

PROCES-VERBAL

REUNION DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DU 28 SEPTEMBRE 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 ROUSSEAU | : RESPONSABLE DEPARTEMENT RETRAITE |
| - MADAME MOSYUSKA | : INFIRMIERE DU TRAVAIL |
| - MADAME GAILLARD | : ASSISTANTE SOCIALE |
| - MONSIEUR GUAY | : MEDECIN DU TRAVAIL |
| - MONSIEUR ROSSILLI | : SECRETAIRE DU C.H.S.C.T. (CGT) |
| - MONSIEUR BEHOTEGUY | : MEMBRE DU C.H.S.C.T. (CGT) |
| - MONSIEUR MERCIER | : MEMBRE DU C.H.S.C.T. (CFDT) |
| - MADAME DUPUY | : MEMBRE DU C.H.S.C.T. (CFDT) |
| - MADAME MAUGARS | : MEMBRE DU C.H.S.C.T. (UNSA) |

INTERVENANTS :

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| - MADAME LATOUR | CABINET ENEIS CONSEIL |
|-----------------|-----------------------|

EXCUSES :

MADAME WUNENBERGER

La séance est ouverte 10 h 05, sous la présidence de Monsieur BOYER CHAMMARD.

M. BOYER CHAMMARD annonce que l'Inspection du travail n'a pas pu participer à la présente réunion et précise que la séance débutera par la présentation d'un projet de convention que la CNAV envisage de signer avec le FIPHFP d'ici la fin de l'année. Ce document a été adressé il y a dix jours au Fonds.

I- APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES REUNIONS DU CHSCT DES 8 ET 27 JUIN 2011

Mme MAUGARS indique qu'en l'absence du PV de la visite du 611 en annexe du document, elle ne pourra approuver le procès-verbal de la réunion du 8 juin.

Mme WIESENER assure que le compte rendu sera annexé au PV d'un prochain CHSCT.

Mme MAUGARS demande que l'approbation de M. BOYER CHAMMARD sur ce point figure au PV.

M. BOYER CHAMMARD évoque un compte rendu de visite rédigé par Mme MAUGARS.

M. ROSSILLI estime que le compte rendu relève de la responsabilité de la direction et est sujet à discussion.

M. BOYER CHAMMARD propose que le compte rendu de la visite rédigé par M. BELDA soit annexé au PV.

Le procès-verbal du CHSCT du 8 juin 2011 est adopté à l'unanimité moins deux abstentions (Mme MAUGARS et Mme DUPUY).

Le procès-verbal du CHSCT du 27 juin est approuvé à l'unanimité moins une abstention (Mme DUPUY).

M. ROSSILLI mentionne un tract diffusé par l'UNSA dans lequel l'organisation syndicale critique les procès-verbaux de CHSCT, « faits à la sauce de la direction ». Il demande quels éléments concrets justifient ces propos.

Mme MAUGARS évoque le compte rendu non annexé au PV du CHSCT du 8 juin 2011.

M. BOYER CHAMMARD précise que les PV ne sont pas rédigés par la direction mais par la société Avec des Mots, sous la responsabilité du secrétaire de l'instance. Ils font foi des débats qui se sont tenus mais chacun peut s'exprimer sur leur contenu.

II- PRESENTATION POUR INFORMATION

Restitution du diagnostic relatif à l'emploi des travailleurs handicapés et présentation du plan d'actions

M. BOYER CHAMMARD précise que la présentation de Mme LATOUR synthétise le projet de convention qui compte 90 pages. Elle sera également exposée à l'ensemble des CHSCT et au CE prévu fin octobre.

Mme LATOUR explique que le diagnostic a commencé fin avril, avec un volet quantitatif et qualitatif sur la situation des personnes en situation de handicap, et plus largement sur les problématiques de santé.

Le diagnostic a été présenté au comité de pilotage le 31 mai 2011 et validé.

Des groupes de travail se sont réunis du 8 au 17 juin sur plusieurs thématiques :

- la structuration du dispositif handicap ;
- l'information, la formation et la communication ;
- le handicap psychique : comment l'appréhender, quelles actions spécifiques mettre en place ;
- le recrutement ;
- le maintien dans l'emploi.

Ces deux dernières actions sont financées par le FIPHFP. Il convient de définir quelle politique d'emploi souhaite mettre en place la CNAV et quelles options permettront de maintenir les personnes dans l'emploi.

M. BOYER CHAMMARD précise qu'il a souhaité que les représentants du personnel soient associés à la démarche.

Mme LATOUR explique que le document de conventionnement a été rédigé au cours de l'été. Il a été transmis au FIPHFP début septembre. L'objectif est de finaliser le document début octobre afin de présenter un projet abouti.

Deux instances du FIPHFP vont examiner le dossier :

- le comité national d'engagement (octobre) : ce comité technique vérifiera la cohérence générale du projet et validera le budget demandé.
- Le comité local (décembre) : il rassemble des représentants de la fonction publique, d'organismes et d'associations représentatives de personnes en situation de handicap. M. BOYER CHAMMARD présentera le projet devant cette instance paritaire.

La validation et la signature de la convention sont prévues en décembre. La mise en œuvre débutera dès le mois de janvier.

La convention FIPHFP

Il s'agit d'un dossier de conventionnement qui doit refléter un projet d'établissement porté par l'ensemble des partenaires et acteurs, et pas seulement par la DRH. Le plan d'actions doit témoigner de la mise en place d'une politique formalisée et structurée dans la gestion des ressources humaines sur le handicap. C'est pourquoi un axe spécifique a été défini concernant la structuration d'un dispositif à part entière et son intégration au sein des ressources humaines.

Cette convention comprend :

- des engagements pris par la CNAV concernant la mise en place de certaines actions volontaristes et structurantes, sans le concours du FIPHFP ;
- des fiches actions correspondant à des demandes de financement au FIPHFP.

Le dossier de conventionnement

Il comprend :

- un état des lieux statistique, réalisé au cours du diagnostic ;
- une réflexion approfondie autour de la politique handicap de la CNAV ;
- un document récapitulatif des éléments chiffrés ;
- une fiche d'identification de l'employeur.

Les axes du plan d'actions

- La structuration du dispositif handicap : trois engagements de la CNAV et une action financée par le FIPHFP, à hauteur de 1,4 % des financements FIPHFP ;
- L'information et la sensibilisation au handicap au travail : quatre engagements et deux actions financées par le FIPHFP qui représentent 6,3 % des financements ;
- Le recrutement de travailleurs handicapés : deux engagements et quatre actions financées par le FIPHFP, à hauteur de 17,1 % ;
- Le maintien dans l'emploi, qui apparaît comme la difficulté principale de la CNAV : quatre engagements et huit actions financées par le FIPHFP, soit 75,2 % des financements.

Le montant sollicité auprès du FIPHFP représente 1,7 million d'euros sur trois ans.

M. BOYER CHAMMARD observe que la CNAV se propose d'apporter plus de 700 000 euros supplémentaires aux financements sollicités auprès du FIPHFP.

La structuration du dispositif

Mme LATOUR précise que la CNAV souhaite faire évoluer la référente handicap en mission handicap afin que Mme SPECKA ne soit plus seule à gérer l'ensemble de la question. Des compétences supplémentaires lui seront adjointes en termes d'accompagnement humain, de gestion de projet et de fonctions administratives.

M. BOYER CHAMMARD précise que Mme SPECKA, responsable du service social, est également référente handicap. A compter du 3 octobre, Mme WILLEMSSEN pilotera le chantier handicap ainsi que le chantier RPS.

M. ROSSILLI demande des précisions sur le budget provisoire de la CNAV en termes de recrutement.

Mme LATOUR explique que sur le recrutement, le budget prévisionnel de la CNAV correspond à deux engagements :

- favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap par un accompagnement spécifique dans le cadre du recrutement (action menée par Mme SPECKA) ;
- développer des partenariats complémentaires à Cap Emploi (action menée par la DRH).

Elle précise que dans le cadre de la convention, la CNAV s'engage à recruter des personnes en situation de handicap mais qu'aucun budget spécifique n'est défini.

M. BOYER CHAMMARD ajoute que sera mise en place une équipe polyvalente de huit chargés de ressources humaines au fait des problématiques liées au handicap. Une partie de leur activité consistera à recruter des personnes en situation de handicap.

Il précise que l'objectif n'est pas défini en nombre de personnes mais en pourcentage. La CNAV s'engage à ce que sur l'ensemble des embauches annuelles, 5 % la première année,

puis 7 et 8 % les deux années suivantes concernent des personnes en situation de handicap.

Mme LATOUR précise que cette progression s'explique par la communication prévue autour de cette initiative, qui permettra de drainer des candidatures.

M. BOYER CHAMMARD ajoute que plus d'une centaine de recrutements ont été réalisés chaque année sur la période récente.

Mme LATOUR indique que le troisième engagement relatif à la structuration du dispositif porte sur la redéfinition du dimensionnement et des missions du groupe handicap et du groupe « situations individuelles complexes ».

La fiche-action n° 1 concerne l'accompagnement à la mise en œuvre du plan d'actions. Il s'agit de la première demande d'aide de la CNAV au FIPHFP. Il est prévu d'avoir recours à un prestataire externe pour accompagner à la fois le pilote et Mme SPECKA dans le processus de définition des outils à mettre en place rapidement pour suivre et piloter la convention.

L'information et la sensibilisation

L'objectif vise à faire connaître aux salariés le handicap, ses implications dans le milieu professionnel et l'existence de la compensation. Cette préoccupation se décline autour de 4 engagements et 2 fiches-actions :

- amélioration et pérennisation de la formation sur le handicap à travers le dispositif d'handi-learning, qui deviendra obligatoire sur la période de la convention et sera intégré au parcours de formation du nouveau salarié ;
- intégration du sujet handicap dans les enjeux RH avec le développement sur l'intranet d'un volet handicap ;
- pérennisation du plan de communication via les outils de la DRH avec publication d'articles et d'informations sur Tam Tam et, en janvier 2012, un numéro spécial de Regard sur le handicap ;
- développement d'actions de communication et de formation à destination de la ligne managériale avec des ateliers thématiques et une formation spécifique ainsi qu'une intervention en comité de direction ;
- fiche-action n° 2 : organisation d'une action collective d'information auprès de l'ensemble des salariés sur une journée thématique ;
- fiche-action n° 3 : actions de formation à destination des personnes ressources du dispositif.

Mme MAUGARS demande dans quelle mesure les fiches-actions s'inspirent du contenu des groupes de travail.

Mme LATOUR explique que toutes les préconisations du projet résultent des groupes de travail.

M. ROSSILLI demande des précisions sur les sommes évaluées au budget provisoire pour la mise en œuvre des fiches-actions.

Mme LATOUR indique qu'il s'agit d'une évaluation de budget liée au recours à différents prestataires et formateurs en fonction du nombre estimatif de personnes concernées.

Le recrutement

L'objectif vise à recruter, au cours de chacune des trois prochaines années, 5 à 8 % de travailleurs handicapés et d'accueillir des stagiaires selon des objectifs chiffrés.

A la demande de M. ROSSILLI, M. BOYER CHAMMARD exprime sa volonté de développer les contrats d'apprentissage, notamment à destination des personnes en situation de handicap.

Mme LATOUR ajoute que ces contrats d'apprentissage sont particulièrement bien soutenus par le FIPHFP.

A la demande de Mme MAUGARS, elle explique que le tutorat s'adresse à certains types de handicap qui génèrent une prise en main du poste ralenti. L'idée est d'accorder au tuteur du temps libéré pour apporter des explications approfondies. Ce temps de travail de tutorat est financé par le FIPHFP.

Mme BEHOTEGUY demande un suivi particulier afin de vérifier que ce temps consacré au tutorat sera bien comptabilisé comme tel.

M. BOYER CHAMMARD précise que la question du tutorat sera abordée au cours des négociations GPEC.

Concernant le recrutement, la CNAV s'engage à :

- favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap par un accompagnement spécifique ;
- développer des partenariats complémentaires à Cap Emploi ;
- fiche-action n° 4 : développement d'une politique d'accueil de stagiaires en situation de handicap, avec financement de l'adaptation du poste ;
- fiche-action n° 5 : intégration des personnes en situation de handicap recrutées par le développement du tutorat ;
- fiche-action n° 6 : aménagement des postes de travail et études relatives à ces aménagements ;
- fiche-action n° 7 : développement du recrutement de personnes en situation de handicap dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Le FIPHFP finance à la fois l'adaptation du poste de travail, les frais de scolarité et le matériel scolaire.

Le maintien dans l'emploi

Il représente 75 % des financements du FIPHFP.

Les engagements de la CNAV consistent à :

- faciliter le traitement des problématiques de santé au travail pour la médecine du travail, ce qui implique de clarifier le circuit des avis, de systématiser les visites de pré-reprise, et de retravailler sur les fiches-métiers avec le médecin du travail ;

M. GUAY fait observer que les visites de pré-reprise ne peuvent être imposées par l'employeur.

- ajuster la connaissance du nombre de postes adaptés et mettre en place un suivi des adaptations de poste, y compris dans les aménagements horaires ;
- valoriser la reconversion professionnelle en améliorant l'accompagnement dans le cadre du reclassement ;
- inclure l'adaptation des objectifs dans des modalités d'adaptation des postes. Cette démarche est innovante.

M. BOYER CHAMMARD fait observer que cette démarche révolutionne l'approche de l'organisation du travail et de la production.

Mme MAUGARS évoque un débat mené dans les groupes de travail qui posait la question d'une adaptation des objectifs attendus non seulement des personnes en situation de handicap mais aussi des salariés confrontés aux risques psychosociaux.

- Fiche-action n° 8 : mise en place d'un dispositif d'accompagnement humain des personnes en situation de handicap psychique. Il concernera dans un premier temps une personne par an. Le FIPHFP insiste sur la nécessité pour le bénéficiaire d'être volontaire. Cet accompagnement est autant professionnel que relationnel. La convention signée par la CNAV sera la première à comporter ces aides.
- Fiche-action n° 9 : adaptation des postes de travail et études relatives à ces adaptations.
- Fiche-action n° 10 : facilitation et allègement des déplacements (adaptation de véhicules, prise en charge de déplacements en véhicules adaptés, ouverture du télétravail aux personnes en situation de handicap).
- Fiche-action n° 11 : adaptation des supports de travail et de formation, traductions.
- Fiche-action n° 12 : formation aux aides techniques et à la compensation du handicap et rémunération de l'agent durant sa formation.
- Fiche-action n° 13 : formation au titre de la reconversion professionnelle. Le FIPHFP finance des formations qualifiantes et diplômantes d'un an.
- Fiche-action n° 14 : facilitation de la prise de poste après une reconversion par la mise en œuvre du tutorat.
- Fiche-action n° 15 : facilitation des événements liés à l'activité professionnelle des agents en situation de handicap sensoriel. Il s'agit d'une aide forfaitaire pour couvrir des frais annexes.

Mme BEHOTEGUY remarque que des initiatives ont déjà été prises en faveur du recrutement de personnes en situation de handicap.

Mme LATOUR explique qu'il s'agit de formaliser toutes ces initiatives pour constituer une politique à part entière.

M. ROSSILLI met en perspective les objectifs de recrutement de la convention FIPHFP et ceux fixés par la COG, qui ne sont pas respectés. La tendance est plutôt aux pertes d'emplois qu'aux créations. Il doute que des centaines de recrutements soient opérées dans les années à venir.

M. BOYER CHAMMARD confirme le rythme de recrutements sur les dernières années.

Le budget provisoire

Mme LATOUR précise que le budget correspondant à la première année sera débloqué à la signature de la convention. Un an plus tard, si la CNAV en a dépensé 70 %, le montant de la deuxième année sera débloqué. Enfin, la CNAV assurera les avances pour la troisième année, qui se terminera par un solde de tout compte au terme de la convention.

M. BOYER CHAMMARD précise que ce budget est prévisionnel et peut évoluer.

A la demande de Mme BEHOTEGUY, Mme LATOUR explique que l'emploi d'une personne en situation de handicap, recrutée dans le cadre de la convention, n'est pas aidé. Cependant, il s'inscrit dans le quota de 6 % qui détermine si la CNAV a rempli ses obligations.

A la demande de Mme BEHOTEGUY, M. BOYER CHAMMARD précise qu'à l'issue de la convention, le tutorat se poursuivra pour les personnes bénéficiaires.

Mme LATOUR souligne qu'il est possible de signer une nouvelle convention au terme des trois ans. Néanmoins, l'objectif est que la CNAV n'en ait plus besoin.

En réponse à M. ROSSILLI, M. BOYER CHAMMARD explique que la convention s'inscrit dans le cadre de l'accord sur la responsabilité sociale de l'employeur. Il souligne que si la CNAV remplit ses objectifs de 6 % de salariés en situation de handicap, elle n'aura plus à verser 300 000 euros, ce qui dégagera des marges de manœuvre supplémentaires pour financer d'autres actions. Il ajoute cependant qu'il ne s'agit pas d'un enjeu financier mais en priorité de la responsabilité sociale de l'employeur.

Mme MAUGARS demande si une réflexion particulière est menée à Tours sur la pyramide des âges.

M. BOYER CHAMMARD souligne les nombreux recrutements de jeunes salariés opérés à Tours.

Présentation de l'évolution des charges et des effectifs de la DAE

Mme ROUSSEAU présente ce rapport. Depuis 2006, les activités de la DAE concernent des assurés soit nés, soit domiciliés à l'étranger, hormis les archives employeurs. Le pilotage et le suivi statistique de ces activités sont assurés via des requêtes. Les résultats sont mis à disposition des managers et des techniciens. En revanche, les autres recherches de la direction sont opérées via une démarche manuelle.

Les archives employeurs

La DAE gère toutes les demandes de recherches dans les archives employeurs qui émanent aussi bien de la CNAV Ile-de-France que des Carsat.

Il est constaté une légère augmentation des entrées sur 2010-2011, une augmentation des sorties en 2011 et un stock important.

Cette activité est impactée par les régularisations de carrière de la branche retraite. Plus la branche procède à des régularisations de carrières, plus elle est amenée à solliciter les archives employeur.

Dans le cadre de la COG 2009-2013, il est prévu d'intégrer une seule classe d'âge dans les RDC systématiques au lieu de deux. A compter de 2013, les RDC systématiques disparaîtront en raison de l'évolution du droit à l'information.

En 2011, les Carsat et la CNAV Ile-de-France n'ont pas atteint l'objectif fixé par la COG en termes de traitement des RDC. Toutefois, suite à une baisse de l'activité retraite liée à la réforme, un plan d'actions a été lancé afin de traiter un maximum de dossiers. C'est pourquoi les demandes de recherche dans les archives employeurs ont augmenté, ce qui a créé des stocks et généré des délais de réponse importants.

Le plan d'actions s'articule autour des axes suivants :

- rappel des procédures à respecter avant d'effectuer une demande de recherche (ensemble des techniciens de l'IDF) ;
- renforcement des effectifs pour occuper tous les postes de recherche (temporaires juillet et août + détachement techniciens SANDIA) ;
- prise en charge par les techniciens conseil DAIF et DAE des demandes de recherche à compter de 1998 via le GED données sociales ;

A la demande de M. ROSSILLI, Mme ROUSSEAU précise que cela représente près de 10 % des demandes de recherche des archives employeurs.

- édition centralisée sur le site de Tours des demandes des différents secteurs Ile-de-France et des Carsat (projet à l'étude en lien avec la DMOA).

Point de situation au 23 septembre 2011

Le stock compte 7 912 demandes contre plus de 17 000 au moins de juin. Le plan d'actions mis en place commence donc à porter ses fruits.

Le délai de traitement est passé de 80 à 51 jours. L'idéal serait de traiter les demandes dans un délai d'un mois.

Mme ROUSSEAU répète que les RDC systématiques disparaîtront à compter de 2013. Cependant, leur fin prochaine génère un goulot d'étranglement. L'objectif est de parvenir, d'ici la fin de l'année, à des normes d'activité satisfaisantes.

M. ROSSILLI remarque que les centaines de recrutements évoqués précédemment pourraient intéresser la DAE.

Mme ROUSSEAU déplore que les services formulent systématiquement une demande auprès des archives employeurs et la doublent d'une demande auprès de l'assuré. La dématérialisation des dossiers avait été envisagée mais le système initialement prévu ne pourra pas être mis en place en raison du remplacement de Lotus.

Activité Sandia

Sandia immatricule pour le compte de l'INSEE les assurés nés à l'étranger et dans les TOM et gère les litiges des personnes nées hors de France (modifications d'identité, homonymies).

Les immatriculations ont conduit à une augmentation de la charge de travail avec un stock au 31 août 2011 de 9 798 dossiers et un délai moyen de traitement de six jours. Cette activité est majoritairement prise en charge par une société extérieure, Capimat.

Les litiges sont traités essentiellement par Sandia avec une montée en charge progressive des nouveaux techniciens suite à la création du deuxième secteur. Des litiges simples peuvent être transmis à Capimat.

Le délai de traitement est d'environ trois semaines. Cette situation devrait se régulariser en octobre afin d'obtenir des résultats plus satisfaisants.

Activité courrier

Le rapport présente l'activité 2009-2010-2011 avec une baisse des activités classiques et une activité conjoncturelle liée aux questionnaires majoration PR, soit 5 802 dossiers en 2011.

Les charges des différentes activités, courrier cyclique ou DSS, diminuent plus rapidement que les effectifs.

A la date du 23 septembre 2011, le stock et les délais de traitement ne sont pas satisfaisants. Leur baisse progressive pourrait être amorcée dans un mois.

Le stock a décru de plus de 6 596 courriers en trois semaines, atteignant un niveau de 28 000 courriers, pour un délai de traitement de cinq mois.

Activité des rédacteurs

Ils prennent en charge les e-mails et courriers en lien avec les 21 agences retraite et rachats et le service 602. Le volume des entrées et sorties a crû respectivement de 10,68 % et 12,05 % en 2011, avec un stock de 1 303 dossiers.

L'un des objectifs de la COG voulait que les rédacteurs de la DAE prennent en charge tous les e-mails des assurés de l'étranger, via un applicatif spécifique. 98 % des e-mails doivent être traités dans un délai de 48 heures. Cette activité se déroule convenablement. La moyenne mensuelle s'élève à 707 e-mails et représente environ 20 % des charges des rédacteurs.

Activité rachats

Les entrées ont cessé en début d'année suite au changement réglementaire. L'activité est donc complétée par la prise en charge de régularisations de carrière.

A la demande de M. ROSSILLI, Mme ROUSSEAU indique que les circulaires d'application du décret ne sont pas parues. Cependant, les nouveaux textes entraîneront peu de demandes de rachat.

Activité retraite

Elle se présente sous forme de requêtes. Il n'est pas possible de les classer par entrée et sortie. Il existe deux types de requêtes qui mettent en évidence les sorties.

L'activité retraite de la DAE traite aussi bien les demandes d'information, d'attribution de droit que les autres attributions. Elle comprend aussi la révision de droit et la régularisation de carrière.

Depuis la mise en place des pôles de compétences entre les Carsat, les charges ont baissé. La DAE traite aujourd'hui 40 % des assurés de l'ensemble des Carsat.

Les autres attributions ont enregistré une baisse importante liée à la suppression de l'article L. 814 et de la majoration pour conjoint.

La tendance est à la stabilisation des sorties.

Les révisions sont traitées à plus de 80 % par le 602, chargé des révisions cycliques de premier niveau. Moins de 20 % sont traitées par les agences.

Les stocks au 31 août 2011 représentent 6 764 dossiers. La situation est donc satisfaisante.

A la demande de M. ROSSILLI, Mme ROUSSEAU précise que toutes les requêtes sont intégrées, sauf l'activité ROLEX.

Activités spécifiques

Elles concernent aussi bien l'ordonnancement, les requêtes ou la majoration PR.

Liées à l'ordonnancement

Les dossiers qui ne peuvent être traités par l'OR sont transférés à ROLEX. 13 TC sont spécialisés et y consacrent cinq à sept jours par mois hors agence.

Les paiements hors électroniques (PHE) sont pris en charge depuis le début de l'année. 6 TC sont spécialisés, à raison de deux jours par semaine hors agence. Ils traitent le flux et suivent la réintégration du paiement dans l'OR.

Les requêtes

Les revalorisations manuelles (via Rolex) n'ont été traitées que pour 17 % des dossiers. Les anomalies de revalorisation sont traitées par les 6 TC qui traitent également les PHE. Le taux de réalisation actuel est de 20 %.

A la demande de M. ROSSILLI, Mme ROUSSEAU précise que les modalités de traitement de ces 2 activités sont similaires à celles retenues pour ROLEX (c'est-à-dire hors agence, 5 à 7 jours par mois)

La requête concernant SAM polypensionnés représentaient en 2010, 11 344 dossiers. Une formation a été dispensée aux agents et le traitement des dossiers hors Portugal est pris en charge progressivement par l'ensemble des TC au sein des agences sous forme de "journée dédiée".

La requête concernant les artistes auteurs concerne environ 400 dossiers. Les modalités de prise en charge ne sont pas définies ce jour.

Traitements liés à la majoration PR

11 techniciens conseil volontaires ont été mobilisés sur cette partie. Ainsi, les régimes spéciaux se sont vus notifiés la part RS. Le volume a été traité à 80 %.

La majoration PR à ordonnancer via ROLEX représente 2 058 dossiers, avec un taux de réalisation de 3 %.

42 073 questionnaires en lien avec l'activité du 602 ont été pris en charge. Le taux de réalisation est de 13 %.

En résumé, on constate une augmentation significative de l'activité ROLEX, notamment liée aux majorations PR. Six nouveaux TC ont été formés, ce qui représentera à terme, une équipe de 19 TC sur un effectif de 148 agents.

Les questionnaires majoration PR seront exploités sur plusieurs mois.

Evolution des effectifs

Les TCCI Archives sont passés de 32 à 29 avec en 2013, la perspective de la fin des RDC systématiques.

Les TCCI Sandia sont stables à 28.

Les TC Rachats sont stables à 15.

Les TCCI Courriers sont passés de 68 à 58, avec une baisse des charges pérennes.

L'effectif des rédacteurs reste stable, à 10 agents.

Les TC Retraite demeurent stables, à 155.

M. BOYER CHAMMARD souligne la qualité du travail accompli par Mme ROUSSEAU et les équipes.

M. ROSSILLI demande si tous les TC sont amenés à traiter les majorations PR ou si certains en sont déchargés en raison de leur ancienneté.

Mme ROUSSEAU explique qu'il a été conclu, au niveau de l'EAT, que la nouvelle génération des TC n'était pas formée dans le cadre de la formation agence école. Ils sont donc exclus du traitement des majorations PR.

A la demande de M. ROSSILLI, Mme ROUSSEAU précise que les effectifs ne prennent pas en compte les absences et congés mais reflètent la réalité.

Mme MAUGARS assure que les agents ne ressentent pas la diminution de la charge.

Mme ROUSSEAU indique que les retours des agences sont plutôt positifs, mais que les TC ne voient pas toutes les charges. Elle reconnaît que l'activité ROLEX est plus importante qu'initialement prévue. A ce sujet, elle rappelle que la Cour des Comptes mène actuellement un audit, ce qui impose une rigueur accrue. Il faut trouver un équilibre entre les moyens nécessaires au traitement des dossiers, le système d'information et les actions envisageables.

Présentation du rapport annuel 2010 de la médecine du travail

M. GUAY regrette de ne pouvoir apporter d'informations. Il a intégré la CNAV en 2011 et les demandes d'entretien avec son prédécesseur n'ont pas abouti.

Mme MOSYUSKA présente le rapport annuel de la médecine du travail.

Les locaux du service de santé ont été réaménagés pour préserver la confidentialité.

L'infirmerie s'est vue attribuer une ligne téléphonique, des numéros d'urgence et un carnet de liaison avec Mme MOSYUSKA.

Le médecin du travail était M. KALFON. Il travaillait deux jours par semaine et était assisté par une infirmière.

L'équipement mis à disposition du médecin du travail n'a pas évolué.

M. GUAY précise avoir demandé le changement du visiotest, qui devrait intervenir en 2012.

L'effectif global au 1^{er} janvier 2010 est de 709 personnes, dont 27 agents en invalidité, 1 en congé sans soldes, 2 en congé parental. 32 agents sont reconnus handicapés et 15 en emplois vacances.

37 salariés sont soumis à surveillance médicale particulière, 36 pour le travail sur écran et 1 pour les agents biologiques.

L'effectif soumis à risque de maladie indemnisable compte 9 personnes, exposées à l'amiante.

M. GUAY précise que deux chantiers de désamiantage ont eu lieu à deux périodes différentes. Les risques existaient donc pour les agents qui travaillaient à cette époque mais ils ne demandent pas de surveillance particulière. En revanche, il existe toujours une obligation de suivi professionnel et post-professionnel. A la demande de Mme MAUGARS, il précise qu'il s'agit de personnels de maintenance.

Mme MOSYUSKA indique que 2010 a enregistré 192 visites médicales annuelles et 55 examens médicaux non-périodiques.

218 personnes ont été déclarées aptes, 20 en aptitude avec restrictions, 1 inapte au poste mais apte à un autre poste, 1 inaptitude temporaire et 7 visites n'ont donné lieu à aucune fiche d'aptitude.

Un protocole d'évacuation des blessés et malades a été validé en 2011.

A la demande de Mme MAUGARS, M. GUAY explique que ce protocole a été mis en place suite au retour à domicile d'une personne malade, déclarée inapte à conduire. Cette procédure stipule que le médecin émet un avis quant à l'aptitude du malade ou du blessé à rentrer chez lui seul. Le cas échéant, la personne est accompagnée en toute sécurité. La procédure sera publiée sur Tam Tam.

21 accidents de travail ont été déplorés en 2010.

Un registre des accidents bénins a été mis en place afin de permettre une déclaration ultérieure, si nécessaire.

Analyse des accidents intervenus en 2010

M. AVEROUS explique qu'il s'agit des déclarations de la CNAV mais pas forcément des prises en charge par la CPAM.

21 accidents de travail ont été déplorés en 2010 :

- 8 accidents domicile-travail ;
- 4 sur le parking de la CNAV ;
- 3 chutes dans les escaliers ;
- 6 accidents au bureau.

Soit au total, 13 chutes, 3 accidents de circulation et 5 accidents divers.

A titre de comparaison, au 28 septembre 2011, 26 accidents ont été déplorés, dont 6 dus au verglas (4 à domicile et 2 sur le trajet domicile-travail).

Aucun accident n'a donné lieu à une enquête. Des arbres des causes ont été établis. Les accidents peuvent donner lieu à une action pour éviter la récurrence, telle que la réfection du passage piéton entre Tours 2 et l'abri fumeurs.

Mme MOSYUSKA reprend la présentation du rapport 2010 de la médecine du travail.

222 soins ont été dispensés entre octobre à fin décembre 2010.

41 laissez-passer médicaux ont été délivrés.

3 études ergonomiques de postes ont été menées.

A la demande de Mme DUPUY, M. GUAY explique que les interventions sur l'ergonomie des postes font suite à examen ou consultation.

M. ROSSILLI déplore l'absence de données sur les demandes de reconnaissance de maladies professionnelles. Certains collègues attendent toujours une demande de l'employeur sur ce point.

M. GUAY rappelle qu'il existe une possibilité de recours devant le tribunal des affaires sociales.

III- INFORMATIONS/QUESTIONS DIVERSES

Présentation de l'avancée des travaux sur le document unique

M. BELDA explique que des entretiens individuels et collectifs ont été conduits de mars à juillet, avec des visites de sites par le cabinet Reor, afin de répertorier l'ensemble des métiers de la CNAV et de prendre en compte l'environnement des sites et compléter les analyses des risques afférentes. Cette première étape a permis d'évaluer les risques par métier pour chaque unité de travail.

Suite à ces rendez-vous, le nombre d'unités de travail a été dimensionné pour la CNAV, ce qui a permis de regrouper les métiers présentant des expositions à des risques similaires et de cibler les risques par métier afin d'apporter une réponse concrète via la mise en œuvre des plans d'actions.

A ce jour, 14 000 unités de travail ont été validées, regroupant l'ensemble des métiers de la CNAV. La prochaine étape consistera en la mise en place des groupes de travail qui devront, avec l'aide du cabinet Reor, définir et proposer des plans d'actions et les axes prioritaires de prévention.

20 groupes de travail ont été définis : 15 à Flandre et 5 à Tours. Ils seront constitués de l'intervenant du cabinet Reor, des responsables de sécurité Paris et Tours, de certains membres du groupe projet, et de représentants des unités de travail. Ces groupes se réuniront du 26 octobre au 23 novembre 2011.

A partir des propositions des différents groupes, la finalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels interviendra fin novembre pour une présentation au comité de pilotage et aux CHSCT en décembre 2011.

A la demande de Mme MAUGARS, M. BELDA précise que les groupes ont été définis par le cabinet Reor et les groupes de travail.

M. AVEROUS signale que la réunion du groupe de pilotage aura lieu les 11, 12 et 13 octobre et que les groupes seront définitivement constitués à cette occasion.

IV- QUESTIONS POSEES PAR LES MEMBRES DU CHSCT

Risques psychosociaux : prise en compte des mal-être par l'encadrement

M. BOYER CHAMMARD indique qu'il existe une grande mobilisation de la direction sur le sujet, en association avec les partenaires sociaux. Deux réunions de négociation ont été organisées et un plan d'actions ambitieux est en cours d'élaboration.

Date de mise en place de la cloison dans le secteur rachat 6241 porte 3106

M. BELDA avait été saisi par M. ROSSILLI afin de mettre en place une cloison visant à protéger un agent des courants d'air. Il s'est avéré que la personne souhaitait une cloison toute hauteur, ce qui n'était pas prévu dans ce secteur. Il n'y aura donc pas de cloison.

En réponse à Mme MAUGARS, il indique que les mesures démontrent que la solution actuelle offre le plus de luminosité.

M. ROSSILLI considère que des réponses écrites aux questions non traitées en séance sont insuffisantes. En conséquence, elles sont réinscrites à l'ordre du jour.

Mme MAUGARS signale le principe de réponse écrite a cours au CHSCT de Paris.

M. BOYER CHAMMARD précise qu'à Paris, les réponses sont remises aux élus avant la réunion où les réponses sont discutées.

L'examen des questions non traitées est renvoyé au CHSCT du 9 novembre.

Mme MAUGARS déplore que le manque de temps empêche d'examiner tous les points inscrits à l'ordre du jour. Les questions posées par les collègues sont urgentes.

La séance est levée à 13 h 00.