l'évaluation des risques représente une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité au travail pour toutes les entreprises en France, selon l'article L. 4121-1 du Code du Travail. Cette évaluation est formalisée dans le document unique.

Elle sera menée en plusieurs phases :

- l'identification des risques au niveau du poste du travail ;
- l'analyse des conditions d'exposition à ce risque ;
- le classement des risques en fonction de leur gravité et de leur fréquence ;
- la définition des actions de prévention.

Ces actions peuvent consister en une modification du poste de travail, un changement de rythme, une sensibilisation, une formation jusqu'à l'installation d'équipements de protection individuelle.

Ce document doit être à même d'évoluer en fonction des données nouvelles intégrées.

La rédaction du document a été lancée à partir de février 2011. L'équipe de direction a validé le projet élaboré par le cabinet Reor sous forme d'une charte projet. Le commanditaire de ce projet, mandaté par l'équipe de direction, est M. GAUTRONNEAU, directeur des infrastructures. M. DELATTRE, responsable du département des infrastructures, est le pilote du projet.

Le groupe de pilotage rassemble les responsables de sécurité de Paris et Tours, les secrétaires de CHSCT, les deux médecins du travail de Paris, la référente handicap, le DRH ou son représentant, la correspondante RPS et la représentante du cabinet Reor. M. DELATTRE assurera un lien permanent avec M. GAUTRONNEAU, Mme TRUPHEMUS ET M. BOYER CHAMMARD sur l'avancement des travaux.

L'étude de terrain s'est effectuée au niveau des unités de travail qui partagent les mêmes risques.

A la demande de M. BOYER CHAMMARD, il précise que le cabinet Reor a relevé 37 familles de risques à la CNAV.

L'identification des risques et l'analyse des conditions d'exposition devraient être terminées fin juin. Des groupes de travail seront ensuite créés au niveau local.

L'idée est de rédiger un document unique dans lequel chacun, à la CNAV, puisse trouver des renseignements qui le concernent.

M. AVEROUS reconnaît que le délai de fin d'année sera court pour la finalisation du document unique.

M. ROSSILLI estime que le document ne sera pas complet sans la prise en compte des risques psychosociaux.

Mme MAUGARS demande à être tenue au courant de l'évolution car les CHSCT ne sont pas directement associés.

M. BOYER CHAMMARD suggère un point d'actualisation au mois de septembre.

#### **IV- QUESTIONS POSEES PAR LES MEMBRES DU CHSCT**

##### **Evolution des charges dans les secteurs courriers de la DAE**

Mme ROUSSEAU explique que la DAE traite les demandes de retraite des assurés de l'étranger, mais fournit également des informations qui sont réparties entre les agences retraite et le service courrier.

Le service courrier a obtenu une présentation de l'évolution des statistiques. Un groupe de base a été constitué au niveau de ce service associant cadres et agents de maîtrise.

Le principe a été retenu de parler des charges structurelles du service courrier qui justifie l'exercice de ce service.

Entre 2007 et 2008, la baisse de l'activité courrier est de 10 %, 19 % l'année suivante et 11 % de 2009 à 2010.

L'activité cyclique voit une augmentation importante en fin d'année du fait du traitement des présumés-nés. L'activité a baissé de 36 % fin 2009 suite à la suppression en 2006 de l'exportation de la majoration, une prestation servie dans les pays du Maghreb. En 2010, la baisse est de 7,70 %.

Les majorations pour conjoint restent stables dans l'ensemble.

Il existe également une activité des droits aux soins de santé. Un pic d'activité a été enregistré en 2008, lié à l'impact de la nouvelle législation tunisienne car la Tunisie est rentrée dans le cadre des demandes de droits aux soins de santé. On observe cependant une baisse tendancielle. Le ministère de tutelle souhaiterait que cette activité soit prise en charge par l'assurance maladie.

Une baisse des charges est constatée de 2008 à 2010, avec une baisse d'effectifs, cependant moins importante.

Cette analyse ne prend pas en charge les activités ponctuelles.

Par ailleurs, une réflexion est en cours à la DAE sur la manière d'organiser l'activité courrier, puisqu'elle est prise en charge aussi bien par le service courrier que par les agences et les rédacteurs.

Mme MAUGARS souhaite la communication de cette analyse.

Mme ROUSSEAU indique que les managers et agents de maîtrise qui ont réalisé cette analyse ont eux-mêmes été surpris par les résultats. Pour autant, il n'est pas possible aujourd'hui de parler d'une évolution de l'activité ponctuelle. Certaines activités ponctuelles fragilisent la production du service, d'où une réflexion sur la manière d'organiser l'activité courrier et d'obtenir des délais de réponses plus satisfaisants pour les assurés.

##### **Réorganisation du secrétariat de la DSI**

M. PROUST préfère le terme d'évolution du fonctionnement de la DSI, en particulier celle des fonctions du secrétariat.

Cette évolution fait suite à la nouvelle organisation de la DSI, avec la mutualisation de la responsabilité des secrétariats de Tours et Paris sous sa responsabilité, en maintenant au maximum les activités habituelles.

Après quelques mois de fonctionnement, le constat est que le niveau de service diffère entre les différents départements. Un groupe de travail a donc été créé avec les équipes managériales sur la gestion administrative de base, notamment la gestion du présentisme.

Une analyse de l'activité de chaque secrétaire a été conduite en interne. Elle a constaté un fort déséquilibre des charges entre les secrétaires, en termes de volume et de diversité.

Le fait que certaines travaillent en duo et d'autres seules gênait la gestion des absences.

Il est également apparu que la responsabilité managériale était trop déléguée, comme le contrôle des fiches de présence, des signatures, rôles strictement dédiés au management. Le groupe de travail s'est rapproché de la note de service de la DRH de 2007 sur la gestion du présentisme. C'est à Paris que la situation était la plus urgente car le secrétariat y est moins important. Sur Paris, les managers avaient donc des problèmes de gestion et de relation avec la DRH qui se plaignait d'avoir des retours d'information avec un ou deux mois de décalage, avec des effets sur la paie.

Le problème a été réglé en mode pilote fin 2010 avec les managers de Paris pour qu'ils reprennent leur responsabilité sur la gestion du présentisme et de l'absentéisme.

L'organisation managériale était elle-même diffuse. Trois grands types de managers ont été identifiés : les managers de proximité, les managers de managers et les managers réseau.

Le constat est que si les secrétaires se trouvaient chargées de tâches managériales, c'était aux dépens des gestions de base de secrétariat comme la gestion du courrier, qui n'était dans certains secteurs, plus du tout suivie.

En décembre 2010, les membres de la direction de la DSI ont décidé :

- la mise en place d'une gestion par portefeuille individualisé pour chacune des secrétaires, pour que leurs périmètres d'activité soient équilibrés en termes de volume et de répartition des activités. Le principe de référent a été développé ;
- la reprise des activités managériales par le management, en œuvre depuis début 2009. Elle concerne 35 managers à Tours, 45 à Paris. La demande était forte à Paris et la transition a été rapide. A Tours se sont mises en place des réunions de portefeuille avec les managers de proximité pour une adaptation des pratiques par service.

La situation diffère entre Paris et Tours. A Tours, le management direct est à Paris. Il a donc fallu redéfinir le poste du cadre technique dont la tâche est de répartir les travaux et de gérer les crêtes et les absences.

A Paris, une seule personne est chargée de la gestion administrative de l'effectif parisien. Un agent de maîtrise assure le secrétariat et les relations avec le management. Il est assisté par un agent technique de niveau 3 pour les opérations de contact direct.

M. MERCIER rapporte que les managers se demandent en quoi ils peuvent aujourd'hui s'appuyer sur les secrétaires.

M. PROUST indique que le référentiel métier est clair. Les secrétaires ne sont pas corvéables à merci par le management. Le service du café et le transport des chèques restaurant étaient liés au bon vouloir des secrétaires.

M. MERCIER fait remarquer que le transport des chèques restaurant était formalisé à travers des documents. Il remarque que désormais, chaque informaticien devra venir chercher ses chèques restaurant.

M. PROUST soulève le problème de la responsabilité financière des secrétaires en charge des chèques déjeuner. Malgré les documents formels, cette situation est dérogoire. Pour autant, ce point peut être renégocié. Le but des réunions de portefeuille consiste précisément à définir un niveau de service et d'amélioration de qualité pour permettre d'apporter le meilleur service.

Certaines tâches restent clairement attribuées aux secrétaires comme l'accompagnement des réunions, la gestion des relations avec des tiers pour le courrier, l'accompagnement des agents pour la mise en relation avec le personnel compétent à la DRH, la gestion des fournitures.

A la demande de M. MERCIER, M. BOYER CHAMMARD précise que sur le principe, chacun doit aller chercher ses chèques restaurant, sauf dérogation consensuelle et sécurisée.

M. MERCIER juge que ce dispositif existait déjà.

M. ROSSILLI signale qu'à la DAE, un émissaire récupère les chèques pour ses collègues.

M. BOYER CHAMMARD confirme et précise que c'est le sens de l'expression « consensuel et sécurisé ».

M. PROUST considère que ce n'est pas un rôle dédié au secrétariat mais qu'un cadre clair peut permettre de sécuriser cette tâche.

M. MERCIER juge que cette situation existait déjà. Il s'indigne de ne pas recevoir des réponses à ses questions sous prétexte que la réunion touche à sa fin.

*M. MERCIER quitte la séance à 13 h 05.*

Mme BEHOTEGUY s'interroge sur les conséquences de cette réorganisation en termes d'emploi.

M. PROUST indique que la règle vise à maintenir des effectifs en recadrant les activités sur ce qui est attendu d'une secrétaire. Avec 80 managers à la DSI, 5 secrétaires à Tours et 1 à Paris, leurs activités étaient accaparées par des tâches annexes. Il leur arrivait de signer pour le compte de leur manager.

M. BOYER CHAMMARD s'étonne de cette habitude qui faisait porter la responsabilité à des personnes qui n'ont pas délégué.

M. PROUST indique que toutes les secrétaires n'ont pas compris cette évolution car elles se sentaient valorisées à travers ce qu'elles considéraient comme une marque de confiance.

Mme MAUGARS estime que sur la feuille de décharge, des habitudes n'existent plus. Désormais, les collègues peuvent s'organiser autrement pour aller chercher les chèques restaurant.

M. PROUST précise que cette information a été transmise aux managers.

### **Restauration d'entreprise**

Mme MAUGARS explique qu'il est pertinent de présenter au CHSCT la revendication d'un local de restauration. Suite aux nouvelles règles qui s'appliquent au restaurant d'entreprise, elle demande la mise en application de l'article 4228-22 du Code du Travail qui stipule que « dans les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs qui souhaitent prendre leur repas sur le lieu de travail est au moins égal à 25, l'employeur, après avis du CHSCT, met à leur disposition un local de restauration. Ce local est pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporte un robinet d'eau potable fraîche et chaude pour dix usagers. Il est doté d'un moyen de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats ».

M. BOYER CHAMMARD explique que cette obligation ne s'applique qu'en l'absence de restaurant d'entreprise. Un tel local pourrait mettre en difficulté le restaurant d'entreprise.

Mme MAUGARS demande quel article du Code du Travail appuie l'argument de M. BOYER CHAMMARD.

Mme BEHOTEGUY fait remarquer que rien n'empêche de manger son propre repas au restaurant d'entreprise.

M. BOYER CHAMMARD indique qu'aucune ouverture de locaux de restauration n'est prévue.

M. ROSSILLI estime que des précisions pourraient être utiles car il semble que certains collègues n'aient pas encore compris le nouveau principe de fonctionnement du restaurant d'entreprise.

M. BOYER CHAMMARD renvoie aux explications complémentaires qui seront délivrées sur Tam Tam par Mme GAMEL.

### **Réponses par la direction aux questions écrites posées en CHSCT**

Mme MAUGARS demande l'instauration d'un système de réponses écrites à des questions écrites des membres du CHSCT.

M. BOYER CHAMMARD valide la demande.

### **Abonnements à des revues pour les membres du CHSCT**

Mme MAUGARS demande un abonnement à des revues spécialisées.

M. BOYER CHAMMARD annonce l'abonnement à la revue mensuelle Travail et Sécurité, à compter du mois suivant.

### **Dates limites des questions pour les ordres du jour des CHSCT**

Mme MAUGARS demande une amélioration de la procédure pour que l'UNSA puisse déposer ses questions avant la signature de l'ordre du jour.

M. ROSSILLI suggère de les lui communiquer pour insertion.

### **Etat des travaux importants en cours ou prévus**

M. BELDA évoque l'isolation des façades et le changement des châssis qui devraient être initiés en 2011. Les travaux commenceraient à Tours 2.

L'autre axe important est la mise en place de deux chaînes d'alimentation électrique.

A la demande de Mme WUNENBURGER, il confirme qu'aucune modification de salle n'est prévue.

M. BELDA signale que les lampes directes/indirectes avec détecteur de présence, récemment installées, semblent donner satisfaction.

### **Deuxième abri vélos**

Mme MAUGARS signale que le sujet a déjà été évoqué.

M. BELDA explique qu'une personne était concernée par le garage de sa moto. Il estime qu'il n'est pas nécessaire de créer un deuxième abri. 10 vélos sont garés chaque jour avec une capacité de 30, il faut simplement organiser le garage des motos sur Tours 2.

M. BELDA annonce que la CNAV s'est portée candidate pour tester les vélos électriques mis en place par l'agglomération de Tours.

Mme WUNENBURGER se félicite de la démarche liée au développement durable mais observe que les lumières restent souvent allumées en journée.

A la demande de M. ROSSILLI, M. BELDA précise que la porte du garage à vélo reste ouverte seulement pour le temps des travaux de la galerie.

### **Imprimantes bruyantes à la DAE**

Mme WIESENER indique qu'il s'agit d'un marché national. Tours n'a aucune marge de manœuvre pour intervenir sur le choix de ces imprimantes.

M. ROSSILLI demande s'il est possible d'installer des caches.

M. BOYER CHAMMARD demande s'il est possible de sortir les imprimantes des bureaux.

M. BELDA répond que les imprimantes dans les couloirs posent des problèmes de sécurité. Il estime que la solution sera celle du copieur connecté qui fait fonction d'imprimante, fax et scan avec moins de bruit. Un travail est en cours au niveau national, à la DSI, sur ce point.

Mme MAUGARS suggère une consultation des agents pour bien prendre en compte l'organisation du travail.

### **Réponse du directeur délégué à la lettre du président et du secrétaire du CHSCT de Tours**

M. BOYER CHAMMARD précise que cette lettre remonte à deux mois. La réponse n'est pas arrivée et portait sur la taille d'écran. Une réunion est prévue avec M. BELDA sur le sujet.

## **V- INFORMATIONS / QUESTIONS DIVERSES**

### **Visiotest**

Mme WUNENBURGER estime indispensable que les agents affectés en renfort au 611 passent un visiotest avant leur affectation.

Mme MOSYUSKA reconnaît qu'une visite préalable serait préférable. Cependant, pour certains postes, c'est le médecin qui décide quel examen est nécessaire pour définir une aptitude au poste.

Mme WUNENBURGER précise que le visiotest est obligatoire. La visite devrait être préalable.

M. BOYER CHAMMARD explique que ce secteur travaille sur microfilms.

Mme WIESENER fournira l'information à la hiérarchie du 611.

### **Droit d'alerte**

M. ROSSILLI demande des précisions sur la notion de droit d'alerte au CHSCT.

M. BOYER CHAMMARD indique que le droit d'alerte s'applique lorsque le CHSCT estime être en présence d'un danger grave et imminent. Il s'adresse alors à l'employeur pour l'alerter et est conduit à mener des enquêtes internes.

Le droit de retrait permet au salarié de quitter son poste en présence d'un danger grave et imminent.

Mme MAUGARS affirme qu'un droit d'alerte a été déposé dans le bureau. Le collègue a été reçu par Mme CUZON et M. BOYER CHAMMARD.

### **Compte rendu de visite**

Mme MAUGARS demande que les comptes rendus de visite soient annexés au PV.

M. ROSSILLI réserve pour les jours suivants sa signature de l'ordre du jour du CHSCT du 27 juin, en attendant une position commune des secrétaires de CHSCT.

*La séance est levée à 13 h 35.*