

SEANCE ORDINAIRE DU C.H.S.C.T. DU 7 DECEMBRE 2011

<i>Participants :</i>	<i>Bruno GRAVIERE</i>	<i>Président CHSCT</i>
	<i>Jean-Claude LE FOLL</i>	<i>Responsable Sécurité Ile-de-France</i>
	<i>Priscille HODARA</i>	<i>Responsable Relations Sociales</i>
	<i>Dominique CURUTCHET</i>	<i>Secrétaire du CHSCT</i>
	<i>Djamel AMEZIANE</i>	<i>Membre élu</i>
	<i>Eric ARNAUD</i>	<i>Représentant Syndical CFDT</i>
	<i>Bernard CLAUDEL</i>	<i>Membre élu</i>
	<i>Massamba DIOP</i>	<i>Représentant Syndical CGT</i>
	<i>Samuel ELOUGA</i>	<i>Membre élu</i>
	<i>Olivier GERVAIS D'ALDIN</i>	<i>Membre élu</i>
	<i>Abdellilah HARIRI</i>	<i>Membre élu</i>
	<i>Yassine KERBOUA</i>	<i>Représentant Syndical CGT-E</i>
	<i>Vincent LABOURDETTE</i>	<i>Représentant CRAMIF</i>
	<i>Jean-Luc LE BRUN</i>	<i>Membre élu</i>
	<i>Hervé LE BRUCHEC</i>	<i>Membre élu</i>
	<i>Martial PERADON</i>	<i>Membre élu</i>
	<i>Christophe TILLAY</i>	<i>Membre élu</i>
 <i>Absents :</i>	 <i>Dr MONTCHAMP</i>	 <i>ACMS Boulogne Billancourt</i>
	<i>Dr SANCHEZ</i>	<i>Médecin du Travail</i>
	<i>Hafid TAGNAOUTI</i>	<i>Membre élu</i>
	<i>Hervé BECK</i>	<i>Représentant Syndical CGC</i>
	<i>Dr PIGNEROL</i>	<i>ACMS Versailles</i>
	<i>Mme MARONE</i>	<i>Inspection du Travail</i>

La séance est ouverte à 9 heures 06.

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

M. LE FOLL rappelle qu'un état des accidents a été adressé aux membres. Trois accidents du travail dont deux avec arrêt sont intervenus depuis l'envoi de ce document. Un complément est distribué aux membres.

M. CURUTCHET relève que les membres ne sont généralement pas invités aux réunions d'examen des arbres des causes. Une seule invitation de ce type est intervenue. Il demande quelle mesure sera prise pour corriger cette situation.

M. LE FOLL explique qu'une analyse des causes d'accident doit intervenir à chaque retour d'arrêt d'un salarié. Il rappellera aux responsables de centre que les membres des CHSCT doivent être convoqués à ces réunions. Il reconnaît qu'aucun compte rendu n'a été produit.

M. HARIRI juge la situation inacceptable.

M. GRAVIERE explique que la synthèse des analyses des causes profondes a lieu trois fois par an. Les causes sont communiquées à la Direction en ces occasions. Le prochain examen doit avoir lieu à la fin du mois de décembre.

M. LE BRUCHEC n'a été convoqué qu'une seule fois au cours de la précédente mandature.

M. HARIRI explique que les salariés sont reçus par le responsable d'agence lors de leur retour d'accident du travail. Personne n'est en revanche prévenu immédiatement après l'accident. Une enquête commune à la Direction et au CHSCT doit pourtant être réalisée. L'inspection du travail a rappelé ce point à Cyel

M. GRAVIERE rappelle que dans le cas de Cyel il ne s'agissait pas d'un accident du travail, mais à d'un sinistre d'exploitation .

M. LE FOLL précise que l'enquête doit être conjointe à l'employeur et au CHSCT. Il explique que deux salariés seulement ont repris le travail.

M. CURUTCHET déplore que les enquêtes ne soient pas diligentées.

M. LE FOLL explique que des mesures correctives peuvent avoir été prises sans qu'une enquête ait été diligentée.

M. HARIRI indique que les comptes rendus de visite ne donnent également lieu à aucune suite.

M. GRAVIERE explique qu'il convient de ne pas mélanger les sujets. Les membres du CHSCT font les visites qu'ils souhaitent dans le cadre de leur délégation. Les visites qui sont décidées en CHSCT, sont organisées par la Direction avec octroi d'heures de délégation et élaboration d'un compte rendu. Pour ces dernières, nombreuses d'entre elles donnent lieu à des contre-visites effectuées par le Service Sécurité de la région pour vérifier que les mesures correctives dont la nécessité est apparue ont été prises.

M. CURUTCHET demande que la Direction rappelle aux responsables de centre qu'ils doivent transmettre les plans de prévention aux CHSCT.

M. CURUTCHET explique qu'un accident de travail a fait l'objet d'une enquête par Monsieur Le Bruchec. Il reconnaît que le CHSCT n'a pu y assister.

M. LE FOLL précise que l'enquête sur le site correspondant a eu lieu.

M. DIOP s'inquiète du cas 81. Il demande dans quelles circonstances ce salarié a eu l'oreille coupée.

M. LE FOLL explique que ce salarié a été coupé à l'oreille. Il n'a pas perdu l'oreille.

M. PERADON relève qu'il manque une date de reprise dans le cas 90.

M. LE FOLL répond que ce salarié n'a pas été arrêté.

■ Taux de fréquence et taux de gravité année 2011

M. GRAVIERE indique que les documents transmis présentent la situation à fin octobre , et précise que pour novembre le nombre d'accidents est comparable à celui enregistré en novembre 2010, ce qui ne modifie pas la tendance à une baisse sensible du nombre d'accidents cette année par rapport à l'an passé..

M. LE FOLL explique que les taux du mois de novembre ne sont pas connus. Six accidents sont intervenus sur le périmètre, dont quatre hors Vestalia.

M. HARIRI relève que le taux de gravité augmente.

M. GRAVIERE explique que ce taux intègre les rechutes.

M. LE FOLL précise qu'un salarié en est à sa quatrième rechute. Ces rechutes n'apparaissent pas dans le taux de fréquence, mais sont comptabilisées dans le taux de gravité. Le taux de gravité serait 0,2 point inférieur en l'absence des rechutes, soit 0,48 , ce qui représenterait une baisse de 10 à 12 %.

■ Visites de sites

Etude des enquêtes

M. LE FOLL explique que les comptes rendus des visites du Vaisseau et de Rueil-Malmaison ne lui sont pas parvenus.

M. HARIRI explique que sur le site de Montreuil, une mésentente empêche les échanges entre la hiérarchie du site et le personnel. Le même problème se rencontre à Rueil-Malmaison.

M. PERADON indique qu'un problème s'est posé suite au refus d'enregistrement d'un accident du travail.

M. HARIRI explique qu'un salarié de Rueil-Malmaison avait mal aux pieds dans les chaussures de sécurité qui lui ont été fournies. Il a informé le responsable de site et le responsable d'exploitation. La hiérarchie lui a imposé de porter ses chaussures. Le salarié a en conséquence été arrêté quatre jours et a de ce fait perdu trois jours de salaire du fait de la carence, puisqu'il n'a pas un an d'ancienneté. Un podologue a depuis prescrit des chaussures adaptées à ce salarié et les choses sont rentrées dans l'ordre.

M. LE FOLL explique que ce nouvel embauché a reçu une paire de chaussures de sécurité dont le port est imposé. Dans les deux heures suivantes, ce salarié s'est plaint. La hiérarchie lui a indiqué qu'il devait continuer à travailler. Le salarié a quitté son poste une heure plus tard pour aller chez son médecin.

M. HARIRI explique que les représentants du CHSCT ont empêché une altercation entre ce salarié et sa hiérarchie.

M. LE BRUN estime anormal que cet incident n'ait pas été reconnu comme accident de travail.

M. HARIRI précise que ces circonstances ont fait l'objet d'un arrêt maladie. Il est trop tard pour reconnaître cet événement comme accident du travail.

M. LE BRUN estime que l'employeur devrait rembourser les trois jours de carence.

M. LE FOLL indique que le service RH suit cette question.

M. LABOURDETTE estime qu'une déclaration d'accident de travail doit néanmoins être réalisée pour faire face dans de bonnes conditions aux éventuelles complications qui pourraient survenir.

M. LE BRUCHEC, au sujet de la piscine de Montlhéry, estime que l'astreinte est dévoyée. Elle sert à réaliser des vidanges de piscine qui présente des traces de chloramines le week-end, alors qu'elle doit normalement être réservée aux opérations de mise en sécurité des biens et des personnes.

M. LE FOLL reconnaît que ces interventions sur les piscines doivent normalement être programmées et ne pas être réalisées dans le cadre d'astreintes.

M. GRAVIERE rappelle que cette question a déjà été abordée. Il se renseignera auprès du CUE concerné.

M. CURUTCHET relève que les délais manquent sur le compte rendu de visite de la piscine de Montlhéry.

M. GRAVIERE en convient.

M. LE BRUCHEC précise que la problématique relative à cette piscine porte sur les conditions de travail et non sur la sécurité.

M. LE BRUN demande si les horloges du vaisseau ont été ajustées. Un problème se rencontre en effet avec l'éclairage.

M. GRAVIERE indique qu'il a transmis au responsable d'exploitation concerné, les plaintes de certains occupants du Vaisseau concernant le déficit d'éclairage, et reconnaît que si le problème vient effectivement de l'absence de réglage des horloges suite au passage à l'heure d'hiver, il y a de quoi s'inquiéter..de façon générale il convient que le niveau de prestations et de qualité de service sur le Vaisseau ne sont pas satisfaisants.

M. LE BRUN explique qu'un problème se pose également avec l'extraction de l'air au sein du vaisseau., et que l'absence de plan de prévention est problématique.

M. GRAVIERE confirme qu'il est anormal qu'un plan de prévention n'est pas été établi par les équipes en charge de l'exploitation et il a demandé à JC Le Foll de pallier à cette carence.

Programmation de nouvelles visites CHSCT de site

M. CURUTCHET propose Téléhouse de Magny-les-Hameaux.

M. GRAVIERE pense qu'il convient d'obtenir une autorisation préalable pour pénétrer sur ce type de site s'agissant d'un data center et qu'il faut donc en tenir compte pour fixer la date
Se rendraient à Téléhouse Messieurs Curutchet, Le Bruchec, Le Brun, Hariri et Peradon.

M. CURUTCHET propose de visiter la piscine de Mantes-la-Jolie. S'y rendront Messieurs Le Brun, Le Bruchec et Peradon.

M. CURUTCHET propose l'Université Bouvard à Paris. S'y rendront Messieurs Curutchet, Peradon, Le Brun, Ameziane, Claudel et Elouga.

M. GRAVIERE constate que certains membres élus du s'inscrivent systématiquement à toutes les visites. Il rappelle que les membres du CHSCT doivent se répartir ces déplacements.

M. CURUTCHET rappelle que la dernière visite a réuni cinq personnes de la Direction pour trois membres de CHSCT. Il rappelle qu'aucune règle n'interdit à un membre du CHSCT de participer à toutes les visites.

M. GRAVIERE précise que la présence des représentants de l'employeur relève de leur travail tandis que la présence des membres du CHSCT aux visites programmées avec la Direction s'ajoute à leur crédit d'heures et que dans ces conditions la Direction est en droit d'en définir les conditions.

Par ailleurs si le qualificatif de membre de la Direction s'applique à toute personne qui n'est pas membre du CHSCT, il y avait effectivement 5 personnes présentes : le CUE, ses CEX, le correspondant QSE de Centre, et l'ingénieur sécurité région représentant la Direction de L'établissement.

M. GRAVIERE pense que les visites de Téléhouse et de Mantes-la-Jolie pourraient intervenir le même jour, respectivement le matin (8 heures) et l'après-midi. Il propose la date du 18 janvier 2012. Il propose la date du 15 décembre pour la visite de l'Université Bouvard (8 heures), sise 23 rue de l'Université à Paris.

2. Point sur les dossiers « Amiante, Légionellose et agression »

M. LE FOLL est en train de consolider une mise à jour de la liste des sites avec présence certaine d'amiante. Il rappelle que chaque Centre tient une liste régulièrement à jour qui fait l'objet d'une consolidation 2 fois par an en région.. Le récapitulatif, qui compte quelques centaines de pages, sera adressé au Secrétaire.

M. ELOUGA explique que la fiche d'exposition du LDA n'a toujours pas été remise aux prétendants, sept mois après le début du processus d'élaboration. Ces fiches sont censées être à la Direction Départementale du Travail (DDT). Or ces services ne sont pas même au courant.

M. LE FOLL explique que la fiche d'exposition n'a pas à être transmise à la DDT.

M. LABOURDETTE explique que la fiche d'exposition est un document interne aux services de l'employeur, et qu'à sa connaissance la DDT n'a pas à recevoir copie de ce document.

M. ELOUGA regrette que M. LABOURDETTE aille dans le sens de l'entreprise.

M. LABOURDETTE conseille à Monsieur Elouga de s'adresser à l'inspection du travail. Il ne s'estime pas compétent pour traiter des questions relatives au droit du travail.,

M. ELOUGA comprend d'autant moins que la fiche ne soit toujours pas parvenue au salarié. Il pense que l'Entreprise pourrait faire preuve de davantage de rigueur dans le respect des procédures internes. Il attend des explications. Il indique par ailleurs qu'il considère que l'avis de danger grave et imminent qu'il avait déposé il y a quelques années n'a jamais été levé.

M. GRAVIERE rappelle que les fiches d'exposition ont été faites et, vérifiera qu'elles sont bien été remises aux salariés concernés., et si ce n'est pas le cas ce sera fait.

Pour le reste il rappelle que le dossier LDA a fait l'objet d'un CHSCT sur site en présence de la CRAMIF en son temps, et que des procédures et modes opératoires spécifiques à ce site existent.

Il rappelle par ailleurs que la plainte déposée par une organisation syndicale contre la Direction de DALKIA Ile-de-France dix ans plus tôt pour mise en danger de la vie d'autrui , s'est soldée cette année par un non lieu, dont les attendus ont souligné l'engagement de l'entreprise dans la prévention et la gestion de ce risque.

Concernant le dossier du LDA , M GRAVIERE invite en conséquence Monsieur Elouga à mettre en cause qui bon lui semble devant les instances qui lui paraissent appropriées.

M. LE FOLL relève que Monsieur Elouga aborde la question du LDA à chaque réunion.

M. ELOUGA explique que cette question n'a toujours pas été résolue.

M. GRAVIERE rappelle que les opérations de désamiantage sur site ont été réalisées à l'initiative du Client par des entreprises agréées .

M. ELOUGA explique que le désamiantage est intervenu dans certaines zones pendant que des salariés de DALKIA étaient à leur poste.

M. LE BRUN juge cette situation anormale.

M. LE FOLL rappelle que cette situation n'a pas perduré.

M. ELOUGA maintient que ces travaux ont été menés en présence des salariés lors du désamiantage du niveau -2.

M. LE FOLL suggère à Monsieur Elouga de saisir l'inspection du travail.

3. STI et Géo protection

M. GRAVIERE rappelle que ce sujet a déjà été évoqué à plusieurs reprises. Un document de présentation est distribué en séance.

En 2008, le principe du STI (suivi du travailleur isolé), mis en œuvre notamment pour les interventions en astreinte ne permettant pas de connaître la position du technicien en cas d'alerte, une étude de faisabilité de géo-localisation a été lancée avec des tests menés sur une nouvelle génération de HOLD intégrant un GPS..

En 2010, l'Entreprise, sur la base du résultat de ces tests, a décidé de mettre en œuvre un pilote à plus grande échelle (50 techniciens par établissement) avec le déploiement d'un nouveau HOLD. Ce pilote a permis de valider la technologie retenue, la fiabilité du navigateur ,de la géo-localisation ,avec portail de consultation web et la possibilité d'analyse des tournées.

La solution retenue distingue les deux applications :

- géo-protection associée au STI avec géo-localisation au fil de l'eau
- analyse des tournées avec synthèse des positions une fois par jour..

Ces applications vont être déployées, et à compter du 1^{er} janvier 2012, le STI avec géo-protection devient obligatoire pour, tous les salariés équipés d'un HOLD lors des interventions en astreinte, la clôture du STI s'effectuant dès lors que le technicien clôture sa FIS.

Si le STI n'est pas clôturé dans les délais , l'opérateur du CTRA appelle le technicien , et en cas de non réponse, consulte le serveur de géo-localisation et transmet la dernière position connue à l'astreinte d'encadrement, qui prend les mesures qui s'imposent , demande d'intervention du technicien d'astreinte d'un pôle à proximité, , ...

M. HARIRI craint que ce même système soit à terme imposé pour toutes les interventions. Il ne voit pas en quoi la sécurité des salariés sera améliorée. Il signale que certains salariés sont isolés sans intervenir en astreinte. Il pense qu'il s'agit d'une mesure de surveillance. Les salariés sont réfractaires à ce système qui permettra à l'Entreprise de savoir où ils se trouvent à tout moment.

M. GRAVIERE répond que le système ne peut supporter la remontée au fil de l'eau de la position de l'ensemble des HOLD de DALKIA France , c'est pourquoi la géo-protection est limitée au STI .Il précise

que la décision de rendre obligatoire le STI en astreinte , n'interdit pas au technicien qui le souhaite , de demander le STI au CTRA pour une intervention hors période d'astreinte..

M. CLAUDEL explique que le STI ne sera pas clôturé lors d'une intervention tardive au milieu de la nuit car la priorité du techniciens est d'aller se reposer plutôt que de décrire sa FIS en fin d'intervention.

M. GRAVIERE rappelle que les FIS doivent être décrites à l'issue des interventions,

M. CURUTCHET demande quelle mesure sera prise pour le marché tertiaire où les salariés n'ont pas de HOLD.

M. GRAVIERE indique que le STI via téléphone portable reste possible, notamment pour les sites fixes sur lesquels nos clients ont des PC de sécurité ouvert en permanence .De façon générale concernant les pôles d'astreinte du Centre Tertiaire mais également du Centre Industrie & Santé , correspondant à des sites fixes pour lesquels les techniciens ne sont effectivement pas dotés de HOLD,,il a demandé aux Responsables Techniques de Centre de dresser la liste de ceux pour lesquels il convient de doter la valise d'astreinte d'un HOLD..

M. CURUTCHET demande si le logiciel sera géré uniquement par le CTRA.

M. GRAVIERE répond que les opérateurs du CTRA seront autorisés à consulter le serveur de géo-localisation en cas de non réponse du technicien en STI , pour connaître la dernière position et la transmettre à l'astreinte d'encadrement.. En dehors du CTRA seules quelques personnes à la DTE auront accès au portail pour consulter les données relatives à l'analyse des tournées.

M. CURUTCHET demande ce qui garantit la nature des informations qui seront recueillies par le logiciel.

M. GRAVIERE explique que l'accès à aux informations, en Ile-de-France, sera réservé aux équipes Méthodes de la DTE. Ces données permettront de réfléchir à l'optimisation du fonctionnement des secteurs grâce à cette analyse des tournées, l'objectif étant de réduire les déplacements, notamment pour les secteurs pour lesquels la refonte de la planification de la maintenance a déjà été opérée.. La hiérarchie n'aura pas accès aux informations. .

M. HARIRI explique que 30 % des effectifs subissent déjà un stress. La géo localisation ajoutera à ce stress. Il ne voit pas en quoi la sécurité des salariés s'en trouvera améliorée. Il répète qu'il s'agit d'une mesure de surveillance.

M. GRAVIERE répète que les chefs d'exploitation n'auront pas accès aux informations de géo localisation.

M. LE BRUCHEC relève que les HOLD sont souvent oubliés lors des interventions.

M. GRAVIERE rappelle que le HOLD fait parti des moyens mis à disposition des techniciens du diffus.

M. CLAUDEL explique que cet équipement est encombrant et inadapté au véhicule car aucun support n'est fourni avec ce dernier.

M. HARIRI estime que l'utilisation de cet outil est contraignante.

M. GERVAIS D'ALDIN considère que le renseignement des documents sur HOLD est nécessaire pour répercuter en temps utile les informations aux clients. Il conviendrait donc que les salariés remplissent mieux ces documents.

M. CLAUDEL maintient qu'il s'agit d'une procédure contraignante.

M. GRAVIERE explique que les interventions doivent être acquittées sur le HOLD au fur et à mesure de leur réalisation.

M. CLAUDEL pense que la pratique commune n'est pas en ligne avec les règles définies par la Direction. Il considère qu'il pourrait suffire de positionner un HOLD par valise d'astreinte.

M. GRAVIERE explique que tous les techniciens diffus ont un HOLD comme outil.

M. LE BRUN relève que le projet prévoit la recherche du technicien le plus proche du lieu d'intervention.

M. GRAVIERE explique qu'il s'agit seulement d'une possibilité. On peut effectivement imaginer à terme un fonctionnement de nos exploitations, notamment dans le diffus avec séparation des tâches entre la maintenance, la conduite et les dépannages . L'outil permettrait de déterminer quel est le technicien de l'équipe en charge des dépannages le plus proche du lieu d'une intervention pour gérer au mieux les déplacements des techniciens..

M. LE BRUN estime qu'il s'agit là d'un retour de vingt ans en arrière.

M. GRAVIERE pense que notre mode de fonctionnement évoluera nécessairement vers ce principe de la séparation des tâches, notamment , C'est ainsi que la productivité et la qualité de service pourront être améliorées, et notamment en optimisant les déplacements pour que les techniciens passent moins de temps dans leur véhicule.

M. LE BRUN considère qu'il sera compliqué de gérer en temps réel l'affectation des intervenants en fonction de leur localisation.

M. CLAUDEL comprend que, selon la Direction, cette mesure ne sera source d'aucune difficulté entre le personnel et la hiérarchie.

M. GRAVIERE le confirme. Il transmettra à l'instance les noms des collaborateurs qui auront accès au portail et aux données de géo localisation .et rappelle que les positions ne sont envoyées en temps réel au fil de l'eau que pour la géo-protection en STI.

M. LE BRUN pense qu'il sera possible d'extraire l'historique des déplacements de chaque PDA.

4. Aménagements intérieurs des véhicules DALKIA

Est ce qu'ils correspondent au cœur de métier ?

L'utilisation qui en est faite est elle la bonne ?

L'aménagement est il adapté pour l'usage ?

Est-il nécessaire sur tous les véhicules ?

Les serrures 3 points sont elles montées systématiquement et sont elles nécessaires ?

M. LE BRUN explique que ses questions font suite à ses échanges avec le Responsable Véhicules France. Les véhicules qui arrivent à Châtillon pour des opérations d'entretien courant ne disposent pas d'aménagements suffisant pour assurer le rangement du matériel dans de bonnes conditions.

M. GRAVIERE répond que l'aménagement mis en place dépend de la nature du véhicule. Il serait envisageable de positionner des packs métiers différents pour chaque spécialité. Les aménagements de casier se feront en bois brut en IDF.

Un tel aménagement n'est pas nécessaire pour tous les véhicules. Le positionnement de serrures trois points constitue probablement une dépense inutile dans certains cas.

M. LE BRUN explique que la serrure trois points donne satisfaction, à la différence de la double porte, positionnée à demande du chef d'exploitation. En pratique, les utilisateurs démontent cet équipement, pourtant onéreux.

M. GRAVIERE comprend qu'il serait possible de supprimer les doubles portes. La serrure trois points paraît nécessaire pour les salariés utilisant et transportant de l'outillage.

M. LE BRUN ajoute que le positionnement de galeries pourrait également être évité sur certains véhicules.

M. GRAVIERE considère que des options d'aménagement seront mises au point. Le manager pourra ainsi choisir entre plusieurs aménagements en fonction des contraintes d'activité du salarié.

M. LE BRUN relève qu'il arrive que les salariés se voient attribuer un véhicule non adapté.

M. GRAVIERE explique que les véhicules changent parfois de conducteurs avec une fréquence anormalement élevée.

M. LE BRUCHEC explique que les aménagements en bois brut, au bout de quelques années, prennent du jeu et se révèlent bruyants lors des déplacements.

M. HARIRI indique que les Némos ne sont pas adaptés à la tâche.

M. GRAVIERE n'est pas opposé à la conduite d'une réflexion sur la question de l'aménagement des véhicules dans le cadre du CHSCT. Des recommandations d'aménagements types pourraient être définies pour chaque métier.

M. LE BRUN indique que les véhicules 4 places coûtent moins cher à la location (30 euros de moins par mois) que les véhicules 2 places.

M. GRAVIERE indique qu'il y a d'autres coûts, et notamment la taxe sur les véhicules de société, qui entrent en ligne de compte.

5. Modalités de vaccination contre la grippe

M. GRAVIERE estime avoir déjà répondu à cette question lors du CHSCT du mois de septembre. Une note a été diffusée.

M. CURUTCHET n'a pas reçu cette communication.

M. GRAVIERE précise que l'information a été diffusée par un mail adressé, d'abord au personnel du vaisseau, puis aux chefs d'unité d'exploitation et aux assistantes.

M. CURUTCHET relève que cette information n'a pas été répercutée.

M. GRAVIERE explique que la Direction n'est plus en mesure d'assurer des séances de vaccination sur site. L'entreprise remboursera en revanche aux salariés le coût du vaccin réalisé par le médecin traitant.

6. Mise en place d'un groupe de travail sur le stress et la pénibilité suite à l'enquête nationale

M. GRAVIERE rappelle, s'agissant du stress, qu'il a été convenu avec les membres du CHSCT précédent, que la constitution du groupe de travail devait être reportée après la désignation du nouveau CHSCT.

Il est favorable à la mise en place d'un groupe de travail qui consacrerait ses travaux aux risques psychosociaux et au stress, en se concentrant sur les différentes populations à risque qui ont été identifiées (techniciens diffus, salariés avec 15 à 20 ans d'ancienneté notamment). Un groupe de trois ou quatre membres issus de différents syndicats pourrait s'adjoindre des représentants des RH, de la médecine du travail et de l'exploitation.

Participeront aux réunions du groupe de travail Messieurs Claudel, Le Brun, Curutchet, Elouga, Le Bruchec, Hariri et Gervais D'Aldin.

M. CURUTCHET et les élus admettent qu'un représentant de la Direction participe à ces travaux.

P. HODARA s'inscrit au groupe de travail.

M. GRAVIERE estime qu'un chef d'exploitation et une ou un technicien (nes) pourraient être ajoutés à la liste des membres.

Le Groupe de travail se réunira une première fois le 19 janvier à 8 heures.

M. GERVAIS D'ALDIN rappelle que tous les membres du CHSCT n'ont pas accès au parking de l'Entreprise.

M. GRAVIERE répond qu'à 8 heures, des places sont disponibles dans la rue.

M. GRAVIERE explique, s'agissant de la pénibilité, qu'un recensement des travaux pénibles est en cours. Il sera possible de revenir sur ce point au début de 2012.

7. REP : procédure de remplacement d'une personne de quart absente

M. GRAVIERE explique qu'en cas d'absence de la personne de quart et sans réponse de sa part, la personne sortante contacte l'astreinte. Si celle-ci ne répond pas, il convient de joindre l'astreinte d'encadrement.

M. KERBOUA n'a pas respecté ces consignes.

M. LE BRUN explique qu'il est demandé en ce cas à la personne sortante de faire quatre heures supplémentaires et à la suivante de prendre son poste quatre heures plus tôt.

La situation est déjà difficile lorsque les effectifs sont au complet. Elle devient critique lorsqu'un salarié est arrêté ou en congé.

M. KERBOUA explique que les consignes émises par l'employeur au sujet de la REP ne sont pas respectées.

M. CURUTCHET demande ce que fait la Direction lorsqu'un élu prend ses heures de délégation et que cela engendre des dysfonctionnements dans son service d'affectation.

M. GRAVIERE estime avoir déjà répondu en son temps à cette question.

M. KERBOUA explique qu'il a dû poser, le vendredi précédent, une délégation de nuit pour assister à la réunion de ce jour. Il devra assurer la troisième position de quart le samedi suivant et la deuxième position de quart le dimanche. Il estime être victime d'un cas de discrimination syndicale.

M. GRAVIERE suggère à Monsieur Kerboua de saisir l'inspection du travail.

M. KERBOUA ne le souhaite pas.

M. GRAVIERE souligne que la transmission du bon de délégation a été tardive. La date de la réunion était connue depuis trois mois. Monsieur Kerboua aurait pu s'y prendre plus tôt.

M. CURUTCHET indique que les conditions de travail des autres salariés sont également perturbées.

M. GRAVIERE rappelle qu'il avait recommandé en son temps de positionner une personne supplémentaire.,

M. CURUTCHET indique que des salariés ont annoncé qu'ils se mettront en grève si leurs conditions de travail ne sont pas améliorées.

M. GRAVIERE estime que cette question ne concerne pas le CHSCT,

M. CLAUDEL demande ce qu'il reviendra à l'astreinte d'encadrement de faire en cas d'absence d'un agent de quart.

M. GRAVIERE répond qu'il revient à celle-ci de remplir son rôle et éventuellement de trouver un remplaçant, pour autant il faut d'abord dans le cas présent que l'astreinte soit également dans l'impossibilité de se substituer à la personne absente.

8. Université BOUVARD (DRBQ) Température dans le local de travail (8°) Quel est le plan d'action envisagé par le responsable d'exploitation pour remédier au problème ?

M. GRAVIERE indique que les salariés qui jugent leurs conditions de travail inacceptables peuvent exercer leur droit de retrait. Il ne pourra qu'approuver cette démarche et Il a informé le Directeur de Centre concerné de la situation.

Il rappelle qu'il appartient au Client de mettre à disposition des commodités acceptables, dès lors que du personnel posté est prévu. L'engagement doit être pris par le client avant la passation du contrat. Si rien n'est prévu au contrat il appartient à DALKIA de prendre en charge la mise en place de ces équipements.

M. LE BRUN suggère de soumettre plusieurs options au client.

M. GERVAIS D'ALDIN explique que la différence de conventions collectives impacte le prix et avantage les concurrents.

M. HARIRI souligne que de nombreuses interventions hors contrat ont lieu.

9. Liste de la dotation de vêtements 2010/2011 par secteur

M. GRAVIERE indique que cette liste a été adressée le matin même au secrétaire.

M. CURUTCHET répond que le mail ne leur est pas parvenu.

M. LE FOLL indique que cette liste compte 180 pages. Elle sera de nouveau adressée au secrétaire du CHSCT.

10. Bilan de la semaine sécurité

M. GRAVIERE indique que ce bilan n'a pas encore été réalisé. Il sera communiqué aux élus lorsqu'il aura été dressé. Une présentation a été mise au point qui devait être diffusée à tous les salariés, ainsi que la remise d'une caquette anti-heurts..

M. HARIRI estime que l'animation, à laquelle il a assisté, s'est limitée dans la plupart des lieux à la projection d'un film et à la distribution de casquettes. Monsieur Diop ainsi que Monsieur Kerboua ont bénéficié d'une telle présentation.

M. CURUTCHET relève que cette animation n'a même pas eu lieu dans certains secteurs. A SFR et sur d'autres sites, rien n'a été organisé. Messieurs Elouga, Le Brun, Peradon, Gervais D'Aldin et Tillay n'ont, eux non plus, pris part à aucune animation.

M. CLAUDEL a assisté à une réunion avec une animation complète, en présence du Directeur de Centre..

11. Mise en place d'une mission sur les bases vies

M. GRAVIERE indique que des sous-groupes de visite peuvent être mis en place pour chaque département.

Feront partie des sous-groupes sur leurs heures de délégation :

- M. CURUTCHET et M. TAGNAOUTI pour le 78 ;
- M. LE BRUCHEC et M. ARNAUD pour le 91 ;
- M. LE BRUN et M. M. ELOUGA pour le 92 ;
- M. HARIRI et M. TILLAY pour le 77.

M. CURUTCHET transmettra la liste définitive des sous-groupes à la Direction. La question est à son sens de savoir ce que doit comprendre une base vie.

M. LE FOLL explique que la base vie doit comporter tous les éléments nécessaires au fonctionnement d'un chantier (vestiaires, sanitaires, réfectoire, le tout chauffé et ventilé). Il s'agit du minimum légal.

M. GRAVIERE précise que le lieu d'embauche comporte moins d'éléments. Un bureau de secteur comporte normalement une base vie. Les techniciens rattachés à cette base vie doivent pouvoir y accéder durant les heures ouvrées. La base vie n'a donc pas à être accessible aux salariés d'astreinte.

12. Questions diverses

M. CURUTCHET demande quel sort doit être réservé au procès-verbal du 8 juin.

M. GRAVIERE indique que ce procès-verbal a été diffusé, en revanche celui du mois de septembre a été validé hier par le secrétaire de l'ancien CHSCT, la diffusion ne saurait donc tarder.

Il ne reste que le compte rendu de la dernière réunion extraordinaire qui n'a pas été transmis par M. CURUTCHET pour diffusion.

M. CURUTCHET rapporte que des salariés du Valmy ont été déplacés suite à des travaux d'aménagement. Il indique que ce site sera visité.

M. CURUTCHET s'inquiète de l'attribution des clés et des badges aux membres de l'instance. Deux clés sont pour l'instant en sa possession.

M. GRAVIERE rappelle qu'il a été convenu qu'une clé, et un badge d'accès au bureau du CHSCT seraient remis à chaque membre élu de l'instance. Cet engagement sera respecté. Il se renseigne de l'avancement.

M. DIOP signale qu'un technicien de Mantes-la-Jolie, ne dispose toujours pas de HOLD ni de GSM. Un secteur a été créé spécialement pour lui. Il n'est pas possible de le joindre.

M. GRAVIERE prend note de cette question.

M. LABOURDETTE revient sur deux points. S'agissant d'abord des fiches d'exposition, il souhaite qu'un délai de transmission lui soit communiqué. Il demande également que ces fiches lui soient transmises.

M. LE FOLL indique que ces fiches, finalisées, sont en instance de diffusion.

M. GRAVIERE confirme que ces fiches seront transmises à Monsieur Labourdette

M. LABOURDETTE relève, s'agissant de la question relative à l'aménagement des véhicules, que l'expression des intéressés sera recueillie. Il demande quelles seront les modalités pratiques de ce sondage.

M. GRAVIERE rappelle que le choix des véhicules, et les catalogues relèvent d'une politique DALKIA France. Concernant les aménagements, la décision appartient au management compte tenu des besoins et nécessités de service.

Il sera, cela étant, possible de recenser les observations issues du terrain. exemple : le Némoto ne paraît pas adapté au travail des salariés diffus. Une réflexion du CHSCT pourra déboucher sur l'élaboration de recommandations propres à DALKIA IdF .

M. DIOP rappelle qu'il fut un temps question de réserver l'astreinte aux salariés de niveau 5. Certains responsables considèrent que le niveau 4 est suffisant.

M. GRAVIERE le confirme, il a vérifié auprès de la DRH, Dans l'ancienne classification il fallait être au Coefficient 270 pour monter l'astreinte , mais il n'y a pas de concordance entre cet ancien coefficient et le niveau 5 de la nouvelle classification.

M. DIOP relève qu'un agent posté a été positionné sur la piscine de Mantes-la-Jolie, ce qui n'est pas suffisant.

M. GRAVIERE vérifiera ce qu'exige le contrat en termes de présence, toutefois certaines prestations peuvent être demandées par les clients et réalisées hors contrat.

La séance est levée à 11 heures 55.

**Le Secrétaire du CHSCT
Dominique CURUTCHET**

