



 **Juillet 2026**

Voici les principaux points échangés lors de la dernière réunion plénière du CSE du 22/07/2026 :

Points CSSCT

- **Réorganisation du suivi santé travail des salariés de PROMEOM** : la direction émet le souhait de réduire le nombre de médecins à un par pôle (passage de 14 à 6) et de désigner un médecin référent pour le CSE. Plusieurs dysfonctionnements sont signalés (convocations, erreurs d'affectation) et des interrogations subsistent sur la conformité de l'organisation proposée par BTP SANTE TRAVAIL et sur la perte de qualité du suivi qui pourrait en résulter.
- **Mise à disposition de petit matériel informatique adapté (hors reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, RQTH)** : une nouvelle procédure a été élaborée avec les référents sécurité, les services généraux et le service informatique. Les demandes seront analysées par les référents, qui pourront se déplacer pour observer et analyser le poste de travail concerné. Un travail avec les ergonomes est envisagé pour enrichir les catalogues de matériel. Ceci dans l'objectif de faciliter les demandes et de pouvoir surtout de s'assurer le matériel mis à disposition corresponde aux besoins du salarié.
- **COPIL RPS** : installation du COmité de PILOTage des Risques PsychoSociaux (COPIL RPS), chargé d'impulser et de suivre les actions de la direction. Composition et calendrier de réunions présentés. Des besoins de formation souhaités par les membres du COPIL restent à identifier.
- **Référent santé sécurité de PROMEOM** : une personne est pressentie pour remplacer le référent sortant, avec une prise de poste prévue en septembre prochain.
- **Formations SST et secourisme** : des appels à candidature pour de futurs sauveteurs secouristes du travail (SST) ont été lancés dans plusieurs centres, certains restant sans réponse à ce jour. L'importance d'une sensibilisation à l'usage des défibrillateurs a été soulignée par les membres du CSE (référente ACOSSET est Coralie Dubois à la place de Thibault Alric).
- **DUERP** : la transcription du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dans l'outil MDU est en cours avec le prestataire ACOSSET et les référents prévention, en vue d'une consultation du CSE le 16 octobre. Le plan d'action sera actualisé grâce à un questionnaire adressé à chaque centre et à chaque métier.
- **Baromètre social (BIP)** : anonymisation assurée par des filtres larges. Points forts : bonne ambiance entre collègues, autonomie, connaissance des missions. Points faibles : anticipation et explication des changements, sentiment d'équité, opportunités de formation. Restitution détaillée prévue courant septembre/octobre, avec alimentation du DUERP et du programme annuel de prévention (PAPRIPACT).

- **Astreinte des vacances du soir et du samedi :** une astreinte existe pour les services généraux, mais son fonctionnement et les interlocuteurs à contacter restent peu connus des salariés assurant ces permanences.
- **Situation des salariés d'Oullins :** à la suite de l'annonce du regroupement des salariés du Pôle Ressource d'Oullins à Villeurbanne, des difficultés ont été remontées du terrain. Des membres du CSE ont évoqué la possibilité d'émettre une alerte pour danger grave et imminent (DGI).



Points CSE

- **Questionnaire de satisfaction des adhérents :** ce dispositif est mis en place pour répondre à l'exigence SPEC 2217, avec une communication planifiée en septembre et un affichage dans les centres. Des interrogations ont été soulevées sur l'usage des réponses (y compris les champs libres) et sur la sollicitation tardive du CSE sur le sujet.
- **Gestion des intérimaires :** la charge de travail liée à la planification des vacances d'intérim, en forte hausse depuis la fusion, repose sur une seule salariée. Une réflexion est en cours pour rattacher l'intérim à la gestion des aléas.
- **Projet immobilier :** Le CSE a rendu son avis sur [la stratégie immobilière](#) et sur [le déménagement du site Opéra vers Childebert](#).
- **Organisation de la gestion des aléas :** présentation, par pôle, des salariés concernés et des médecins référents (en temps partiel sur cette mission), avec l'affectation d'un(e) infirmier(ère) en santé au travail (IST) et d'une assistante médicale à temps plein par pôle. La direction fait part de sa volonté de ne pas inclure les entreprises à suivi individuel renforcé (SIR) dans la gestion des aléas et de mettre en place un relais en cas d'absence du médecin référent.
- **Nouvelle organisation :** plusieurs salariés ignorent encore leur nouveau rattachement hiérarchique officiel. La direction indique que la DOP a pris le sujet en main.
- **Remplacement des assistantes médicales :** la procédure de remplacement sur les centres paraît ne plus être appliquée, ce qui génère des difficultés, accentuées depuis la suppression de la prime de double. Un travail est engagé pour établir une base commune (logigramme) applicable à tous les pôles.



NOS POSITIONS – SNFOMTSIE PROMEOM

Le SNFOMTSIE a porté et défendu les positions suivantes lors de cette réunion :

- **Mise à disposition de petit matériel informatique adapté :** rappel l'engagement pris par la direction de créer une procédure d'attribution et nous en demandons l'aboutissement rapide. Nous proposons d'enclencher la démarche dès l'embauche d'un nouveau salarié pour éviter des allers-retours pénalisants, et demandons que chaque salarié puisse essayer plusieurs matériels afin de retenir la solution la mieux adaptée à sa morphologie. Nous reconnaissons que la démarche est engagée et nous saluons le fait qu'elle parte enfin sur de bonnes bases.
- **Référents prévention :** alerte sur le risque de surcharge des référents, dont le temps dédié aux missions de prévention reste insuffisant. Nous proposons d'affecter au moins un référent prévention par pôle pour garantir une présence de terrain et un accompagnement de qualité.
- **DUERP, une évaluation qui n'oublie personne :** nous souhaitons que le questionnaire d'actualisation couvre l'ensemble des populations, au-delà des métiers de terrain : services généraux, service

informatique, fonctions support et prestataires de ménage. Nous proposons la mise en place d'un dispositif de remontée des « presque-accidents », par exemple via un questionnaire sur l'intranet.

- **Questionnaire de satisfaction :** nous demandons de la transparence sur les modalités d'envoi et sur l'accès aux résultats. Nous dénonçons une démarche menée dans l'urgence, sans réelle appropriation par les managers ni clarté sur l'usage des réponses, et alertons sur les risques d'autocensure des professionnels de santé et des préventeurs qui se sentiraient évalués dans leur liberté d'exercice.
- **Baromètre social :** nous préconisons que le prestataire partage des éléments de comparaison avec d'autres entreprises afin d'objectiver l'interprétation des résultats.
- **Projet immobilier :** nous appelons à la vigilance lors du regroupement de centres. Les bureaux doivent être dimensionnés pour accueillir les préventeurs. Préventeurs dont le nombre doit être déterminé par le nombre d'entreprise suivies dans le centre et non par un nombre de préventeurs défini par centre (ancienne politique de 1 ASST/APST et ½ CPST par centre). Un regroupement ne doit jamais servir de prétexte pour diminuer le nombre de préventeurs.
- **Gestion des intérimaires :** nous alertons sur la fragilité d'une organisation reposant sur une seule personne, dont l'absence suffit à bloquer le fonctionnement, alors que les enjeux liés à cette population s'accroissent, qu'un SPSTI de branche concurrent est en cours de constitution, et que nous nous sommes spécifiquement engagés avec la branche pour répondre à ses besoins (FASTT).
- **Organisation des aléas, un risque de perte de chance :** nous alertons sur le sous-dimensionnement médical, le nombre de salariés suivis étant trop élevé au regard des médecins disponibles. Nous nous opposons à ce que les petites entreprises soient reléguées dans les aléas et exigeons une analyse par typologie de risques : nous estimons que les entreprises exposées à des risques spécifiques (par exemple : petite enfance, risques chimiques, propreté, etc.) ne doivent pas y figurer. Demande des garanties sur la re-sectorisation des entreprises concernées.
- **Rattachements hiérarchiques :** nous souhaitons que chaque salarié soit clairement informé sur son rattachement, plusieurs collaborateurs ignorant encore leur ligne hiérarchique officielle depuis la réorganisation.
- **Remplacement des assistantes médicales :** nous alertons sur des difficultés aggravées par la suppression de la prime de doublage et réclame une procédure unifiée, au moins provisoire, pour mettre fin aux iniquités de traitement entre assistantes.

Le SNFOMTSIE restera pleinement mobilisé : pour un suivi santé travail à la hauteur des besoins, une prévention primaire réellement outillée, des conditions de travail préservées lors des réorganisations, et une organisation des aléas qui ne fasse courir aucun risque de perte de chance aux salariés suivis

Contact :

Site internet du SNFOMTSIE PROMEOM : <https://syndicats.promeom.fr/fo/>

Adresse mail : FO@promeom.fr

Site du syndicat national : <https://snfomtsie.org/>

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/snfomtsie/>