

SEANCE ORDINAIRE DU C.H.S.C.T. DU 28 JUIN 2016

Participants :

Franck GEORGE
Jean-Claude LE FOLL
Priscille HODARA
Dominique CURUTCHET
Samuel ELOUGA
Frederick MICHAUD
Kheira REMOUS
Choukri DAHMAN
Dr SANCHEZ

Président du CHSCT
Responsable QHSE
Service Relations sociales
Secrétaire du CHSCT
Membre désigné
Membre désigné
Membre désigné
Représentant Syndical CGC
ACMS Paris 9^e

Absents :

Djamel AMEZIANE
Hervé BECK
Bernard CLAUDEL
Mehdi EL MAHJOUBI
Abdellilah HARIRI
Abdelkader LEB CIR
Hafid TAGNAOUTI
Yassin KERBOUA
Amina TAGNAOUTI
Vincent LABOURDETTE
Marion DUBOIS
Dr ZYGEL

Membre désigné
Membre désigné
Membre désigné
Membre désigné
Membre désigné
Membre désigné
Secrétaire adjoint du CHSCT
Représentant syndical CGT-E
Représentante Syndicale FO
Représentant CRAMIF
Inspection du Travail section 4 et 6
ACMS Pyramide Paris La Défense

La séance est ouverte à 9 heures 10.

1. Accidents du travail : analyse des accidents du travail de l'année 2016 (éléments matériels, sièges et comparatif)

Un récapitulatif des accidents de travail du mois écoulé a été transmis aux membres du CHSCT avec la convocation.

M. LE FOLL signale trois nouveaux accidents survenus depuis l'envoi de la convocation. Il en distribue les comptes rendus.

M. CURUTCHET a appris qu'un Responsable de Pôle Travaux avait subi un *burn out* et s'interroge sur l'absence de déclaration d'un accident de travail.

M. GEORGE confirme qu'il a été arrêté mais souligne que rien ne lie l'événement à sa seule situation professionnelle. L'intéressé a repris le travail depuis une quinzaine de jours mais à un poste de Chargé de travaux. En tout état de cause, rien n'a conduit à déclarer un accident de travail.

M. CURUTCHET suppose que l'intéressé a plus mal géré que d'autres responsables la pression du chiffre d'affaires.

M. GEORGE indique que Bruno Seguy a été très attentif à la situation de l'intéressé puisqu'il a pris régulièrement des nouvelles auprès de sa famille avant et pendant son arrêt.

Par ailleurs, M. CURUTCHET aimerait que les fiches d'accidents de travail mentionnent si le poste est aménagé ou non.

M. LE FOLL le mentionne généralement à l'oral. Dans les cas présents, aucun aménagement de poste n'a été réalisé.

En complément, M. GEORGE relève deux accidents qui auraient pu s'avérer plus graves, notamment l'accident n°19 (Le salarié déclare : "Lors de l'accès au skydôme la sécurité de l'échelle a cédé. Mon bras s'est alors retrouvé coincé entre la 1ère et la 2ème grille du skydôme qui est retombé brutalement.) , déclenché par l'évitement d'une chute depuis une échelle dont le mécanisme d'accroche s'est dessoudé, l'autre étant une électrisation (Le salarié déclare "lors de la manipulation d'un module de sécurité d'un compresseur, j'ai touché un fils de commande situé sur le module") à l'Hôpital de Villeneuve-Saint-Georges. Il note à travers ce dernier accident que certains collaborateurs ne respectent toujours pas les règles de sécurité élémentaires. Il constate aussi que les accidents de plain-pied – accidents par nature facilement évitables – sont plus nombreux que l'année précédente. L'Entreprise a donc encore du chemin à parcourir.

Une campagne est en cours pour inciter les managers à sensibiliser davantage leur équipe sur le sujet.

2. Taux de fréquence et taux de gravité année 2016

M. GEORGE note en cette première partie d'année 2016 une recrudescence d'accidents du travail, lesquels sont en effet au nombre de 26 (contre 15 l'année précédente à la même date). Cette recrudescence est exclusivement liée à de petits accidents de plain-pied. Ils ont été plus rarement suivis d'arrêts de travail que l'année précédente et ont donc peu influé sur le taux de fréquence.

Le taux de fréquence s'élève à 7,1 sur les six derniers mois.

3. Point sur les dossiers « Amiante – Légionelle et agression »

M. LE FOLL indique que le fichier des contaminations à la légionelle a été mis à jour et que le sujet est très étroitement suivi.

M. GEORGE note, parmi les agressions, le cas d'un collaborateur qui s'est fait mordre par le chien d'un gardien de chantier.

4. Programmation de visites CHSCT de sites

M. CURUTCHET fait part du souhait des membres du CHSCT de visiter deux sites : celui d'EDF Cap Ampère et celui de BNP Paribas à Rueil-Malmaison.

M. LE FOLL propose d'organiser la visite d'EDF Cap Ampère le 17 août, à 8 heures, et celle du site de BNP Paribas à Rueil-Malmaison le 17 août, à 14 heures.

5. Information sur la politique de maintien dans l'emploi

M. GEORGE annonce l'extension, sur le périmètre des sept régions, de la mesure prise à la mi-2015 en île de France, à savoir, pour chaque accident du travail :

- la visite de l'accidenté par son responsable d'unité opérationnelle dès qu'il est informé de la survenue de l'accident ;
- la proposition au collaborateur accidenté d'un poste aménagé qu'il soit capable de tenir malgré sa pathologie et pendant le temps de son rétablissement.

Un logigramme décrivant la nouvelle procédure à suivre a été transmis aux membres du CHSCT avec la convocation.

M. LE FOLL distribue par surcroît aux membres du CHSCT un livret intitulé « Maintien dans l'Emploi ».

Le docteur SANCHEZ redoute une confusion dans l'esprit des salariés due à l'utilisation inappropriée du vocable relatif à l'aménagement de poste. En l'occurrence, l'Entreprise propose simplement au salarié une solution provisoire et immédiate visant à éviter l'arrêt de travail. L'aménagement de poste concerne la logique plus complexe du maintien dans l'emploi, logique plus durable et faisant intervenir une pluralité d'acteurs. Il souligne aussi l'importance de la visite de préreprise, possibilité dont les salariés ignorent trop souvent l'existence.

M. GEORGE rappelle que, pour tout arrêt de plus de trente jours, une visite de reprise est organisée au retour. Dalkia informe également le collaborateur qu'il peut solliciter une visite de préreprise pendant son arrêt de travail.

Le docteur SANCHEZ regrette que cette information ne soit qu'orale. Il demande un *addendum* à la plaquette, mentionnant cette possibilité ainsi que le rôle du service de santé au travail. De plus, à travers cette politique consistant à proposer un poste aménagé immédiat et temporaire, il craint de voir s'instaurer une évolution durable allant dans le sens d'une pression au raccourcissement des arrêts de travail. Il juge inutile d'inventer de nouveaux dispositifs en matière de maintien dans l'emploi : il suffit de rendre le dispositif existant - trop méconnu - plus visible.

Quoi qu'il en soit, l'essentiel est de prévoir en amont le retour du salarié. Pour cela, il est essentiel de les voir non pas à leur reprise du travail, mais en amont de celle-ci, de manière à prévoir cette reprise. Le docteur SANCHEZ signale d'ailleurs que des techniciens peuvent parfois suivre une formation pendant leur arrêt, financé par les organismes de Sécurité sociale, leur permettant de prendre un poste.

M. GEORGE souligne que la Direction des Opérations d'Ile-de-France a fortement insisté auprès du personnel sur la possibilité, à tout moment, de demander un rendez-vous à la Médecine du travail. Néanmoins, prenant note de la remarque du médecin du travail, il réitérera le message, afin de s'assurer que tous les salariés soient informés de leur possibilité de solliciter une visite de préreprise. En contrepartie, il est crucial que l'ACMS honore prioritairement les rendez-vous sollicités par les collaborateurs.

Le docteur SANCHEZ aimerait que Dalkia communique aussi sur les possibilités offertes aux collaborateurs par la MDPH (Maison Départemental des Personnes Handicapées), l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et autres organismes. Il fera parvenir à la Direction un fascicule d'information publié par l'ACMS sur le sujet. Il fait savoir qu'il reste disponible pour recevoir les salariés en difficulté, mais il appartient à l'Entreprise de faire connaître ces possibilités à ses salariés.

M. CURUTCHET souligne qu'EDF a été « épinglé » plusieurs fois pour sa politique de dissimulation et de sous-évaluation des accidents du travail.

M. GEORGE soutient que la procédure mise en place ici n'est pas distincte de la politique de maintien dans l'emploi en vigueur en Ile-de-France ; elle consiste à étendre cette politique à l'arrêt maladie.

M. ELOUGA note que les prestataires sont exclus de cette politique.

M. GEORGE le conteste : tout comme EDF, avec le contrat HOrizon, qui impose à Dalkia ses propres exigences en matière de santé et de sécurité du personnel, Dalkia impose ses exigences à ses partenaires.

M. CURUTCHET regrette que la Médecine du travail ne soit pas davantage associée dans la procédure de maintien dans l'emploi. Elle n'est même pas mentionnée une seule fois dans la plaquette.

M. GEORGE en prend note, précisant que dans le logigramme plus complexe bâti l'année précédente, elle était bel et bien mentionnée. La plaquette restera telle qu'elle pour cette fois-ci, mais il communiquera très largement, par d'autres biais, sur la visite de préreprise et le rôle de la Médecine du travail.

Concernant les postes aménagés proposés aux salariés accidentés, il s'agit des postes administratifs, généralement de saisie informatique, préférentiellement sur le site où la personne a subi son accident, de sorte qu'elle reste dans un environnement connu.

M. ELOUGA souhaite savoir ce que prévoit la Direction au cas où un tel aménagement ne serait pas envisageable.

Dans ce cas, M. GEORGE soutient que la Direction ne fera pas de proposition d'aménagement de poste à court terme.

M. ELOUGA redoute que les managers soient tentés de proposer systématiquement des postes aménagés, alors qu'ils n'ont pas de compétence médicale leur permettant de juger si l'état de santé des techniciens leur permet de les occuper. Il s'ensuit une pression sur les salariés qui refuseraient une telle proposition et qui risque d'en pâtir durablement dans la relation avec leur hiérarchie. Il rappelle que, l'année précédente, un salarié avait accepté une proposition de poste aménagé en dépit d'un grave traumatisme à l'épaule.

M. GEORGE souligne que le médecin reste seul compétent pour arrêter le salarié. Il reconnaît qu'à la mise en place du dispositif, un certain nombre de techniciens n'avaient pas osé refuser une proposition de reprise de travail sur poste aménagé. Les acceptations de propositions de maintien dans l'emploi sont aujourd'hui moins nombreuses, preuve que les salariés et leurs managers ont mieux compris le dispositif.

M. ELOUGA objecte que les salariés n'osent pas refuser lorsque leurs représentants ne sont pas alertés. En certains endroits, pour contacter le médecin du travail, les salariés doivent transiter par l'assistante, qui leur pose des questions sur l'objet de leur demande, questions qu'ils jugent inquisitoires et dissuasives.

M. GEORGE soutient que l'assistante cherche à s'informer de la raison pour laquelle la personne sollicite un rendez-vous – rien de plus.

M. LE FOLL rappelle que l'affichage du numéro de téléphone du médecin du travail est obligatoire dans chaque site.

Le docteur SANCHEZ suggère de communiquer aux salariés le numéro de téléphone standard de l'ACMS, si d'aventure ils ne disposaient pas du numéro de leur centre. Il souligne que les salariés n'ont pas à informer leur Employeur de leur démarche et de leur visite. Ils doivent pouvoir appeler directement le médecin du travail.

M. ELOUGA signale que tous les sites ne disposent pas de plaquettes listant les numéros de téléphone utiles.

M. GEORGE en prend note, soulignant la nécessité d'y remédier.

M. ELOUGA ajoute que les plans de prévention ne sont pas toujours à jour. Une nombreuse documentation est à rafraîchir.

6. Le livret sécurité (juin 2016)

La Direction distribue aux membres du CHSCT un livret sécurité actualisé.

M. GEORGE fait part du choix de la Direction de communiquer ce livret à l'ensemble des collaborateurs. Il souligne que des causeries interactives devront être lancées sur les sites sur le sujet. Tout ceci n'est utile que si les équipes s'en saisissent.

M. ELOUGA demande pourquoi le CHSCT – ou du moins l'ICCHSCT – n'est pas associé à l'élaboration de ces documents.

M. GEORGE considère que tel n'est pas l'objet de l'ICCHSCT. Il rappelle au demeurant que lorsque M. Baure était venu présenter sa politique de sécurité au CHSCT, seuls trois membres étaient présents.

M. ELOUGA aimerait malgré tout que les instances représentatives du personnel soient davantage associées à ces démarches et qu'elles le soient plus en amont. En effet, les ordres sont généralement mieux respectés lorsqu'ils découlent de décision concertée. EDF ou Cofely, par exemple tiennent compte de l'avis des salariés, des CHSCT et de l'instance de coordination des CHSCT. Il demande à Dalkia de procéder de la même manière sur ces sujets comme sur d'autres et d'être moins condescendant et infantilisant, moins insultant pour les individus et leur intelligence.

M. GEORGE considère que les représentants du personnel ont leur rôle à jouer dans la transmission de ce discours de sécurité. Il a conscience des limites d'un document qui ne serait ni lu ni appliqué par les équipes. Prenant note des objections de M. Elouga sur le caractère insuffisamment concerté de la démarche, il l'exhorte à formuler des remarques concrètes sur le livret et à ne pas s'en tenir à des déclarations incantatoires. En tout état de cause, il invite les représentants du personnel à relayer la diffusion de ce livret sur leurs sites respectifs.

M. LE FOLL précise que ce livret sera remis en main propre aux salariés, à l'occasion de rencontres ou causeries sécurité.

M. GEORGE signale qu'à l'occasion de la remise de ce livret, le numéro de l'ACMS pourra être communiqué aux salariés.

M. ELOUGA aimerait voir figurer dans ce document les coordonnées des membres du CHSCT.

Par ailleurs, M. ELOUGA souhaiterait que la Direction réinvite M. Thierry Baure à s'exprimer devant le CHSCT.

M. GEORGE n'est pas convaincu de réitérer l'exercice rapidement, compte tenu du faible taux de présence des élus lors de sa venue.

7. Mise en place d'un registre d'accidents du travail bénins à Saint-Denis

M. GEORGE indique que ce registre en est au stade de projet. Son objectif est de consigner les accidents *a priori* sans conséquence sur la santé des collaborateurs et n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les organismes de Sécurité sociale. Au cas où surviendraient des complications ultérieurement, cet enregistrement permet aux intéressés de bénéficier des droits qui sont les leurs en termes de suivi médical, etc.

Le dispositif pourrait être d'abord testé à Saint-Denis, après s'être assuré que conditions s'y prêtent, en l'occurrence la présence d'un local fermé avec un point d'eau et une armoire à pharmacie et celle, sur le site, d'un sauveteur secouriste du travail diplômé.

Le projet est né du constat d'un grand nombre de petits accidents chez les collaborateurs travaillant dans le diffus, pour les Collectivités et l'Habitat. Or, pour l'instant, ces accidents ne sont pas pistés.

M. CURUTCHET demande si un tel registre sera mis également en place à Boussy et à Cergy.

M. GEORGE préfère tester d'abord le dispositif dans un seul site : celui de Saint-Denis.

A propos du site de Saint-Denis, M. CURUTCHET relève deux constats faits lors de la dernière visite du CHSCT et les demandes afférentes des membres du CHSCT. Le premier est que la caméra du standard qui surveille la porte soit installée de l'autre côté, le second que les toilettes à proximité du standard soient transformées exclusivement en toilettes femmes, à destination des hôtesse.

Par ailleurs, il demande si un recensement des SST présents sur les sites a été réalisé.

M. LE FOLL répond que ce recensement n'a toujours pas eu lieu.

M. CURUTCHET rappelle que ce recensement est pourtant indispensable pour planifier des formations sécurité et surtout les recyclages.

En réponse à la première remarque formulée par le CHSCT lors de sa visite, M. GEORGE souligne que des toilettes réservées aux femmes sont disponibles à l'étage et que les hôtesse d'accueil peuvent s'y rendre.

Mme REMOUS fait savoir que les toilettes hommes sont temporairement condamnées : les techniciens ne peuvent pas y accéder.

M. GEORGE souligne qu'une zone de stockage se trouve juste derrière le bureau et que des techniciens s'y rendent forcément. Il souligne par ailleurs l'intérêt de se rendre de temps en temps à l'étage, pour rompre son isolement et rencontrer des collègues.

M. ELOUGA s'enquiert des conditions d'intervention médicale de la tour Europe.

M. LE FOLL explique que les urgences sont prises en charge par le poste sécurité de la tour

8. *Projet Bilan HSCT de l'année 2015*

M. GEORGE souligne que ce bilan a été joint à la convocation. Il s'enquiert d'éventuelles questions ou remarques sur celui-ci, notant pour sa part une recrudescence des accidents de trajet.

M. CURUTCHET donne lecture d'un extrait des conclusions du médecin du travail, mentionnant l'intérêt des médecins pour une mise en commun d'informations et de nouvelles réunions entre Dalkia, médecins et équipe ACMS.

Le docteur SANCHEZ souligne que le système de suivi des actions de la médecine du travail est en cours de modification. Chez Dalkia, le nombre d'examens médicaux est important rapporté au nombre de salariés. Le docteur signale que 19 salariés se sont rendus à une visite de préreprise, ce qui montre d'ailleurs que le dispositif est connu par quelques-uns d'entre eux.

M. GEORGE constate qu'il l'est surtout par les assistantes.

Le docteur SANCHEZ mentionne par ailleurs 280 visites de reprise, nombre appelé à s'accroître, ce type de visite gagnant en visibilité au fur et à mesure de la raréfaction des visites périodiques. Il mentionne également des examens complémentaires dans le cadre du suivi amiante, y compris dans le cadre du suivi post-professionnel. Le docteur mentionne par ailleurs 148 audiogrammes, quelques examens pour exposition aux rayonnements ionisants, diverses consultations d'ORL, d'ophtalmologie et pour autres affections professionnelles.

En revanche, il ne dispose pas du détail des demandes d'aménagement de poste et des restrictions d'aptitude. Il recense au total 43 aménagements de poste.

Interrogé par les membres du CHSCT sur le rapport entre invalidité et inaptitude, il explique que l'invalidité de 1ère catégorie n'interdit pas à un individu de tenir un poste à temps partiel dans certaines conditions. Une invalidité de 2e catégorie rend la chose plus difficile.

M. ELOUGA note que l'Entreprise, dans certains cas, ne collabore pas pour permettre le maintien dans l'emploi.

Le docteur SANCHEZ fait observer que l'Entreprise n'est pas soumise, en matière de reclassement, à une obligation de résultat – mais seulement de moyens. Pour ce qui est des actions en milieu de travail, la médecine du travail dispose d'une équipe pluridisciplinaire et pluri-professionnelle. Aucun recensement n'est disponible pour cette année.

Il souligne que, chaque année, la RH Groupe envoie aux médecins du travail un questionnaire mal adapté en tant qu'outil de détection pour les petits sites de moins d'une dizaine de personnes et qui les embarrasse au regard de leur devoir de confidentialité. Il souhaiterait que la RH Groupe envoie à un médecin référent un seul document, à charge pour celui-ci de corriger les informations requises, ce qui garantirait leur caractère confidentiel.

M. LE FOLL demandera à la RH Groupe d'envoyer à l'attention de l'ACMS, à Suresnes, un seul document.

M. CURUTCHET pensait avoir, pour cette année, des données plus précises par médecin du travail.

Le docteur SANCHEZ fait savoir qu'il n'a pas de visibilité d'ensemble sur les médecins, mais seulement quelques remarques, trop anecdotiques et éparses pour tirer des conclusions. L'une d'elles a trait à l'organisation des visites, dont les difficultés n'incombent pas exclusivement à l'ACMS, qui a du mal à obtenir de l'Entreprise le listing des salariés des centres.

M. LE FOLL objecte que l'Entreprise reçoit à cet effet trop souvent des documents au format PDF et papier, difficilement exploitables. Il préférerait des documents au format Excel, plus faciles à remplir.

Le docteur SANCHEZ prend note de cette difficulté. En tout état de cause, en l'absence de liste du personnel, le médecin du travail aura des difficultés à s'organiser, dans l'ignorance où ils sont alors des salariés qu'ils sont censés suivre, d'autant plus que les changements d'affectation des salariés sur les sites sont fréquents.

M. GEORGE souligne que la situation est très variable d'une activité à l'autre. Certains sites sont au contraire marqués par la très grande stabilité du personnel qui y est affecté.

En réponse à M. Curutchet, qui suggère l'organisation d'une réunion annuelle avec l'Entreprise, pour recenser et résoudre les questions d'échange d'informations, le docteur SANCHEZ souligne que ce genre de réunions a déjà été organisé. Une telle réunion est d'ailleurs déjà programmée cette année.

M. CURUTCHET l'interroge sur l'indicateur 8.2.2, relatif au nombre de visites ayant fait l'objet de propositions, d'avis et de conseils. Il souhaite savoir en l'espèce à qui sont dispensés ces avis.

Le docteur SANCHEZ répond que ces avis et recommandations sont dispensés à la Direction de l'Entreprise.

M. LE FOLL prend l'exemple du site de Balard, où le médecin a participé à l'enquête sur l'accident de travail du technicien qui s'est blessé en levant un robot d'une piscine : le médecin a conseillé d'installer une rampe.

M. ELOUGA interroge le médecin sur l'indicateur 7.2.2, relatif aux maladies professionnelles déclarées, dont il s'étonne que le décompte soit nul.

Le docteur SANCHEZ confirme qu'aucune maladie professionnelle n'a été recensée sur la période.

M. LE FOLL fait savoir qu'au moins une maladie professionnelle a été déclarée en 2015. Il renvoie à la page 6 du rapport. Cependant, la personne a pu quitter l'Entreprise entre temps, ce qui explique qu'elle ne soit pas recensée par l'ACMS.

Pour revenir au diffus – Collectivités et Habitat –, M. GEORGE souligne que les activités ont un caractère très varié, avec parfois des contrats de très courte durée, de nombreux repositionnements, ce qui rend le suivi de l'effectif incontestablement difficile pour l'ACMS. L'idée, pour le suivi médical, est de privilégier la proximité. Il est donc possible qu'un collaborateur ayant changé de lieu de travail n'ait pas changé de centre médical de rattachement.

9. Désignation d'un référent CHSCT et d'un suppléant pour le siège, par Centre Opérationnel et pour Cimes

M. GEORGE soumet la nomination d'un référent CHSCT par centre opérationnel et pour le siège de Valmy.

Pour ce qui est des référents affiliés à FO, M. CURUTCHET propose notamment les noms suivants :

- M. Curutchet pour le centre opérationnel de Guy Lacombe
- M. Lebcir pour le centre opérationnel d'Hervé Le Marec ;
- M. El Mahjoubi pour le centre opérationnel d'Olivier Ropars ;
- M. Elouga pour le centre opérationnel de Julie Fontolive ;
- M. Tagnaouti pour le centre opérationnel de Philippe Lepeltier ;
- M. Beck pour le centre opérationnel de Marie Lalande ;
- M. Curutchet pour le centre opérationnel de Paul Martins ;
- M. Améziane pour le centre opérationnel de Matthieu Cazali ;
- Mme Remous pour CIMES.

Il reste à nommer des référents pour les centres opérationnels de Benoit Jourdan et de Jean-Luc Niveau.

M. MICHAUD souligne que son organisation syndicale refuse d'entrer dans cette démarche, n'admettant pas un partage des secteurs faisant la part belle à l'organisation syndicale FO aux dépens des autres. Il rappelle qu'en principe, les mandats au CHSCT sont déconnectés de toute considération d'appartenance syndicale.

M. CURUTCHET conteste tout partage des secteurs entre organisations syndicales. La nomination de référents a simplement pour but de resserrer les liens avec les correspondants QSE et d'améliorer l'information du CHSCT. Elle n'a rien de limitatif : elle n'interdit pas aux personnes autres que le référent QHSE de participer aux visites et enquêtes associées aux accidents du travail.

M. GEORGE entend l'objection de M. Michaud : il est anormal qu'un syndicat s'arroge des zones de prédilection. En l'occurrence, le problème est l'absence de membres du CHSCT aux visites liées aux enquêtes. Ce mécanisme de référents permettra au CHSCT d'être mieux informé et de progresser dans sa participation à la politique de sécurité de l'Entreprise.

M. ELOUGA fait valoir que le statut de référent ne donne pas à son titulaire des droits supplémentaires, mais des devoirs supplémentaires, et notamment celui d'informer tous les autres membres du CHSCT dès qu'il le peut. Ils sont seulement des facilitateurs d'information. Leur nomination sur un secteur n'écarte pas les autres membres du CHSCT sur ce même secteur : le mandat des membres du CHSCT leur permet d'aller absolument où ils veulent.

M. MICHAUD ne voit pas l'intérêt de ce découpage. L'information du Secrétaire devrait suffire à informer tous les membres de l'Instance. Les numéros de téléphone des membres du CHSCT figurent sur les panneaux d'affichage de tous les sites. Tous les membres du CHSCT doivent être informés des visites d'enquête.

M. ELOUGA fait valoir que Dalkia est une entreprise très éclatée et que l'information y circule mal.

A l'attention de M. Michaud, M. GEORGE réexplique que le mécanisme concerne simplement le fait que le responsable QSE, en cas d'accidents du travail, contactent préférentiellement un référent ou un binôme de référents, afin d'éviter qu'au bout du compte aucun membre du CHSCT, faute d'information, ne soient en mesure de participer aux enquêtes. Au-delà, les salariés de chaque établissement continuent d'avoir accès à l'ensemble des membres du CHSCT, sans distinction ; la nomination de référent n'induit aucune sectorisation des compétences du CHSCT.

En marge de ce sujet, M. ELOUGA invite la Direction à changer l'état d'esprit du management prévalant dans l'Entreprise, dans le sens d'une préoccupation plus grande du bien-être et de la santé de ses salariés, qui sont sa première richesse. A cet égard, elle l'invite à collaborer plus étroitement avec le CHSCT.

M. GEORGE fait observer que lorsque les clients contactent Dalkia pour une visite préalable à l'élaboration du plan de prévention, l'Entreprise associe systématiquement le CHSCT.

M. ELOUGA relaie un sentiment d'éloignement de la base et de l'encadrement.

M. GEORGE note que quatre membres du CHSCT seulement sont aujourd'hui présents sur onze, ce qui ne dénote pas forcément une volonté particulière de collaborer. Par ailleurs, dans la dernière enquête interne, 71 % des salariés de Dalkia Ile-de-France ont fait savoir qu'ils avaient toute confiance dans leur supérieur hiérarchique immédiat.

M. ELOUGA doute de la sincérité des réponses à cette enquête.

Pour finir, M. GEORGE suggère que le référent pour le site de Valmy soit le même que pour la Direction opérationnelle régionale d'Ile-de-France. Il constate en tout état de cause une vraie difficulté à mettre en œuvre ce mécanisme de référents, pourtant utile considérant l'importante dispersion du personnel entre de très nombreux sites. Il finit par douter de la capacité du CHSCT à nommer ces référents – et a fortiori des référents adjoints.

M. CURUTCHET en doute également.

10. Depuis décembre sur le secteur d'Asnières un technicien de piscine a travaillé sans masque pratiquement durant 6 mois si le masque a pu être commandé depuis décembre on peut s'étonner que ce masque ne présente pas d'équivalent au point de faire courir le risque d'une intoxication grave à ce technicien : respiration des vapeurs du chlore, des acides, rien que cela. Comme par hasard le masque est apparu après intervention d'un membre du CHSCT, il y a eu d'autres interventions dans ce sens du QHSE. A ce jour quelles mesures ont été prises pour s'assurer de la bonne santé de ce technicien ? Est-il possible de déterminer les masques équivalents afin de pourvoir rapidement les techniciens ?

M. LE FOLL souligne que le problème est résolu : le masque a été livré.

11. Les EPI, les vêtements de travail, les bases vie, un contrôle des préconisations après les enquêtes accident sont les sujets dont nous attendons des précisions

M. ELOUGA souligne que sa question portait surtout sur la dotation annuelle de vêtements de travail.

M. GEORGE fait savoir que cette dotation a été livrée, même si elle l'a été tardivement.

M. ELOUGA demande comment font les personnes qui n'ont pas de dotation.

M. GEORGE répond que le problème se règle par des commandes ponctuelles.

Concernant les EPI, M. LE FOLL indique qu'un sac d'EPI minimum est remis à chaque nouvel embauché. Il invite les membres du CHSCT qui n'en disposeraient pas à lui en demander.

M. ELOUGA interpelle la Direction sur l'état des bases vie, lesquelles sont parfois loin d'être idéales. Certains commerciaux ne vont pas jusqu'au bout de la négociation, pour imposer au client des locaux adéquats pour les techniciens. Certaines bases vie sont ainsi improvisées dans des CTA ou des chaufferies. Il estime que les locaux des techniciens ne doivent pas être la variable d'ajustement des négociations commerciales. Les salariés, conscients de la nécessité de ménager les clients, se résignent à des conditions dégradées, à l'absence de vestiaires et autres désagréments. Il pense notamment à l'hôpital Montsouris.

Tout d'abord, M. GEORGE invite M. Elouga à ne pas stigmatiser les commerciaux. Dans le cadre de la politique de santé et de sécurité, il a été demandé aux équipes commerciales de penser en termes de sécurité chaque fois qu'ils remettaient une offre. La politique de Dalkia en la matière est évoquée soit dans le mémoire d'offre, soit à l'occasion des visites de site. Certes, compte tenu des difficultés commerciales actuelles, l'Entreprise ne souhaite pas se mettre des entraves en amont de la vente. En revanche, l'esprit de service n'est pas incompatible avec un langage clair sur le fait qu'il existe un Code du travail applicable à tous.

Le dialogue et la pédagogie à l'égard des clients ne sont pas de vains efforts. M. GEORGE en veut pour preuve ce que l'Entreprise a obtenu pour ses équipes chez L'Oréal, à Aulnay. En revanche, pour l'appel d'offres de l'hôpital Montsouris, il n'imposera pas ce genre de considérations. Il préfère agir ultérieurement, par le dialogue avec le client. Il n'en regrette pas moins de n'avoir toujours rien pu faire pour améliorer la base vie chez ce client.

M. MICHAUD estime qu'il faut totalement déconnecter l'appel d'offres des conditions de travail. Les conditions de santé et de sécurité n'ont rien à faire dans la relation avec le client ; il appartient à l'Employeur – donc à Dalkia – de respecter le Code du travail.

12. Nous avons évoqué de voir le logiciel qui gère la télémétrie et la géolocalisation lors d'un précédent CHSCT. Pouvez-vous nous communiquer une date ? Pouvez-vous nous montrer une extraction envoyée à un CUE ?

M. GEORGE annonce une rencontre le 5 juillet, dans la salle Vienne, pour présenter Econaut.

M. CURUTCHET souhaitait simplement un exemple d'extraction du logiciel.

M. GEORGE l'informe que le logiciel et les extractions seront présentés ce jour-là.

M. CURUTCHET rappelle que, d'après la Direction, ces extractions étaient censées rester confinées au Directeur de Centre opérationnel et qu'elles ne devaient pas être transmises à la hiérarchie intermédiaire. Il est anormal que des agents de maîtrise disposent d'informations aussi précises que le nombre d'arrêts ou la vitesse dans l'utilisation d'un véhicule. Un filtre est nécessaire.

M. GEORGE en convient. Un changement du logiciel de suivi des véhicules a eu lieu en janvier 2015. A ce moment, là, l'équipe chargée du suivi des véhicules a perdu les requêtes qu'elle avait l'habitude de faire. Il a demandé à Nathalie Provost de reconstruire un tableau de bord. Tout ceci nécessite un travail de maîtrise des données et de la diffusion de celles-ci.

M. ELOUGA note que des informations très intrusives ont été collectées, lesquelles justifieraient de suspendre l'application de la géolocalisation, car elles constituent une atteinte aux libertés individuelles. Ces éléments ne devraient même pas être saisis. Une jurisprudence donne raison aux personnes qui se sont heurtées à de tels contrôles. Des salariés d'une entreprise de transport ont eu gain de cause sur ce fondement.

M. GEORGE rappelle qu'en l'occurrence il ne s'agit pas de géolocalisation, mais de télémétrie.

M. ELOUGA exhorte Dalkia à faire confiance aux salariés et à revenir sur ces mécanismes de contrôle qui instaure un climat délétère et suspicieux à l'égard des techniciens, alors que les abus sont extrêmement rares. L'introduction de ce mécanisme de contrôle est symptomatique selon lui d'un mode de management impulsé par le sommet de l'Entreprise.

M. GEORGE souligne que la télémétrie permet précisément de détecter les abus.

M. MICHAUD note que les limites que la Direction s'était engagée à apporter au système ont volé en éclat.

M. GEORGE s'engage à recadrer la pratique sur la communication des données de télémétrie. Il précise que, le 5 juillet, la Direction ne présentera pas les aspects de géolocalisation qui ne sont pas mis en oeuvre, mais seulement ceux de télémétrie.

M. ELOUGA souhaite savoir quelle déclaration Dalkia a envoyée à la CNIL à propos de ces systèmes.

M. GEORGE la lui a transmise.

M. ELOUGA fait valoir que la déclaration qu'il a eue entre les mains mentionne tout sauf ce à quoi le système donne accès, notamment au contrôle de l'heure de départ et au mode de conduite.

M. MICHAUD souscrit entièrement à ce point de vue : dans cette déclaration, le système n'est pas présenté pour ce qu'il est, à savoir un outil de contrôle des salariés par la hiérarchie, sur le fondement duquel certains d'entre eux sont convoqués par leur manager.

M. GEORGE répète qu'il ne s'agit aucunement d'un outil de contrôle sur le temps de travail mais d'abus d'utilisation du véhicule et s'engage une nouvelle fois à limiter le tableau de bord aux données télémétriques qu'il est censé contenir au regard de cet objectif.

13. Nous sommes toujours en attente d'un PC fixe au local CHSCT ? A quand l'installation ?

M. CURUTCHET fait savoir que le matériel a été commandé.

14. Astreinte : le début d'astreinte est-il à l'appel du CTRA ou au départ du véhicule ?

M. CURUTCHET fait valoir que certains chefs d'exploitation font retrancher un quart d'heure, faisant partir l'astreinte au moment du départ du véhicule, ce qui est une interprétation.

M. ELOUGA voit ici encore les effets sur le management intermédiaire d'une philosophie du management délétère impulsée par la Direction générale.

M. GEORGE ne juge pas anormal que l'Entreprise, dans le contexte concurrentiel qui est le sien, cherche à limiter les abus dans l'utilisation des véhicules, tout en concevant que cela ne doit pas conduire à certains managers de « régler leurs comptes ».

M. MICHAUD exhorte la Direction à revenir à un compromis plus humain, à se montrer plus tolérante. A entrer dans la logique du conflit avec ses employés, elle sera dans tous les cas perdante.

M. ELOUGA souligne que le conflit empoisonne le travail et les relations de travail. Lui aussi plaide pour que la Direction mette un peu d'huile dans les rouages.

15. Questions diverses

A propos des visites de site, M. ELOUGA note qu'aucune contre-visite n'a eu lieu en 2015. Elles permettent pourtant au CHSCT de vérifier si ses préconisations sont suivies d'effets.

Au sujet des préconisations, M. GEORGE souligne qu'une procédure claire a été établie, consistant à désigner systématiquement une personne chargée de l'étudier. Incontestablement, l'Entreprise doit informer les membres du CHSCT des suites qui y ont été données. Il suggère que le référent, s'il est institué, prenne l'attache du responsable QHSE pour s'enquérir de la question. Pour ce qui est des contre-visites, libre à eux en revanche d'en programmer. Ils ont libre accès à tous les locaux de l'Entreprise.

M. ELOUGA s'inscrit en faux. Pour ce qui est de l'accès des représentants du personnel aux locaux, il considère que l'Entreprise est dans l'entrave permanente. Si l'Entreprise avait de vrais élus, elle serait déjà devant un tribunal.

M. LE FOLL souligne que cinq visites ont eu lieu en 2015 :

- Téléhouse, à Magny-les-Hameaux ;
- IFPEN ;
- EDF Saclay ;
- Universscience ;
- Balard.

* * *

M. CURUTCHET a noté une causerie santé-sécurité le 30 juin. Il souhaiterait savoir sur quoi elle portera.

M. GEORGE souligne que les thématiques sont désormais ouvertes. Chacun aborde les thématiques qu'il souhaite. Des formations sont organisées pour apprendre aux managers à mener des causeries sécurité, et à les mener en mode plus spontané et plus ouvert.

Les formations du management suivant leur cours, les causeries seront menées différemment à l'avenir, mais elles ne pourront avoir lieu qu'à l'automne prochain en ce qui concerne le Tertiaire.

M. ELOUGA a constaté que les régions autres que l'Ile-de-France avaient nettement moins de difficultés de communication.

M. ELOUGA objecte qu'elles ont aussi moins de sites fixes isolés et, de ce fait aussi, des strates hiérarchiques plus limitées en nombre.

* * *

M. CURUTCHET évoque le contrat HOrizon. Certains salariés travaillant dans le diffus effectuent de nombreux trajets passant par des péages. Or ils ont appris que l'utilisation de la carte GR à titre professionnel, pour les trajets d'un site à l'autre, était désormais proscrite.

M. GEORGE l'informe. Elle n'est simplement pas utilisable pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail.

* * *

M. CURUTCHET demande si « Echap & belle » a été mis en place.

M. GEORGE répond par la négative, précisant qu'un développement est encore attendu pour rendre l'application plus aisément utilisable.

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

Le Secrétaire du CHSCT
Dominique CURUTCHET

