

# Procès-verbal de la réunion ordinaire du vendredi 24 septembre 2008 (n° 809)

BP 37808, 6, Village d'Entreprise, l'Occitane, 31678 LABÈGE Cedex.

PV 24/09/08 – Version :		diffusion	
A	Initiale	06/10/08	non
B	Rectifiée	06/10/08	non
C	Validée	13/10/08	oui
D	Compte Rendu		oui

## Version validée le 13/10/2008

### Ordre du jour

<p>0. Détails de fonctionnement du Comité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Présents et absent(s) à la réunion</li> <li>❖ Dates des prochaines réunions préparatoire et ordinaire</li> <li>❖ Compositions et prochaines rencontres des commissions</li> <li>❖ Echos de la préparatoire</li> </ul> <p>1. Annonce du Président</p> <p>2. Mots du secrétaire</p> <p>3. Réunion précédente : examen &amp; adoption du Procès Verbal</p> <p>4. Éventuels commentaires &amp; actualisation du PV</p> <p>5. Financements</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Rapport du Trésorier</li> <li>❖ Réponse sur remboursement des frais engagés pour le CHS-CT (L. 4614-9 CT, anciennement L. 236-3)</li> </ul> <p>6. Informations et/ou informations/consultations</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Bilan 2007-2008 &amp; Orientations professionnelles 2009</li> </ul> <p>7. Hygiène &amp; sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Rapports Techniques 2007 des Médecins du travail et suites</li> </ul> <p>8. Informations Économiques et Sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Actualités des agences, de notre entreprise &amp;/ou du groupe</li> <li>❖ Gains et pertes de marché</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Réponses aux questions posées le mois précédent           <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Segment Distribution</li> <li>➢ Segment Hauts risques</li> <li>➢ Segment Industrie/tertiaire</li> </ul> </li> </ul> <p>9. Formation professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Réponses aux questions posées le mois précédent</li> </ul> <p>10. Œuvres sociales et Loisirs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Événements exceptionnels</li> <li>❖ Autres activités</li> <li>❖ Résolution relative au faible montant du budget</li> </ul> <p>11. Logement (R. d'activité de la Commission)</p> <p>12. Communication (R. d'activité de la Commission)</p> <p>13. Égalité professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Réponses aux questions posées le mois précédent</li> </ul> <p>14. Éclaircissements &amp; validation des questions pour le mois prochain adressées à chacun des segments dans les domaines : égalité et formation professionnelle, économiques &amp; sociales</p> <p>15. Transitions</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Distribution de documents complémentaires</li> <li>❖ Points à aborder dans les prochaines réunions</li> </ul> <p><b>Début/fin de la réunion :</b> 13 h. 35 → 18 h. 45</p>
---	---

La salle de conférences de la Direction Régionale (DR) est occupée. Alors la réunion se tient dans une petite pièce (pas assez de chaises et pas assez de place) de l'École Securitas non loin de la DR.

### Discussions et résolutions :

#### Préambule

Comme Gilles COMBE a fait un courrier à l'Inspection du Travail,

Stéphane PEREZ proteste que le Directeur Régional a fait des démarches afin qu'il ne soit pas membre d'une commission créée par le Comité d'Hygiène et de Sécurité. Cette commission a pour objet un examen de certains éléments de l'organisation du

travail à l'AFUL (service incendie). Stéphane PEREZ estime que « c'est de la ségrégation ».

Gilles COMBE considère que Stéphane PEREZ est « juge et partie » parce qu'il était aux côtés des grévistes.

Pour Jean-Paul SERVIÈRES, « la direction a des choses à cacher ».

## I. Fonctionnement du Comité

### Membres présents (13) :

Élus titulaires	Élus titulaires par suppléance	Élus suppléants	Représentants syndicaux auprès du Comité	Président
Sébastien DESCoux, Michel ESCONOBIEt, Jacques MALECAZE, Francis MOURGUES, Stéphane PEREZ, Jean-Paul SERVIÈRES, Joël TIPLIÉ.	Christian CHALUMEAU, Franck DUVAL.	Ahmed TERBECHÉ, William NENQUIN.	Didier BARDET (CGT), Jean-Paul CALMETTE (FO), David DHAISNE (CFTC), Didier GARCIA (SUD), Jean-Marc GRÉGOIRE (CFDT).	Gilles COMBE assisté par : Danièle CARBONARO.
7	2	2	5	2

### Membres absents (2) :

Élus suppléants
Philippe DENIS (excusé), Stéphane VAN KERCKVOORDE (congés payés).
2

## II. Échos de la préparatoire

Le secrétaire a préparé un compte rendu dont il fait lecture :

### « Qu'es aquò, qu'es aquò, « la préparatoire » ?

#### Anam veire aquela causa...

(« la préparatoire », qu'est-ce que c'est ?  
Nous allons voir cette chose...)

Les contacts entre représentants du personnel quelles que soient les étiquettes sont quelque chose de commun dans le Sud Ouest (et au delà) par téléphone, internet ou par pigeons voyageurs. Mais il y a un point d'orgue : la Préparatoire.

Jusqu'à aujourd'hui, c'est un truc mystérieux puisqu'on n'en parle jamais sauf pour indiquer les dates prévues. Ce truc mystérieux pourtant conditionne grandement ce qui se passe aux réunions ordinaires du Comité.

Aucun cadre dirigeant n'y participe jusqu'à présent. L'animation générale est assurée par le secrétaire.

Historiquement à Securitas Sud Ouest, la préparatoire existe de tout temps. Si on examine la préhistoire de Securitas dans nos régions, c'est à dire avant l'an 2000, les préparatoires existaient dans Protec et dans SGI devenue Protectas déjà au vingtième siècle.

La principale activité de la Préparatoire, c'est la mise au point de l'ordre du jour. Cela se passe plus précisément l'après-midi. En réalité, comme l'ordre du jour ne varie qu'assez peu, on s'intéresse surtout :

- aux nouveaux points sur lesquels il faut débattre en réunion ordinaire (projet œuvres sociales, consultation particulière,...),
- l'examen du PV de la dernière réunion,
- et tous les autres points de l'ordre du jour prévus.

La fabrication en commun de l'ordre du jour révèle surtout que le secrétaire n'est pas laissé à l'abandon dans son face à face individuel avec la direction : il y a une sorte de pack derrière lui !

#### Quoi d'autre ?

Le matin, c'est la grande rencontre inter-régionale : les représentants de tout le Sud-Ouest arrivent aux alentours de 10 heures 30. Nous confrontons nos points de vue aussi bien sur nos conditions de travail parfois éloignées de + de 500 kilomètres et parfois nous discutons à battons rompus de la nouvelle cravate du Directeur Régional ou même de la météo mais tout à fait rarement des jolies filles. Certaines commissions se réunissent à ce moment-là.

Les éclaircissements, désaccords ou les harmonisations (si, si, il y en a) se font plutôt l'après-midi.

En conclusion, la plupart des représentants du personnel accordent une grande importance à cette « formalité ». Par ailleurs, la diffusion des informations est là extraordinaire.

### La Préparatoire du mardi 2 septembre 2008

On se rassure : aucun nom ne sera cité ici encore.

À un moment donné, nous avons discuté s'il fallait faire ou pas un petit compte-rendu.

Première observation : Les suppléants absents apparaissent comme excusés d'office puisqu'ils ne disposent d'aucun temps de délégation.

Mais ce qui nous heurte en particulier, c'est que certains représentants du personnel sont systématiquement absents. S'ils ont une excuse ? mystère ! S'ils ont préparé par ailleurs quelque chose sachant qu'ils ne pouvaient pas venir ? des nêfles !

Ils nous privent arbitrairement de leurs expériences.

Nous pourrions accepter ses absences, si elles n'avaient pas de lendemain. Mais cela n'est pas le cas. En réunion ordinaire, quand ils y viennent, il faut recommencer toute l'histoire à zéro. Quelques-uns même de ces absents à la préparatoire cherchent des poux au point de faire capoter certains projets.

#### Proposition de résolution :

« Avis pris de chacun des Représentants Syndicaux auprès de lui, le Comité affirme l'aspect majeur et incontournable des préparatoires. Bien que non prévue dans les textes légaux, les préparatoires nous aident énormément dans nos missions de représentants du personnel. Par suite, l'opportunité de réaliser un compte rendu en réunion ordinaire sera systématiquement abordée en préparatoire. »

De plus, il faut mentionner en particulier deux autres grands sujets qui nous ont interpellés :

- la mise en commun des questions de toutes les commissions d'ordre économique et social (hors l'actualité de chacune d'entre elles conservé),
- la courte analyse de la vingtaine de Rapports des Médecins du travail. »

Des voix s'élevèrent pour contester qu'on rende compte de la préparatoire.

Suite à quoi la proposition de résolution est soumise au vote et adoptée à l'unanimité moins une abstention.

## III Mots du secrétaire

Le secrétaire fait la déclaration suivante :

« Je remercie le Comité d'avoir accepté ma candidature pour les fonctions de secrétaire le mois dernier. Passons sur les péripéties. Cela n'est pas ma personne qui a été choisie. En effet, je fais partie d'une organisation syndicale grande par ailleurs mais qui n'a ici qu'un petit nombre d'élus. Mais je bénéficie de l'expérience des illustres anciens secrétaires COLLOM, MALECAZE, PEREZ, DES-CAMPS et du moins illustre MOURGUES version 1<sup>er</sup> semestre 2008.

Ce qui est préféré, je crois, c'est une méthode qui recherche plus d'efficacité et de dialogue constructif du Comité dans le face à face avec la direction : c'est pas gagné !

Parlons aujourd'hui si vous le voulez des représentants du personnel.

Pour notre entreprise, la loi bien connue de « l'emmerdement maximum », fait que notre République a mis en place des représentants du personnel. Pour beaucoup de cadres dirigeants, ils sont inutiles et contestés. En même temps, beaucoup de collègues ont confiance en eux.

Chacun peut se souvenir du Roi du Bobard, mais sont-ils inutiles parce qu'on les rend impuissants ? Ou sont-ils inutiles tout court ? Je défends la première option.

Pour ce qui concerne notre Comité, notre rôle, celui que nous préférierions toutes mains levées, c'est celui d'aide-conseil à nos collègues cadres dirigeants. Tel est loin d'être le cas. 5ème roue du carrosse, nous ramons parce que nous ne disposons pas de suffisamment de moyens et d'informations.

Pour faire agir nos cadres dirigeants, il faut parfois revenir pendant des années sur certaines questions. Par exemple, les informations légales sur nos lieux de travail (appelées lutins avec des couleurs) arrivent enfin sur les sites alors que nous en parlons depuis le début de ce siècle !

Il y a une variable qu'il faut prendre en compte : c'est l'aspect commercial des choses. Nous sommes un sous-traitant. À ce titre, le client a recherché un coût inférieur pour la sécurité. Cela impliquerait forcément que nos conditions de travail soient inférieures (salaires et primes, horaires,...). C'est inacceptable ! En tout cas, comme nos cadres dirigeants, le client non plus ne voit pas, financièrement parlant, d'intérêt à la présence de représentants du personnel.

Par chance, certains représentants du personnel sont percutants et persévérants.

Si le Comité partage mes points de vue comme j'en ai repéré

## IV. Validation Procès Verbal réunion précédente

Le PV de la réunion du mois d'août est approuvé à l'unanimité.

## V. Financements

Le Trésorier, Jean-Paul SERVIÈRES, fait état de notre comptabilité.

**Supports :** état détaillé des entrées et sorties remis à tous les membres du CE. Copies des factures et notes de frais remises aux 5 Représentants Syndicaux auprès du Comité.

Situation financière au 22 septembre 2008 :

€	Œuvres Sociales
compte courant	24 037, 97
livret	30 786, 37

Le Trésorier demande le chèque du 3ème trimestre : il n'est pas arrivé selon Danièle CARBONARO.

**Remboursement au Comité des frais du CHS-CT par la direction.** Le 22 août, un vote unanime a demandé le remboursement et donné comme délai de paiement la prochaine réunion.

La direction n'entend pas honorer la demande du Comité mis à part les frais d'envois de courrier et les abonnements à des revues spécialisées. Elle n'accepte pas de financer les frais

liés aux réunions préparatoires du Comité d'Hygiène. Par contre, elle prend en charge les frais d'envoi du courrier et l'abonnement à des revues. La direction a fourni au secrétaire du CHS-CT un télécopieur.

Le Code du Travail dit : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections. » (alinéa 1er de l'article L. 4614-9).

Un débat suit. Notamment, la réponse de Mme l'Inspectrice du Travail est commentée (questionnement du secrétaire du CHS-CT). Michel ESCONOBIET rappelle qu'il y a aussi une facture à propos des portables des élus qui sont à la fois au CE et au CHS-CT.

Finalement, sur proposition du secrétaire, le Comité décide à l'unanimité de consulter dans un premier temps plusieurs avocats si sa demande est fondée. En fonction des réponses, le Comité se résoudra ou pas à une action en justice.

## VI. Informations et/ou informations/consultations : Bilan 2007-2008 & Orientations professionnelles 2009

Christian CHALUMEAU, Président de la Commission a préparé deux textes qui sont distribués à l'assistance. Il les présente. Les réponses de la direction ont été incluses :

### « Bilan 2007-2008

L'imprimé CERFA n° 2483 (déclaration fiscale), nous indique que :

#### **Pour la France, ensemble de l'entreprise SECURITAS :**

- 7989 salariés ont été formés en 2007, soit un peu plus de 50% (/ 16 597 salariés)  
- cela représente 142 835 heures de formation  
- 60 salariés ont fait un DIF, ce qui représente 1686 heures alors qu'un nombre de 802 055 heures étaient ouvertes au titre du DIF !  
- 2 bilans de compétences ont été financés par l'employeur  
- 1507 salariés ont bénéficié d'une période de professionnalisation, soit 33 838 heures  
- 26 salariés ont bénéficié d'une « allocation de formation », soit 182 heures

Dans le cadre des obligations de participation à la formation, les versements suivants ont été effectués :

- **dans le cadre de la participation au développement de la formation :**

1,6 %, soit 304 796 281 €

- **dans le cadre du CIF :**

0,2%, soit 609 593 €

- **dans le cadre de la professionnalisation et DIF :**

0,5%, soit 1 523 981 €

- **dans le cadre de la formation continue :**

4 876 740 €

- **dans le cadre des CIF pour les CDD :**

82 889 €

Donc, aucune insuffisance de dépenses, mais plutôt des excédents reportables (2004, 2005). Pour 2007, cela correspond à 2 803 363 €.

#### **Explication de ces excédents ?**

▪ **DÉPENSE GLOBALE GRAND SUD 2007**

227 566 € (montant imputable)

▪ **NOMBRE AGENTS FORMES**

1886 agents formés

▪ **RÉPARTITION HOMMES/FEMMES**

- **FEMMES :** 187 - **HOMMES :** 1699

#### ▪ **VOLUME HORAIRE**

17 961 heures

#### ▪ **RÉPARTITION PAR AGE**

Voire tableau !. Il aurait été plus judicieux de faire une pyramide des âges... .. Toutefois, je remarque que des formations apparaissent entre les tranches d'âge de 60 jusqu'à 65 ans. 15 formations ont été dispensées : MSFT, chimique N1, EPI, recyclage SST, SST, SIE) soit des formations de base et contractuelles...

#### ▪ **RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

1 795 AEX ont été formés, 76 AM et 15 cadres.

**Concernant les AEX**, les formations les plus basses sont à MONTPELLIER, Bordeaux Tertiaire.. Les plus fortes sont à Bordeaux industrie, Toulouse Aéro, Toulouse Industrie...

**Concernant les AM**, les formations les plus faibles sont à MONTPELLIER, Limoges, Pau, ... ; Les plus hautes sont à Toulouse tertiaire, Bordeaux Tertiaire...

**Concernant les cadres**, les formations les plus faibles sont à Pau, Montpellier- Bordeaux industrie- bordeaux Tertiaire, Toulouse Aéro... .. les formations les plus fortes sont à Toulouse industrie, DR, Limoges.

#### ▪ **CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION**

On compte 16 contrats de professionnalisation.

#### ▪ **PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION**

On compte 98 périodes de professionnalisation.

#### ▪ **DIF**

On compte seulement 2 DIF

### **Orientations professionnelles 2009**

- Nous espérons que cette orientation professionnelle s'appuie sur les perspectives économiques, l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ... ..

#### **I/ LES EXTERNES :**

**I- Argumentation de la suppression de la FIB et continuation du SIE**

Dans les documents précédents, SECURITAS s'était engagée à continuer d'assurer la FIB, alors que pour 2009, une suppression est décidée. Toutefois, le SIE est maintenu.

#### **2- s'agissant du SSIAP :**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2009, tous les ERP devront avoir bénéficié d'un recyclage et détenir le secourisme et 1 'habilitation électrique. **Cet**

objectif sera-t-il tenu ?

### 3- PARCOURS « COORDINATEURS DE SITE »

Une nouveauté apparaît : « formation aux outils de surveillance actuellement disponibles »

- quels sont les noms des salariés concernés ?
- quel est le nombre par agence ?

- il apparaît qu'un bon nombre de coordinateur en poste depuis des années, n'ont toujours pas bénéficié de ce parcours, ce qui est inacceptable. Va-t-il y avoir une augmentation du nombre de formés ?

4- un des objectifs pour 2009 est d'assurer des formations qui garantissent un meilleur niveau de sécurité pour les agents (HoBo, ...)

Soit, mais si on se réfère au catalogue « prévention des risques » : il n'apparaît que trois risques (risques chimiques, électriques et activité physique). Or, en référence aux métiers repères, il manque le risque mécanique !

### II/ LES INTERNES :

Rappel : changement de terminologie, la notion de " parcours de formation " succède à la notion de " plan de développement " ?

Les assistantes :

\* Pour 2007, des parcours de perfectionnement devaient être organisés...

\* Pour 2008, on nous disait " un parcours de (formation) est en cours d'élaboration ... en 2008, on n'en connaît toujours pas la consistance !

Pour 2009, il nous est indiqué : « le parcours assistante est en cours de test avec la participation d'une assistante par région et sera déployé en 2009 pour toutes les assistantes »

Quelle est la consistance de ce parcours et ce déploiement sera-t-il réel ?

### III/ L'ÉCOLE SECURITAS

- Au niveau « métiers repères », quel est votre offre (qu'y a-t-il au catalogue) ?

- comment se fait-il que malgré l'implantation de 10 écoles en France, la liste des organismes de formation référencés soit toujours aussi importantes ? allez vous rechercher une certaine autonomie et indépendance ?

- SECURICONSEIL, c'était plus du conseil que de la formation ... l'ÉCOLE SECURITAS devrait rompre avec cette optique surtout si vous voulez être financièrement rentable...

- qui compose « la direction des compétences » ?

- cette direction des compétences travaille t- elle à développer, étoffer votre offre de formation ? »

Des débats, il ressort notamment qu'il manque de nombreuses informations à propos des segments Hauts Risques et Distribution.

La consultation par la direction qui suit aboutit à un refus de participer au vote unanime.

Francis MOURGUES propose une transmission aux services fiscaux de l'extrait du PV. Mais finalement le Comité décide à l'unanimité une communication à l'Inspection du Travail.

## VII. Hygiène et sécurité

Francis MOURGUES a préparé une « courte analyse » qui est distribuée à l'assistance. Il la présente. Extraits significatifs du document :

### « Préambule

Nous n'avons qu'une connaissance de vécu de ce que fabrique un médecin du travail dans notre entreprise.

Les visites médicales mais aussi les troubles occasionnés par notre travail constituent des éléments de l'organisation de nos activités au sein de Securitas. Pour dire un mot de l'aspect commercial (secondaire cependant) : il y va aussi de la pérennité de nos contrats. Par ailleurs, notre santé au travail, c'est notre santé tout court, non ? À ce titre, les représentants du personnel peuvent (et doivent ?) s'y intéresser. Oui mais comment ?

Pendant les 8 années de vécu de notre établissement et de notre entreprise, nous avons peu examiné ces Rapports pour plusieurs raisons. Nous pointerons en particulier :

- pourquoi s'en faire ? Nous avons un CHS-CT ! Il apparaissait + compétent (mais semble avoir eu du mal à le montrer clairement dans ce domaine),

- 1 seul exemplaire de ces Rapports était remis au secrétaire pour lequel cela ne semblait pas une priorité,

- ces statistiques et données sont rébarbatives compte tenu de la faiblesse en formations spécialisées délivrées aux représentants du personnel par notre encadrement dirigeant.

Cela peut-il durer ? La réponse est dans la question.

Petit antécédent. Fin 2007, le Secrétaire du CE de l'époque, Michel COULOM (fonctions qu'il a longtemps cumulées avec celles de Secrétaire du CHS-CT), a eu l'initiative de faire une « Analyse des Rapports des médecins du travail » telle que rapportée dans le PV de la réunion ordinaire du 25/10/2007 et finie le 14/11 (n° 710). Cette analyse s'en tenait à faire état des Rapports reçus (tableau du nombre d'agents couverts) et de présenter sommairement le contenu du Rapport 2006 du docteur COLMART. Le Comité n'a pas pris position à part un intervenant qui a proposé de poser des questions précises aux docteurs plutôt que d'examiner les rapports.

Bref, cette courte analyse voudrait qu'on prenne en compte un acteur spécial de notre entreprise.

En attendant les mises en œuvres proposées, voici les points de cette courte analyse :

1. Les Rapports reçus

1.a. Aspect quantitatif

1.b. Aspect qualitatif sur certains thèmes

2. Projet de résolution du Comité

On y va ?

### 1. Les Rapports reçus

Le 29 avril 2008, Danièle CARBONARO faisait un courrier aux différents docteurs. Quand il y en a eu, les Rapports bruts ont été remis au secrétaire, moi-même, le 22/08/2008.

### 1.a. Aspect quantitatif

La Direction Régionale a reçu les Rapports 2007 de 19 Médecins du travail qui couvrent environ 1 346 agents de la région, soit la quasi-totalité (pour les Rapports 2006, 13 centres avait envoyé les rapports = 863 agents, 60 % environ).

Remarque : de 13 Rapports à 19, l'évolution est appréciable !

Cependant il semble manquer encore les Rapports qui concernent les collègues sur Angoulême, Béziers, Nîmes et Port la Nouvelle (à compléter si nécessaire).

Avant d'aller vers les contenus, il est nécessaire de remarquer d'importantes différences à propos du nombre de pages de ces Rapports. En effet, ces documents varient entre 1 page manuscrite (ou encore 1 page avec un tableau de 4 lignes) et 2 Rapports de + de 10 pages.

Tous les Rapports datés (sauf 1) semblent avoir été réalisés en réaction à la lettre de Securitas du 29/04. On en sait pas s'il ne faudrait pas qu'ils soient spontanément transmis dans les 4 mois qui suivent la fin de l'année d'exercice. Certaines pages comportent des intitulés mais sont vides d'information ou sont barrées.

Pour comprendre un minimum, un code du travail est nécessaire à proximité (il n'y a jamais de référence au nouveau code du travail en vigueur pourtant depuis le 1er mai 2008). De plus, il faudrait quelquefois un bouquin médico-machin pour décrypter des sigles en hébreu ou en chinois (SMS = Small Message... ou plutôt Suivi Médical Simple).

Ces disparités et cette variété amènent à des difficultés de lectures et de comparaisons : sauf points et cas particuliers, ces Rapports semblent faits dans le but presque unique de respecter l'obligation légale. C'est pourquoi ici compte tenu de ces obstacles rencontrés, nous n'irons pas trop loin.

### 1.b. Aspect qualitatif sur quelques thèmes

\* **Aptitude** : Voilà le principal objectif des visites médicales. Il faut ajouter : propositions éventuelles d'adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes, recherche si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs. Des statistiques en font état.

\* **Accidents de travail** : il ne semble pas que nos médecins du travail soit mis au courant des accidents de travail (graves ou bénins).

\* **Types de visites médicales** : il n'y a pas plusieurs types de visites. Par contre on compte au moins 3 sortes de publics : tous les 2 ans, tous les ans et tous les 6 mois (dite SMR = Surveillance Médicale Renforcée). Beaucoup de Rapports font des états statistiques de ces trois catégories. Il existe aussi des visites d'embauche, de reprise (maladie, maternité et AT) ainsi que des visites « spontanées ». Pour les visites d'embauches, peu de renseignements figurent si elles se sont réalisées AVANT ou APRÈS l'embauche.

\* **Examens complémentaires & dépistages** : certains centres sont + équipés que d'autres. Des statistiques en font état.

\* **Orientations** : C'est une des options des médecins du travail que d'envoyer les collègues vers d'autres services de santé. Des statisti-

ques en font état.

\* **Historique** : Cet aspect n'existe pas dans les Rapports. On ne peut donc pas repérer d'évolution quelconque de quoi que ce soit.

\* **Activités de tiers temps** : Les médecins peuvent consacrer du temps à notre entreprise. Certains l'ont mentionnés avec ce à quoi il l'ont consacré. Exemples :

- Doc. LAGARDE : séance d'info sur les risques du travail de nuit, étude des conditions de travail sur poste, propositions améliorations ergonomiques,

- Doc. FATOUT : proposition d'aménagement site Coloplast.

\* **Fiche d'entreprise** : Très peu de rapport ont cette annexe (où devraient être consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques).

\* Conservation des dossiers médicaux individuels : à compléter.

\* **Peu d'observations supplémentaires des médecins** (exemple) :  
- Doc. POINTEL (Bergerac) : « Il semblerait que les tenues et les chaussures de sécurité soient mal adaptées »

\* **Nos préoccupations prioritaires** :

Ces préoccupations-là restent à compléter, à définir et à analyser.

Propositions alphabétiques :

A – Contacts avec public nombreux

B – Maladies professionnelles (liées à celles de nos clients)

C – Perte sommeil et trouble du nyctémère

D – Prévention risques professionnels (dont chimiques et biologiques)

E – Stress

F – Travail sur écran

Il faudrait peut-être deux listes : une liste courte et une autre.

## 2. Projet de résolution du Comité

« À propos des Rapports techniques 2007 des Médecins du travail et avis pris de chacun des Représentants Syndicaux auprès de lui et du point de vue de la direction inter-régionale, le Comité adopte l'actuelle courte analyse avec les erreurs qu'elle contient. Malgré retards de communication, le Comité, premier destinataire,

sait le CHS-CT au sujet de ces Rapports techniques 2007 pour une analyse détaillée et attend des conclusions rapidement et au plus tard avant la fin de l'année 2008. Il suggère quelques questions qui lui paraissent pertinentes. »

Quelques propositions tout à fait facultatives de questions aux médecins du travail

1. **Présentation des Rapports**. Seriez-vous prêt(e) à formuler vos conclusions en personne devant notre Comité ?

2. **Rapport prévu par la Loi**. Ce document nous donne des pistes mais il nous est abscons compte tenu de nos formations peu qualifiées, peu nombreuses et spécialisées dans un autre domaine. Pouvons-nous nous permettre des demandes d'éclaircissement supplémentaires ?

et si on suppose une permission de poser des questions précises,

3. **Recommandations d'ordre général du Médecin du travail**. La transmission d'un exemplaire à notre CHS-CT peut-elle être envisagée ?

4. **Médecin du travail « de référence »**. On peut appeler ainsi celui d'entre vous qui est invité et assiste aux réunions de notre CHS-CT. C'est celui du siège. Entretenez-vous des relations entre vous (peut-être par son intermédiaire) au sujet de nos conditions de santé ou de travail ?

5. **Travail de nuit**. Auriez-vous connaissance d'études médicales (pendant compréhensibles) nous permettant d'évaluer les risques liés pour nos santés et notre espérance de vie ? »

Le Comité trouve un intérêt certain à cette « courte analyse ». Le Président demande si l'analyse de ces rapports peut-être utile. Francis MOURGUES considère que oui si le Comité d'Hygiène fait un examen sérieux de ces données et qu'il s'agit de prévention pour nos santés.

Suite à quoi la proposition de résolution est soumise au vote et adoptée à l'unanimité.

## VIII. Informations Économiques et Sociales : Actualités des agences, de notre entreprise &/ou du groupe

1°) Un renforcement commercial doit être réalisé en janvier 2009 pour le tertiaire BORDEAUX-TOULOUSE.

2°) Un de nos collègues a réalisé le sauvetage d'une malade sur l'Hôpital de Sète : un incendie s'était déclaré dans une chambre.

3°) Nouvelle parution : GRAND SUD INFOS pour le segment INDUSTRIE/TERTIAIRE. Incident pour le 1<sup>er</sup> n° à Montpellier : les collègues ont disposé par erreur des infos de l'agence de Nice. Autre incident : il n'y a pas eu information préalable et spontanée des représentants du personnel de Surveillance Sud Ouest.

4°) Selon La Tribune du 22/09/08, le groupe suédois de sécurité a annoncé, ce lundi 22 septembre, avoir racheté l'entreprise de sécurité argentine El Guardian (1200 agents). Le montant de la transaction n'a pas été révélé, mais la valeur d'El Guardian est estimée par Securitas à 110 millions de couronnes suédoises (11,5 millions d'euros) et dégage un chiffre d'affaires d'environ 93 millions de couronnes par an. Arrivée aussi en Suisse et en Serbie.

5°) Pour régulariser son inscription pour les Élections prud'homales du 3 décembre, il suffit d'envoyer une petite lettre.

Brouillon de lettre : « Je vous prie de bien vouloir transférer mon inscription à la Mairie de Rivesaltes (exemple) ou celle de Salses-le-Château (exemple). En effet, bien que le siège de l'établissement commercial soit à Montpellier, mon lieu de travail est situé sur la commune de Rivesaltes (exemple) et mon domicile est à Salses-le-Château (exemple). C'est à dire que, physiquement ou par correspondance, je ne suis pas concerné(e) directement par les élections prud'homales sur Montpellier » + formule de politesse.

Si on ne choisit pas le vote par correspondance, comme le vote se fait pendant le temps de travail (de la même façon que pour les visites médicales), il faut aussi demander en prévision un formulaire de note de frais.

Adresses utiles : à Madame, Monsieur le Maire, à Madame, Monsieur le Responsable, Service des Affaires Civiles, Inscrip-

tions prud'homales,

- Hôtel de Ville, 60, Av. du Maréchal de Tassigny, 33705 Mérignac Cedex,

- Hôtel de Ville, 3, Pl. de l'Hôtel de Ville, 31770 Colomiers,

- Hôtel de Ville, Pl. L. Bétouille, 87000 Limoges,

- Hôtel de Ville, Pl. F. Ponge, 34064 Montpellier cedex 2,

- Hôtel de Ville, 4, Av. Pyrénées, 64320 Idron,

- Hôtel de Ville, Rue Croix Rose, 31670 Labège.

6°) Le dernier compte de résultat de notre SARL est disponible sur internet. Les calculs (sauf erreur) donnent :

€	au 31/12/2007	au 31/12/2006
CA	518 000 000,00	480 000 000,00
résultat net bénéficiaire (% annoncé)	2,75	3,00
résultat net bénéficiaire	1 424 500,00	1 440 000,00
Résultat net bénéficiaire en toutes lettres	un million quatre cent vingt quatre mille euros	un million quatre cent quarante mille euros
Salaires brut N2E2 (coef 120, profession)	1 311,34	1 337,57

7°) Date prochaine réunion du Comité d'Entreprise Européen : les 10 et 11 novembre à Stockholm.

8°) 30 septembre : les syndicats de notre entreprise sont convoqués à la Direction du Travail à Paris pour discuter des périmètres sociaux (associés aux nouveaux segments).

9°) 3 septembre : Notre CHS-CT prévoit la désignation d'un expert pour le site AFUL.

## IX. Informations Économiques et Sociales :

### Gains et pertes de marché

Informations confidentielles

## X. Informations Économiques et Sociales :

### Réponses aux questions posées le mois précédent

1°) **Dernier accident de travail.** Date avec informations complémentaires (agence, circonstances annoncées, éventuelle contestation par Securitas,...). Moyens dédiés à la prévention.

**Réponse :** Bordeaux industrie le 19/09/2008.

2°) **Métiers repères 1.** Date réelle de mise en place suivant les agences et les segments.

**Réponse :** 1<sup>er</sup> décembre 2007. Certains sont rentrés + tard et les coefficients ont été régularisés.

3°) **Info Distribution le 25/07/2008 : départs 1<sup>er</sup> semestre.** À cette date-là, l'effectif était de 183. Si on prend cette base de calcul pour les départs, on obtient : 21 démissions + 52 licenciements + 7 mutations + 3 fins d'essai = 93. Ce qui représente plus de la moitié de l'effectif (50, 81 %) de fin juillet. La fidélisation des salariés va normalement de pair avec la pérennisation de nos activités dans ce secteur. Que se passe-t-il ?

**Réponse :** Voir document distribution réunion de juillet.

4°) **Info Distribution le 25/07/2008 : transferts 1<sup>er</sup> semestre.** Qu'est-ce qui explique qu'il n'existerait pas dans ce fragment de fin de contrat par transfert à un autre prestataire ?

**Réponse :** Voir document distribution réunion de juillet.

5°) **Info Distribution le 25/07/2008 : application des métiers repères.** L'évolution des coefficients s'est étalée sur les mois de mai, juin et juillet. Comme l'Accord sur les qualifications aurait dû s'appliquer dès le 1<sup>er</sup> décembre 2007, ce sont à la fois l'ancienne organisation économique (et les établissements d'autrefois) ainsi que le nouveau segment qui sont concernés. Comment s'expliquent ces retards (réponse différenciée attendue pour chaque établissement de l'ancien temps et pour la Distribution Sud Ouest) ?

**Réponse :** Voir document distribution réunion de juillet.

6°) **Prêts de main d'œuvre inter-fragments.** Puisque nous sommes dans la même entreprise (ce qui n'est pas forcément évident), cela n'apparaît pas comme illicite. Pourtant, plusieurs modalités ne nous paraissent pas claires :

- quelle est la durée de ces « prêts » et cela concerne quel effectif ?
- comment se passe les refacturations ?
- quel est le système d'imputation des éventuelles heures supplémentaires en fin de modulation ?
- quelles sont les relations hiérarchiques appliquées compte tenu des imbrications occasionnées et quelque chose a-t-il été entrepris pour que les responsables soient plus facilement joignables et ne renvoient pas la balle à quelqu'un d'autre ?

**Réponse :** Il n'y a pas de refacturation. C'est l'agence d'origine qui garde la maîtrise du compteur d'heures. Il n'y a pas eu d'heures supplémentaires pour ces agents-là.

7°) **Métiers repères 2.** Le retard dans le segment Distribution est enregistré. Comme l'Accord aurait dû s'appliquer dès décembre 2007, des rappels de salaire ont normalement été réalisés. Quels ont été les détails de

ces mises à jour ?

**Réponse :** voir plus haut.

8°) **Période de pointe à la mi-décembre diminuant la durée dite d'étalement des congés payés (pour l'allocation de la prime).** Par exemple pour la fin 2007, pourriez-vous nous démontrer une activité supérieure au reste de l'année ?

**Réponse :** à compléter

9°) **Sureffectifs.** Nous n'avons pas bien compris cette théorie de l'ajustement non par les heures supplémentaires mais par le sureffectif. Il se trouve que le modèle économique de Securitas semble reposer sur un système de flux tendus appliqué à la ressource humaine. Cela se traduit par une fabrication continue de nouveaux emplois du temps (plusieurs par mois est habituel). Pouvez-vous nous expliquer ?

**Réponse :** Il n'y a pas de sureffectif. Nous n'avons pas de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)

10°) **Nouvelle mutuelle.** À minima des statistiques AVANT-APRÈS selon les options du point de vue du Sud Ouest sont-elles disponibles (à défaut de chiffres par agence et par segment) ?

**Réponse :** les chiffres AVANT, on ne les a pas. APRES :  
Option 1 : 324, Pau : 49,  
Option 2 : 40, Pau : 3,  
Option 3 : 192, Pau : 19,

11°) **Vestiaires.** État des lieux pour les sites où il n'y en a pas.

**Réponse :** Actuellement, nous faisons une enquête sur les portails. Ce sujet sera examiné au 1<sup>er</sup> semestre 2009.

12°) **Visites médicales.** En quels endroits les délais semestriels ou annuels ne sont pas respectés ?

**Réponse :** à compléter.

13°) **Évaluation des risques professionnels (EVRP).** Où en sommes-nous de la mise au point des documents uniques (liste des risques) et de la distribution d'un exemplaire sur les sites ?

**Réponse :** dans LMC (Livre des Missions et Consignes).

14°) **Transfert du contrat de travail et handicap.** Après plus de 4 années de bons services au sein de Securitas Est, un collègue n'a pas été transféré à Main Sécurité en raison de son handicap puis licencié. Il a saisi la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE). Ce genre de problème peut-il se produire dans l'établissement Sud-Ouest ?

**Réponse :** Non.

## XI. Formation professionnelle :

### Réponses aux questions posées le mois précédent

1. Quel est le nombre de salariés qui bien que formés par vos soins au CQP ont quitté l'entreprise ?

**Réponse :** 11.

2. Par quels moyens allez-vous inciter les salariés à utiliser leur DIF (droit individuel à la formation) ?

**Réponse :** à compléter.

3. Quel est le bilan de l'École Securitas pour le 2<sup>nd</sup> trimestre ?

**Réponse :** chiffres confidentiels

## XII. Œuvres sociales et Loisirs

Stéphane PEREZ, Président de la Commission, annonce :  
- location de voiture 15 % de réduction avec code,  
- carte gratuite BUTTERFLY

Bons d'achat = À compléter

## XIII. Logement

Stéphane PEREZ, Président de la Commission, nous communique le nouveau Protocole National Interprofessionnel à propos du 1 % logement signé par le MEDEF et les 5 organisations syndicales de salariés représentatives au plan national (CFDT, CFTC, CGT-FO, CFE-CGC et CGT).

- un relogement a eu lieu,  
- un Recommandé à été envoyé au GIC à propos d'une demande ancienne de 5 ans,  
- une permanence va avoir lieu le 1er octobre à Mérignac,  
- annonce Interlogement,  
- EUROCIL permet des relogement sur Toulouse,  
- CIL, nouveau formulaire pour demandes.

Le Président annonce ensuite :

## XIV. Éclaircissements & validation des questions pour le mois prochain adressées à chacun des segments dans les domaines : égalité et formation professionnelle, économiques & sociales

Les questions qui suivent n'ont pas été discutées et validées par le Comité. Toutefois, le Président les a acceptées telles quelles :

1°) **Derniers accidents de travail.** Nombre d'accidents de travail avec arrêt de + de 3 jours au mois de septembre. Date de informations complémentaires (agence, circonstances annoncées, éventuelle contestation par Securitas,...). Moyens dédiés à la prévention pour ce cas.

2°) **Délai de transmission des Rapports des Médecins du travail.** Les derniers rapports ont du parvenir à la DR à la fin du mois de mai ou au pire à la mi-juin. Ils ont été transmis au seul secrétaire du CE le 22 août. Pourquoi tant de retard ?

3°) **Transmission du ou des Rapports des Médecins du travail aux différents directeurs d'agence concernés.** Bien qu'il s'agisse juridiquement de « données indirectement confidentielles », cela se fait-il ou peut-il se faire afin que les dirigeants de proximité soient sensibles aux problèmes de santé locaux (c'est à dire en particulier liés à des sites définis) ?

4°) **Recommandations du Médecin du travail.** On peut assimiler ces observations aux anomalies que nous repérons chez nos clients et que nous inscrivons dans le Registre dédié. Comment ce genre d'anomalie est-il traité et suivi ? Pour ce qui concerne le document de normes « NOS PRATIQUES SECURITAS » caché aux représentants du personnel, une procédure particulière est-elle décrite, si oui quelle est-elle ?

5°) **Securitas nouveau prestataire.** Pour certains sites, sinon tous, il existe une sorte de mémoire des conditions de travail détenue par les Médecins du travail. Ainsi, en cas de reprise d'un marché, dans quelles conditions informez-vous les médecins du travail ?

6°) **Temps dédié aux visites médicales.** Dans certains cas, il nous paraît insuffisant et propre à susciter des prises de risques. Où en est votre réflexion pour une valorisation selon des tranches kilométriques domicile / centre de santé ?

7°) **Document unique (décret n° 2001-1005 du 5 novembre 2001, évaluation des risques pour la santé et la sécurité du travailleur).** En transmettez-vous un exemplaire aux médecins du travail ?

8°) **Plan de prévention.** En transmettez-vous un exemplaire aux médecins du travail ?

9°) **Produits dangereux.** À part les consignes de passer au loin (peu convaincante), comment vous y prenez-vous pour informer les

agents des « Fiches de données de sécurité » ?

10°) **Activités commerciales.** Quels sont les dix principaux obstacles rencontrés auprès des clients potentiels ?

11°) **Rentrée des classes à l'École Securitas.** Combien y a-t-il eu d'inscrits ce mois-ci ?

12°) **Affectation des sites sur Toulouse aux agences.** Nous n'avons pas bien compris pour les sites ERP et tertiaire ce qui se passe pour Aéronautique et la nouvelle agence tertiaire à cheval sur Bordeaux et Toulouse. Pourriez-vous nous expliquer ? Quels intérêts avons-nous d'avoir une agence surnuméraire en effectifs et en chiffre d'affaire ?

13°) **Rupture conventionnelle 1.** La Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 traite en particulier ce sujet à l'article 5 (journal officiel : 26 juin). Sauf attente de décrets d'application, quelles sont les modalités de mise en oeuvre à Securitas et notamment par quels canaux informez-vous convenablement les intéressés (ainsi que les représentants du personnel) ?

14°) **Rupture conventionnelle 2.** Combien de rupture de ce genre ont-elle été conclues depuis le 27/06/2008 au sein de Securitas Sud Ouest ?

15°) **Rupture conventionnelle 3.** Combien de rupture de ce genre ont-elle été homologuées depuis le 27/06/2008 ?

16°) **Documents Securitas supports pour une embauche.** Vous aviez répondu oui pour que nous disposions d'un exemplaire. Quel est l'obstacle ?

17°) **Agence mono-client (ou moins de 80 agents).** Quelque chose est-il prévu pour une agence X au cas où on perd ce client ? Si oui, qu'est-ce que c'est ?

18°) **Lutins rouges.** En quels endroits la distribution n'est pas encore faite ?

19°) **Lutins noirs.** En quels endroits la distribution n'est pas encore faite ?

20°) **Bonus et super bonus pour l'encadrement en fin de période.** Comme suite logique à la question précédente, pourriez-vous nous donner des fourchettes des montants distribués suivant les agences ?

21°) **Situation comparée femmes/hommes.** Sur le site internet du Ministère du Travail, on peut trouver un tableau utile pour

effectuer cette comparaison. Notre service des ressources humaines (dont la responsable est féminine) va-t-elle l'utiliser très bientôt ?

22°) **Prime de disponibilité/dépannage/dérangement pour horaires non planifiés.** Notre Comité a voté le mois dernier la résolution suivante :

« Le CE constate suite aux diverses déclarations des Représentants Syndicaux :

- faiblesse du montant qui en plus est grevé par les cotisations sociales,
- pas de montant uniforme sur le territoire et même certains segments s'en passent (= « avantage » perdu),
- variabilité dans les délais de paiement,
- indifférenciation jours de semaine, jours de fin de semaine et jours fériés,

Dans ces conditions où il semble qu'il n'y a pas assez de personnel, le Comité demande :

\* une clarification pour toutes les agences, tous les segments, toutes les antennes et tous les sites,

\* une négociation qui tient compte de la stratégie de la direction au sujet des effectifs ».

Les tarifs de l'Agence Securitas Surveillance NIORT sont : 30,49 € demande au pied levé, 45,73 € si retour de congés ou 2 demandes simultanées, 60,98 € si plusieurs demandes dans le mois.

Dans notre entreprise même, c'est à dire dans le fragment Securitas Mobile, un accord est intervenu le 20/03/2006 sur les Primes ponctuelles liées à la disponibilité du salarié (article 10). Sauf erreur, la prime a été fixée à 30 € si le remplacement est effectué à 7 jours ou moins et à 46 € s'il y a 48 heures ou moins.

Bref, compte tenu de votre réponse à la question sur les bonus

et super-bonus, quels sont vos points de vue tant sur la clarification et l'uniformisation inter-régionale que sur la négociation d'un accord à ce sujet ?

23°) **Concours commerciaux internes.** Quelles en sont les modalités, prix et échéances ?

24°) **Frais de transport des salariés qui ne peuvent pas recourir au transport en commun.** Il semble que la future Loi prévoira qu'ils pourront donner lieu, par accord d'entreprise, à une prise en charge à hauteur de 200 € sans charges sociales et fiscales. Nous prévoyons que Securitas ne verra pas d'intérêt à conclure ce genre d'accord. Alors revenons sur terre : La région Centre Est (selon Profession Securitas n° 15, page 15, reproduction ci-dessous) cherche une réduction des distances entre domicile et travail. Qu'est-ce qui vous empêche de faire de même : une priorité de notre établissement ?

25°) **Refacturation de Profession Securitas à notre établissement.** De quel montant est-elle pour le n° 15 ?

26°) **Astreintes Gardiens.** Accord d'entreprise ?

27°) **Achat 2007, Protection Services :** Bilan économique et social.

28°) **Moyens pour les élections prud'homales** + indemnisation prévue pour ce temps de travail.

29°) **Régularisation des inscription prud'homales.**

F. MOURGUES, secrétaire,