

CHSCT DE COORDINATION
Réunion du 12 décembre 2007

Liste des participants :

Participants	DDS	Présent(s)	Absent(s)	Excusé(s)
Le Président ➤ Gonzalve de CORDOUE	DRH	X		
Le Président adjoint ➤ Catherine LEMOINE	DRHR	X		
La Secrétaire ➤ Isabelle MARCHAND FO	DRHR	X		
Le Secrétaire adjoint ➤ Hervé GUFFANTI SICTAM-CGT	ORYW	X		
<u>Les Présidents des CHSCT</u>				
<i>CHSCT 1 :</i> ➤ Césaréa BRISBOIS	ESC	X		
<i>CHSCT 2</i> ➤ Franck GOLDNADEL	CDGE	X		
<i>CHSCT 3</i> ➤ Bernard PORQUET	LBGX	X		
<i>CHSCT 4</i> ➤ Jean-Marc ROUXEL	DHA	X		
<i>CHSCT 5</i> ➤ Jean-Pierre ROCHE	ORYX	X		
<i>CHSCT 6</i> ➤ Catherine CHRIST	ORYP	X		
<i>CHSCT 7</i> ➤ Xavier DUBRAC	INA	X		
<i>CHSCT 8</i> ➤ Hubert FONTANEL	IMO	X		

Participants	DDS	Présent(s)	Absent(s)	Excusé(s)
Les secrétaires de CHSCT				
<i>CHSCT 1</i> ➤ Gilbert BARRAY SICTAM-CGT	ESCR	X		
<i>CHSCT 2</i> ➤ Juliette BEAUDEQUIN FO	CDGE	X		
<i>CHSCT 3</i> ➤ Frédéric BOUSQUET SPE-CGT	CDGL	X		
<i>CHSCT 4</i> ➤ Yannick CARON, pi FO	CDGX	X		
<i>CHSCT 5</i> ➤ Isabelle MARCHAND FO	DRHR	X		
<i>CHSCT 6</i> ➤ Hervé GUFFANTI SICTAM-CGT	ORYW	X		
<i>CHSCT 7</i> ➤ Jean-Michel GASPARD SICTAM-CGT	INAL	X		
<i>CHSCT 8</i> ➤ Nathalie GOULARD, pi SICTAM-CGT	DCG	X		
Les Représentants Syndicaux :				
➤ Corinne BRASSEUR (UNSA-SAPAP)	ESCO	X		
➤ Richard DUVAL (SICTAM CGT)	INAM	X		
➤ Christelle MARTIN (FO)	ESCR	X		
➤ José MUNOZ (CFE-CGC)	ORYW	X		
➤ Eric PEPIN (SPE CGT)	ORYR	X		
➤ Medhi SOUKEHAL (SPASAP-CFDT)	CDGT	X		
La DRH				
➤ Sandra GUENARD	DRHR	X		
➤ Philippe TELLIER	DRHR.3	X		
Le Médecin du Travail				
➤ D^r Dominique GINESTE	DRHR	X		
Invités :				
➤ Jean-Luc MAURY (point N°3)	DRHR.3	X		
➤ Michel CLEREL (point N°5)	SPRM	X		
➤ Marc BOUTROUX (point N°6)	DMCI	X		

ORDRE DU JOUR

	Pages
1. Adoption du compte-rendu de la réunion du 19/09/2007	4
2. Présentation des résultats généraux d'accidents du travail du 3 ^{ème} trimestre.....	4
3. Point d'étape sur la procédure de traçabilité d'exposition des agents aux produits chimiques	6
4. Consultation sur le programme des actions transversales HSCT, pour 2008	8
5. État de la situation vis-à-vis des risques de pandémie grippale et de chikungunya	13
6. Tour de table des CHSCT	14
7. Questions diverses.....	16

ANNEXES

- Feuille d'émargement
- Documents relatifs à la norme "Oeko-Tex standard 100"

1. Adoption du compte-rendu de la réunion du 19/09/2007

La Secrétaire stipule qu'elle a intégré les observations du Président, de JL Pigeon, et de V. Gossot.

→ En l'absence de remarques en séance, le procès-verbal est adopté.

I. Marchand rappelle qu'un procès-verbal doit refléter les propos tenus en séance. On ne peut y rajouter des éléments de réponse ou des informations supplémentaires qui auraient été oubliés en séance.

JP Roche souhaite entendre la position de la direction sur l'appartenance syndicale figurant dans les procès-verbaux.

C. Martin souhaite que l'appartenance syndicale figure aux PV des CHSCT locaux. Selon elle, les élus portent les positions et orientations de leur organisation syndicale.

R. Duval ajoute que les CHSCT émanent du CE, les élus sont proposés par les organisations syndicales, en conséquence il se joint à la position de FO en la matière. Concernant l'ajout d'information dans un PV, il stipule que le Secrétaire est seul juge. Il ajoute que les débats sont enregistrés, et font foi.

E. Pépin s'associe aux propos de C. Martin et R. Duval. Il ajoute que si la Direction s'entête à ne pas vouloir mettre l'étiquette syndicale des intervenants, figureront de toute façon au PV les consignes de vote des organisations syndicales, qui auront été données pendant des interruptions de séance.

C. Lemoine rappelle que les membres du CHSCT sont élus par le Grand Collège, composé des Délégués du Personnel et des membres du CE. On ne peut pas réduire le CHSCT en tant que seule émanation du CE. Par ailleurs, la loi prévoit que les membres du Grand Collège ne sont pas forcément des membres des organisations syndicales. Il peut en effet y avoir des candidats libres, non affiliés à un syndicat. Elle ajoute que l'article L.431.4, dont les dispositions ont été confirmées par un arrêté de la Cour de Cassation du 05/12/06, stipule : *"lorsque le CHSCT est consulté sur les décisions du Chef d'entreprise, il assure l'expression collective des salariés et non celle des syndicats. Ses avis doivent donc être émis par les membres élus des salariés, et non par les organisations syndicales sur les listes desquelles ils auront été précisément élus"*.

Elle ajoute que rien n'empêche que le Représentant Syndical assistant à la réunion plénière du CHSCT fasse état de la position de son organisation syndicale avant le vote (auquel il ne participe pas). Lorsque les membres du CHSCT votent, ils se prononcent en tant qu'élus des salariés.

2. Présentation des résultats généraux d'accidents du travail du 3^{ème} trimestre

Ph. Tellier note que les indicateurs sont en baisse par rapport à la même période l'an passé. Le nombre d'accidents avec arrêt est inférieur d'environ 17%, et le nombre de jours d'arrêt est inférieur d'environ 20%, par rapport aux résultats de septembre 2006. Cela a donc une incidence sur les taux de fréquence et de gravité :

- TF : -15% par rapport à la même époque en 2006,
- TG : -20% par rapport à la même époque en 2006.

Le taux de fréquence (16,7), est le plus bas enregistré depuis 1988.

Ph. Tellier rappelle que les objectifs pour 2007 sont :

- TF : 17
- TG : 0,73 (l'on enregistre 0,74 à fin septembre)

En revanche, on note une augmentation notable (+20%) des accidents de trajet par rapport à la situation de septembre 2006. Ils sont plus nombreux, mais cependant moins graves car on enregistre en moyenne 44 jours d'arrêt de travail par accident (-10 jours par accident en moyenne, par rapport à la même période en 2006).

Les agents dépendant des périmètres de compétence des CHSCT n°3, 1 et 5 (regroupant les directions opérationnelles), sont les plus touchés en nombre d'accidents.

La tendance à fin octobre, est TF à 16,5 et TG à 0,74.

Cette présentation amène les remarques et questions suivantes :

I. Marchand note qu'il y a des efforts à faire dans les domaines de la circulation, des chutes et des agressions (souvent requalifiées en accidents de travail).

Elle suggère que le traitement des accidents du travail soit revu. En effet, certaines fiches sont validées tardivement par les hiérarchies, et elles arrivent par paquet dans les messageries des CHSCT. Leur traitement et suivi par les Secrétaires des CHSCT est donc difficile.

Ph. Tellier indique que certains traitements tardifs sont dû au fait que les Chefs de Services attendent le retour des victimes pour s'entretenir avec elles des circonstances et mesures de prévention. DRHR-Prévention l'a constaté et a fait des rappels aux différents services concernés. Toutefois, le logiciel n'est pas remis en cause, il s'agit plutôt de la rapidité de certains utilisateurs dans le traitement de leurs fiches, qu'il convient de recadrer.

C. Martin constate effectivement que les directions opérationnelles sont les plus touchées en termes d'accidents du travail. Toutefois, elle note que CDGE et CDGA sont 2 fois moins touchées que les autres UO. Elle demande des explications sur cet état de fait. Pourquoi l'aérogare 2 enregistre moins d'accidents, quelles mesures de prévention met-elle en œuvre, que les autres UO pourraient également appliquer.

Concernant les accidents de trajet toujours en augmentation, elle souhaiterait pour chaque CHSCT que les données soient croisées avec les horaires de travail, et les durées des vacances, pour en tirer d'éventuelles tendances.

F. Goldnadel n'a pas échangé avec ses collègues des autres CHSCT, il n'est donc pas en mesure d'apporter des réponses précises. Toutefois, il note par exemple, que

- Les CHSCT 1 et 5 ont dans leur périmètre l'escala, direction qui a des accidents spécifiques,
- Le CHSCT 3 a quant à lui un périmètre très vaste, et par ailleurs il a dans son périmètre les pompiers aéronautiques qui ont souvent des accidents lors de leurs entraînements sportifs.

Concernant les accidents de trajet, M. Soukehal indique que l'augmentation est plus importante, car rapportée en nombres absolus, par rapport à la baisse des effectifs, les accidents sont donc plus fréquents.

Il note que sur le 3^{ème} trimestre, il y a plus d'accidents que sur les autres trimestres. Il demande si une analyse a été menée en la matière.

Ph. Tellier rappelle que sur la période de juillet à septembre, il y a moins d'heures travaillées (congés), donc les taux de fréquences sont impactés. Par ailleurs, les directions opérationnelles ont une activité plus soutenue pendant la période estivale. Une activité plus soutenue combinée à un effectif moindre, explique selon lui ces indicateurs défavorables.

Pour M. Soukehal, les explications de Ph. Tellier ne suffisent pas à justifier le fait que le 3^{ème} trimestre à lui seul, représente environ 40% des accidents d'une période de 9 mois. Il demande des analyses complémentaires.

G. de Cordoue indique que lors de la prochaine réunion, un point sera fait sur les statistiques accidents du travail et de trajet pour l'année 2007. Des éclairages seront certainement apportés.

Ph. Tellier ajoute que la collecte des informations relatives aux accidents de trajet est en cours (cf étude menée par DRHR.3 ayant fait l'objet d'une présentation lors du dernier plénier).

I. Marchand demande si le retour de la fiche d'analyse a été rendu obligatoire, comme elle l'avait précédemment suggéré.

Ph. Tellier stipule qu'une fiche d'analyse est envoyée aux accidentés, des relances sont effectuées, toutefois le remplissage de cette fiche est à la discrétion des agents.

I. Marchand indique qu'elle demandera lors du prochain plénier, l'activation d'une commission transversale sur les accidents de travail. Elle proposera à la DRH, un travail en amont sur la rédaction des missions de cette commission.

Le Président stipule que nos actions de prévention doivent bien évidemment découler des situations les plus accidentogènes, mises en lumière par l'analyse des accidents du travail. L'entreprise doit en conséquence se doter des moyens les plus pertinents pour avoir des analyses les plus pertinentes sur ces situations d'accidents au travail.

Pour ce qui concerne le fait de rendre obligatoire le remplissage de la fiche d'analyse, il pose la question de savoir dans quelle mesure la direction n'outrepasserait-elle pas ses prérogatives ?

3. Point d'étape sur la procédure de traçabilité d'exposition des agents aux produits chimiques

JL. Maury rappelle que réglementairement depuis 2003, la traçabilité d'exposition des agents aux produits chimiques, aux rayonnements ionisants, et à l'amiante, est obligatoire.

Au niveau national, il n'existe pas de méthodologie. L'INRS préconise certaines priorités, sans toutefois donner de méthode. Le Service Prévention des Risques Professionnels a donc travaillé sur une méthodologie, qui a été validée par le Service Santé au Travail. La méthodologie tient compte de 3 paramètres :

- les produits utilisés,
- les agents,
- les postes de travail.

Une liste exhaustive de tous les produits chimiques utilisés a été créée sous forme d'une base de données. Les inventaires de chaque UO et des achats ont été enregistrés dans cette base. Par ailleurs, le SIRH a fourni la base de données des employés.

Pour ce qui est de l'analyse des postes de travail, un document support type a été rédigé. Ce document tient compte de 8 critères dont 2 relatifs au produit lui-même : sa dangerosité, et sa volatilité ; et 6 autres critères relatifs à l'utilisation du produit :

- quantité, lieu, fréquence, et procédé d'utilisation,
- protection collective, et/ou individuelle mise en place.

Un logiciel spécifique a été développé pour procéder à l'évaluation de l'exposition de chaque agent. Dans celui-ci figurera, les bases de données agents et produits, ainsi que les fiches d'analyses. Les analyses des postes seront faites par les acteurs terrains, toutefois le logiciel est conçu de manière à éviter toute subjectivité.

L'évaluation des postes permettra une mise à jour des fiches de poste. Par ailleurs, cela permettra aux Médecins du travail de consulter les fiches des agents, et de faire un suivi médical renforcé des personnels exposés. Via SIRH, une fiche individuelle par agent pourra

alors être éditée lors du départ de l'entreprise. Cette attestation d'exposition est une obligation réglementaire.

Cette présentation amène les remarques et questions suivantes :

Pour H. Guffanti, concernant les travaux nécessitant une habilitation, il manque le péril animalier (cf document transmis avec l'ordre du jour de la réunion). En effet ces agents doivent être habilités pour la manipulation d'armes.

Par ailleurs, il demande si le suivi de l'exposition à l'amiante est prévu.

JL. Maury rappelle que réglementairement la traçabilité d'exposition des agents est obligatoire pour les produits chimiques, les rayonnements ionisants, et l'amiante. DRHR.3 ne s'est pas focalisé sur les agents chimiques dangereux, qui ne sont que la phase 1 du recensement. En effet le logiciel, et les fiches d'analyse des postes tiennent compte de ces 3 paramètres. Toutefois, il convient de se donner des priorités. On débute par les produits chimiques, puis suivront l'amiante, les rayonnements, les contraintes physiques (bruit...)... au fur et à mesure, les bases de données s'étofferont.

Pour ce qui concerne la liste des travaux nécessitant une habilitation, quelques exemples ont été listés, mais la liste n'est pas exhaustive.

Concernant la traçabilité des produits chimiques, G. Barray fait remarquer que le laboratoire ADP qui valide les produits chimiques employés dans l'entreprise, ne figure pas dans la présentation.

JL Maury indique que le "groupe de travail produits chimiques" auxquels participent les experts, à savoir le laboratoire, les Médecins du Travail, SPR, et DRHR.3, valide les produits utilisés dans l'entreprise. Ceux-ci sont par conséquent référencés dans la base de données utilisée pour la traçabilité d'exposition. Le laboratoire est bien partie prenante dans la méthodologie.

M. Soukehal demande qu'elle est la méthode employée pour l'analyse des postes de travail. S'agit-il du poste particulier de chaque agent, ou bien d'un groupe de postes. Par exemple, pour évaluer les rayonnements ionisants, il demande à connaître la méthodologie? En effet, un agent peut passer plusieurs heures devant un appareil X-Ray, alors qu'un autre ne passera que ponctuellement à côté.

JL. Maury indique qu'un poste de travail n'est pas uniquement un lieu physique. Cela englobe également l'activité. La fréquence d'exposition est l'un des paramètres d'analyse d'un poste.

G. de Cordoue rappelle que la traçabilité d'exposition des agents, est réglementairement obligatoire. L'entreprise doit par conséquent rapidement se mettre en conformité. Ce sont plus les emplois que les postes, qui sont visés dans cette démarche. Pour finir il rappelle que l'entreprise doit produire à l'agent un certificat, sorte de "carte vitale", lorsque celui-ci quitte l'entreprise. Cela lui permettra en cas de problème de santé, de produire le document à son médecin traitant, pour voir s'il y a un lien de cause à effet.

I. Marchand demande si l'entreprise a déjà produit des certificats relatifs à l'exposition à l'amiante.

D. Gineste confirme que cela a déjà été fait, notamment lors du crash du Concorde.

4. Consultation sur le programme des actions transversales HSCT, pour 2008

Ph. Tellier indique que le programme 2008 tient compte des remarques émises dans cette instance, lors de la présentation du programme 2007. En effet, seules les actions transversales y figurent. Les actions récurrentes faisant partie des missions permanentes du service prévention, ou du réseau, n'y figurent pas.

Ce programme sera bien évidemment complété par les programmes locaux, qui seront présentés dans les CHSCT locaux.

Il s'articule d'une part autour du PST (Plan Santé au Travail), d'autre part, à partir de la situation de l'entreprise à la fin septembre. Les résultats en termes d'accidents du travail, sont relativement encourageants.

10 actions de prévention ont été identifiées, sans ordre de priorité :

- Prévention du risque circulation piétonne, (représentant la moitié environ de nos accidents). La direction souhaite que chaque CHSCT s'implique, dans l'identification des risques de circulation, ainsi que dans à la réflexion sur la mise en œuvre des moyens de prévention associés.
- Prévention des accidents routiers (trajets et missions), (en hausse, car à fin septembre, nous arrivons pratiquement aux résultats de fin décembre 2006).
- Prévention des maladies professionnelles relatives à :
 - l'amiante,
 - l'exposition au bruit,
 - les TMS et lombalgies.

Concernant l'amiante, les DTA et fiches récapitulatives de risques sont faits. Une cartographie sera initiée, bien qu'il s'agisse d'une action non réglementaire. Cette cartographie nécessite qu'une personne soit formée sur Autocade. Cette dernière est actuellement en formation, et débutera ensuite la cartographie d'Orly Ouest.

Concernant le bruit : une cartographie d'exposition sonore a été faite sur CDG, il convient d'en faire de même sur Orly.

Concernant les TMS et lombalgies : bien que ce phénomène soit bien plus fréquent sur le plan national¹ que dans notre entreprise, une analyse sera initiée pour tenter de déterminer notamment, les perspectives d'évolution de la fréquence de cette maladie chez Aéroports de Paris.

- Révision qualitative du Document Unique : par la révision des critères d'évaluation afin d'assurer une certaine harmonisation entre les différentes évaluations.
- Traçabilité d'exposition aux risques chimiques de chaque agent, (cf présentation au point 3 de l'ordre du jour).
- Prévention risque Incendie / Explosion (ATEX : Atmosphère Explosive) : suite et fin de l'action précédemment initiée.
- Prévention des risques liés au vieillissement : adaptation des postes de travail, à ce nouveau phénomène. Cette action sera en lien avec le service santé au travail.
- Prévention du risque lié à la consommation d'alcool (on note une recrudescence, une dérive de certains comportements). Une réflexion doit être également menée au sein des CHSCT locaux, sur la manière d'appréhender ce risque, et d'aider les agents. C'est un risque qui influe directement sur la sécurité du consommateur, mais également de ses collègues.

Il ajoute que les objectifs en termes de Taux de Fréquence et Taux de Gravité ont été revus à la baisse. En effet, ils seront de l'ordre de moins 10% par rapport à 2007.

¹ Les TMS et lombalgies sont la 1^{ère} cause de maladies professionnelles au niveau national

G. de Cordoue note que nos objectifs sont ambitieux, et particulièrement celui de faire diminuer les accidents du travail de 10%. Il rappelle que les actions transversales seront déclinées dans les CHSCT locaux, en fonction de l'identification de leurs propres risques.

Cette présentation amène les questions et remarques suivantes.

I. Marchand note que le plan contrairement aux années antérieures semble plus réalisable, car plus modeste.

C. Martin salue le fait que la présentation du plan annuel transversal soit faite en décembre, et que celui-ci tienne compte des risques de l'entreprise. Néanmoins, elle souhaiterait que les priorités d'action soit revues.

Elles demandent le budget alloué aux actions de prévention. C. Martin ajoute qu'il convient de donner les moyens de parvenir à la pleine réussite des actions du plan.

Prévention des risques liés au vieillissement

I. Marchand indique que les représentants du personnel se battent pour que les agents puissent partir en retraite au plus tôt. Elle demande des éclaircissements sur ce point.

Ph. Tellier indique qu'il s'agit de mener une réflexion sur l'emploi des séniors. En effet, face à l'allongement de la durée du travail, l'entreprise aura de plus en plus de séniors et les postes de travail seront-ils encore adaptés... la DRH souhaite anticiper ces réflexions, pour avoir une vision précise de la situation dans quelques années.

D. Gineste ajoute que le travail en horaire de nuit, ou les métiers techniques seront une problématique pour les séniors. Il convient de réfléchir en amont (et bien avant 55 ans), à une évolution, une reconversion...

Selon E. Pépin, il ne faut pas faire d'amalgame entre travail des séniors et travail ou métier pénible ou travail de nuit. Cela relève de négociations dans d'autres instances.

Selon C. Martin, la Prévention des risques liés au vieillissement relève de la GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences), non d'une action du CHSCT.

TMS

I. Marchand demande s'il y a une recrudescence des demandes de sièges ergonomiques.

Concernant les TMS, D. Gineste rappelle que l'origine est poly-factorielle. Ils sont essentiellement liés à des mouvements répétitifs, le plus souvent des membres supérieurs. Le siège ergonomique n'est donc pas une solution pour les TMS. Elle rappelle qu'il existe 2 types de fauteuils ergonomiques, l'un réservé aux travailleurs handicapés, l'autre est sur le catalogue et peut être commandé en passant par la hiérarchie. La meilleure prévention des TMS, est une étude ergonomique en amont.

Ergonomie

I. Marchand souhaite que l'entreprise pratique une "ergonomie de prévention" en lieu et place d'une "ergonomie de correction".

Ph. Tellier précise qu'effectivement les 3 Ergonomes du Service Prévention des Risques Professionnels travaillent plus sur de la prévention que sur de la correction. En moyenne, plus de 2 d'entre eux travaillent sur de l'accompagnement de projet (de conception, d'installation), sur CDG notamment. Ils travaillent également sur l'adaptation et le maintien dans l'emploi, des personnes handicapées.

Amiante

I. Marchand se félicite d'avoir prochainement la cartographie d'Orly Ouest, demandée depuis longtemps. Elle note que la presse relate de plus en plus de cas de maladies professionnelles liées à l'amiante.

H. Guffanti ajoute qu'il conviendra d'associer la commission amiante à la démarche.

Alcool

I. Marchand note qu'une campagne de prévention est nécessaire. Elle rappelle qu'il s'agit d'une maladie, et souligne que cela ne peut pas faire l'objet d'une sanction. La hiérarchie et la médecine du travail doivent aider et prendre en charge ces personnes.

C. Martin ajoute qu'il convient que les hiérarchies locales prennent conscience que ces agents doivent être aidés. Elle ne souhaite pas que des personnes soient licenciées, pour ce motif.

R. Duval indique que certains Chefs de service ou Chefs de section contactent son organisation syndicale pour les aider à gérer (agent ou parfois tout un groupe de travail sous emprise de l'alcool). Cela démontre bien qu'il convient de sensibiliser les hiérarchies, voire de les former sur la gestion de ce type de situation.

J. Munoz précise que certains phénomènes émergents sont sans doute liés. Par exemple la recrudescence de consommation d'alcool, et la recrudescence du stress dans l'entreprise.

Ph. Tellier confirme que l'encadrement est parfois démuné sur le comportement à avoir, l'aide ou les réponses à apporter... En conséquence, la DRH a décidé de former un groupe référent composé des Médecins du Travail, des Assistantes Sociales, de 2 membres du réseau et de 2 membres du Service Prévention des Risques Professionnels. Les personnes de ce groupe seront chargées d'aider les hiérarchies locales dans la prise en charge des problématiques liées à la consommation d'alcool. La difficulté réside dans le fait que chaque cas est individuel, et les réponses apportées sont différentes selon les cas.

G. de Cordoue précise que l'entreprise, en tant que SA doit se doter d'un règlement intérieur. Un article de ce règlement concernera l'alcool et autres substances illicites. En effet, il y a des personnes malades, mais il n'y a pas qu'eux (personnes qui font entrer ces substances sur les lieux de travail par exemple). Cet article du règlement intérieur sera un outil de référence en la matière.

D. Gineste indique que les Médecins du Travail se préoccupent déjà de cas connus de personnes sous addiction à l'alcool. Ils travaillent en collaboration avec les Médecins traitants, les hiérarchies et les institutions prenant en charge les malades alcooliques. Elle ajoute que ce n'est pas une maladie facile, notamment lorsque les patients refusent l'aide apportée.

Elle ajoute que le Comité Prévention Santé distribue des alcootests, et qu'il y en a à disposition aux Services Santé au travail de CDG et Orly. Elle précise par ailleurs que le Service Santé au travail de CDG a adressé une note aux cadres, sur la conduite à tenir face à un agent en état d'ébriété (entretien avec la hiérarchie, visite médicale...).

Actions ne figurant pas au plan proposé par la direction :

I. Marchand indique qu'à Orly surviennent des cas de cancers de la peau, pour les personnels de piste exposés au soleil. Elle demande qu'une action de prévention et de sensibilisation sur le sujet soit menée.

H. Guffanti s'étonne qu'il ne figure pas d'action de prévention du stress.

G. Barry note qu'il y a un risque relatif aux ondes électromagnétiques. Les agents travaillant dans les aéroports y sont exposés quotidiennement. Il suggère une action de prévention sur ce sujet.

M. Soukehal demande une action liée aux X-Ray, pour les personnels de sûreté notamment. Il souhaite que nos agents travaillant à proximité soient équipés de dosimètre, comme le sont les douaniers. Il précise que la CRAMIF a rendu un rapport alarmant sur le sujet, il y a 2 ans.

Il ajoute que le Conseil Régional a commandé une étude sur la pollution de l'air autour des aéroports, et que le Ministère de l'environnement a commandé une étude similaire au Préfet de région. Il souhaite qu'Aéroports de Paris se préoccupe de la qualité de l'air sur ses plateformes.

Il se joint aux demandes de MM Guffanti et Barry sur le stress et les ondes électromagnétiques. Selon lui, ce sont des actions plus difficiles à mener, car il est difficile de les mesurer.

C. Martin ajoute que le stress ressenti au sein de l'entreprise est en augmentation, il s'agit d'un véritable fléau. Selon elle il convient de s'en préoccuper au niveau du plan transversal. Pour ce qui est des remarques sur les X-Ray et ondes électromagnétiques, selon elle ce sont des sujets du ressort des plans des CHSCT locaux.

Concernant la remarque sur la qualité de l'air, elle se joint aux remarques de M. Soukehal. Par ailleurs, elle note que de nombreux agents s'inquiètent de la qualité de l'air dans les aéroports. La climatisation et un mauvais renouvellement de l'air serait en cause dans la propagation des microbes et maladies.

G. de Cordoue rappelle que les actions présentées ne sont pas hiérarchisées, néanmoins 2 actions relèvent de la mise en conformité (révision du Document Unique et traçabilité). Il n'est pas contre le fait de remplacer une action proposée par la direction (qui serait moins urgente et pourrait être retardée), par une action proposée par le comité. Toutefois le programme ne peut s'enrichir de nombreuses autres actions, il serait difficilement réalisable dans ces conditions.

Concernant les risques de rayonnement, il précise que c'est un sujet dont la Commission Médico-Technique s'est saisi. Il propose de la laisser travailler sur le sujet, dans un premier temps. Il rappelle que des mesures relatives aux rayonnements liés aux antennes de téléphonie mobile, ont été réalisées.

Concernant la pollution, il indique que ce sujet sera vu, notamment avec la Direction du Développement Durable, dans le cadre des relations avec l'environnement (communes riveraines...).

Concernant la propagation des microbes..., une campagne d'information peut être menée (lavage des mains, port du masque, vaccination).

Concernant les risques liés au vieillissement, il se range à l'avis de certains. Ce risque peut être substitué par le stress, car ce sujet sera traité dans d'autres instances.

Concernant la pollution, D. Gineste stipule que tous les résultats de prélèvements qu'elle a pu voir, sont rassurants. Néanmoins, elle ajoute que tout dépend de ce qui est recherché. Il y a peut être des recherches complémentaires à mener sur la présence de certaines particules.

Concernant des déclarations de maladies professionnelles relatives à des cancers de la peau, elle n'en avait pas connaissance. Toutefois, elle précise que le Comité Prévention Santé a distribué cette année des brochures relatives aux risques de l'exposition au soleil.

Concernant les coûts, C. Lemoine indique que jusqu'à présent, l'entreprise n'avait pas de comptabilité analytique d'ensemble, concernant les actions mises en œuvre pour l'HSCT. En 2008, DRHR tentera d'y remédier, et mettra en place un système permettant de dégager les frais transversaux et locaux, ainsi que les frais engendrés par les CHSCT (moyens des

CHSCT, études...). En fin d'année, lors du bilan des actions HSCT, l'entreprise sera en mesure d'indiquer les frais générés par ses actions.

Ph. Tellier donne les coûts de certaines actions du plan 2008 :

- Mise à jour du Document Unique, Traçabilité d'exposition, Prévention des risques liés au vieillissement, Prévention des TMS et lombalgies : il s'agit de coûts internes mesurés en temps passé par les différents intervenants : DRHR3, réseau, Service santé au Travail, DRHV.
- Prévention des accidents routiers : 5 000 €
- Circulation piétonne : pas d'enveloppe générale, c'est à décliner dans chaque direction
- ATEX : formation du personnel : 10 000 €
- Cartographie amiante : 1 personne supplémentaire à la DRH, pour l'année
- Prévention contre le bruit : financée par les directions de plateforme, et de ce fait transparent au niveau transversal.
- Prévention du risque alcool : la formation du groupe référent s'élève à 6 000 €

Avant le passage au vote, une suspension de séance a été demandée par la Secrétaire. Au retour, elle procède à la lecture d'une motion :

Le CHSCT de Coordination consulté ce jour sur le plan transversal 2008 de la direction demande, comme l'article L 236-4 du code du travail l'y autorise, que le plan de la direction ait des axes prioritaires comme suit (et sous réserve que les moyens soient mis en place).

- risques psychosociaux (stress, agressions, harcèlement...) avec état des lieux et échéancier ;
- prévention des TMS et lombalgies avec état des lieux par la médecine du travail ;
- prévention du risque amiante avec cartographie exhaustive et échéancier ;
- prévention des accidents routiers (trajets/missions) ;
- prévention du risque circulation piétonne (plain pied et dénivellation) ;
- traçabilité et information du suivi de l'exposition aux risques chimiques de chaque agent, prévention du risque ATEX et des risques ionisants ;
- prévention du risque alcool ;
- prévention exposition au bruit avec cartographie et préconisations ;
- sensibilisation sous forme de campagne de prévention des risques soleil pour les agents travaillant en extérieur ;
- révision qualitative du document unique avec intégration du risque amiante, des TMS, des risques psychosociaux et du risque agressions.

G. de Cordoue note que la proposition des membres est formulée un peu différemment mais que l'ensemble des risques sont repris à l'exception de la prévention liée au vieillissement, substituée par les risques psychosociaux. Il ne peut qu'être en accord avec le CHSCT pour cette substitution. Il rappelle cependant qu'il n'y a pas de hiérarchie instituée, dans le plan. Par ailleurs, la préoccupation sur le vieillissement sera vue plus tard.

Le Président fait procéder au vote sur le programme transversal des actions HSCT 2008. L'on enregistre 8 voix pour. **Le programme 2008 est donc approuvé à l'unanimité.**

G. de Cordoue salue le fait que, Direction et Représentants du Personnel se retrouvent sur un sujet aussi important que celui de la sécurité des salariés, et sur le plan d'actions 2008. Il espère qu'il en sera de même dans les CHSCT locaux.

5. État de la situation vis-à-vis des risques de pandémie grippale et de chikungunya

Point sur le chikungunya

M. Clérel indique que l'année 2007 a été calme. Néanmoins, le vecteur c'est à dire le moustique "aedes" s'est maintenant installé dans le Sud de la France. Ceux-ci ne sont pas porteurs du virus, ce sont des "moustiques sains". L'important c'est qu'ils ne rencontrent pas de porteur du chikungunya, et ne les piquent pas. Les malades porteurs du virus, sont hospitalisés et surveillés jusqu'à ce que leur virémie soit à 0. Une déclaration à la DASS doit par ailleurs être faite.

A priori, il n'y a pas de risque patent sur le territoire. A la Réunion, Mayotte et l'île Maurice, les gîtes de chikungunya sont en baisse.

Cette problématique est suivie par l'Institut de Veille Sanitaire.

Par conséquent sur nos aéroports, il n'y a pas à avoir de plan spécifique pour le chikungunya.

Point sur la pandémie grippale

M. Clérel indique qu'un exercice d'État Major était prévu début décembre. Cependant le Ministre de la Santé a repoussé l'exercice.

Il y a une stabilité du front de la grippe aviaire. Le foyer indonésien est étroitement surveillé, celui-ci n'a pas évolué cette année. Le foyer égyptien a légèrement augmenté. Pour la Chine, un décès est à déplorer.

Il n'y a pas de progression de la maladie. Néanmoins, dans les années à venir, il pourrait y avoir une mutation.

Aéroports de Paris reste vigilant. Le plan pandémie grippale est renouvelé tous les ans. Par ailleurs les stocks de masques sont vérifiés tous les trimestres, et nous disposons toujours des caméras thermiques prêtées par la DGAC.

Y. Caron demande des précisions quant au stock de masques et aux caméras thermiques. Pour ce qui concerne la personne décédée en Chine, quid de la transmission interhumaine, il semble que son frère soit également touché. Pour finir il demande quelle est l'espérance de vie d'un moustique, au sortir d'un avion, à Roissy.

M. Clérel précise que le turn-over des stocks est en cours. Le stock de masques est dimensionné pour 6 000 personnes pendant 12 semaines, or il très peu probable que 6 000 agents soient concernés. Par ailleurs, des masques dits chirurgicaux, sont prévus pour les familles des agents.

S'agissant des caméras thermiques, elles sont stockées. Il n'y a pas lieu de les mettre en circulation. En effet, la décision appartient au Directeur Général de la Santé, si le stade IV-A du plan gouvernemental de pandémie grippale survient.

Concernant le frère du chinois décédé, il s'agit d'un cluster familial à savoir une évolution au sein d'une même famille en lien étroit avec un foyer animal. Seule l'OMS pourra dire s'il y a eu transmission d'homme à homme.

S'agissant des moustiques, les entomologistes ont testé des sujets sains, alimentés d'eau claire, ceux-ci peuvent parcourir 3,5 km, en un vol direct. La survie d'un moustique en avion, est due au ruissèlement d'eau sur le container, sinon le moustique se déshydrate très rapidement. Les compagnies aériennes mettent des produits rémanents sur les containers, qui sont actifs pendant un mois, et ne permettent pas la survie du moustique.

E. Pépin rappelle que les agents du péril animalier sont chargés de ramasser des renards (morts ou vifs). Or le contact avec les déjections de ceux-ci peut être dangereux, de même qu'ils sont porteurs de nombreuses maladies. Il demande quels moyens de prévention peuvent être mis en œuvre. Il ajoute que peuvent être également concernés les pompiers ou les personnes titulaires d'une habilitation de chasse sur les plateformes.

F. Bousquet ajoute que la nuit les chauffeurs des balayeuses ou du dégraissage peuvent aussi être amenés en l'absence des agents du péril animalier, à ramasser des animaux morts.

M. Clérel rappelle que des équipements spécifiques ont été distribués pour le ramassage des animaux morts : gants, chasubles, masques, à jeter après usage. Il convient de mettre l'animal dans un double sac, puis au congélateur en attendant que la société d'équarrissage le prenne en charge. Il existe par ailleurs des bons de réassort pour passer commande d'Équipement de Protection Individuelle. Dans ces conditions, il n'y a aucun risque. Il y aurait risque au contact direct des déjections.

Il indique qu'il n'avait pas connaissance que des personnels tels que les chauffeurs pouvaient être amenés à ramasser des animaux. Il convient de faire une demande de matériel à sa hiérarchie, qui transmettra aux services Santé au travail. Le Médecin du Travail avec M. Clérel étudieront alors la pertinence de la demande.

Il ajoute que les animaux morts sont répertoriés et fichés, et font l'objet d'une déclaration à la DASS. Cette dernière peut être amenée à faire des prélèvements.

E. Pépin demande que la procédure soit bien rappelée. Nombre de personnes n'ont pas connaissance de ces stocks d'équipements, ni même de la procédure.

I. Marchand demande qui sera le représentant de la DASS sur nos plateformes, après le départ en retraite de M. Clérel.

Pour conclure G. de Cordoue indique qu'après le départ en retraite de M. Clérel, les risques pandémiques, comme tous les autres risques encourus pas les agents, seront suivis pas les Médecins du Travail.

Par ailleurs, une réflexion est en cours pour ce qui du suivi des risques aéronautiques, par un référent.

6. Tour de table des CHSCT

Le Président propose un tour de table pour que chaque CHSCT s'exprime sur d'éventuelles questions transversales.

CHSCT N°1 : C. Brisbois indique qu'un point particulier a été discuté lors du dernier plénier, à savoir l'état d'esprit des agents de l'escale.

G. Barry note que seuls les membres faisant partie de l'escale participent à la vie de l'instance. Par ailleurs, il demande que les appareils de mesure qui sont à disposition des CHSCT soient vérifiés et étalonnés (ex : sonomètres).

CHSCT N°2 : Rien à signaler d'un point de vue transversal, pour le Président et la Secrétaire.

CHSCT N°3 : B. Porquet et F. Bousquet notent un problème d'absentéisme des membres lors des visites.

F. Bousquet regrette que les documents soumis à consultation ne soient pas toujours délivrés dans les délais.

I. Marchand se fait porte parole de la Secrétaire Adjointe. Elle indique que le CHSCT est très peu informé par les hiérarchies, en effet lors d'un récent cas de légionnelle, ce sont les agents qui ont avertis le CHSCT.

CHSCT N°4 : JM. Rouxel et Y. Caron notent que certaines visites n'ont pas pu se tenir, faute de membre présent.

Y. Caron ajoute que le CHSCT a été invité à participer à une étude sur les chutes de circulation plain pied (cf plan 2008), menée par Service Prévention des Risques Professionnels.

G. de Cordoue informe le Comité que M. Guillaume Sauvé prendra la suite de B. Cathelain au poste de Président du CHSCT n°4.

CHSCT N°5 : I. Marchand indique que tous les membres du comité sont impliqués dans ses travaux. A contrario, certaines inspections n'ont pu être tenues du fait de non représentativité des hiérarchies locales.

Elle rappelle aux organisations syndicales que le transfert d'heures est possible, sur le mandat de membres de CHSCT, les heures appartenant au comité. Un rappel et une mise en application pourraient motiver les membres.

JP Roche note quant à lui quelques dérives de comportement, à savoir l'abus de l'utilisation de la messagerie outlook. Depuis le mois de juin, il reçoit en moyenne 8 à 10 mails par jour. L'Inspecteur du Travail s'en est par ailleurs plaint ! D'autre part, certaines UO répondent directement aux membres du CHSCT (questions, sollicitations), sans que le Président ne soit informé. Après recadrage, une solution a été trouvée. Un tableau de suivi des questions a été établi par la Secrétaire. Un point régulier est fait en séance plénière.

CHSCT N°6 : Rien à signaler d'un point de vue transversal, pour la Présidente.

H. Guffanti déplore l'absence en visite et aux pléniers, de certains membres.

CHSCT N°7 : Rien à signaler d'un point de vue transversal, pour le Président et le Secrétaire.

JM. Gaspard note qu'il y a une succession de Présidents depuis le début de l'instance. Il espère que la situation se pérennisera.

CHSCT N°8 : H. Fontanel rappelle que le CHSCT 8 est un CHSCT tertiaire, dont la plupart des accidents du travail sont relatifs aux chutes. Une action spécifique sur les chutes et les déplacements va prochainement être menée, elle débutera par une visite et un état des lieux des bâtiments afin d'identifier les éventuels risques.

Par ailleurs, suite à un incendie survenu l'an passé, le CHSCT s'est aperçu que les agents ont une méconnaissance concernant le déclenchement des alarmes, qui est manuel. Ceci nécessite sans doute une information générale à tous les agents.

N. Goulard regrette l'absence en visite et aux pléniers, de certains membres du comité. Elle déplore également les désistements de certaines hiérarchies, lors des visites du comité. Par ailleurs, elle note des sujets récurrents de souffrance au travail.

R. Duval déplore la faible participation des membres des comités. Sur la base de ce constat, les 3 organisations syndicales ayant conclu une charte en CE, se réuniront pour trouver une solution afin de rendre plus efficient le fonctionnement des membres des CHSCT. Il appelle également les autres organisations syndicales, à la vigilance en la matière.

C. Martin se joint aux propos de R. Duval. Par ailleurs, elle constate que le CHSCT dont 100% des membres s'impliquent, enregistre une baisse des accidents du travail. Son mode de fonctionnement n'y est sans doute pas étranger. Elle ajoute que de communiquer par mail favorise la rapidité des échanges.

Pour conclure, le Président rappelle que nos instances locales fonctionnent plutôt bien. Il convient de garder à l'esprit la finalité de ces instances. Les représentants du personnel et la direction doivent travailler de concert, dans un esprit de coopération, pour permettre de garantir la santé des salariés et de se prémunir de tout risque. Il ajoute que les débats doivent avoir lieu dans les instances concernées. Il ne souhaite pas que les CHSCT deviennent une sorte de "DP Bis".

7. Questions diverses

Nouvel Uniforme

G. de Cordoue indique que ce point est ajouté à l'ordre du jour. La composition des vêtements de travail a fait l'objet d'un exposé par M. Boutroux lors de la commission habillement, malheureusement de nombreux représentants des organisations syndicales étaient absents.

M. Boutroux rappelle que les principales questions portaient sur la nanotechnologie, et ses répercussions sur la santé ; ainsi que sur la composition de la chemise.

M. Boutroux indique que la nanotechnologie est la technologie de l'infiniment petit. Il s'agit du milliardième de mètre. Dans l'industrie textile, il s'agit d'enrober le tissu d'une fine couche superficielle de protection. Celle-ci assure la résistance antitache et la déperlance.

Par ailleurs les vêtements de travail Aéroports de Paris sont certifiés par la norme " Oeko-Tex standard 100", norme internationale intégrant la norme européenne EN 45014. A tous les stades de la fabrication, cette norme s'applique. En substance, les fils et couleurs composant le tissu, ainsi que les traitements du tissu (traitement antitache et antidéperlant)... ne doivent pas faire intervenir de nickel, plomb, composé azoïque, métaux lourds, dans les différents stades de fabrication.

Il existe 4 classes de produits :

- Classe 1 : correspond à la sensibilité des peaux de bébés,
- Classe 2 : correspond à un tissu au contact de la peau,
- Classe 3 : correspond aux vêtements n'étant pas directement au contact de la peau,
- Classe 4 : concerne l'aveuglement.

Les vêtements Aéroports de Paris, entrent dans les catégories 1 ou 2 : catégorie 1 pour la chemise et 2 pour les autres vêtements.

Concernant la composition de la chemise, il indique que celle-ci est désormais composée de 75% de tissu synthétique et de 25% de coton. La chemise homme rayée et colorée, a du être adaptée, dans sa composition. Le fil composant le tissu est fabriqué en France. Le tissage, la teinture et l'anoblissement (traitement par nanotechnologie) du tissu, et la confection des vêtements sont également fait en France.

A titre d'exemple, M Boutroux ajoute que les chemises des uniformes de la Gendarmerie, de La Poste, etc, ont la même composition que celle d'Aéroports de Paris.

Il ajoute que le bien-être et le ressenti lors du port du vêtement peuvent être différents selon les individus. Toutefois, les vêtements répondent aux normes règlementaires.

Il remet en séance, une copie des procès-verbaux des tests réalisés, ainsi qu'un document sur la norme "Oeko-Tex Standard 100".

Cette présentation amène les questions et remarques suivantes :

R. Duval rappelle que certains agents se plaignent de la chemise.

Il indique qu'il convient de rester prudent sur les normes ou classes des vêtements relatives à la sensibilité des peaux de bébés. Il rappelle le cas du talc Morange.

Il suggère que le rapport de l'AFSSET², relatif aux nanomatériaux, soit transmis aux membres de l'instance. Il donne lecture d'un extrait des conclusions du rapport :

"...En conclusion, la question principale est de savoir si les nanoparticules manufacturées ont une toxicité particulière susceptible d'entraîner des impacts sanitaires. Pour répondre à cette question, il paraît indispensable de multiplier les études toxicologiques et de mesurer

² AFSSET = Agence Française de Sécurité Sanitaire de l'Environnement et du Travail

l'exposition des personnes, en particulier dans le milieu professionnel. C'est un préalable nécessaire à l'établissement d'une législation spécifique aux nanoparticules manufacturées. Il est ainsi important dans une première étape d'améliorer la connaissance des produits et de leur disponibilité..."

R. Duval appelle à la prudence. Il n'y a pas assez de recul sur les nanomatériaux, et il convient de ne pas se laisser attendrir par des classes de produits faisant référence à la peau des bébés. Il souhaite que les salariés qui se plaignent soient écoutés, et entendus !

C. Martin indique qu'à sa connaissance il n'y a pas de cas connu d'allergie au synthétique. Pour autant, il y a bien des divergences au niveau du ressenti des individus. Certains ne le supportent pas, alors que tout le monde accepte le 100% coton. Par ailleurs, elle ajoute que les agents qui ont une vacation longue, transpirent, ils sont face au public et doivent en conséquence avoir une tenue impeccable. Elle met en exergue le fait que le synthétique est incompatible avec leur fonction. Elle ajoute que le problème sera plus important avec l'arrivée de la chaleur cet été.

Selon elle, la question qui se pose n'est pas de l'ordre de la santé, mais de l'ordre du bien-être dans ses vêtements de travail.

Elle demande si les Médecins du Travail ont été consultés sur la modification de la composition des chemises. Elle propose une solution qui serait de revenir à du 100% coton dans le cadre du renouvellement des uniformes.

Pour ce qui est des exemples relatifs à d'autres entreprises faisant appel aux nanoparticules, elle note que les douaniers et gendarmes portant ce même type de vêtement, s'en plaignent également.

Y. Caron ajoute que ce vêtement est une étuve. La sueur ne s'évacue pas. Le problème de la tenue des couleurs ne devrait pas se poser avec du coton.

H. Guffanti rappelle qu'il a alerté la commission habillement en novembre. Interpellé par certains de ses collègues, il a enquêté auprès de différents agents. Il a proposé une alternative, à savoir la possibilité pour les agents qui ne supportent pas ces chemises, d'avoir une autre dotation avec le pourcentage de coton plus élevé pour les chemises et chemisiers. Au vu de la réponse négative, il rappelle que cela fait partie des conditions de travail. Il y aura certainement de plus en plus de remontées négatives de la part des agents. Concernant les nanoparticules, il rappelle qu'il n'y a pas suffisamment de recul.

D. Gineste confirme que la gêne est essentiellement d'ordre pratique (odeurs, lavage...). Il n'y a pas eu de cas de bouton ou de démangeaison. Elle n'a pas de réponse concernant les nanoparticules (cf manque de recul sur le sujet).

M. Soukehal demande ce qui a motivé le choix des matières, si l'on peut reproduire le même graphisme sur une chemise en coton ? Est-ce un problème technique, financier ? Certes une décision a été prise, mais la direction peut remettre en cause ses propres choix, et écouter les agents !

E. Pépin indique qu'un sondage a été fait auprès d'une centaine d'agents. En majorité, ils se plaignent de la transpiration. La qualité est également remise en cause, des problèmes sont notamment survenus au lavage parmi lesquels le rétrécissement.

H. Guffanti demande qu'une enquête soit menée à l'échelle de l'entreprise, auprès des agents concernés. Par ailleurs, il souhaite savoir qui a autorité (médecin du travail, allergologue...) pour dispenser un agent du port de la chemise.

J. Munoz précise qu'en termes d'image de l'entreprise, ces vêtements peuvent nuire. En effet, si les agents ne se sentent pas bien dans leur uniforme, cela s'en ressentira sur la qualité de l'accueil, sur la qualité de service.

Au vu de ces échanges, G. de Cordoue note dans un premier temps que, l'entreprise a pris des précautions pour s'assurer qu'il n'y avait pas de risque pour la santé. Nous sommes plus sur un registre où l'on oppose l'apparence visuelle dans le temps au "confort". Par ailleurs, la commission habillement qui s'est réunie à plusieurs reprises, a dû statuer sur plusieurs choix de vêtements qui ont été testés. Il pose la question à M. Boutroux, à savoir, qu'est ce qui fait qu'il ne serait pas souhaitable d'utiliser un autre matériau pour une prochaine dotation.

M. Boutroux rappelle que ce ne sont pas des éléments financiers qui ont dicté le choix du tissu. Il s'agit principalement de la tenue dans le temps et de l'aisance du matériau. Pour avoir une bonne tenue des couleurs et des rayures la meilleure formule est 75% synthétique et 25% coton. Il propose de revoir avec le fabriquant (Dupont de Nemours) pour optimiser la composition.

En ce qui concerne le rapport de l'AFSSET, il n'en avait pas connaissance. Toutefois il rappelle que les vêtements répondent aux normes en vigueur.

Selon I. Marchand, la seule alternative acceptable est le passage au 100% coton. Cela évitera tout autre débat ultérieur.

C. Martin demande dans un premier temps, une solution provisoire pour les personnels ayant des soucis. Elle ajoute que le seul problème étant la tenue des couleurs, elle préconise donc un passage à l'uni !

G. de Cordoue a entendu les arguments de chacun. Il indique que l'entreprise ne jettera pas les chemises qu'elle a achetées. Il convient de trouver une solution transitoire. La commission habillement se réunira prochainement. Il demande aux organisations syndicales de veiller que les représentants du personnel soient bien présents, pour faire valoir leur position.

C. Martin demande que les secrétariats des organisations syndicales soient mis en copie des convocations, pour veiller à la présence de leurs membres, et que les convocations parviennent suffisamment tôt.

Modification du Règlement Intérieur de l'Instance

M. Soukehal demande que la modification du Règlement Intérieur figure à l'ordre du jour d'un prochain plénier. Selon lui, les membres de l'instance de Coordination, à savoir les Secrétaires des CHSCT doivent y siéger à ce titre, et non au titre d'élus. A savoir qu'il souhaite que les dossiers qui requièrent l'avis de l'instance, passent au préalable en CHSCT local, afin que le Secrétaire de l'instance locale apporte en coordination, la voie de son comité. Ainsi, les avis des 51 membres seraient donnés.

C. Martin n'est pas contre une révision du Règlement Intérieur. Le Secrétaire doit effectivement porter la position de son comité. Cependant la mise en place des CHSCT et des Règlements Intérieurs étant issues des négociations entre la DRH et les organisations syndicales ; avant tout débat avec la Direction, elle souhaite qu'il y ait au préalable des discussions intersyndicales.

R. Duval indique que ce n'est pas, ce jour dans cette instance qu'il convient de débattre du Règlement Intérieur.

G. de Cordoue propose de renvoyer à la fin de la mandature (renouvellement fin 2008), un éventuel toilettage du Règlement Intérieur. Il sera fait au préalable un bilan de celle-ci.

Plan triennal de formation

I. Marchand note que le plan de formation est à minima sur la partie HSCT. Elle demande qu'il soit revu, et que les suggestions faites par les représentants du personnel pour le plan d'actions 2008 soient prises en compte pour le plan de formation.

Travail de nuit

M. Soukehal indique qu'une récente étude tendrait à démontrer que le travail de nuit serait cancérigène. Il interpelle la Médecine du Travail sur ce sujet.

Messagerie du CHSCT

G. Barry demande que les administrateurs de la messagerie du CHSCT de Coordination "fassent un peu de ménage."

En l'absence d'autre question, le Président a levé la séance.

Isabelle MARCHAND,
Secrétaire de l'instance

