Compte-rendu CGT
du CHSCT du site de Chatou du 27 novembre 2014

R&D Chatou

Chatou, le 16 décembre 2014

Nota : ce compte-rendu ne se substitue pas au PV de la séance qui sera publié plus tard. Il s'agit d'une information ou expression libre et non exhaustive de la délégation CGT sur certains sujets abordés lors de la réunion.

BILAN RENTREE SECURITE

La direction estime que les ateliers « sécurité » organisés sur les trois sites ont été un succès : 1765 salariés inscrits, 83 % de participation, avec des retours positifs des participants. Selon elle, l'objectif n'était pas de diminuer le nombre d'accidents mais d'améliorer la « culture sécurité ».

Des membres du CHSCT ont regretté que certains ateliers comme celui relatif aux risques électriques semblaient réservés aux seuls électriciens, alors qu'ils auraient pu intéresser d'autres agents.

Les représentants du personnel ont aussi fait remonter certaines critiques sur les ateliers QVT. Les propos tenus par les animateurs des ateliers ont été perçus comme rendant le salarié responsable de son adaptation à une organisation du travail imposée par la direction : pour parvenir à un état de bien-être, il suffirait d'être dans une disposition « mentale positive ». Par exemple, sur le thème de la reconnaissance au travail, un des animateurs a conseillé qu'il ne fallait pas la chercher dans la rémunération, mais dans la fierté d'appartenir au groupe EDF ! La CGT rappelle qu'en matière de conditions de travail, comme de sécurité, c'est la direction qui est responsable des moyens de prévention à mettre en œuvre pour protéger le salarié, notamment sur le plan organisationnel. La délégation CGT a aussi dénoncé qu'aucun temps de parole n'avait été prévu à la fin des sessions QVT pour pouvoir réagir aux propos tenus par les animateurs, d'où le doute sur l'appréciation positive évoquée par la direction.

Enfin, il a été demandé que les actions d'information imposées par la direction puissent être imputées sur un OT, car ces réunions non programmées à l'avance sont du travail invisible qui vient s'ajouter à une charge de travail déjà importante.

EXTENSION DES LABORATOIRES DE L'IRDEP

Les travaux de recherche de l'Institut Photovoltaïque Francilien (IPVF) requièrent de nouveaux équipements d'élaboration et de caractérisation de matériaux. Un projet d'extension des laboratoires dans le bâtiment K à proximité du laboratoire principal a été présenté au CHSCT. Selon la présentation, cette extension se fera « a minima, c'est-à-dire avec uniquement des équipements de caractérisations ».

La délégation CGT a regretté que la présentation elle-même ait été faite « a minima », sans plan de situation du nouveau laboratoire, sans exposé des analyses de risque, notamment celle liée à l'installation d'un équipement de caractérisation par diffraction utilisant des rayons X (DRX). C'est sous le feu des questions et des remarques des représentants du personnel, qu'au fur et à mesure, les risques affectant les conditions de travail ou la sécurité nous ont été révélés, ce qui n'est pas très acceptable. Cela laisse entrevoir, ce dont plusieurs membres du Comité s'étaient déjà rendus compte, une certaine priorisation donnée par la direction de l'IRDEP à l'avancée des travaux de recherche, par rapport à l'importance à apporter à la prévention des risques. Ces risques sont pourtant importants dans un laboratoire très encombré, avec un personnel souvent jeune (nombreux thésards et CDD) et aux statuts très différents.

Normalement, une inspection du Comité est prévue avant le démarrage prévu en fin d'année, avec une actualisation des analyses de risque.

INSTALLATION D'UN NOUVEAU REACTEUR « ALD » AU LABORATOIRE IRDEP

Les réacteurs ALD (Atomic Layer Deposition) qui utilisent un gaz dangereux, le H2S, avaient défrayé la chronique du site, puisque celui qui est en place actuellement avait été récemment à l'origine d'un accident (sans conséquence grave) dans le laboratoire, provoqué par une fuite de H2S qui avait nécessité l'intervention des pompiers et du SMUR sur le site. Le Comité était donc particulièrement vigilant sur la mise en place d'un nouveau réacteur de type équivalent.

Les représentants du personnel ont fait remarquer que plusieurs rubriques de l'analyse de risque n'étaient pas assez détaillées ou trop imprécises, notamment sur la description des dispositifs mis en œuvre pour extraire les gaz, sur les mesures prises pour contrôler les raccords de tuyauteries gaz, notamment du type de ceux à l'origine de la fuite évoquée précédemment. La délégation a aussi remarqué que dans l'analyse de risque est inscrit un risque « d'inhalation de vapeurs et de nanoparticules », mais devant le Comité, l'IRDEP a affirmé que le risque lié aux nanoparticules est inexistant. Il faudrait savoir.

La délégation CGT a été globalement plutôt rassurée par les propos tenus en séance sur les mesures retenues par le laboratoire pour prévenir les risques, mais elle est restée plutôt sur sa faim par rapport aux documents censés les rapporter.

✍ PRESENTATION DU PILOTE DU PROJET NEO

Le projet NEO a pour objectif de mettre en place dans toute l'entreprise des outils informatiques de communication unifiée « Lync » (Vidéo, audio conférence…), de messagerie/agenda « Outlook », et de collaboration et partage de documents. Le « pilote » consiste donc à faire tester par des collègues (200 à la R&D) certains de ces outils afin qu'un premier retour d'expérience soit fourni fin février et présenté au CHSCT.

Bien que le porte-parole du projet ait fait part devant le Comité des « yeux qui brillent des assistantes pilotes qui ont testé les produits », les représentants du personnel ont fait part de leur inquiétude concernant :

- Les problèmes de bande passante réduite entre les locaux de brassage et les postes de travail dus à la vétusté des matériels réseaux, qui laissent augurer de nombreuses insatisfactions sur l'usage de la vidéoconférence postée. A priori, les salles de vidéoconférence ne seraient pas remisent en cause.
- Le temps de la prise en main des outils. A priori, un OT « projet NEO » est prévu sur lequel les personnels pourront s'imputer le temps qu'il faut.
- L'accompagnement spécifique pendant la migration. Une hotline « dédiée » est prévue (via le 12), mais il n'y a pas d'information sur le nombre de personnes prévues pour l'assurer, sachant qu'il est prévu 600 migrations par jour dans l'entreprise. Il y a fort à parier que les membres de l'équipe « dédiée » seront prélevés sur les équipes existantes déjà insuffisantes. Cela laisse malheureusement augurer des temps d'attente encore supérieurs à ceux que l'on connait déjà aujourd'hui.
- Le transfert des archives Lotus Notes vers Outlook. Ce qui est prévu : Lotus Notes est maintenu pendant 5 ans. Après, chacun se débrouille comme il peut. La délégation CGT a révélé qu'un document NEO a été présenté devant le CCE (Comité Central d'Entreprise), qui indique que 5 000 utilisateurs bien choisis dans le groupe auraient droit à une offre dite « Meal » qui prévoit un service de transfert des archives Lotus Notes vers Outlook. Le coût estimé serait de 780 euros par personne. Les représentants du personnel ont protesté que cette offre ne soit pas proposée pour tous les personnels de la R&D, pour lesquels l'utilisation d'archives de long terme fait parti de leur travail. Il n'y a pas de raison qu'à EDF, il y ait des « privilégiés » des conditions de travail et les autres qui doivent subir les décisions d'économie de la direction.

✍ PLAN DE FORMATION SECURITE 2015

Le document présenté, très succinct, ne fournit que des indications prévisionnelles élaborées à partir des entretiens individuels sur les intentions de formation en matière de santé, sécurité et prévention pour 2015. Il n'y donc pas de présentation du « réalisé » des années précédentes, par rapport au « prévu », alors que le comité le demande depuis plusieurs années. La direction affirme qu'en 2013, alors que 11350 heures étaient prévues, 12262 heures ont finalement été réalisées, l'écart pouvant être dû au fait que les recyclages secourisme sont rarement inscrit dans le PIF.

De toute façon, le document n'a pas permis de se faire une idée précise de la réalité de l'action de formation pour tous les domaines et compétences concernés. Mais il faut tout de même noter une baisse du ratio Nb de stagiaires/Nb d'heures de formation prévues. Pour cette raison, la délégation CGT a émis un avis négatif sur le plan ainsi présenté.

✍ AMENAGEMENT DES LOCAUX DE LA CELLULE COM' DE LA DELEGATION SITE

Comme la direction l'avait déjà annoncé, elle souhaite appliquer le prétendu standard « Saclay » pour les nouveaux locaux de Chatou : il est ainsi prévu que les cinq personnes concernées soient installées dans des bureaux du type openspace, alors que ceux-ci après retour d'expérience sont maintenant largement décriés par les sociologues et surtout ceux qui y travaillent. Les représentants du personnels ont réaffirmé qu'ils ne se sentaient pas tenus par les tractations qui ont eu lieu sur la définition des bureaux du futur site de Saclay, qu'ils s'en tenaient aux recommandations de la norme AFNOR NF X35-102, établie avec le concours de la médecine du travail d'EDF. Ils ont demandés a minima que les parois séparant les bureaux soient prolongées jusqu'au plafond, de manière à ce que les collègues soient un peu isolés phonétiquement.

✍ PRESENTATION DU PROJET DE REGLEMENT INTERIEUR DE LA R&D

La direction fait actuellement le forcing pour imposer au personnel un règlement intérieur, obligatoire selon le code du travail. Ce règlement doit être soumis à l'avis des CHSCT avant de l'être en CE.

La délégation CGT a dénoncé le fait que la direction veut profiter de la mise en place de ce règlement intérieur pour imposer des dispositions essentiellement punitives et restrictives quant aux droits et libertés individuelles et collectives des travailleurs dans l'entreprise qui ne sont pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché, qui leur fait porter la responsabilité en matière de santé et de sécurité, avec des menaces telles que : « La méconnaissance ou le non respect de l'une quelconque des dispositions précédentes (en matière de santé et de sécurité) constitue une faute disciplinaire passible de sanctions… ».

Pour cette raison, la délégation CGT a réclamé du temps pour instruire la question, en discuter avec les collègues, pour s'appuyer sur des expertises juridiques. La direction a pu le faire pendant des mois, elle a reconnu en CE qu'il faut du temps pour élaborer un RI. Qu'elle nous le laisse.