

RÉUNION EXTRAORDINAIRE 25 AOÛT 2015

Étaient présents à cette réunion l'inspecteur du travail et le contrôleur de la CRAMIF (Caisse Régionale Maladie de l'Île de France). Rappelons qu'ils sont membres de droit. Pas certain que leurs participations et leurs interventions aient été appréciées de tout le monde !

MOYENS DU CHSCT

Les CHSCT n'ayant pas de moyen financier, il s'agit en particulier des heures allouées aux membres pour effectuer leurs missions.

Si le législateur a fixé des minima en fonction de l'effectif des établissements, rien n'empêche l'employeur d'accorder des moyens supplémentaires.

C'est le cas à la CEIDF

L'accord relatif à l'organisation et au fonctionnement des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales à la CEIDF, signé le 2 juin 2015, fixe à 15 le nombre de membres pour le personnel du Réseau. Le Code du travail en prévoit 9 (Art R.4613-1).

De plus, ils bénéficient d'heures de délégations exceptionnelles consacrées uniquement à la visite d'agence. Le Code du travail précise que chaque représentant du personnel peut bénéficier de 20 heures (Art L.4614-3).

C'était le cas ... car la Direction souhaite revenir sur ce mode de fonctionnement.

Officiellement, il s'agirait d'améliorer le fonctionnement. Officieusement, l'activité des CHSCT dérange.

Pour mémoire, fin 2012, les membres des CHSCT ont rappelé à la Direction que cet usage garantissait l'effectivité du rôle de prévention du CHSCT et permettait de compenser l'insuffisance du crédit d'heures alloué aux membres en leur donnant la possibilité de procéder à des visites dans les agences, de rencontrer les salariés et d'identifier les cas de souffrance .

A l'époque, Mme Valérie LE BOULANGER (Directrice des affaires sociales et juridiques), avait confirmé cette initiative. *Pour information, Mme LE BOULANGER occupe désormais la même fonction au niveau du Groupe BPCE.*

Doit-on s'inquiéter de cette remise en cause ?

OUI. Pour les membres du CHSCT, ces visites sont primordiales. Elles permettent, entre autre, d'alerter l'employeur sur des situations qui auraient pu avoir des conséquences graves en matière d'hygiène, de sécurité et de santé.

De plus, les membres du CHSCT ont toujours considéré

que la Direction ne disposait pas d'outils appropriés et fiables, pour évaluer la santé et les conditions de travail des salariés. Ce constat est d'ailleurs partagé par l'inspecteur du travail et le contrôleur de la CRAMIF.

Enfin, les membres du CHSCT réseau alertent la Direction sur leur manque de moyens. La situation existante ne leur permet déjà pas de visiter de façon exhaustive tous les sites (460 points de ventes parsemés sur tout le territoire de l'IDF, Directions Régionales, Centres d'affaires, etc.) et encore moins de rencontrer tous les 3800 salariés, relevant de leur périmètre.

Une négociation sur le sujet devrait s'ouvrir d'ici peu.

Affaire à suivre ...

PARC TÉLÉPHONIE MOBILE

S'agissant d'une extension du parc actuel, la Direction n'avait pas prévu de consulter le CHSCT, estimant qu'il n'y avait pas d'impact sur les conditions de travail des salariés concernés.

Pour la Direction, il s'agit de doter tous les personnels mobiles dans leur activité, les Directeurs d'Agence et les Directeurs Adjointes, de téléphones soit 500 salariés concernés.

Les membres du CHSCT Réseau n'ont pas obtenu de précision sur ce qui était considéré comme "personnels mobiles" ni sur l'utilité pour les salariés dits sédentaires (DA et DAAP).

Les débats ont porté essentiellement sur la vérification du temps de travail.

En effet, la Direction affirme que le déploiement d'outils numériques nomades permettra à chacun de concilier harmonieusement vie professionnelle et vie privée **sans avoir mesuré ni étudié l'impact sur la santé des salariés à l'occasion de l'utilisation de ces outils.**

Rappeler simplement que les outils nomades de communication n'ont pas vocation à être utilisés en dehors des heures de travail des salariés et en appeler à la **raison** et au **bon sens** ne suffisent pas.

C'est, du moins, l'avis de l'inspecteur du travail, du

contrôleur de la CRAMIF et des membres du CHSCT Réseau. La Direction fixe des règles à appliquer par les salariés mais elle ne met rien en place pour les faire appliquer.

Pourtant, une nouvelle fois, la Direction s'obstine alors que des solutions techniques existent.

AGENCES MONO-GAB

Le projet consiste à retirer un GAB externe dans 40 agences et un GAB interne dans 9 agences.

En décembre 2013, la Direction nous avait présenté son 1er projet de réallocation du parc automates. Celui-ci, prévoyait le rajout de 21 automates dans 21 agences et la suppression de 57 automates dans 55 agences.

Pour rendre un avis éclairé et motivé, les représentants du personnel au CHSCT ont besoin d'un dossier spécifique présentant les impacts potentiels sur les conditions de travail, sécurité et santé avec notamment :

- Le bilan de l'évolution des incivilités et leurs impacts suite au 1er projet de réallocation GAB (cf. préconisations rapport ORSEU 24/01/2014),
- L'impact sur l'activité au poste accueil et les mesures de prévention proposées par l'employeur en cas de dysfonctionnements du GAB restant,
- Les mesures et procédures mises en place pour ces agences mono-GAB (ex : retrait TMF, déplafonnement exceptionnel carte, dépôt particulier et commerce, etc.),
- L'impact sur la sécurité par l'installation d'un module de dépôt sur GAB externe (ex : risque d'agression en dehors des locaux lors de l'accompagnement au GAB des clients, agression débutant à l'extérieur qui se poursuit dans les locaux de travail, etc.),

Dans l'attente de ces éléments les représentants du personnel ont suspendu leur remise d'avis.

RAPPORT ANNUEL ET PAPRI Pact

L'employeur doit présenter une fois par an au CHSCT un **Rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée**. Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le CHSCT n'ont pas été

prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe du rapport annuel.

Sans rentrer dans le détail ici, les motifs d'inexécution n'étaient pas précisés pour 13 mesures prévues par l'employeur et une cinquantaine par le CHSCT.

Le **PAPRI Pact** (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et des Conditions de Travail) fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir.

Les élus du CHSCT Réseau ont à nouveau souligné les manquements en termes de prévention en santé et sécurité au travail.

La démarche de prévention repose sur une évaluation des risques professionnels. Celle-ci consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les salariés de la CEIDF, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. Il s'agit d'une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un "document unique" (DU)

Dans un courrier adressé à Mr Didier PATAULT (Président du Directoire de la CEIDF) le 25 juin 2015, Didier CARTON, Contrôleur de sécurité à la CRAMIF (Caisse régionale d'assurance maladie de l'île de France) précise que "la Direction ne peut considérer le DU mis en place à la CEIDF comme le résultat d'une évaluation des risques professionnels. Il n'est pas le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels voulu par le législateur. Il ne vous permet donc pas de mettre en place un programme de prévention adapté aux problématiques des salariés".

Partageant ce constat, les membres du CHSCT Réseau ont émis un avis **DÉFAVORABLE**

Retrouvez l'intégralité des
délibérations dans notre site

www.cgctceidf.fr

Rubriques :
Publications / Notes CHST Réseau

Sandrine VIEL, Catherine VINET-LARIE, Pablo HURTADO, Christian LEBON, Stéphane RUFFIN