

SEANCE ORDINAIRE DU C.H.S.C.T. DU 19 SEPTEMBRE 2012

Participants :

<i>Bruno GRAVIERE</i>	<i>Président CHSCT</i>
<i>Djamel AMEZIANE</i>	<i>Membre désigné</i>
<i>Bernard CLAUDEL</i>	<i>Membre désigné</i>
<i>Samuel ELOUGA</i>	<i>Membre désigné</i>
<i>Olivier GERVAIS D'ALDIN</i>	<i>Membre désigné</i>
<i>Abdelillah HARIRI</i>	<i>Membre désigné</i>
<i>Jean-Luc LE BRUN</i>	<i>Membre désigné</i>
<i>Hafid TAGNAOUTI</i>	<i>Membre désigné</i>
<i>Christophe TILLAY</i>	<i>Membre désigné</i>

<i>Priscille HODARA</i>	<i>Responsable Relations Sociales</i>
<i>Jean-Claude LE FOLL</i>	<i>Responsable Sécurité IDF</i>

<i>Eric ARNAUD</i>	<i>Représentant Syndical CFDT</i>
<i>Massamba DIOP</i>	<i>Représentant Syndical FO</i>

<i>Dr MONTCHAMP</i>	<i>ACMS Boulogne Billancourt</i>
---------------------	----------------------------------

Absents :

<i>Dominique CURUTCHET</i>	<i>Secrétaire du CHSCT</i>
<i>Hervé LE BRUCHEC</i>	<i>Membre désigné</i>
<i>Matial PERADON</i>	<i>Membre désigné</i>
<i>Dr PIGNEROL</i>	<i>ACMS Versailles</i>
<i>Dr SANCHEZ</i>	<i>ACMS Paris 9^{ème}</i>

<i>Yawovi SAGBA</i>	<i>Représentant Syndical CGT-E</i>
<i>Hervé BECK</i>	<i>Représentant Syndical CGC</i>
<i>Vincent LABOURDETTE</i>	<i>Représentant CRAMIF</i>
<i>Mme MARONE</i>	<i>Inspection du Travail 22^{ème} section</i>

La séance est ouverte à 9 heures 05.

En l'absence du Secrétaire, M. HARIRI est désigné secrétaire de séance.

1. Accidents du travail : analyse des accidents du travail de la période écoulée

M. LE FOLL distribue un document répertoriant les accidents du travail survenus au mois d'août et de septembre 2012.

M. GRAVIERE souligne qu'entre la fin juillet et la fin août, les accidents avec arrêt sont passés de 30 à 37 et le nombre total d'accidents de 45 à 56. Il constate néanmoins une légère amélioration par rapport l'année précédente à la même époque.

M. TAGNAOUTI constate lui aussi un nombre moins élevé d'accidents pendant la période estivale.

M. ELOUGA fait valoir que la baisse est factice, puisqu'elle concerne le nombre d'accidents déclarés. Les salariés sont moins enclins à déclarer leurs accidents, étant soumis à une pression insidieuse à travers la déclaration du nombre d'accidents dans l'agence.

M. GRAVIERE récuse cette explication, et demande à M. ELOUGA de lui communiquer de quelle agence il s'agit et quels sont les éléments factuels qui lui permettent d'affirmer ses dires.

2. Taux de fréquence et taux de gravité année 2012

M. GRAVIERE fait par ailleurs savoir qu'entre fin juillet et fin août, le taux de fréquence passe de 13,59 à 13,49 et le taux de gravité de 0,68 à 0,69.

M. GERVAIS D'ALDIN demande s'il est procédé à une analyse du type d'accidents par périodes.

M. LE FOLL répond qu'il n'existe ni règle ni récurrence particulière en matière d'accident. Les courbes ne sont pas reproductibles d'une année sur l'autre. Le seul élément de récurrence est le nombre plus élevé d'accidents du travail pendant la période hivernale, mais ce phénomène n'est pas particulier à l'Ile-de-France.

3. Programmation de nouvelles visites CHSCT de site

M. GRAVIERE se dit très étonné par la réponse de l'Assemblée Nationale à propos de la visite de son site par le CHSCT. Il regrette cette fin de non-recevoir, au prétexte d'un statut qui serait différent.

M. GRAVIERE s'enquiert de nouvelles demandes de visites.

M. HARIRI propose l'École de l'Armée, à Saint-Cyr-l'École et le Lycée Marie Curie, à Versailles, dans le même secteur. Il propose ensuite La Nacelle, à Corbeil.

M. ELOUGA propose le Forum des Halles.

Soulignant le caractère inhabituel de ce genre de demande, M. GRAVIERE fait savoir qu'il a reçu une demande spontanée de visite du CHSCT de Dalkia pour l'Hôpital Cochin par la hiérarchie du Centre Industrie/Santé.

Le planning des prochaines visites est ainsi établi :

- le 24 octobre, à 9 heures, le Forum des Halles et, à 14 heures, l'Hôpital Cochin (en présence de MM. Claudel, Elouga, Tagnaouti et Ameziane) ;
- le 17 octobre, à 8 heures, La Nacelle, à Corbeil (en présence de MM. Hariri, Le Bruchec et Ameziane) ;
- le 21 novembre, à 8 heures, Saint-Cyr-l'École et, à 14 heures, le Lycée Marie Curie (en présence de MM. Le Bruchec, Le Brun et Ameziane).

4. Point sur les dossiers « Amiante », « Légionellose » et « Agression »

M. GRAVIERE n'a rien de particulier à signaler sur ces dossiers. Il mentionne quelques dépassements légionellose sur l'ECS à Aulnay-sous-Bois.

5. Mise à jour Document Unique année 2011

M. GRAVIERE indique qu'il s'agit de la traditionnelle mise à jour de ce document, dont la nouvelle mouture n'a pas encore été diffusée.

M. LE FOLL précise que celui-ci a été envoyé au Secrétaire le 9 juillet.

M. GRAVIERE demande à M. Le Foll de commenter les modifications apportées au Document unique dans cette nouvelle mise à jour.

M. LE FOLL indique que celle-ci inclut le bilan sécurité 2011 et les plans d'action qui en découlent, et notamment une partie sur le prédiagnostic et le diagnostic relatif à la pénibilité au travail, figurant aux pages 26 à 29.

M. TAGNAOUTI demande s'il s'agit d'un nouveau critère.

M. LE FOLL indique qu'il s'agit d'intégrer une nouvelle obligation légale : toute société est censée mener une étude relative à la pénibilité. Le prédiagnostic a été effectué en 2011. Des fiches d'exposition individuelles seront ensuite établies.

M. HARIRI demande si ce prédiagnostic a été inclus à l'ARS de chaque site.

M. LE FOLL répond par la négative, l'ARS étant relative aux risques de chaque site, alors que le prédiagnostic et la fiche d'exposition sont relatifs aux individus.

M. HARIRI rétorque que les deux comportent pourtant des éléments communs.

M. LE FOLL n'en disconvient pas, mais la logique est différente.

M. HARIRI ajoute que, dans le cadre de l'établissement de l'ARS, les salariés sont interrogés sur les risques auxquels ils sont exposés sur leur lieu de travail.

M. GRAVIERE explique en substance que la pénibilité se rapporte à l'exposition de chaque individu et qu'il doit s'agir d'une exposition continue. Or l'ARS ne mesure pas la durée d'exposition aux risques. A titre d'exemple, un technicien appelé à travailler sur plusieurs sites pourrait être exposé à des facteurs de pénibilité, alors que ces risques n'apparaîtraient pas dans l'ARS de chaque site où il intervient.

M. HARIRI fait valoir que l'ARS et sa mise à jour répondent à deux logiques parfaitement distinctes. Les deux documents sont totalement différents : la mise à jour est le fait des salariés. L'inclusion du prédiagnostic dans la mise à jour de l'ARS permettrait donc d'avoir une vue différente de la pénibilité subie par les personnes, au-delà du déclaratif. Une telle mise en rapport des deux documents irait dans le sens d'un renforcement de la sécurité.

M. LE FOLL complète l'explication de M. Gravière en indiquant que les facteurs de pénibilité prennent en compte une durée d'exposition dans l'année (supérieur à 100 jours par an pour la manutention, par exemple). Le prédiagnostic a permis d'établir que plus de 50 % des effectifs n'étaient pas soumis à la pénibilité. Dans le cas contraire, un accord de Branche se serait imposé.

M. GRAVIERE ajoute qu'il existe des critères types à cet égard : les personnes au 3x8, par exemple, sont automatiquement considérées comme soumises à la pénibilité, de même que les salariés exposés au bruit. Dans d'autres cas, cette sujétion est inhérente à l'installation où le salarié travaille.

M. CLAUDEL comprend qu'il incombe au chef d'exploitation de déterminer si sa population est exposée ou non.

M. GRAVIERE le lui confirme. Il évalue la situation avec le correspondant QHSE.

M. LE FOLL ajoute que la mise à jour de la fiche d'exposition du salarié intervient ensuite.

M. ELOUGA souhaite savoir où se trouveront ces fiches.

M. GRAVIERE indique qu'elles sont transmises à la médecine du travail, puis au salarié lorsqu'il quitte l'Entreprise.

M. HARIRI s'interroge sur l'écart entre le nombre d'expositions (205) et celui des salariés exposés (163).

M. LE FOLL explique qu'un salarié peut être exposé à plusieurs facteurs de pénibilité.

M. GRAVIERE mentionne à ce titre les personnes travaillant au niveau des vannes de pieds de colonnes : elles sont soumises à des postures pénibles. Dans ce cas, il est décompté d'emblée une exposition par personne, nonobstant les autres facteurs d'exposition.

M. HARIRI souhaite savoir qui effectue le prédiagnostic.

M. GRAVIERE répond que cette tâche incombe au chef d'équipe ou d'exploitation.

M. CLAUDEL demande si le chef de secteur peut, lui aussi, être appelé à effectuer ce prédiagnostic.

M. GRAVIERE rappelle que les chefs de secteur n'existent plus chez Dalkia Ile-de-France.

M. ELOUGA se demande pourquoi le médecin du travail n'est pas associé au travail de prédiagnostic. De fait, il met en doute la compétence d'un chef d'exploitation ou d'unité pour déterminer l'exposition de ses subordonnés à la pénibilité. Il plaide par conséquent pour une association de la médecine du travail, qui donnerait plus de crédit à la démarche.

M. GRAVIERE objecte qu'il appartient à l'Employeur de déclarer aux médecins du travail les risques. Ces derniers ne peuvent pas toujours constater ces risques par eux-mêmes lorsqu'ils effectuent par exemple des visites de site.

M. ELOUGA conteste cette affirmation. La récente réforme de la médecine du travail, qui est entrée en vigueur en juillet 2012, impose aux employeurs de définir les missions des services de santé au travail.

Mme HODARA rappelle que la Médecine du travail sera destinataire des fiches d'exposition des salariés.

M. GRAVIERE invite M. Elouga à bien lire les textes et à revenir vers lui le cas échéant lorsqu'il sera capable de prouver ses dires.

M. HARIRI souhaite connaître la date d'établissement des premières fiches individuelles.

M. GRAVIERE indique que l'Employeur a jusqu'à la fin de l'année pour établir les fiches.

Pour sa part, M. CLAUDEL juge anormal que le travail soit effectué par les chefs d'exploitation, sans que les techniciens soient associés à la démarche.

M. GRAVIERE souligne que si le document comporte des omissions, le technicien peut les déclarer, et l'Employeur vérifiera. Il fait valoir qu'un chef d'exploitation est la personne la mieux à même de connaître les conditions de travail et d'exposition aux risques de pénibilité de ses collaborateurs.

6. Information-Consultation des membres du CHSCT sur l'évolution de la Charte Informatique annexée au Règlement Intérieur de Dalkia France (cf. document joint)

M. GRAVIERE indique qu'il avait adressé par mail courant août ce projet de révision de la Charte informatique au Secrétaire, assortissant son envoi d'une explication sur la procédure de consultation des instances représentatives du personnel.

Il explique que Dalkia France a souhaité faire évoluer sa Charte informatique, qui datait de 2003. Celle-ci étant une annexe au Règlement intérieur, il est nécessaire d'informer et de consulter les instances, dans l'ordre suivant : le CCE doit être tout d'abord informé, ce qui a été fait le 27 juin, puis les comités d'établissements France, ce qui a été fait fin août pour le comité d'Ile-de-France ; les CHSCT doivent ensuite être informés et consultés, et lorsque leur avis aura été rendu, le CCE pourra être consulté.

Il précise qu'il n'a pas reçu des membres du CHSCT de question relative à cette mise à jour. Les éléments modifiés ont été surlignés en jaune dans le document transmis aux membres du CHSCT. Notamment, un glossaire a été ajouté en début de document.

M. HARIRI se questionne sur l'article 5, relatif à la protection des données privées et à la limitation du volume de données privées que le salarié peut placer sur son poste.

Mme HODARA explique que si le fichier est spécifié comme « privé », l'Employeur ne peut pas l'ouvrir.

M. HARIRI constate que la Direction limite le volume du disque dur, ce qui limite l'usage privé du poste informatique.

M. GRAVIERE souligne que le poste de travail est avant tout professionnel. Les données privées y sont tolérées, mais elles ne doivent pas prendre trop de mémoire. Il s'agit d'une simple règle de bon usage. De plus, des circonstances peuvent conduire Dalkia à consulter les données de l'ordinateur du salarié, mais il s'arrêtera devant des données clairement identifiées comme étant personnelles.

M. GRAVIERE précise que la Charte fera l'objet d'une diffusion à l'ensemble du personnel à l'issue des diverses consultations.

Soumis au vote, le projet d'évolution de la Charte informatique annexée au Règlement intérieur recueille :
deux voix favorables (MM. Tillay et Gervais d'Aldin),
quatre voix défavorables (MM. Elouga, Tagnaouti, Hariri et Améziane).
deux élus refusent de prendre part au vote (MM. Claudel et Lebrun).

M. TAGNAOUTI explique que son organisation syndicale est par principe défavorable à une telle Charte et ne saurait par conséquent être favorable à sa révision.

M. GRAVIERE conclue que le processus de consultation est clos, le CHSCT Ile-de-France rendant un avis majoritairement défavorable au projet d'évolution de la Charte Informatique.

7. Résidence Ellysée I

a. *Confirmation ou pas de présence d'amiante dans la chaufferie et dans les sous-stations, car nous avons déjà eu cette résidence durant plus de 10 ans auparavant, nous avons également effectué de gros travaux de passages de tubes mrb percements directement dans le flochage en chaufferie et dans les sous-stations d'où une certaine inquiétude de notre part*

En guise d'introduction, M. GRAVIERE fait un bref rappel historique de la situation. Cette affaire a été exploitée par Dalkia jusqu'en juin 2000, et cette année, avant l'été, Dalkia l'a reprise pour un contrat de huit ou dix ans. Au moment où l'appel d'offres a été gagné, Dalkia a été informé de la présence de matériaux amiantés dans la chaufferie. Celle-ci est en effet couverte d'un double flochage, dont l'un est amianté. Or l'appel d'offres prévoyant une rénovation de la chaufferie, Préalablement aux travaux de Dalkia, le client a décidé d'entreprendre le désamiantage de celle-ci. Des mesures de fibres d'amiantes ont été réalisées, ayant conclu à l'absence de fibres dans l'air ambiant, ce qui signifie que l'amiante n'est pas dégradée. Un désamiantage complet sera néanmoins réalisé en chaufferie.

M. GRAVIERE précise que l'Entreprise ignorait la présence d'amiante dans cette chaufferie. Le premier diagnostic amiante réalisé par le propriétaire datant de 2001, postérieurement à la perte de cette affaire.

Jean-Luc LE BRUN le conteste. Lorsque la chaufferie a été refaite à l'époque, dans les sous-stations, les salariés avaient percé dans l'amiante pour passer plusieurs kilomètres de câbles. Ces personnes, dont lui-même, ont donc été exposées à de l'amiante à l'air libre. Il subsiste dans l'Entreprise trois personnes concernées, dont une est atteinte d'un cancer des poumons. Il demande en conséquence un diagnostic amiante pour ces personnes.

M. GRAVIERE invite en effet ces personnes à demander une radio des poumons à la médecine du travail. Il rappelle que l'amiante n'est pas dégradée et qu'elle ne l'était donc pas à l'époque. Toutefois, le percement du flocage a très certainement libéré des fibres d'amiante, mais l'exposition n'a pas été de longue durée.

L'essentiel, pour M. AMEZIANE, est l'assurance d'une absence de risque dorénavant.

M. GRAVIERE ajoute qu'en outre, un diagnostic amiante annuel sera effectué par le propriétaire, qui met tout en œuvre pour désamianter cette chaufferie. Naturellement, si Dalkia était appelé à percer dans le flocage des sous-stations, les mesures nécessaires seraient prises.

M. ELOUGA suppose que les architectes et les entrepreneurs qui ont construit le bâtiment devaient connaître la nature des matériaux utilisés. Le descriptif des matériaux ayant servi à la construction doit être consigné dans un document. La présence d'amiante était donc connue.

M. GRAVIERE ne voit pas à quel document M. Elouga fait référence. Du reste, Dalkia n'était pas informé de la présence d'amiante, et l'obligation pour les propriétaires de constituer un DTA date de 2005.

M. LE FOLL précise que le législateur impose le DTA aux bâtiments construits antérieurement au 1^{er} janvier 1997.

M. ELOUGA rétorque que le DTA dépend de la bonne volonté du client. D'une part, il existe des DTA tronqués. D'autre part, Dalkia ignore volontairement certains DTA.

Devant une telle accusation, M. GRAVIERE exige que M. ELOUGA apportent des éléments de preuves. Si des DTA sont effectivement ignorés, il prendra des sanctions.

M. ELOUGA fait valoir que toutes les chaufferies exploitées par Dalkia sont amiantées. Or la Direction fait mine de ne pas en être informée.

M. GRAVIERE refute de telles affirmations gratuites et objecte que le sujet de l'amiante a été pris en compte par la Direction de l'Entreprise dès 1996 ou 1997, avant même qu'elle ne devienne Dalkia.

M. ELOUGA dénonce ce qu'il considère comme une négligence – voire une cécité volontaire – de la part de Dalkia France.

M. GRAVIERE conteste une nouvelle fois les accusations de M. Elouga. D'une part, Dalkia a fait, de sa propre initiative, un grand nombre de mesures d'empoussièrement. D'autre part, les DTA sont obligatoires seulement depuis 2005. Certes, ils n'ont pas encore tous été réalisés et ne sont pas forcément tous complets, mais l'Entreprise est très vigilante sur les questions d'amiante. Si M. Elouga a des suspicions d'oubli, il l'invite à en faire part à M. Le Foll par voie d'e-mail. La Direction agira en conséquence.

8. Site LDA

a. *Problème chaussure sécurité*

A propos de l'ordre du jour, M. TAGNAOUTI note que des questions de ce genre reviennent de manière récurrente. Il estime que le CHSCT n'est pas le lieu pour régler ces petits litiges.

M. GRAVIERE ne peut que souscrire à cette remarque. Néanmoins, il respecte scrupuleusement la règle, en répondant aux questions qui lui sont posées. Le problème de chaussures de sécurité a été réglé au mois

d'août, dès que la hiérarchie du site a reçu l'e-mail de M. Elouga dont il avait cru bon de mettre le Président du CHSCT en copie. Il était effectivement inutile de reposer une question qui outre son caractère anecdotique était réglée depuis longtemps.

b. Quelle est la réorganisation du site ?

M. GRAVIERE fait savoir que le contrat actuel se termine le 31 décembre et que le nouveau contrat court à partir du 1^{er} janvier 2013. La réorganisation interviendra donc à partir de cette date.

c. Quelle est la plage horaire ?

Rappelant que cette question ne relève pas du CHSCT, M. GRAVIERE indique néanmoins que la plage horaire actuelle s'étend de 7 heures 30 à 19 heures 30 et que la future plage horaire s'étendra de 7 heures à 19 heures.

d. Quelle maintenance doit effectuer la société SAMEX ?

M. GRAVIERE considère que la réponse a déjà été apportée, et renvoi les élus au Compte Rendu du dernier CHSCT. Il réexpose la politique de Dalkia Ile-de-France, en donnant lecture de ce dernier. Il rappelle que sept modes opératoires fréquents de la sous-section 4 sont autorisés au sein de Dalkia France. En Ile de France, ces sept modes opératoires seront sous-traités à Samex, filiale du Groupe qui a déjà commencé à former son personnel. Si à l'avenir Dalkia devait passer aux 19 modes, la réponse serait la même : ils seraient sous-traités. M. GRAVIERE ajoute que l'ensemble de l'encadrement sera re-sensibilisé aux problématiques de l'amiante d'ici à la fin de l'année.

e. Pourquoi remplace-t-on les techniciens DALKIA par des techniciens SAMEX ?

M. GRAVIERE rappelle la décision prise en Ile-de-France : les techniciens Dalkia n'interviennent sur des équipements avec présence d'amiante. Les opérations relevant de la sous-section 4 étant sous-traités à SAMEX qui disposera de personnel formé et habilité pour se faire. Du reste, il estime que le sujet est étranger aux compétences du CHSCT.

M. ELOUGA note que l'équipe comprendra cinq salariés de Samex sur neuf de ses membres. Le problème est surtout celui des tâches que ces salariés effectueront. La surface amiantée lui paraît insuffisante pour justifier une telle présence de Samex dans l'équipe. Il souhaite savoir ce que les salariés de cette société feront exactement.

M. GRAVIERE indique qu'ils feront de la maintenance, comme les autres, mais que, contrairement aux autres, ils sont capables d'effectuer de la maintenance sur un équipement avec présence d'amiante. Il répète qu'en Ile-de-France, Dalkia ne formera pas ses techniciens à de telles interventions.

Malgré toutes les explications, M. ELOUGA reste surpris de ce nombre, alors que la surface amiantée représente tout au plus 6 % de l'exploitation.

M. TAGNAOUTI ne comprend pas plus que la Direction la nature de l'inquiétude de M. Elouga.

9. Médecine du travail

- a. *Problème chaussure sécurité*
- b. *Nombre d'examens périodiques (salariés non SMR et salariés SMR)*
- c. *A combien d'heures correspond le tiers du temps mensuel consacré aux actions en milieu du travail ?*
- d. *Où se situent les 18 visites et études du milieu de travail ?*
- e. *Quelles sont les 18 propositions, avis et conseils ?*
- f. *Quels sont les commentaires et observations sur les examens cliniques ?*
- g. *Quels sont les commentaires et les observations sur les examens complémentaires ?*

M. HARIRI rappelle que ces questions ont déjà été posées et n'ont toujours pas trouvé de réponse.

Le Docteur MONTCHAMP le regrette, mais n'a pas d'élément complémentaire à apporter. De 53 heures par mois, le tiers temps est consacré aux actions en milieu de travail et réparti entre les différentes entreprises dans lesquelles l'ACMS intervient. Le Docteur Sanchez a probablement plus d'éléments, notamment sur le volume d'heures consacrées aux salariés Dalkia. Pour expliquer son incapacité à fournir ces éléments, le Docteur MONTCHAMP évoque des problèmes informatiques persistants.

M. HARIRI constate que la réponse est toujours la même et que la médecine du travail se retranche derrière des difficultés informatiques pour ne pas répondre aux membres du CHSCT. Il juge cette absence de réponse problématique.

A propos des examens cliniques, le Docteur MONTCHAMP fait savoir qu'un salarié qui découvrirait qu'il a été exposé à l'amiante peut demander à rencontrer le médecin du travail, qui réalisera alors un *cursus laboris* pour évaluer la durée d'exposition, puis fera effectuer une radio pulmonaire, des tests respiratoires ou des scanners. De tels examens sont régulièrement réalisés pour les salariés de Dalkia. Néanmoins, la démarche repose aussi sur la capacité du salarié à répondre aux questions. Le Docteur MONTCHAMP ajoute que, lorsque la médecine du travail est devant un chauffagiste, elle présume qu'il a été exposé à l'amiante et réalise systématiquement ces examens.

M. TAGNAOUTI s'enquiert de cas où des examens complémentaires sont demandés.

Le Docteur MONTCHAMP indique que le CHSCT dispose du nombre d'examens cliniques et du nombre de maladies professionnelles déclarées.

M. HARIRI regrette que dans ces chiffres bruts, toutes les maladies soient confondues. Ils sont inexploitablement pour les membres du CHSCT.

Le Docteur MONTCHAMP reconnaît la légitimité des interrogations dont les membres du CHSCT lui font part, mais elle n'a pas plus de réponses pour autant.

M. HARIRI rappelle que la médecine du travail a l'obligation légale d'établir chaque année un bilan. Pour la troisième fois, le CHSCT pose les mêmes questions et la réponse ne peut pas le satisfaire. Même s'il a conscience des difficultés techniques et de la modicité des moyens de la médecine du travail, mais l'absence de données exploitables par les représentants du personnel est inacceptable.

M. AMEZIANE renvoie la Direction à sa propre responsabilité dans cette affaire et lui demande si elle entend reconduire le même cabinet de médecine du travail pour les années à venir.

Le Docteur MONTCHAMP se désolé d'une telle mise en cause du travail réalisé auprès des salariés par les médecins de l'ACMS. Bien avant la production de statistiques, la priorité est de répondre aux besoins des salariés. Or ce suivi individuel des salariés est parfaitement effectué.

M. ELOUGA tient à rassurer le Docteur Montchamp : les membres du CHSCT ne remettent aucunement en cause la qualité du travail des médecins, mais seulement la qualité de son compte rendu d'activité.

A propos de la mention des 18 visites et études du milieu de travail, par exemple, M. HARIRI fait valoir qu'elle est sans intérêt pour les représentants du personnel dans la mesure où ils ne savent pas à quel site elles se rapportent.

Le Docteur MONTCHAMP explique que les avis et conseils donnés par la médecine du travail sont plus nombreux que 18. Cependant, elle rend la majorité de ces avis aux responsables de site.

M. HARIRI demandera par conséquent ces éléments aux chefs de site.

M. ELOUGA demande s'il existe chez Dalkia une fiche répertoriant les risques par site.

Le Docteur MONTCHAMP indique que, concernant les risques, les médecins du travail ne savent rien d'autre que ce que les salariés leur confient.

M. HARIRI s'étonne qu'ils n'aient pas d'autre source d'informations sur l'environnement de travail des salariés.

Le Docteur MONTCHAMP confirme qu'ils en ont une : les réunions de CHSCT.

M. HARIRI suggérerait à la médecine du travail de s'informer par elle-même sur l'environnement de travail des salariés. En effet, ces derniers n'ont pas toujours conscience des risques auxquels ils sont exposés. Plus globalement, il fait valoir que les membres du CHSCT ont besoin d'un retour d'information sur l'état de santé des salariés de Dalkia.

Le Docteur MONTCHAMP souligne qu'elle n'est pas une technicienne des risques auxquels sont exposés les salariés de Dalkia, qui sont par surcroît très variables selon les sites, d'où l'intérêt de sa participation à ces réunions. Elle se dit très fière du travail entrepris auprès des salariés de Dalkia et ne souhaiterait pas que l'obsession du compte rendu et de la mesure prenne le pas sur le travail médical.

M. TILLAY déplore, lui aussi, l'absence d'information notamment sur la nature des avis et des conseils rendus par les médecins du travail.

En réponse à cette remarque, le Docteur MONTCHAMP renvoie les membres du CHSCT aux chefs de site, qui détiennent cette information.

M. HARIRI ne voit pas comment ces derniers pourraient procéder, dans la mesure où les sites dans lesquels ces avis ont été rendus ne sont pas indiqués dans le rapport. En outre, les membres du CHSCT sont devant l'impossibilité de faire une synthèse en la matière.

M. GRAVIERE rétorque que les sujets abordés en CHSCT sont d'ordre général. Le détail des visites sur site des médecins ne remonte pas systématiquement auprès de l'Instance.

M. HARIRI se dit interloqué par une telle réponse, puisque tel est justement l'objet du CHSCT.

Le Docteur MONTCHAMP explique que les médecins du travail participent au CHSCT précisément pour prendre connaissance des conditions de travail des salariés. Elle redit que l'absence de statistiques n'ôte pas tout intérêt au travail des médecins. La priorité est le salarié, l'humain et les conditions de travail.

M. GRAVIERE ajoute que le premier rôle de la médecine du travail est l'aptitude médicale du salarié suite à une visite.

10. EPI

a. *Pourquoi sur certains sites on a fait le choix de considérer le casque électrique comme un EPI et sur d'autres comme un équipement de protection collective (1 casque pour plusieurs techniciens ?)*

M. GRAVIERE considère que la réponse est incluse dans le titre de la question, s'agissant d'un équipement de protection individuel, il ne peut être collectif.

M. ELOUGA rapporte que sur le site de Séquoia, un seul casque est disponible pour huit personnes.

M. GRAVIERE a pris note du problème. Le cas est vraisemblablement isolé, car, en principe, tout technicien appelé à intervenir sur l'armoire électrique est doté d'un casque.

b. *Qui est responsable du casque ?*

L'individu est responsable de son casque.

c. *Peut-on fournir une pochette pour stocker le casque ?*

M. GRAVIERE répond par la négative : Dalkia ne fournira pas de sac à casque. Les salariés peuvent les mettre dans les vestiaires, dans le véhicule ou dans leur sac EPI.

M. ELOUGA rétorque que les casques n'entrent pas dans les vestiaires.

11. RPS

a. *Mise en place de mesure afin d'éviter les risques psychosociaux selon les recommandations du groupe de travail*

M. HARIRI précise que la question vise à connaître des suites qui ont été données au compte rendu établi par ce groupe de travail.

M. GRAVIERE inverse la question et demande aux membres du CHSCT sur quels points les recommandations ne sont pas suivies d'effets. Il passe en revue les différents points listés dans le compte rendu et conclut que certains éléments donneront lieu à des concrétisations, que d'autres devraient déjà être en place (fiches de postes pour l'ensemble des techniciens, « causeries sécurité », etc.) et que, si tel n'est pas le cas, des rappels seront faits. Pour le reste, tous les éléments de ce compte rendu ne s'imposent pas à la Direction, qui ne partage pas forcément le même point de vue que les représentants du personnel sur un certain nombre de sujets.

Concernant le suivi des contrats commerciaux, M. ELOUGA déplore l'imprécision du contenu de certains contrats. Du moins, certaines tâches non spécifiées dans le contrat et promises au client en l'échange de l'obtention de celui-ci et sont bel et bien réalisées par les salariés de Dalkia. Ces pratiques, désignées sous le vocable d'« actions commerciales », relèvent d'accords tacites entre Dalkia et le client, qui sont exécutés au détriment des salariés.

M. GERVAIS D'ALDIN ne voit pas de quoi il s'agit.

M. ELOUGA n'évoque pas ici les services que les techniciens peuvent être appelés à rendre ponctuellement au client, de services récurrents.

M. GRAVIERE fait valoir que, si ces services ne figurent pas dans le contrat, elles ne s'imposent en aucune manière. Il demande à M. Elouga des exemples précis étayant ses affirmations.

Au sujet des astreintes, M. HARIRI a pu quelquefois noter une inadéquation entre l'astreinte et le profil de la personne choisie pour l'effectuer. Tout technicien n'est pas capable de faire l'astreinte.

M. GRAVIERE objecte que l'astreinte fait partie intégrante du métier de Dalkia. Les salariés en sont informés au moment de leur embauche : il n'est pas envisageable d'opter pour un emploi dans le diffus sans accepter le principe de l'astreinte. Dans la pratique, néanmoins, un salarié n'est pas mis d'astreinte s'il a moins de six mois d'ancienneté dans l'Entreprise.

Pour ce qui est des formations à l'astreinte, il ne sait pas où en est ce dossier après avoir vu passer en son temps un premier projet.

De manière générale, M. GRAVIERE s'engage à regarder comment mettre en œuvre concrètement certaines des conclusions de ce groupe de travail.

M. HARIRI demande pour sa part que les dix points énoncés donnent lieu à une concrétisation.

M. GRAVIERE rétorque que certains points demandent discussion. Il suggère de procéder de la même manière que pour les recommandations du groupe de travail sur les 3x8. En tout état de cause, tous les points ne seront pas repris.

A propos des fiches de poste, M. ELOUGA soutient qu'elles ne sont plus établies. Il a pu le constater à l'occasion des dernières mutations. Il transmettra à M. Gravière la liste des personnes concernées. Le problème concerne en particulier le Forum des Halles.

M. GRAVIERE rappelle qu'une fiche de poste ne se rapporte pas à une personne, mais à un poste. Il note au demeurant que la question des fiches de postes ne relève pas du CHSCT.

Pour sa part, Mme HODARA constate que le compte rendu ne retrace pas tout ce qui a été dit pendant la réunion, notamment le fait qu'effectuer à la fois du dépannage et de la maintenance était perturbant.

12. Projet NARVAL

a. Quel sera l'impact sur les conditions de travail des salariés ?

M. GRAVIERE n'a pas de réponse à ce jour.

Le Docteur MONTCHAMP demande des précisions sur ce projet, dont elle n'a pas connaissance.

M. GRAVIERE explique qu'il s'agit du projet de plan de transformation de Dalkia France.

Une telle question semble également prématurée à M. TAGNAOUTI, qui attendra la séance du CCE du 26 septembre pour en savoir davantage.

M. GRAVIERE confirme que le projet de mise en place de pilotes de nouveaux dispositifs en termes d'exploitation diffus sera effectivement présenté le 26 septembre, en CCE, puis, deux jours plus tard au CE Dalkia Ile-de-France.

Pour ce qu'il sait des grandes lignes de ce plan, M. ELOUGA a le sentiment d'un retour en arrière. Il y voit effectivement un aveu d'échec des stratégies mises en place depuis une dizaine d'années.

M. GRAVIERE ne voit pas ce dont M. Elouga parle.

M. ELOUGA précise que ce constat d'échec conduit la Direction de l'Entreprise à revenir à un fonctionnement en vigueur dix ans plus tôt.

M. GRAVIERE conteste une telle affirmation.

13. Questions diverses

M. GRAVIERE évoque une « Causerie Sécurité » sur un site, à l'issue de laquelle il a été décidé de recourir à un chariot élévateur pour soulever les moteurs.

M. LE BRUN précise qu'il a été décidé, pour lever ces moteurs, de louer un chariot élévateur chez Kiloutou.

M. GRAVIERE annonce que du 26 au 30 novembre se tiendra la traditionnelle Semaine de la Sécurité du Groupe Dalkia. L'organisation et les thèmes n'ont pas encore été déterminés.

M. LE FOLL précise néanmoins qu'il y sera probablement question des gants de protection et du thème « Quel EPI pour quelle protection ? ». Un guide sera édité sur les interventions en hauteur. Enfin, une sensibilisation aux risques liés à l'amiante entrera dans le cadre de cette semaine.

M. CLAUDEL demande communication d'une mise à jour de la liste des vides sanitaires.

M. GRAVIERE n'y voit pas d'inconvénient. Il la transmettra deux fois par an et demandera aux Centres de lui transmettre un état au 31 décembre 2012.

M. ELOUGA interroge la Direction sur le dossier des éthylotests.

M. GRAVIERE indique ne pas avoir de nouvelle de la commande passée pour permettre une livraison à temps. Il semble qu'il y ait des ruptures de stock, et que face à cette situation générale, le gouvernement envisage de repousser au 1^{er} janvier 2013 le délai à partir duquel l'absence d'éthylotests serait sanctionnée.

A propos des tenues de travail, M. ELOUGA souhaite savoir si elles seront changées ou si du moins la toile le sera.

M. GRAVIERE n'a pas d'élément nouveau à annoncer sur ce dossier. Le stock d'anciennes tenues sera épuisé, si bien que les deux tenues coexisteront pendant un certain temps.

M. HARIRI rapporte le cas d'un technicien qui vient d'être embauché et qui n'a pas de tenue.

M. GRAVIERE s'en étonne fortement, sachant que l'Entreprise a précisément un stock – celui de l'ancien fournisseur – à écouler. Aucune raison ne peut donc justifier que le vêtement de travail ne soit pas immédiatement disponible pour les salariés.

Ayant reçu beaucoup de plaintes à ce sujet, M. ELOUGA souhaite aborder la question de la qualité des chaussures de sécurité.

M. HARIRI abonde dans le même sens. Les chaussures de sécurité évoluent, et les catalogues changent. Il est nécessaire de doter les techniciens de Dalkia des modèles actuels, nettement plus confortables.

Par ailleurs, M. HARIRI sollicite auprès de la Direction la prise en charge du déjeuner pour les membres du CHSCT, comme tel est le cas pour le CE.

Mme HODARA dément que la Direction prend en charge le déjeuner pour les membres du CE.

M. GRAVIERE ajoute que cette prise en charge est un sujet de négociation entre la Direction des Ressources humaines et les membres du CHSCT et qu'elle ne relève aucunement du Président de cette Instance.

M. ELOUGA fait valoir qu'en matière d'accord sur les moyens des IRP, l'Ile-de-France est à la traîne par rapport à d'autres régions. A titre d'illustration, tous les membres élus des CHSCT de province ont une adresse dalkia.com.

M. GRAVIERE l'infirmier.

Massamba DIOP souhaite savoir si un nombre précis de médecins est affecté au service de Dalkia et si ces derniers ont une zone d'intervention bien précise.

M. GRAVIERE indique que Dalkia travaille avec 80 médecins de l'ACMS environ.

Le Docteur MONTCHAMP précise qu'ils n'interviennent pas exclusivement pour Dalkia, mais pour quelque 200 sociétés.

Massamba DIOP demande à la Direction de l'Entreprise d'autoriser les médecins à pratiquer les contrôles amiante sur le personnel des chaufferies.

M. GRAVIERE explique que les médecins sont parfaitement indépendants et libres de prescrire les examens qu'ils veulent. L'Employeur n'a rien à leur autoriser.

Le Docteur MONTCHAMP précise que le salarié doit en faire la demande au médecin du travail.

M. ELOUGA demande pour sa part une prise en charge par l'Employeur de la formation des membres du CHSCT. Il mentionne à cet égard un cycle de conférences organisé par l'INRS.

Mme HODARA souligne que la formation des membres du CHSCT est encadrée par les textes et qu'il convient d'en faire la demande en bonne et due forme

M. GRAVIERE invite M. Elouga à préciser sa question.

M. ELOUGA fait valoir que plusieurs sujets de ce cycle de conférences intéressent le CHSCT.

N'ayant aucune information sur le contenu et les modalités de participation à ces conférences, M. GRAVIERE ne peut pas répondre favorablement. Il invite M. Elouga à formuler plus clairement et par écrit sa demande.

M. AMEZIANE fait savoir que certains salariés n'ont pas eu de visite médicale.

M. GRAVIERE se remémore qu'une liste desdits salariés devait effectivement être établie. Ne sachant pas où en est l'établissement de cette liste, il s'engage à répondre à la question

M. AMEZIANE souhaite savoir qui est responsable du contrôle technique des véhicules. Selon lui, les salariés négligent parfois de regarder la date figurant sur la carte grise, et les délais peuvent ainsi se trouver dépassés.

M. GRAVIERE répond que le conducteur est chargé d'effectuer le contrôle technique. Cependant, à l'avenir, avec les boîtiers téléométriques, ils seront automatiquement avisés des échéances.

M. ELOUGA note qu'il s'agit d'une nouvelle technologie, qui devrait par conséquent être présentée aux représentants du personnel.

M. GRAVIERE conteste qu'il s'agisse d'une nouvelle technologie au sens du Code du travail, les salariés n'intervenant absolument pas sur ces boîtiers.

La prochaine réunion du CHSCT aura lieu le 19 décembre 2012.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 heures.

Abdelillah HARIRI
Le Secrétaire de Séance

