



CT

SCCT

	it
	édecin du Travail
	n du Travail
	édecin du Travail
	cin du Travail
	decin du Travail
	édecin du Travail
	dinatrice Prévention
	trice du Travail
	ntrôleur Cramif

sentants synd	
T	T
	C
	A

	ités :
	esponsable Relations Sociales
	loi

Le président appelle au vote pour l'approbation

2 Information des membres de la CSSCT sur les salariés déclarés inaptes au sein de l'établissement

Présentation

...s en mission ATMA, 3 salariés en dispense d'activité
...r Exxxxx, il y a un poste bien adapté.
...est sur un autre poste CDD, d'assistante jusqu'à mai 2026 sur

...i vu qu'elle avait occupé longtemps ce poste, pourquoi n'a-t-elle pas été

...était pour un remplacement.

...n regarde les opportunités, parfois ce sont des remplacements en
...larié.

...a des périodes de CDD très en longues, l'objectif est de fixer ces salariés
...te CDI.

...souhaite trouver des solutions pérennes.

...de retrouver un poste de reclassement définitif en mobilité en interne sur

...r la situation de KXXX, quand finit-elle sa mission ? qu'est ce qui est

...t prévu une mission pour 3 mois afin de construire un plan plus pérenne.
...observe que sur ces 7 salariés, 4 sont de CRC avec des contacts clients,
...x de travail, il y a du bruit, certains évoquent une fatigue liée aux bruits.

Par ailleurs, ces salariés n'ont pas 10 m2 à 15m2 d'environnement de travail, pourtant c'est
une norme INRS.

Ils passent leur journée de travail assis, cela entraîne de la fatigue, des situations de
sédentarité et les effets en termes de mal de dos, de prise de poids...

Aussi, il est nécessaire de mettre en place des bureaux assis debout, réglables en hauteur et
...es casques Bluetooth, pour leur permettre de se lever.

...rtains salariés se sont équipés à leurs frais de casques sans fil, afin de
debout.

On a eu une communication comme quoi ces casques ne sont pas homologués par rapport
à certains critères.

La population de salariés de CRC a augmenté.

...s le mal être de certains agents.

Ce n'est pas le médecin du travail qui valide les casques, les
I acheté par l'entreprise selon des critères via un comité de

validation.

En tant que médecin de travail, je n'ai pas à valider tel ou tel matériel.
 Lorsque je vois des salariés qui ont besoin d'un aménagement je le note.
 Après il y a une commission, parfois des cast members ont besoin d'un aménagement pour atténuer le bruit, je préconise un type de matériel, je ne valide pas un casque avec fil ou sans fil.
 Je pense qu'il est intéressant d'avoir des bureaux à hauteur variable permettant de se lever ou d'être assis pour travailler.
 Sur les visites on insiste beaucoup sur la nécessité de se mobiliser, de se déplacer.
 Sur le télétravail, on insiste beaucoup pour se mobiliser, ce sont des conseils que l'on fait.
 e je connais, c'est lié à une pathologie orl.
 C'est pour tous les salariés postés à tous les bureaux.
 bâtiment B, il n'y a pas de bureaux réglables en hauteur.
 la sédentarité et ses effets néfastes lorsqu'on travaille, il y a des
 moyens simples à mettre en place pour prévenir les risques de prise de poids, accidents cardiovasculaires, douleurs de dos, diabète et bien d'autres.
 La sédentarité a des incidences sur la santé
 Bien sur on doit le faire aussi lorsque l'on travaille à domicile.

3 Information des membres de la CSSCT sur le recrutement des salariés en situation de handicap

Présentation p
 Pas de recrut

établissement Siège

n'étions pas à ce taux, y a-t-il eu des demandes de reconnaissance

n va regarder.

4 Examen d^{ème} trimestre civil de l'année 2025*

Présentation

Vous avez re stings des AT et accidents de trajet.

Je continue à travailler avec le pôle Work Force avec un suivi sur les accidents et un point avec chaque CM.

Par exemple sur les accidents avec brûlures, un point sur les epi a été fait.

les CM ne portent pas parfois les gants anti-chaleur.

ts ne sont pas adaptés (trop grands) à la chaleur et à l'hygiène.

n touche le sujet des EPI, je peux faire le point avec le chef de

On en a parlé sur la CSSCT Food, avec le temps les gants

n train de voir ce sujet des gants.

ur les fours, il y a une rédaction d'une fiche sur la prévention des
 e expliquant le matériel, les Epi.

Sur les formations du pôle déploiement, on a récupéré tous les chiffres.

Sur les fiches d'accueil au poste on est à 100%.

Sur le travail en sécurité on est à 80 %

Sur la situation d'urgence à 100 %

en place sur les accidents significatifs.

t-ce que les portes coupe-feu sur les boutiques sont ouvertes ?

déclaré par rapport à ce point.

Normalement la porte doit rester ouverte.

ien au mariage. Je me suis informé par rapport à ça.

Il y a eu un suivi sur l'accident de travail des deux salariés, ils ont été t.

il.

ités fait partie du plan de développement des compétences.

u sujet des deux accidents de travail, déclarés le 21 juin, y a-t-il quelque avec plus de vérifications ?

ls travaillent sur le process de l'organisation de ces événements.

5 Suivi des

r sur le plan d'actions présenté en janvier

éclenchement d'une enquête tertiaire en novembre sur mon équipe.

Le 8 janvier, le plan d'actions a été présenté en CSSCT.

catégorisée en deux, actions effectuées et actions en cours.

vois qu'il y a une présentation avec des slides, nous n'avons pas reçu

C'est compliqué à suivre.

Je rappelle que cette enquête tertiaire sur les risques psychosociaux professionnels a été déclenchée à la suite de la demande de membres de la CSSCT.

L'engagement pris sur le plan de suivi des actions mentionné le 8 janvier est tenu.

Il est préférable d'avoir les documents présentés afin de croiser les informations avec le plan

a remis à jour le DUERP.

n'a pas eu les documents, je demande un report du point.

DUERP est mis à jour.

document présenté est extrait du DUERP, que l'on essaie de ue de présenter le fichier excel.

DUERP a été mis à jour.

bien les codes couleurs et criticité sur le plan d'actions.

P Siègre intègre bien l'enquête tertiaire RPS que nous avons eu et le

plan d'action ?

au niveau de nos collègues de l'informatique, dont une réunion le 1 ui, c'est bien intégré sur le DUERP.

tout un historique au niveau de nos collègues de l'informatique, dont ars concernant le projet d'évolution de l'organisation Technology on

stage et backstage.

On a eu une réunion extraordinaire le 8 janvier avec l'enquête Rps au sein du service Technology avec restitution du plan d'actions.

Le 15 octobre, le point de situation sur le service Technology, le 16 avril sur le projet d'externalisation, en octobre 2023 une restitution d'une enquête tertiaire...

On parle d'un sujet important pour la CSSCT, et les obligations de l'employeur, pour rappel l'extrait de l'accord relatif à la prévention des facteurs de risques psychosociaux avec l'intégration de textes référant au Code du Travail, « l'employeur, les directeurs en tant que délégués et responsables pénalement sont quant à eux les garants de l'application concrète dans leur périmètre des orientations et de la politique de prévention des risques

psychosociaux de l'entreprise... Il doit prendre des mesures nécessaires pour assurer la sécurité au travail et protéger la santé physique et mentale des salariés.

En faisant ce panorama, on a beaucoup de points dépendant de la direction de l'informatique.

Les interventions, les actions doivent aller dans le sens de cette prévention des facteurs de risques psychosociaux, il doit y avoir de la bienveillance, de l'accompagnement.

Il faut que nos collègues de l'informatique puissent avoir de la sérénité, de la bienveillance, éviter de l'anxiété, de l'angoisse, des inquiétudes sur le devenir professionnel.

ravail est nécessaire.

'est clair, le document envoyé est valide. La présentation simplifie la

détail.

On a pris à cœur les actions annoncées sur le plan d'action.

On a mis une priorité sur la qualité de vie de travail.

On a avancé, le moral de l'équipe s'est amélioré.

On a fait venir la VP pour expliquer sa vision.

On organise des petits déjeuners pour créer de la proximité.

On a organisé un town hall sur une journée et un prochain en décembre.

Sur le problème organisationnel et la charge de travail, on a mis en place le portofolio, partager les sujets prioritaires, comprendre la stratégie, connaître les budgets.

On a un process sur Teams sur les sujets remontés et on arbitre tous les 15 jours.

On gère la crise, afin d'éviter le sentiment au cast member d'être tout seul, c'est l'équipe qui fait, qui gère.

Nous avons recruté deux senior managers et 3 experts en ERP.

Sur la notion de monter en compétences pour rattraper les progrès technologiques, c'est un challenge, avec une redéfinition des postes pour pouvoir mettre en place des formations adéquates.

On a organisé des évaluations primaires.

Il y a des actions en cours, sur le style du management.

En mai on a embauché un coach.

On organise un séminaire en octobre sur la vie de l'équipe.

Sur l'espace de travail, il y avait des difficultés sur ce sujet.

On a fait des ateliers avec en objectif un déménagement pour trouver des locaux plus modernes.

Sur la charge de travail, on a deux actions en cours.

On travaille sur la montée en compétences.

On a démarré les primaires en mars.

Les questionnaires ont été envoyés avec un bon taux de réponse.

Les animateurs ont fait la restitution aux pilotes et par la suite, on viendra vous présenter le

r le côté améliorations des compétences, on va devoir faire d'autres
us allez me former ou me reclasser ?

ui, c'est lié au plan d'organisation, le métier a changé, les titres sont à
marché, de les accompagner sur des formations certifiantes pour

a plutôt spécialisé.

ertaines remarques, au niveau de l'IT, depuis l'arrivée de la vice-
aucoup de violence sociale.

Des salariés doivent pas ce qu'ils vont devenir.
Sur les services du dir [REDACTED] sais qu'il y a de la souffrance au travail.
Tout n'est pas résolu. [REDACTED] ent grave au niveau de la direction, sur la
[REDACTED] isationnelle, sur la charge de travail, sur la sous-traitance des emplois.
[REDACTED] suis d'accord avec ce que dit Laurent, ce sont des sujets d'une
[REDACTED] écurité et conditions de travail.

Par les accords d'entreprise, le droit français, nous avons des moyens pour permettre d'avoir de bonnes conditions de travail.

Le constat est que ces conditions de travail n'étaient pas bien, elles ne sont pas encore tout à fait bien.

Il y a des perspectives de points d'améliorations. J'entends qu'aujourd'hui, des moyens vont être mis en place pour améliorer les compétences, de redéfinir les emplois et les besoins.

S'il s'agit de comprendre, qu'il y a une bienveillance en termes de formations pour leur permettre de bien faire leur travail, ce serait une nouvelle route, car derrière on a des impacts sociaux engendrant des soucis et des impacts sur la santé mentale.

Nous avons évoqué qu'on ne peut pas laisser en obsolescence les salariés parce que le métier a changé.

J'entends qu'il y aura de l'accompagnement, des formations, de la bienveillance, je sens une nouvelle approche du directeur.

Il y a des inquiétudes sur l'évolution organisationnelle et de l'externalisation des activités Workplace impactant le devenir des 19 salariés.

[REDACTED] tte vigilance sur le suivi de ces dossiers.
[REDACTED] tient nos engagements.

[REDACTED] d'actions en cours et soldées.

On a plusieurs actions soldées.

Sur les actions en cours, 14 évaluations rps (primaires/tertiaires)

Chaque responsable UO reçoit en début de mois le plan d'actions

[REDACTED] Greenwich, c'est terminé à Greenwich (action clôturée).

[REDACTED] : Sur Technology & Digital, je ne vois pas rien sur les actions rps

[REDACTED] ne vois pas le nom de Domenico

[REDACTED] s'agit de celle datant de 3 ans, il faut que l'on voit pourquoi elle n'est

[REDACTED] ur la partie fenêtres Bellini, on va faire un audit.

[REDACTED] ur la climatisation (remonté par la CSSCT).

Sur la porte de la cafétéria de Greenwich, c'est en cours.

Il y a toutes les enquêtes rps.

On a fait un passage sur tous les bureaux et les labos au niveau des 2 directions IT (Vincent Nicolas et Domenico). Il y a du stockage, du matériel.

Des clims ne sont pas adaptées à des locaux non adaptés par suite de modifications.

Il y a des réflexions sur les locaux transformés et cela modifie les moyens de prévention

[REDACTED] ur le point sur les évaluations primaires sur les facteurs de risques

[REDACTED] essionnels, la direction de la comptabilité nous a fait la restitution il y a 1

[REDACTED] an et pourquoi ce n'est pas dans le plan d'actions ?

[REDACTED] Ou ça en est ?

C'est important pour la commission santé, sécurité et conditions de travail de savoir ce qui

en cours, ce qui est abouti...

Je vais voir avec la directrice.

Avec les directions.

est complète, ils envoient à la boîte dlp suivi rps pour que les équipes
t au DUERP.

'avaient pas en tête que cela ne s'arrêterait pas à la restitution au comité

n le rappelle en comité de pilotage.

ctivement c'est important cette sensibilisation sur la prévention des
psychosociaux professionnels.

Si ça fait changer les mentalités que les performances d'entreprise passent aussi par tout ce
re et la qualité de travail c'est important on parle de santé.

'est une priorité

'a pas de retour sur un groupe de CRC suite à l'enquête de 2023

a eu une restitution en comité de pilotage, il y a environ 9 mois, c'était
CRC, une soixantaine, sur environ 500 salariés au CRC.

On n'a aucune évaluation primaire sur la majorité des salariés de CRC, ceux qui sont
essentiellement au téléphone, sur le digital, essentiellement les statuts employés et agents
de maîtrise, je rappelle que CRC représente 20% des effectifs de l'établissement, et on n'a
rien du tout.

Sachant que l'accord précise que cette évaluation se fait d'abord sur la catégorie non-cadre.
tution, pas intégré dans les documents CSSCT.

prends le point.

ut que les leaders nous envoient les avancées.

sur la prévention de RPS

e vous enverrai les récapitulatifs.

s sont en cours, ça avance.

a un sujet sur la chaleur à 26° dans certaines salles de formation.

ation est bloquée à 25°.

sont les consignes.

e pas avoir la clim qui tombe sur les salariés, est ce que l'on peut

faut voir avec les leaders pour ce type d'installation.

es questions au sujet des inondations et les morceaux de plafonds

0) dans le parking de Greenwich, c'est de savoir si le revêtement

ignifugé est toujours efficace ?

avait une pompe de relevage défectueuse, est ce réparé ?

vais relancer.

onvocations Plancile, c'est bien de participer.

i, vous pouvez vous rendre à une inspection commune.

a que la date.