

PROCES-VERBAL

REUNION DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DU 8 DÉCEMBRE 2010 à TOURS

-oOo-

ETAIENT PRESENTS :

- | | |
|---------------------------|---|
| - MONSIEUR BOYER CHAMMARD | : DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES, PRESIDENT DU CHSCT |
| - MONSIEUR GAUTRONNEAU | : DIRECTEUR DES INFRASTRUCTURES |
| - MADAME CUZON | : RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES - TOURS |
| - MONSIEUR BELDA | : RESPONSABLE DU DEPARTEMENT DES SERVICES GENERAUX A LA DIRECTION DES INFRASTRUCTURES |
| - MONSIEUR AVEROUS | : RESPONSABLE SECURITE A LA DIRECTION DES INFRASTRUCTURES |
| - MONSIEUR KALFON | : MEDECIN DU TRAVAIL |
| - MADEMOISELLE GAILLARD | : ASSISTANTE SOCIALE |
| - MONSIEUR ROSSILLI | : MEMBRE DU C.H.S.C.T. (CGT) |
| - MONSIEUR DESOUCHES | : MEMBRE DU C.H.S.C.T. (CGT) |
| - MONSIEUR MERCIER | : MEMBRE DU C.H.S.C.T. (CFDT/CFTC) |
| - MADAME DUPUY | : MEMBRE DU C.H.S.C.T. (CFDT/CFTC) |
| - MADAME WUNENBURGER | : MEMBRE DU C.H.S.C.T. (FO) |

INTERVENANT :

- | | |
|----------------------|-------------------------------------|
| - MONSIEUR DELIBANTI | : DIRECTEUR ADJOINT DE LA DSI TOURS |
|----------------------|-------------------------------------|

ETAIT ABSENTE :

- | | |
|-------------------|-------------------------------|
| - MADAME MAUGARS | : MEMBRE DU C.H.S.C.T. (UNSA) |
| - MADAME MOSYUSKA | : INFIRMIERE DU TRAVAIL |

(La séance est ouverte à 10 h 09, sous la présidence de M. Boyer Chammard.)

~0~0~0~0~

I. APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX DES RÉUNIONS DE CHSCT DES 29 SEPTEMBRE ET 18 NOVEMBRE 2010

Les membres du CHSCT approuvent à l'unanimité le procès-verbal de la séance du 29 septembre 2010.

M. BOYER CHAMMARD informe le CHSCT que le procès-verbal de la séance du 18 novembre 2010 n'est pas encore disponible et ne pourra pas être approuvé ce jour.

Mme Maugars, absente à cette réunion, a souhaité par e-mail que M. Boyer Chammard fasse état d'un point. Elle regrette que les questions de l'UNSA ne soient pas portées en l'état à l'ordre du jour mais insérées en questions diverses. Il s'agit des problèmes d'eau potable, de fontaine à eau et d'éclairage. Elle a également posé quelques questions sur le télétravail et souhaite les voir débattues lors de cette séance. Certaines réponses se trouvent d'ores et déjà dans le document et les autres trouveront sans doute leur réponse dans les débats.

Par ailleurs, M. BOYER CHAMMARD indique que l'Inspectrice du travail, Mme Carole Deveau, présente sur le site voici une quinzaine de jours, aurait souhaité assister à cette réunion mais elle est retenue par d'autres obligations.

M. ROSSILLI considère que seuls les élus présents peuvent intervenir en séance. Personne n'a à se faire le porte-parole de qui que ce soit, d'autant que ces questions avaient été discutées et prévues à l'ordre du jour. Mme Maugars a-t-elle donné sa position sur le projet ?

M. BOYER CHAMMARD répond par la négative et affirme ne pas être "mandaté", entre guillemets, pour exprimer une position de l'UNSA mais simplement pour faire part de ses questions sur certains points de l'ordre du jour.

II. PRÉSENTATION POUR AVIS

M. BOYER CHAMMARD rappelle que la formation à la sécurité fait partie du plan de formation global mais que tous les CHSCT doivent être informés et consultés sur la partie spécifique de la sécurité.

↳ **Projet d'expérimentation du télétravail de la CNAV**

M. BOYER CHAMMARD précise que tous les CHSCT seront consultés en décembre et que le CE le sera en janvier. Des compléments d'information ont été ajoutés dans le dossier remis ce jour par rapport à celui qui avait été présenté au CHSCT du 18 novembre. Il s'agit de recommandations issues de la concertation avec les élus.

Il est indiqué dans le Guide du télétravailleur que les personnes volontaires et retenues pour participer à l'expérimentation bénéficieront des tickets restaurant au même titre que les salariés présent à temps plein sur site.

Une question complémentaire avait été posée au CHSCT de Paris : *"L'employeur va-t-il déduire sa part de participation à la carte Navigo pour les journées où les personnes ne viendront pas sur le site et resteront à domicile ?"* Cela doit représenter quelques dizaines de centimes d'euro par mois ; il est évident que la Direction n'a jamais pensé à le faire.

Le CE a demandé à être destinataire du projet d'avenant qui sera proposé à la signature conjointe de l'employeur et des collaborateurs pour mettre en œuvre cette expérimentation.

La Direction a elle-même affiné sa réflexion sur deux points : le calendrier et le processus d'appel au volontariat.

- *Calendrier*

L'expérimentation devait se faire sur 12 mois, en débutant en mars ou avril 2011. Ces délais ne sont pas tenables en l'état du projet à ce jour, car la période d'information et de consultation des instances se terminera fin janvier par celle du Comité d'entreprise. Lors de l'appel au volontariat, il faudra laisser le temps de la réflexion aux intéressés. Chaque candidature sera examinée et les candidats seront reçus par leur hiérarchie. Un déplacement au domicile des personnes présélectionnées sera ensuite nécessaire pour vérifier la capacité d'accueillir une installation de télétravail, dont une station pour recevoir les réseaux informatiques. Cette opération est bien entendu prise en charge par la CNAV dans sa totalité. C'est un processus long, d'autant que les services de France Télécom devront intervenir pour la téléphonie. Les premières mises en œuvre pourraient donc ne pas commencer avant juin ou juillet, voire septembre.

La Direction est déterminée à mettre cette expérimentation en œuvre, même si cela reste encore un projet, afin d'examiner les avantages conjoints que pourraient en tirer l'employeur et les personnes concernées.

- *Processus d'appel au volontariat*

Les 40 candidatures à retenir seront celles de techniciens-conseil des agences retraites d'Île-de-France. Cependant, ouvrir cet appel à 600 personnes ne serait pas pertinent ; recevoir 200 ou 300 candidatures serait ingérable. Les collègues susceptibles d'être intéressés seront sélectionnés en priorité dans des agences des trois pôles ayant des problématiques particulières. Si le nombre de candidatures s'avérait insuffisant, d'autres agences seraient contactées.

Par exemple, pour 4 ou 5 agences dont les baux arrivent à échéance en 2011 et dont les conditions de travail se sont dégradées, le bail ne sera pas renouvelé. Le transfert des collègues se fera vers des agences proches, et certains d'entre eux pourraient être intéressés par le télétravail. Par ailleurs, certaines personnes résidant loin de leur lieu de travail, avec des temps de transport importants, pourraient aussi être candidates à cette expérimentation.

M. BOYER CHAMMARD indique notamment que les instances bénéficieront d'informations sur le nombre de candidatures et sur les personnes retenues. En fin d'année 2011 ou au début de l'année 2012, un bilan sera présenté aux élus des CHSCT et du CE.

M. BOYER CHAMMARD indique également que l'engagement a été pris, d'ouvrir des négociations préalablement à une généralisation du dispositif de télétravail, si tant est que cela se fasse, dans l'objectif d'aboutir à un accord sur le sujet.

M. DESOUCHES, au nom de la CGT, estime qu'en l'absence de négociations avec les organisations syndicales, préalables à l'expérimentation, et n'ayant aucune garantie, il ne peut se positionner.

M. ROSSILLI explique qu'il n'existe des garanties que lorsqu'il y a eu négociations et, éventuellement, signature d'un accord. L'avis sur ce projet ne peut donc qu'être négatif, même avec un engagement écrit de la Direction en cas de généralisation. Cette expérimentation nécessite un accord et il faut prendre le temps nécessaire à une négociation. Il n'y a aucune urgence, personne n'est demandeur de télétravail. M. BOYER CHAMMARD n'est pas d'accord sur le fait que le télétravail n'intéresse personne.

Mme WUNENBURGER est du même avis que la CGT : FO votera contre ce projet.

Mme DUPUY indique que la CFDT et la CFTC sont en faveur de ce projet, mais seulement au titre de l'expérimentation. Il faudra ensuite des garanties.

M. MERCIER fait remarquer que la DAE n'était pas concernée, seule la DSI l'était. Or, cela a changé, ce qui est bien compréhensible lors d'une expérimentation.

M. BOYER CHAMMARD répond que c'était dans le document du 18 novembre. La région parisienne qui est davantage touchée par les problèmes de transport.

Mme CUZON indique que certains salariés du site ont déjà demandé à bénéficier d'un tel dispositif. Par conséquent, cela intéresse certains salariés. M. ROSSILLI voulait dire qu'il n'existait pas de demande des organisations syndicales. Il est vrai que cela peut intéresser des collègues qui font 200 km par jour pour se rendre au bureau, mais les garanties ne sont pas suffisantes.

M. MERCIER aimerait des précisions sur les deux prises électriques nécessaires au domicile du salarié. Ce sera insuffisant pour une tour, une imprimante et un écran, sauf si les salariés travaillent sur un portable. Se pose également le problème de l'assistance technique et de l'utilisation par les informaticiens de leurs véhicules privés.

Quelle est la responsabilité du télétravailleur par rapport à la confidentialité : les papiers édités doivent-ils être broyés alors que ce n'est pas fait sur site ? Il existe de plus en plus d'interventions juridiques sur des documents qui circulent, avec la question de la responsabilité induite.

M. GAUTRONNEAU précise que, pour la sécurité au travail, pour éviter qu'une rallonge électrique ne traverse la pièce, il est recommandé la présence de deux prises. Comme dans les bureaux, il ne sera pas interdit d'avoir une multiprise.

Il est également possible que certains collaborateurs, lors de l'expérimentation, travaillent avec un ordinateur portable. Cependant, les techniciens-conseil bénéficieront, a priori, d'un poste de travail classique. En revanche, les auditeurs de la DCN travaillent déjà avec un portable et continueront donc à le faire. La cible est de travailler à domicile avec du matériel identique à celui du bureau, donc nécessitant trois prises.

S'agissant de l'assistance, les salariés auront les mêmes capacités d'utilisation de la *hotline* et du *Desk*. Un poste téléphonique paramétré sera installé.

En revanche, c'est plus compliqué pour l'assistance à domicile. Mais, comme ce n'est pas du télétravail intégral mais pendulaire, si une machine subissait une panne importante non résolue dans la journée, le collaborateur pourrait se rendre à son bureau le lendemain matin. En cas de panne, il sera impossible de garantir que la machine sera réparée dans les deux heures.

Les ordinateurs sont globalement fiables et, lors de pannes, il faudra mettre au point des procédures d'intervention. Celles-ci ne sont pas encore définies. Les services du *Desk* devront se structurer pour offrir une réponse adaptée. Il sera aussi nécessaire que le collaborateur puisse rejoindre son agence rapidement.

L'utilisation de véhicules privés est plus coûteuse pour l'employeur que de mettre à disposition une voiture, mais il est parfois difficile de faire autrement. Pour autant, les questions d'assurance et autres sont bien cadrées. Si ces interventions se multipliaient, il serait judicieux de louer ou d'acheter un véhicule. Ces points pourront être définis lors de l'expérimentation.

S'agissant de la confidentialité, quelqu'un qui ne ferme pas sa session au bureau peut avoir les mêmes difficultés. Les papiers ne sont pas détruits sur site mais une clause de confidentialité a été signée avec la société qui recycle le papier. À domicile, la confidentialité est obtenue en déchirant les papiers. Cependant, les activités sont plutôt dématérialisées et il n'est pas utile d'imprimer un grand nombre de documents. Lors de l'édition de documents ayant un caractère confidentiel ou professionnel, les mêmes sécurités de conservation qu'au bureau doivent être appliquées. Cela plaide également en faveur, non pas d'un espace, mais d'une pièce réservée au télétravail, cela devient un environnement professionnel qui peut être éventuellement fermé ; ce n'est pas substantiellement différent du bureau.

Il n'est pas prévu d'équiper les télétravailleurs de destructeurs de documents. Si la question se posait, elle serait traitée, mais ce qu'il sera nécessaire d'imprimer n'est pas déterminé. La vigilance, plus sévère que sur les éléments physiques, papiers et autres, portera sur la création d'une ligne sécurisée, beaucoup de données confidentielles transitant par ce biais.

Mme WUNENBURGER pose le problème de l'assurance en cas de cambriolage.

M. GAUTRONNEAU confirme que l'assurance de la CNAV couvre tous les éléments la concernant, par exemple si un ordinateur venait à déclencher un incendie. M. MERCIER se demande si les heures supplémentaires peuvent se faire également en télétravail et, en cas d'accident du travail lorsque la personne est seule à son domicile, si cela pose un problème juridique puisqu'elle n'a pas de témoin.

M. BOYER CHAMMARD assure que, pour les heures supplémentaires, le même régime que sur site est appliqué à domicile.

Comme prévu par le document, la personne qui subit un accident du travail à domicile fait une déclaration qui est prise en compte comme telle. Une enquête de l'Assurance maladie peut ensuite être déclenchée.

Mme DUPUY ne comprend pas pourquoi Tours est exclu a priori de cette expérimentation.

M. GAUTRONNEAU rappelle que le projet est focalisé sur les difficultés de déplacement en région parisienne. Il est possible que Tours ne soit pas concerné mais, a priori, des gens de ce site sont éligibles au dispositif. Les critères d'éligibilité sont principalement axés sur les transports. Pour Paris, il s'agit essentiellement de leur durée, plus que de la pollution. En revanche, les temps de transport des gens de Tours sont sans doute moins longs, mais ils se font essentiellement en automobile ; en intégrant le télétravail dans la démarche de développement durable, cela pourrait devenir un critère de choix.

Le télétravail est également confronté aux questions de débit et d'accès aux réseaux. C'est un véritable enjeu technique en province. Pour que le télétravail puisse être mis en place, il est nécessaire d'avoir un débit réseau suffisant pour que les applications lourdes puissent fonctionner. Autrement, la personne sera en situation d'échec puisque la productivité ne suivra pas.

M. MERCIER fait remarquer qu'il est plus facile de pouvoir isoler quelques mètres carrés pour installer un lieu de travail au domicile en province qu'en région parisienne. De plus, il est intéressant, lors d'une expérimentation, de tester plusieurs cas. Prendre seulement des agences parisiennes pourrait fausser l'expérience.

M. BOYER CHAMMARD signale que l'expérimentation se fera tout de même sur une vingtaine d'agences, ce qui garantit la diversité.

Mme DUPUY pense également aux techniciens proches de la retraite et qui ont, par exemple, une heure de trajet.

M. GAUTRONNEAU insiste sur l'organisation du travail ; il faut que la dématérialisation soit totale pour éviter que des dossiers circulent, avec le risque de perte de documents.

Certes, la DAE n'est pas citée mais la DFCE l'est. Il n'existe aucune volonté d'écartier Tours mais l'expérimentation ne devrait concerner que l'Ile-de-France.

M. MERCIER soulève la question des informaticiens qui dérangent leurs collègues lorsqu'ils sont en réunion par MOCS. Le télétravail assurerait leur tranquillité et celle des autres.

M. GAUTRONNEAU le comprend, mais c'est tout le problème d'une conversation à distance dans un espace de travail.

M. BOYER CHAMMARD reprend les questions reçues hier. À la question : "*A quelle hiérarchie sont rattachés les télétravailleurs ?*", la réponse est évidente : rien ne change, ils continuent à dépendre de la même qu'au bureau.

Un point concerne la prime d'occupation : à savoir bénéficier d'une indemnisation liée à l'occupation d'une partie du domicile privé pour le travail. À ce sujet, contrairement à certaines informations, aucune Caisse ayant mis en place le télétravail ne verse une telle prime. Seule la CARSAT de Nord-Picardie verse une indemnisation mais qui existait déjà, avant même l'entrée en vigueur du télétravail. Elle a simplement été maintenue.

Le Secrétaire du CHSCT demande pourquoi la CNAV a commencé cette réflexion avant même que les travaux entamés par l'Ucanss sur le sujet soient terminés. M. BOYER CHAMMARD répond que ce n'est pas pour autant que la CNAV ne commencera pas son expérimentation puisque le projet est bien avancé. L'Ucanss a demandé de prendre les plus grandes précautions quant au versement de quelque indemnité que ce soit, pour l'instant.

Aujourd'hui -mais les choses peuvent changer d'ici un an-, la Direction de la CNAV n'a pas d'opposition de principe au versement d'une prime, mais ce n'est pas envisagé pour l'expérimentation. En revanche, si des négociations s'ouvraient dans un an, cette prime serait certainement rediscutée.

M. ROSSILLI n'est pas favorable à une prime fixe mais à la prise en charge des frais réels (électricité, chauffage, etc.). Rien n'est indiqué dans l'avenant à ce sujet.

M. GAUTRONNEAU précise que, pour la CARSAT Nord-Picardie, la prime était destinée aux ingénieurs de prévention qui avaient obligation d'une résidence administrative à leur domicile, ce qui a son importance juridique. C'étaient des itinérants et leurs cartes de visite indiquaient leur propre adresse. Cela rejoint le cas des commerciaux ayant leur bureau chez eux. Ici, c'est une démarche volontaire, et il serait impossible de compter la consommation réelle de litres d'eau ou autres par le salarié qui travaille chez lui, d'où le caractère forfaitaire.

M. ROSSILLI revient sur le choix volontaire du salarié sur la base d'un non-renouvellement de bail des agences, par exemple, et de sa réversibilité. Il avait été dit que la personne pourrait retourner sur son site, mais si celui-ci n'existe plus ? Quelle est la garantie de cette réversibilité ? Il faut que les choses soient écrites.

M. BOYER CHAMMARD explique que la personne en télétravail n'est pas suspendue pendant six mois de tout rattachement physique avec un lieu de travail sur un site de la CNAV. Elle a sa place, comme tous les autres salariés. Lorsqu'un bail n'est pas renouvelé, un transfert vers une autre agence de proximité, nouvelle ou déjà existante, sera proposé au personnel. La personne connaîtra donc le poste auquel elle est affectée et aura un bureau dans cette agence puisque le travail sera pendulaire.

Mme WUNENBURGER n'a pas la garantie que cette nouvelle affectation n'éloigne pas davantage la personne de son lieu de travail.

M. ROSSILLI lit l'avenant : *"Au-delà de cette période d'adaptation, chacune des deux parties bénéficie d'un droit à la réversibilité lui permettant à tout moment de mettre fin à cette forme d'organisation du travail, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois."* Il n'y a rien de plus !

M. GAUTRONNEAU informe le CHSCT que la CNAV n'a, à aucun moment, mené sa réflexion sur le *free sitting*, le "placement libre", contrairement à d'autres entreprises. Un agent en télétravail un, deux ou trois jours par semaine, garde sa place qui est inoccupée les jours où il travaille chez lui. La clause de réversibilité peut être mise en oeuvre parce que sa place reste disponible.

M. ROSSILLI insiste pour qu'il soit indiqué à l'article 2 de l'avenant que la personne revient sur son site d'origine.

M. BOYER CHAMMARD ne comprend pas cette demande. Dire que la personne "revient" signifierait qu'elle était partie. Or, elle est affectée à son agence où elle travaille deux ou trois jours par semaine. Ce n'est pas une affectation virtuelle. Écrire que les gens vont revenir créerait une inquiétude : ils penseraient qu'ils n'ont plus de rattachement. Or, la question ne se pose même pas.

M. ROSSILLI estime que la remise en cause de Proxima entraînera des fermetures d'agences.

M. BOYER CHAMMARD n'est pas d'accord avec cette analyse.

➤ **Il est procédé au vote à main levée sur la question : "Qui est favorable à la mise en œuvre du projet de télétravail à la CNAV ?"**

2 voix pour	Mme Dupuy, M. Mercier
3 voix contre	Mme Wunenburger, M. Rossilli, M. Desouches

↳ **Orientations en matière de formation à la sécurité**

M. BELDA détaille le plan de formation à la sécurité 2011.

La formation des nouveaux embauchés est dispensée par le service sécurité. Elle dure une heure et comprend la présentation générale des mesures de sécurité en vigueur à la CNAV, quelques règles de fonctionnement et d'accès au parking et des numéros utiles.

La formation générale des nouveaux managers est rigoureusement identique à celle des nouveaux embauchés, avec un supplément sur le rôle du manager quant à la sécurité des équipes dont il a la charge. La durée devrait également être la même.

M. ROSSILLI s'interroge sur la responsabilité particulière des managers.

M. GAUTRONNEAU précise que, dans le discours sur la sécurité, ils ont un rôle particulier de relais productif de l'information auprès de leur équipe.

M. BELDA ajoute que ce sont des conseils sur la conduite à tenir lors d'un mouvement de panique, etc. La formation des managers en poste est un module à créer, mais ils auront le même message. Sur la détection et l'extinction, il sera ajouté des critères tenant aux bâtiments, à l'aspect technique des salles informatiques, avec une durée un peu plus longue.

Pour la formation du personnel en poste, le module sera le même que celui dispensé aux nouveaux embauchés. Les modalités et le calendrier restent à préciser.

Nous avons ensuite deux modules auxquels le site de Tours n'est pas confronté puisqu'il n'existe pas d'accueil ; il est davantage ciblé sur Paris.

La formation sur la sécurité incendie, théorique et pratique, est basée sur le volontariat. Elle a lieu tous les deux ans et réunit environ 80 personnes sur le site. Ce sont essentiellement des manipulations d'extincteurs sur feu, avec deux heures de théorie et autant de pratique.

La formation sur la sécurité et la santé au travail est dispensée par l'infirmière du travail en collaboration avec Martial Avérous. Elle concerne 84 personnes tous les ans.

Il reste toutes les formations impératives pour les agents ayant des habilitations électriques(14 personnes sur le site). Cela va de l'habilitation de base (une personne autorisée à entrer dans un lieu technique sans faire d'intervention) jusqu'à l'habilitation à conduire des travaux électriques de haute et basse tension, avec du personnel travaillant sur les installations. Il s'agit d'une mise à jour des connaissances. M. ROSSILLI s'intéresse aux nouveautés par rapport aux plans de formation précédents et aux 14 personnes habilitées "électricité".

M. BELDA lui répond qu'il s'agit de la formation des managers, avec le module des nouveaux embauchés, mais adapté. La formation des managers en poste sur la sécurité est également nouvelle, ainsi que la formation générale sécurité pour les personnels en poste.

Les personnes habilitées sont les électriciens, les personnes de la DSI qui interviennent sur des micros et l'infirmière du travail.

M. GAUTRONNEAU ajoute qu'il existe plusieurs niveaux d'habilitation : 220 volts et 20 000 volts. Les intervenants sur micro-ordinateurs n'en auraient a priori pas besoin, mais il est préférable de les sensibiliser aux risques.

➤ **Il est procédé au vote à main levée sur la formation à la sécurité 2011 : le plan de formation est accepté à l'unanimité.**

IV. QUESTIONS POSÉES PAR LES MEMBRES DU CHSCT

Le Dr KALFON lit les déclarations d'accidents de travail :

- 11 octobre : tombé en montant dans son véhicule, 2 jours d'arrêt. Poignet et cheville.
- 15 octobre : ouvre la fenêtre de son bureau et reçoit la vitre sur le bras. La sécurité avait été enlevée. Lésions superficielles.
- 19 octobre : accident de trajet en moto, refus de priorité. Quelques lésions superficielles au côté droit et jambe.
- 22 octobre : se retourne le poignet en soulevant une boîte. Entorse, 5 jours d'arrêt.
- 8 novembre : chute dans l'escalier. Douleurs coxigiennes importantes, 19 jours d'arrêt.
- 24 novembre : chute dans le parking. Genoux droit et gauche, a priori pas d'arrêt de travail.
- 6 décembre : accident de trajet, glissade dans un couloir de bus, peut-être un accident de deux-roues. Contusions de la cheville gauche.

En second point, le Dr KALFON annonce sa démission. Ses autres activités professionnelles deviennent très prenantes et difficiles à gérer avec celles qu'il assure à la CNAV. En effet, ses activités à l'hôpital s'amplifient. Faire un choix s'impose. Une nouvelle organisation de l'activité au sein de la CNAV poserait des difficultés sur le plan contractuel. Le départ interviendrait en février.

M. BOYER CHAMMARD, au nom des élus et des collègues de Tours et de Paris, remercie le Dr Kalfon d'avoir travaillé très utilement, depuis 8 ans, dans un grand souci de qualité au service de la santé des salariés. La Direction a tenté de trouver une solution mais lorsque quelqu'un n'est plus en mesure d'assumer une grande partie de son contrat, il faut en tirer les conséquences.

C'est pourquoi un point a été mis en urgence à l'ordre du jour du CE du 14 décembre sur l'organisation de la médecine du travail de Tours. Les membres du CHSCT n'étaient pas au courant, le Dr Kalfon désirant annoncer lui-même sa démission. Comme le prévoit les textes, le CE sera consulté mais, curieusement, pas le CHSCT bien qu'il ait droit à l'information.

Il est très difficile de trouver des médecins du travail salariés à Tours ou dans la région. L'avis du CE sera demandé pour lancer un appel d'offres en vue de retenir un centre médical interentreprises qui pourrait mettre à disposition un médecin sur le site de Tours avec sensiblement le même contrat que celui du Dr Kalfon. Il existe deux structures dans le département et, si l'appel d'offres est lancé rapidement, il est possible que la succession du Dr Kalfon soit assurée début février.

Mme CUZON ajoute que cette procédure pourrait être lancée après l'accord du CE et passer en Commission des marchés le 25 janvier.

M. BOYER CHAMMARD souligne que la médecine du travail relève d'une procédure particulière. Le CE doit donner un avis conforme. C'est un des rares cas, avec les horaires variables, où l'employeur peut être tenu par cet avis.

↳ Information sur le réaménagement de l'infirmierie

M. MERCIER note que certaines personnes ont été un peu perdues face à l'accueil qui est assuré d'une façon différente, surtout après le départ de Mme Duchemin. Certains ont regretté des petits détails, comme la porte de l'infirmierie fermée alors qu'elle était ouverte auparavant, ou la non-distribution des médicaments.

M. BOYER CHAMMARD reconnaît que c'est un changement difficile pour les collègues, mais aussi pour la remplaçante compte-tenu de l'ancienneté sur le site de l'ancienne infirmière.

Pour le Dr KALFON, les choses sont simples : il existe un principe en médecine, celui du secret médical. Cette fermeture n'a qu'un seul but : la confidentialité. Lorsque quelqu'un va chez son médecin, il entre dans une salle d'attente. Or, avec cette porte ouverte, le secret médical n'était pas assuré : tout le monde pouvait entendre les échanges entre l'infirmière ou le médecin avec la personne venant consulter. Lorsque la nouvelle infirmière est arrivée, elle a été surprise et elle a décidé de fermer la porte, avec l'approbation du médecin. Il reste le problème de l'accès au bureau de l'assistante sociale, mais qui va être modifié. Mme CUZON informe le CHSCT qu'une demande de transfert du bureau de Virginie Gaillard a été faite. Il se situerait en dehors de l'infirmierie.

M. GAUTRONNEAU est étonné que les travaux qui ont été faits voici deux ou trois ans ne conviennent plus aujourd'hui. Le problème sera expertisé pour trouver une solution.

Mme GAILLARD avoue qu'elle fonctionnait très bien avec Françoise puisque celle-ci, lorsqu'elle avait à s'isoler, se rendait dans la pièce d'à côté. Étant elle-même tenue au secret professionnel, cela ne lui posait aucun problème : elle n'avait pas le sentiment d'un manquement à un principe. Dorénavant, il lui faut se rendre dans la salle d'attente pour accueillir les gens et, surtout prendre ses rendez-vous par téléphone. C'est beaucoup moins spontané. Mme GAILLARD ajoute que, lors de la présentation de la nouvelle infirmière dans les bureaux, il s'est avéré que des gens ne la connaissaient pas elle-même. Il serait peut-être judicieux que le service social existe à part entière, que le lieu soit clairement identifié et reconnu.

M. ROSSILLI soulève aussi le problème de la confidentialité pour les gens venant voir Mme Gaillard. De plus, il est plus compliqué de la rencontrer avec la porte fermée.

Mme WUNENBURGER pense que certains la prenaient pour une infirmière stagiaire. Il faudrait déterminer si, depuis la nouvelle organisation, moins de personnes viennent voir Mme Gaillard. De plus, la nouvelle infirmière doit non seulement soigner les petites blessures, mais aussi écouter les gens.

Le Dr KALFON ne peut pas laisser dire que l'infirmière n'écoute pas les gens : elle le fait de façon différente.

S'agissant des locaux, en échangeant les bureaux du médecin et de l'assistante sociale, il serait possible d'assurer la confidentialité, tout en conservant une certaine unité. Les travaux nécessaires ne seraient pas très importants.

N'oublions pas que de nombreux médecins sont involontairement confrontés à la réalité pénale de violation du secret médical. La situation actuelle, qui est vraiment transitoire, peut être un frein au contact spontané, mais il suffit de téléphoner ou de frapper à la porte.

Mme CUZON pense que cette infirmière vient d'arriver et que la confiance qui existait avec l'ancienne ne s'acquière pas en quelques jours, cela prendra du temps, c'est tout à fait normal.

Le Dr KALFON, au sujet de la distribution de médicaments, rappelle que l'infirmierie n'est pas un hôpital. Si une réaction se produisait avec un médicament distribué par l'infirmierie, le médecin en serait entièrement responsable. La pharmacie contenait des médicaments à fort potentiel d'effets secondaires. Il n'était pas normal non plus d'avoir des neuroleptiques. Une personne peut avoir des injections journalières à faire ; l'infirmierie peut le faire à condition d'avoir une ordonnance.

Le médecin du travail n'est pas là pour soigner, mais pour assurer les urgences et faire du préventif. Certaines pratiques s'étaient installées. Par exemple, un salarié venait se faire prendre la tension artérielle trois fois par jour ; il n'existe aucune indication médicale à un tel rythme. Si c'est le cas, une prescription médicale est nécessaire. Cette personne ne vient plus et elle se porte tout aussi bien. Autre exemple : quelqu'un venait se laver les dents matin et soir à l'infirmierie ! Il fallait stopper les pratiques de ce type. Il faut arrêter la "bobologie" et s'orienter vers des choses plus importantes. Sans doute serait-il nécessaire de communiquer sur le rôle du médecin du travail, comme cela avait été fait dans "*Tam-Tam*" voici deux ans.

M. BOYER CHAMMARD suggère que le Dr Kalfon reprenne cet article avant son départ et le mette en exergue. Il faudra aussi décider de la manière d'annoncer le départ du Dr Kalfon.

III. PRÉSENTATION POUR INFORMATION

↳ **Rappel des règles d'accès au parking du site de Tours**

M. GAUTRONNEAU a souhaité présenter au CHSCT, avant sa diffusion, le projet de note concernant le parking. Celui-ci est vaste et le système fonctionne plutôt bien. Cependant, à cause de certains comportements isolés de personnes se garant sur les espaces verts ou qui considèrent que les personnels de sécurité ne sont pas dignes de politesse, il a été souhaité faire un rappel des règles de bienséance.

Si le CHSCT est d'accord, cette note sera diffusée en l'état, et les règles d'accès au parking distribuées lors de la demande de badge seront jointes.

M. BOYER CHAMMARD trouve inadmissible le manque de politesse envers qui que ce soit, et surtout vis-à-vis du personnel de ce niveau de qualification.

M. ROSSILLI s'inquiète des salariés concernés par les dépassements d'horaires dans la phrase : *"Le stationnement au-delà de 18 heures n'est possible qu'en cas de travail autorisé au-delà de la plage horaire..."*

M. GAUTRONNEAU indique qu'il s'agit de cadres au forfait, des agents de Direction et du personnel venant travailler lors des week-ends "électricité" ou autres.

↳ **Le CHSCT accepte que la note soit diffusée en l'état.**

IV. QUESTION POSÉE PAR LES MEMBRES DU CHSCT (suite)

↳ **Bilan groupe de travail matériel BSP et décisions**

M. GAUTRONNEAU a proposé au Secrétaire du CHSCT, en amont de cette réunion, la rédaction d'un courrier adressé à la Direction générale, M. Corvaisier, pour faire le point sur la décision du CHSCT de recourir à une expertise sur le déploiement du BSP, la dématérialisation des demandes de recherche des archives employeurs. Sont indiqués les travaux menés par le cabinet Secafi-Alpha et ceux sur la partie logistique par Mme Rousseau et M. Belda et les principales conclusions. Ce document est à la lecture et à la validation de M. Rossilli.

Le courrier comprend un point précis sur les postes de travail sur lequel il sera possible d'apporter des ajustements : *"Les principales conclusions de ces travaux ont subi une interrogation quant à la nature des matériels installés, plus précisément les travaux se sont focalisés sur les écrans. Les membres du CHSCT ont souligné que le développement important du travail sur écran justifiait l'installation d'écrans plus adaptés, voire en double. Sur ce point, la taille et le format des écrans doivent effectivement être mis en corrélation avec les applications "métier" utilisées : bureaux sans papiers, outils retraite. Les membres du CHSCT ont souhaité que la Direction envisage l'équipement des postes de travail concernés par des écrans de format différent et plus important."* Comme il a été indiqué à M. Rossilli, si des solutions devaient être trouvées, elles ne pourraient pas être d'application immédiate (nouveau matériel ou non référencé).

Ce courrier est une espèce d'engagement commun du CHSCT et des membres de la Direction ayant traité ce dossier pour souligner qu'il faudrait apporter une réponse adaptée.

V. PLANNING DES RÉUNIONS DU CHSCT EN 2011

M. BOYER CHAMMARD estime que la réunion du troisième trimestre n'est pas bien placée, compte tenu du temps de préparation et du délai d'envoi des documents. Il est proposé la date du 28 septembre, mais elle restera à confirmer.

La prochaine réunion est fixée au 2 février. Les autres dates restent à confirmer.

VI. INFORMATIONS QUESTIONS DIVERSES

M. BOYER CHAMMARD rappelle que ces questions ont été traitées en DP.

Problème d'eau potable tous les lundis matin au robinet des toilettes du deuxième étage.

M. BELDA rassure le CHSCT : l'eau est potable ; il faut simplement la laisser couler un peu pour que la couleur marron disparaisse.

Mme DUPUY fait également remarquer que, depuis les travaux, les gens ne peuvent plus remplir leurs bouteilles d'eau aux lavabos, car les vasques sont moins profondes.

Mme CUZON signale qu'il existe des fontaines à eau. M. BELDA précise qu'elles se situent au troisième étage, au rez-de-chaussée et au sous-sol.

Éclairage du secteur 62-11

Mme DUPUY situe le problème chez Mme Fronton, au deuxième étage nord. Il serait souhaitable de changer pour des néons blancs.

M. BELDA va s'en occuper.

Mme WUNENBURGER signale que les cloisons entre le service courrier et Sandia sont très sonores. C'est au premier étage.

M. BELDA répond que ce type de cloisons équipe la totalité de la CNAV à Tours. Des barrières phoniques ont été installées sur toutes.

M. GAUTRONNEAU rappelle que ces cloisons amovibles sont placées pour avoir un meilleur confort dans un *open-space* et ne peuvent pas assurer une imperméabilité acoustique parfaite. La possibilité d'un réaménagement du bureau va être étudiée.

Il a été signalé à Mme DUPUY que la marche située aux archives 611 est dangereuse. Des personnes ont failli tomber, malgré la barrière derrière la porte. Il faudrait une rampe. M. BELDA ira voir.

M. ROSSILLI a une question concernant le bureau du rachat. L'Inspection du travail est venue en visite à ce sujet.

M. BOYER CHAMMARD a en sa possession une réponse qui sera mise en copie au Secrétaire du CHSCT. Une personne était en fragilité physique et un aménagement de son poste de travail s'avérait nécessaire. Cela n'avait pas pu être réalisé puisque les personnes compétentes avaient des avis divergents. Finalement, M. Boyer Chammard a pris la décision de réaliser l'aménagement comme l'Inspectrice du travail le souhaitait. Cela à un coût, plusieurs milliers d'euros.

M. GAUTRONNEAU donne un délai de six semaines pour la livraison, un bureau réglable n'étant pas fabriqué industriellement.

M. ROSSILLI se souvient qu'un problème avait été soulevé au sujet du garage à motos.

M. BELDA fera une proposition au CHSCT pour le régler, mais cela avait été remonté par une petite minorité.

IV. QUESTION POSÉE PAR LES MEMBRES DU CHSCT (suite)

↳ **Présentation "MOCS"**

M. DELIBANTI présente une information sur le déploiement à la CNAV et dans la branche du produit MOCS (*Microsoft Office Communication Server*).

MOCS appartient à la famille des outils informatiques de communication. Il comprend la messagerie, les agendas partagés, les applications bureautiques, les outils dits "d'espace collaboratif" qui permettent de travailler à plusieurs sur un même document, les messages instantanés et des mécanismes de réunions virtuelles. La CNAV dispose de la plupart de ces outils et MOCS va couvrir les deux derniers champs qui manquaient : la messagerie instantanée et les réunions virtuelles.

Pour ces dernières, il est possible d'utiliser une webcam intégrée au poste de travail. La caméra directionnelle, posée au milieu d'une table et qui s'oriente vers la personne qui parle, est moins connue. L'autre moyen l'est, c'est le classique studio de visioconférence.

La branche retraite dispose de technologies dont l'état d'obsolescence est variable, qui permettent de communiquer en interne mais aussi vers les organismes externes. Or, MOCS ne permet la visioconférence que dans le réseau privé de la CNAV. Actuellement, il est possible de communiquer entre deux webcams, entre une webcam et une *round-table* et entre deux *round-tables*, et aussi entre deux studios de visioconférence. En revanche, on ne peut communiquer d'une *round-table* ou d'une webcam vers un studio de visioconférence. Une étude est menée sur la possibilité de faire communiquer ces trois outils.

MOCS permet de savoir qui est connecté au réseau, comme sur MSN, avec la possibilité d'indiquer de ne pas vouloir être dérangé, etc. Les personnes peuvent se parler et se voir au travers d'une image qui s'affiche sur le poste de travail.

Il est donc possible d'avoir des collaborations en temps réel, en s'affranchissant des distances, de partager les applications bureautiques, de travailler ensemble sur des documents, de partager les applications "métier" et de faire valider l'ergonomie d'une nouvelle application ou un nouvel outil informatique sans avoir besoin de réunir tout le monde dans une salle. On peut imaginer des classes virtuelles avec un formateur de Tours pouvant former des gens sur l'ensemble des caisses régionales. Ce socle technique permet d'aller vers ce type de dispositif et devrait contribuer à la réduction des déplacements et à la réalisation des objectifs de développement durable et d'optimisation du temps. Il doit être possible d'obtenir un équilibre entre réunions en présentiel et en distanciel.

L'infrastructure technique est validée dans tous les organismes et les 2 000 licences sont en cours de déploiement progressif. C'est encore très embryonnaire à la CNAV, avec seulement 248 licences déployées, dont plus de la moitié à la DSI. Le déploiement d'un tel outil s'accompagne d'un minimum d'explications. C'est progressif parce que chaque Directeur de branche a le souci légitime que ce déploiement soit accompagné.

M. MERCIER pense que l'utilisation régulière de MOCS dans un bureau pourrait créer une gêne pour les autres collaborateurs. Existe-t-il des retours ?

M. DELIBANTI précise que cela nécessite d'ajouter certains périphériques sur le poste de travail, comme des webcams. Les casques avec micro permettent de limiter la gêne. Les gens n'entendent plus que le collègue parler, ce qui revient à l'usage d'un téléphone. Tout cela est à prendre en compte : c'est ce qui explique que le déploiement se fasse de façon très progressive à CNAV, et dans la branche en général. Ces outils sont à déployer avec tout l'accompagnement et le matériel nécessaires.

M. BOYER CHAMMARD soutient qu'il faut en équiper uniquement les personnes qui en ont vraiment l'utilité. Il faut donc bien identifier la population et les équipements.

(L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 h 59.)