

C.H.S.C.T. - Laboratoires BOUCHARA-RECORDATI
Etablissement de Puteaux (Siège et Réseaux)

REUNION ORDINAIRE DU CHSCT

Mercredi 20 juillet 2017 à 14h00

Etaient

présents :

Mme Anne THERY	DRH
Mme Anne LOUIS	Chargée du développement RH et des affaires sociales
Mme Carine ARTIGUE	Membre du CHSCT
M. Raphaël CANDELMA	Membre du CHSCT
M. Jacques GUILLON	Membre du CHSCT et secrétaire
M. Pierre STEFANELLI	Membre du CHSCT
M. Michel MONNET	Représentant syndical CFE-CGC
Mme Laetitia PAU	Représentant syndical CFDT
M Nicolas SWIDERSKI	Représentant syndical CFTC
Mme Nathalie BIBEN	Secrétaire du CE

Etaient excusés :

<i>M. Stéphane COHEN</i>	<i>Directeur Général</i>
M. Alain Rossat	Représentant syndical UNSA

ORDRE DU JOUR : la séance est ouverte à 14h07

Nicolas Swiderski (NS) demande à ce que les convocations soient envoyées 8 jours avant la date de réunion. Jacques Guillon (JG) précise que les comptes rendus seront envoyés au plus tard 15 jours après la réunion, et demande que les modifications lui soient adressées au moins 15 jours avant la tenue du CHSCT validant le CR, afin de faire circuler les modifications aux autres membres.

Avant de commencer le CHSCT, Pierre Stefanelli P(S) demande qui est M. Balmes.

Anne louis (AL) lui répond qu'il s'agit de l'Inspecteur du travail en remplacement de M.Osvald qui est parti en retraite.

1) Approbation des CR des 26 janvier, 15 mars et 20 avril :

PV du 26 janvier est approuvé.

PV du 15 mars est approuvé sous réserve des modifications apportées en séance.

PV du 20 avril, les dernières corrections ont été apportées le matin même de la réunion de ce CHSCT. AL et Raphaël Candelma (RC) exposent les modifications apportées aux autres membres du CHSCT. Les membres du CHSCT approuvent ce PV sous réserve des modifications apportées en séance.

2) Absentéisme et comparatif versus 2016 sur mois et Trimestre 2017 avec détail des BU. Présentation des accidents du travail du trimestre

Absentéisme du 2^{ème} trimestre 2017 : Anne Théry (AT) met en perspective ce trimestre avec le 2^{ème} trimestre 2016. AT communique les taux mensuels d'absentéisme dus à la maladie et précise qu'ils ne sont pas très significatifs au mois le mois. Cependant on peut observer qu'ils sont légèrement supérieurs à ceux observés en 2016 pour le réseau (BU par BU), par contre inférieurs pour le siège. Ces taux sont contenus et meilleurs que ceux de 2016, la tendance reste acceptable. Lorsque l'on regarde le cumul depuis janvier 2017, il y a confirmation de la tendance à la baisse, pour le siège concernant le taux des arrêts maladie on est à 2,02 versus 2,42 en 2016 sur la même période, pour la BU OTC ce taux est de 2,49 versus 3,23 en 2016, pour la BU éthique ce taux est de 4,51 versus 2,85 en 2016, pour la BU Méthadone ce taux est de 1,12 versus 0,9 en 2016. Ces taux sont très proches, pour l'ensemble des BU le taux est de 3,78 versus 2,70 en 2016. AL et AT soulignent que le taux de longue maladie a beaucoup baissé passant de 2016 à 2017 pour le siège et de 3,05 à 0,80, pour la BU OTC de 0,65 à 0 pour la BU éthique pas de changement taux de 0,6, pour la BU méthadone de 13,4 à 0. Ce qui donne au total pour le réseau un taux passant de 2,47 à 2,10. AT souligne que l'on est sur une vraie tendance positive d'amélioration sur la longue maladie et que les taux sont contenus concernant la maladie de courte durée. Il faudra voir comment se comportent ces chiffres sur l'ensemble de l'année.

Concernant les accidents du travail, AL donne les chiffres : 1 accident sur ce trimestre survenu au siège pour une personne du réseau.

PS demande s'il y a eu une reprise à ce jour ?

AL lui répond par la négative.

RC commente ces taux, en soulignant le mieux pour la BU méthadone.

Nathalie Biben (NB) souligne que deux personnes de cette BU en longue maladie ont quitté l'entreprise.

3) Présentation et approbation du projet de règlement intérieur du CHSCT

AL dit que le projet de règlement intérieur a été travaillé avec Jacques Guillon (JG), en accord avec les autres membres du CHSCT et demande si tous les membres du CHSCT ont eu le temps de prendre connaissance de ce projet. La lecture du projet est faite par AL et JG demande à chacun de s'exprimer sur les différents points.

Concernant l'élection du secrétaire du CHSCT, elle se fait à bulletin secret par les membres élus présents et par le président du CHSCT.

PS rappelle que la dernière élection s'est faite de cette façon suite à la présentation d'une jurisprudence par la direction. Il dit que par définition une jurisprudence peut changer et qu'il ne voit pas l'intérêt de graver la participation de la DRH à cette élection. Cette mention sera donc supprimée car la réglementation en vigueur sera appliquée lors du prochain choix comme elle l'a été pour le choix actuel.

RC demande si le fait que le règlement intérieur soit tacitement renouvelable à chaque nouvelle mandature implique qu'il est figé entre deux périodes et donc non modifiable.

AT et AL répondent qu'il pourra être modifié à la majorité des membres du CHSCT.

PS ajoute qu'il suffit de mettre ce point à l'ordre du jour d'une séance de CHSCT.

La lecture du projet reprend. AL développe le danger grave et imminent en faisant lecture du texte de jurisprudence.

PS s'étonne que cela ne concerne pas le risque mental et uniquement le risque de physique. AL lui répond qu'il s'agit du texte intégral de l'arrêt de jurisprudence.

RC demande si à partir d'une alerte risque grave qui est remontée au comité, quels sont les délais fixés car il serait dommage que le CHSCT se réunisse trop tard comme cela a déjà été le cas en se réunissant 1 voire 2 mois après sa signification.

AT rappelle qu'il n'existe pas de délais légaux.

RC demande si l'on ne pourrait pas fixer des délais afin de gérer au mieux cette alerte et que cela ne traîne pas.

AL dit que le comité doit se réunir selon les circonstances et que les agendas mais également le renouvellement de l'instance comme la fois précédente risquent de rendre difficile la définition d'un délai de réunion.

AT dit que l'instance doit se réunir dans les meilleurs délais par définition et qu'il n'existe pas de délai figé qui risquerait de ne pas être tenu.

RC dit que plus vite on agit mieux c'est pour le salarié.

AT ajoute qu'il en va de l'intérêt de tous d'intervenir rapidement dans une telle situation.

RC rappelle que le dernier cas a été traité selon lui avec du retard.

JG rappelle que contextuellement les deux dernières séances du CHSCT comprenant la validation des élections puis le choix du secrétaire ont fait que ce cas a été traité avec un délai plus long que habituellement.

AT dit qu'il n'y a jamais eu une volonté de retarder une telle réunion ou une éventuelle négligence à traiter un tel cas.

AT et RC sont d'accord sur le fait de traiter les alertes pour risque grave au plus vite.

RC rappelle que plus on prévient tôt au mieux il y aura des résultats sur ces cas.

NB rappelle que pour le dernier cas évoqué le salarié était en arrêt et que donc il n'y avait pas la possibilité d'un entretien avec le salarié.

RC répond en disant que cela n'empêche pas au CHSCT de se réunir pour évoquer le cas.

JG intervient pour rappeler que la raison doit prévaloir et que donc la question du délai doit faire appel au bon sens de chacun. Il demande aux membres du CHSCT : ce qu'est un bon délai ?

RC dit le plus tôt possible.

PS ajoute qu'à l'époque, il était secrétaire du CHSCT et que le sujet n'a pas été traité mais que par contre on lui demandait de traiter durant cette période charnière des sujets qui n'étaient pas plus importants. Il toujours refusé de les traiter car le courrier d'AT stipulait que les élections qui arrivaient et donc l'impossibilité (plus de mandat) de se réunir durant cette période. PS conforte ce que dit RC lorsqu'il y a des événements importants, ce n'est pas à nous de décider le délai mais plutôt de savoir qu'il faut traiter ces cas en priorité.

RC demande qu'en cas d'alerte pour risque grave le CHSCT soit réuni dans les 24 heures.

JG dit que cela est difficile de tenir ce délai et que fixer comme délai maximum dans le mois suivant le signalement d'une alerte pour un risque grave lui semble tenable.

AL dit que même ce délai peut être difficilement tenable.

PS dit que ce qui est le plus important est de se réunir au plus vite. Et que le délai de 24 h doit être le délai fixant la date de réunion des instances en fonction de la gravité du cas.

JG rappelle que cela ne sera possible que si l'ensemble des membres du CHSCT ne sont pas en vacances, si l'ensemble des membres se connectent tous les jours, bref beaucoup de phénomènes extérieurs peuvent empêcher de tenir réellement ces délais dans la réalité des choses.

PS dit que l'on est connecté régulièrement et que l'on peut dire 48h éventuellement, mais qu'il faut que l'on décide rapidement.

RC dit qu'il faut que ce délai soit le plus rapide possible.

JG abonde dans ce sens, mais rappelle que fixer un délai impose de s'y tenir.

AL propose qu'il soit mis dans le règlement intérieur « dans les meilleurs délais ».

JG rappelle que le CHSCT doit évaluer la gravité du signalement et que finalement c'est la justice qui appréciera le bon timing face à un tel cas et qu'elle est la seule à pouvoir le faire. La discussion se fait autour de la définition du meilleur délai.

PS propose que le délai soit dans les 2 à 3 jours en fonction du cas pour fixer le délai de réunion du CHSCT car cela permettra de gagner du temps.

AT n'est pas favorable à la fixation du 1^{er} délai.

Une fois de plus, JG attire l'attention des membres du CHSCT quel que soit le 1^{er} délai fixé dans le règlement intérieur c'est la loi qui est au-dessus du règlement intérieur et qu'elle reste souveraine pour estimer la prise en charge effective en cas d'alerte pour risque grave. De plus JG demande « Si les membres du CHSCT ne répondent pas tous dans les 24, 48 ou 72 heures, que doit-on prévoir ? »

Laëtitia Pau (LP) s'inquiète de la tenue d'une réunion dans un délai pouvant aller jusqu'à 3 mois.

AT rappelle que le premier délai doit fixer le calendrier des réunions pour traiter de l'alerte pour risque grave et qu'à ce jour un véritable tour de table est fait pour trouver une date à laquelle l'ensemble des membres du CHSCT peuvent être présent ou du moins le plus grand nombre, ce pour que l'instance fonctionne correctement. Elle rappelle que l'employeur peut fixer une date de réunion de façon unilatérale mais que la direction n'a jamais procédé de la sorte.

Michel Monnet (MM) propose l'ajouter d'une phrase « le comité doit dans les plus brefs délais pourquoi pas dans un délai de 5 jours fixer un calendrier pour traiter ces cas-là »

PS acquiesce.

AT fait part de son expérience et explique que la réactivité dans les réponses n'est pas effective.

JG rappelle que fixer un délai implique en regard quoi faire si le délai n'est pas tenu.

AT rappelle que 5 jours pour une alerte sur un cas grave peut-être trop long.

PS dit qu'il faut que cela soit le plus rapidement possible pour convoquer le CHSCT.

AT rappelle que la convocation dans les meilleurs délais est sous la responsabilité de l'employeur, qu'il est toujours possible d'imposer le jour mais que la finalité de la démarche n'est pas de perdre du temps et que hors les élections qui ont été des circonstances particulières il n'y a jamais eu de laxisme pour fixer des réunions dans de tels cas.

PS soulève un autre problème qui est que lorsque l'on se réunit dans les meilleurs délais il manque des documents.

AT dit que c'est la raison pour laquelle les meilleurs délais sont proposés et ajoute que lorsque le CHSCT se réunit l'enquête doit s'enclencher et que l'ensemble des éléments sont communiqués à l'issue des différents entretiens.

PS dit qu'il est arrivé de ne pas avoir tous les éléments et que si un élu ne communique pas des éléments c'est qu'il estime que c'est au salarié de les donner.

AT confirme bien que la totalité des événements ne sont connus que lorsque les entretiens et donc l'enquête sont terminés.

PS dit que lorsqu'il a fait des alertes il n'avait pas tous les éléments venant de la direction.

AT rappelle que pour préserver l'impartialité il devait y avoir l'ensemble des protagonistes entendus et que donc il fallait attendre la fin des entretiens.

JG reprend la parole et affirme à nouveau que si les délais de prise en charge par le CHSCT en cas d'alerte pour risque grave étaient trop longs ce serait la justice qui le dirait et en tirerait les conséquences. Il propose donc que la mention « dans les meilleurs délais » soit intégrée au règlement intérieur pour le signalement d'une alerte pour risque grave, ce qui est finalement accepté par tous.

AL reprend la lecture du projet.

JG intervient pour demander dans la rubrique des moyens mis à la disposition des membres du CHSCT la connexion du poste informatique du CE avec les imprimantes des services, ainsi que des clés pour le bureau du CE et des badges pour accéder librement aux différentes parties du siège.

AT dit que la demande sera faite auprès du service concerné. Concernant la mise à disposition d'un tableau d'affichage pour le CHSCT, JG demande où il se situe géographiquement. Il souligne qu'il existe un tableau réservé à l'affichage de chaque syndicat mais pas à sa connaissance d'un tableau réservé au CHSCT.

AT confirme, il est donc à prévoir son installation et son emplacement sera défini au mieux.

RC revient au chapitre 2.4 concernant la diffusion d'un procès-verbal (PV) non approuvé en séance, il demande si on peut le communiquer malgré tout.

AT lui répond que s'il n'est pas approuvé il ne peut être communiqué.

RC dit qu'on peut en faire un en parallèle.

AT, AL et JG rappellent que s'il n'est pas approuvé il y aura donc plusieurs versions de la même séance et donc il ne peut pas y avoir de diffusion.

Dans le cas où un PV serait communiqué en cas de désaccord, JG rappelle qu'il s'agirait d'un message à caractère syndical.

AT rappelle qu'en cas de désaccord le PV n'est pas diffusable, car il ne peut y avoir plusieurs versions d'une même réunion. Il faut donc que le collège des membres du CHSCT approuve

un PV pour sa diffusion. Elle ajoute qu'en cas de désaccord des PV unilatéraux reflèteraient les positions de l'une ou l'autre des parties.

PS rappelle que cela a existé avec l'ancien DRH.

AT dit que cela n'arrivera pas sous sa présidence.

PS confirme que cela est arrivé par le passé par la secrétaire du CHSCT.

AT lui répond qu'il s'agit d'un dysfonctionnement.

PS est d'accord avec cette analyse.

JG dit que si une telle communication devait avoir lieu ce serait sous forme d'un message par une intersyndicale, un syndicat, la direction mais que le CHSCT ne le reconnaîtrait pas comme un message émanant de ses instances.

Pour AT non seulement cela est dangereux de procéder comme cela mais de plus ce serait contraire au fonctionnement de l'instance.

JG propose sous réserve des modifications apportées par AL et vérification par l'ensemble des membres du CHSCT de la version envoyée par mail que d'ores et déjà on vote à l'approbation du règlement intérieur, cela permettra de ne pas avoir ce point à l'ordre du jour lors de la prochaine séance. Proposition validée par les membres du CHSCT.

4) Point sur les actions mises en place suite aux alertes du CHSCT en 2017 :

a) point sur les plans mis en place

b) point sur le salarié qui a repris son activité

La 1^{ère} alerte :

AT fait un point sur l'alerte du mois d'avril, juste avant le CHSCT ordinaire, il y a eu la mise en place du plan d'action défini c'est-à-dire :

Reprise des clients les plus éloignés du domicile du salarié, point vu et validé avec le salarié concerné, ce plan est actif jusqu'à la fin de l'été. Un point sera fait avec le manager pour évaluer si cette mesure doit être prolongée. Il y a eu également des points téléphoniques hebdomadaires fait avec le manager dont le but est de répondre aux questions de ce salarié et de lui apporter un support. Du côté RH, AT avait prévu de faire le point par téléphone avec le salarié concerné. Il y a eu un en mai et un en juillet, un autre est programmé pour novembre mais si besoin cela pourra être poursuivi. Lors ces points, AT a pu s'assurer que ce salarié allait mieux, que le plaisir de travailler revenait. Les indicateurs sont repassés au « vert ». AT reste également en contact avec le manager si besoin de ré intervenir dans le but de ne pas laisser la situation revenir comme avant ce plan d'action.

La 2^{ème} alerte, concerne un salarié qui a repris son activité au 19 juin. Suite à cette reprise, il y a eu une visite de reprise près la médecine du travail, il y aussi une enquête mise en place en présence de Better Human qui assiste la direction et de PS qui assiste le salarié côté CHSCT.

Le document CERFA est en train d'être finalisé et sera envoyé avant le 25 juillet. Parallèlement à cela, le document du CERFA n'étant pas encore validé par le membre du CHSCT, il est difficile de donner un compte rendu plus détaillé. Comme habituellement, ce document sera envoyé aux membres du CHSCT de manière confidentielle dès sa validation et bien évidemment ce document ne sera pas diffusable. Autre action qui est prévue concernant ce salarié, un nouvel entretien avec le médecin du travail afin de bien préciser les contours du poste et les missions qui ont déjà été validés avec le salarié concerné, et dont la fiche de fonction existante a été remise à jour récemment, puisqu'il y avait un audit de la charte de la visite médicale. Ce qui a été l'occasion de re-balayer les activités contenues pour cette fonction.

PS : c'est également suite à l'entretien réalisé avec le salarié que la fiche de fonction de poste a été revue.

AT : en fait les deux actions ont été concomitantes, c'est-à-dire que le médecin du travail avait compris qu'il y avait besoin de clarifier les missions et dans le même temps, la fiche de fonction était remise à jour du fait de l'audit de l'entreprise. Cette nouvelle fiche de fonction a été signée par le salarié. Le prochain rdv avec le médecin du travail aura pour objectif de clarifier et d'expliquer cette nouvelle fiche de fonction, et entre autre les priorités liées à ce poste et d'évoquer le besoin ou pas de formation. Bien évidemment l'entreprise étudiera les éventuels besoins et agira en conséquence. Le RDV est programmé pour le 24 juillet.

PS : Avez-vous reçu le compte rendu de Mme Benichou (Better Human).

AT : Oui

PS : Vous le gardez pour vous ?

AT : Oui, par contre il nous sert à proposer le compte rendu du CERFA, comme nous l'avons précédemment fait. Donc à aujourd'hui, le salarié a repris son activité et la collaboration se déroule au mieux, du moins tout est fait pour que cela soit effectif, l'entreprise reste vigilante tout de même.

JG : demande s'il y a des points à ajouter, en l'absence de réponse le point numéro 5 est abordé.

5) Des dates de formations ont-elles été fixées pour les formations RPS du nouvel élu et du DR absent en 2016 ?

AT : Non pas de date à ce jour. Il faut que l'on trouve une façon de procéder car on ne peut pas faire cette formation pour les deux salariés en même temps car ce sont deux formations distinctes. Je vais demander à Florence Benichou ou à quelqu'un de son équipe d'assurer ces deux formations distinctes l'une orientée CHSCT et l'autre Manager.

JG : Ces deux formations devraient être réalisées avant la fin d'année ?

AT : Nous allons essayer de les programmer avant le prochain CHSCT.

6) Formation sécurité : comment les salariés peuvent-ils avoir connaissance des centres de formation au secourisme ?

AL : j'ai fait des recherches. C'est INRS qui publie deux listes d'organismes de formation habilités par l'assurance maladie pour assurer les stages de secouriste. Une première liste qui donne des organismes nationaux et une seconde liste qui donne des organismes régionaux. La liste faisant 150 pages, je propose d'intégrer le lien à ce compte rendu afin que chacun en fonction de son lieu d'habitation puisse faire le meilleur choix. Ce lien est <http://www.inrs.fr/dms/inrs/PDF/organisme-habilite-sst/organisme-habilite-sst.pdf> . Cette démarche reste personnelle et donc ne peut être prise sur le temps de travail.

JG : Nous avons évoqué une formation pour les salariés du siège, qu'en est-il ?

AL : Effectivement, cette formation pourrait être commune avec Orphan, avec les contraintes que l'on connaît. Cette formation se ferait sur la base du volontariat. Il doit y avoir maximum 11 personnes.

JG : Y aura-t-il un appel à candidature ?

AL : Oui cela va être fait.

7) Point sur la Charte QVT

JG : Il existe maintenant une boîte mail pour le CHSCT.

RC : fait un point pour LP sur l'historique de la charte QVT qui est issue de groupes de travail. Il s'agit maintenant de la diffuser. Evidemment ce n'est pas un règlement intérieur mais une charte de bonne conduite et du respect d'autrui.

JG : Cette charte devait être diffusée au séminaire de janvier. Les membres du CHSCT ne se sont pas entendus sur le mode de diffusion lors de ce séminaire, ce qui a abouti à sa non diffusion. Si nous diffusons cette charte en PDF via la boîte mail du CHSCT, comment s'assurer que chacun lira cette charte hormis grâce à un accusé réception ? Si nous décidons de diffuser la charte via la boîte mail, le suivi des accusés réception est long et fastidieux, et que fait-on si le salarié ne consulte pas cette charte car il n'y a aucune obligation à la lire ? On peut toujours considérer que le fait d'avoir envoyé cette charte par mail est suffisant.

PS rappelle que Stéphane Cohen (SC) avait suggéré de joindre cette charte avec le bulletin de salaire, et PS suggère de mettre la charte dans le corps du texte du mail, comme cela si le mail est ouvert la charte est consultable.

JG : si vous êtes d'accord on peut envoyer le message en septembre ou avant les réunions régionales de septembre. Je vais faire le maximum pour la diffuser la semaine précédant les réunions. La charte sera jointe également avec les bulletins de paye de septembre.

AL : Si la charte nous est fournie en temps et en heure, le document sera avec les bulletins de salaire de septembre.

JG : fera les photocopies et les donnera au service DRH et demande à PS rédacteur de la charte de lui renvoyer le document afin d'avoir la bonne version.

AL dit qu'il y aura 228 photocopies à faire

8) Quelles mesures sont envisagées concernant la région des AP qui ont fait part de difficultés de fonctionnement avec leur DR ?

AT : à ce jour le DR est en dispense d'activité, c'est une mesure prise par l'entreprise le temps de prendre en compte tous les éléments dans le but de prendre de manière éclairée une décision. Il y a eu un call organisé avec l'équipe à l'initiative de P Besnard. C'est lui qui assure le management direct de l'équipe dans l'attente de la décision qui sera prise, tous les salariés étaient présents à ce call. Ils savent qu'ils peuvent être en direct avec P Besnard pour toutes questions opérationnelles, managériales, administratives. Ils peuvent également m'appeler ou venir me voir si besoin.

PS : et pour le DR cela se passe comment, car on m'a reproché de m'occuper des salariés en souffrance mais pas des personnes qui étaient plus ou moins à l'initiative mais du moins impliqué dans ce type de situations. En effet lors de du 2^{ème} stage de formation sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS) faite par Mme Benichou, certains DR m'ont demandé pourquoi je n'avais pas appelé pour demander comment ils allaient puisqu'ils étaient autant impliqués que leurs collaborateurs dans ces problèmes. J'ai expliqué que je n'avais appelé personne pas plus les collaborateurs en souffrance que le manager et que mon rôle était plus de mettre en évidence la souffrance des salariés et d'attendre l'enquête plutôt que de prendre position, c'est pour cela qu'aujourd'hui je pose la question. Que devient le DR ?

AT : pour l'instant il est en dispense d'activité, je ne peux vous en dire plus.

PS : et il n'est pas trop en souffrance ? Car les certains DR étaient inquiets que je ne m'occupe pas de leur santé morale, c'est pour cela que je le dis aujourd'hui.

NB : tu n'es pas le seul à t'occuper de la souffrance morale des salariés, il y a d'autres personnes que toi autour de cette table qui sont également impliqués dans le cadre des salariés en souffrance morale.

PS : et bien c'est bien, je suis content de l'entendre.

NB : tout le monde a droit à une assistance.

Carine Artigue (CA) : y a-t-il des éléments par rapport au coaching qui avait été pris pour ce DR en fin d'année dernière ?

AT : en fait l'entreprise avait fait le choix d'une réponse managériale lors des premières remontées de dysfonctionnement et des problèmes de communication dans l'équipe. Le but de ce coaching était de permettre au manager d'avoir de bonnes pratiques, force est de constater que pour l'instant on a eu de nouvelles remontées et que face à cette situation l'entreprise a pris cette dernière décision. Le temps de réunir les derniers éléments pour prendre en compte la situation dans sa globalité, de bien analyser. Après on ne peut aller plus

loin dans l'explication lorsque ce sont des situations individuelles, en tous cas cette décision est aussi pour protéger l'équipe d'une certaine façon et faire part de l'écoute de l'entreprise face à de tels problèmes. Aujourd'hui la situation est sous contrôle et les salariés savent à qui s'adresser, ils ne sont pas laissés sans relais, sans contact et ils sont satisfaits de ce contact téléphonique qui a apporté des réponses immédiates.

9) Quelles mesures l'entreprise envisage t'elle concernant le salarié habitant hors secteur pour éviter l'altération des conditions de travail et de sa santé ?

AT : La question fait référence à une situation qui est en cours de traitement, on est en contact avec la médecine du travail qui est impliquée dans le suivi du dossier, et elle doit avoir un contact d'ici la fin de semaine à la fois avec le médecin du travail et le salarié. L'entreprise envisage un aménagement de l'organisation du temps de travail pour pouvoir éviter que la situation ne soit compliquée sur la santé du salarié.

PS : c'est-à-dire aménagement du temps de travail ?

AT : c'est-à-dire si le médecin du travail demande un temps partiel, on s'adaptera en conséquence, tout en sachant qu'il y avait déjà eu pour cette situation un aménagement plus géographique.

MM : il y avait déjà eu un mi-temps thérapeutique pour ce salarié.

AT : ce n'est pas récent.

MM : non effectivement, il y a deux ans.

AT : entre temps la personne est revenue et on avait aménagé la prospection sur les UGA les plus lointaines, ce qui avait permis à la personne de retrouver un peu de souffle. Les aménagements restent complexes car issus de la resectorisation de 2013 et donc au redécoupage qui a impacté certaine personne. C'est la raison pour laquelle l'entreprise envisage une mesure supplémentaire mais avec un avis médical.

JG : si le salarié a une modification de son temps de travail, qu'en est-il de sa perte de salaire et les objectifs sont-ils adaptés ?

AT : en fait cela dépend qui demande l'aménagement, s'il est d'ordre thérapeutique ou pas, c'est la raison pour laquelle elle doit encore clarifier ce point-là.

JG : si c'est le médecin du travail qui préconise cela implique donc une absence de perte de salaire ?

AT : non, le médecin du travail préconise mais c'est le médecin traitant qui se positionne définitivement en prenant ou pas la considération du médecin du travail.

NB : il y a beaucoup de salariés itinérants qui aimeraient avoir un aménagement à temps partiel de leur temps de travail. Il circule régulièrement des rumeurs sur des aménagements de temps de travail hors ceux thérapeutiques avec maintien intégral du salaire.

AT : aujourd'hui, ça n'existe pas après il y a des demandes d'aménagement de temps de travail classiques pour lesquelles l'entreprise n'avait pas donné de suite. Cela ne veut pas dire que l'entreprise ne bougera jamais sur ces demandes.

JG : concrètement est-ce que l'entreprise pourrait bouger dans l'avenir sur des demandes d'aménagement de temps de travail à 80% ou autres ?

AT : oui, on pourra bouger, aujourd'hui nous ne sommes pas fermés à ce genre de demandes lorsque le sujet est évoqué avec la Direction.

AL : cela pourrait être également être à 90% du temps de travail comme dans le cadre de l'accord intergénérationnel, pour les personnes qui sont à 5 ans de la retraite.

RC : la question avait été posée en CE, et qui mérite d'être à nouveau posée, car on est exposé sur des activités très très limitées pendant les périodes estivales et durant les périodes de vacances scolaires et je pense que pour l'entreprise comme pour le salarié c'est gagnant gagnant.

PS : il faudra poser cette question au DP

10) Questions urgentes :

Pas de question urgente mais MM tient à souligner qu'un salarié a repris le travail après un arrêt de longue durée suite à une alerte de risque grave, que tout au long de cet arrêt le suivi de MM et de la DRH ont tout mis en œuvre pour faciliter la reprise de ce salarié par un aménagement sectoriel, un mi-temps thérapeutique. MM tient à souligner l'attitude positive de SC, la DRH et Pascal Fournier (PF) qui ont donné leurs accords pour les aménagements. A ce jour le salarié a repris son activité et en est satisfait.

NB : tient à souligner l'action de MM qui a toujours été présent pour ce salarié, qui est une leçon d'implication personnelle. Le travail constructif réalisé par toutes les parties est certainement à l'origine de la reprise dans la confiance pour ce salarié.

La séance est levée à 15h37.