

Délibération des membres du CHSCT réseau du 25 août 2015

concernant la dénonciation de l'usage relatif au paiement hors crédits d'heures, du temps passé par les membres des CHSCT en visites d'agences ou de services.

Les membres du CHSCT sont informés, ce jour, de la dénonciation de l'usage relatif au paiement hors crédits d'heures, du temps passé par les membres des CHSCT en visites d'agences ou de services.

Pour rappel, le 21 décembre 2012, la Direction de la CEIDF informait par courrier de sa décision de dénoncer l'usage d'entreprise relatif au paiement des heures utilisées par les membres du CHSCT afin de visiter les agences en dehors de leur crédit d'heures. Pour mémoire, il a été rappelé à l'époque à la Direction que cet usage datait d'une trentaine d'années et qu'il garantissait l'effectivité du rôle de prévention du CHSCT et permettait de compenser l'insuffisance du crédits d'heures alloué aux membres en leur donnant la possibilité de procéder à des visites dans les agences, de rencontrer les salariés et d'identifier les cas de souffrance .

Dans la délibération du CHSCT réseau votée à l'unanimité lors de la réunion du 19 décembre 2012, les membres du CHSCT demandaient à la Direction de renoncer à cette dénonciation. Celle-ci devait initialement entrer en vigueur le 1^{er} avril 2013 mais a été suspendue dans l'attente d'une réunion avec les organisations syndicales. Par courrier daté du 29 mars 2013 les membres du CHSCT réseau étaient informés que « *l'usage tel qu'il existait au sein de la CEIDF est bien dénoncé à compter du 1^{er} avril 2013 comme initialement prévu mais est remplacé par les mesures unilatérales suivantes :*

- *Les membres du CHSCT pourront bénéficier d'heures de délégation exceptionnelles consacrées uniquement à la visite d'agence ou de service (code « ACH5 »),*
- *Les membres du CHSCT devront obligatoirement préciser l'agence ou le service visité,*
- *Conformément aux stipulations conventionnelles applicables (accord du 1^{er} avril 2009 applicable jusqu'en janvier 2014 et accord du 20 avril 2012 sur le fonctionnement des IRP), les membres du CHSCT doivent transmettre avant le 10 de chaque mois à la Direction des Ressources Humaines un état nominatif des crédits d'heures utilisés le mois précédent. Dans ce cadre, ils devront spécifier, pour les heures relevant du code « ACH5 » les visites d'agences ou de service réalisées. »*

Aujourd'hui les membres du CHSCT s'interrogent quant à la dénonciation par la Direction de mesures qu'elle avait prises de façon **unilatérale**.

Par ailleurs, les membres du CHSCT rappellent à l'employeur, qu'en entreprise le CHSCT est le premier acteur de prévention des risques professionnels. Son rôle est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise et de ceux qui sont amenés à y travailler.

Les visites d'agence permettent aux membres du CHSCT de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières (protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs, amélioration des conditions de travail).

Les membres du CHSCT déplorent la décision de la Direction de mettre fin à cet usage qui leurs permettait d'aller régulièrement visiter les unités de travail. Ces visites constituent un moment

privilegié pour échanger avec les salariés sur leurs conditions de travail et leurs effets sur la santé, sur les difficultés qu'ils rencontrent sur leur poste de travail. Lors de ces visites les membres du CHSCT constatent régulièrement des anomalies dont ils informent l'employeur immédiatement.

Ces visites ont permis d'alerter l'employeur sur des situations qui auraient pu avoir des conséquences graves en matière d'hygiène, de sécurité et de santé. Prenons quelques exemples :

- En matière de santé:
 - Des collègues qui décompensent lors de leur travail (droit d'alerte à l'agence de Morigny-Champigny, enquête suite à accident de travail agence Bourse)
 - Des salariés en grande souffrance car dérives managériales (droits d'alerte sur les agences d'Etampes, Neuilly sur Seine, saint Rémy-les-Chevreuses, République)
 - Droit d'alerte suite à des émanations toxiques sur une matière dangereuse, le TXIB, utilisée dans des peintures à l'agence Maison-Alfort (Intervention de l'agence régionale de la santé)
 - Etc.

- En matière de sécurité :
 - Locaux insalubres avec menace d'effondrement (agence Triel-sur-Seine toujours fermée depuis -----)
 - Alerte sur les agences ancien concept (avec manipulation de fonds) avec un risque de Vol à main armée cf rapport ORSEU.
 - Alerte sur la dangerosité de tablettes à l'accueil mal ou non fixées qui a conduit au retrait provisoire des tablettes pouvant servir de projectiles
 - Interventions des représentants du personnel auprès des salariés suite aux chocs post agressions et incivilités
 - Etc.

- En matière d'hygiène :
 - Alerte sur la présence de puces et de rats à l'agence d'Achères
 - Alerte sur la présence de rats à l'agence de voir Christian
 - Alerte sur des pompes de relèvement défectueuses ne permettant pas l'évacuation d'excréments
 - Etc.

Lors de ces visites qui sont un moment d'échanges en toute confiance avec les salariés les membres du CHSCT ont pu orienter les salariés vers la mission handicap, la médecine du travail, la commission solidarité du CE, etc. afin de répondre à leurs problèmes, de les aider dans leurs démarches. Nombre de salariés ne savent pas à qui s'adresser lorsqu'ils rencontrent une difficulté.

Les membres du CHSCT réseau alertent la Direction sur leur manque de moyens. La situation existante ne leur permettaient déjà pas de visiter de façon exhaustive tous les sites relevant de leur périmètre (460 points de ventes parsemé sur tout le territoire de l'IDF, Directions Régionales, Centres d'affaires, etc.) et encore moins de rencontrer tous les salariés (3800 salariés relevant de leur périmètre). Sachant que 60.37% des salariés n'ont pas eu de visite médicale depuis 2 ans (2936 salariés), et 50.6% depuis 3 ans (2461 salariés), les représentants du personnel sont extrêmement inquiets dans la mesure où des salariés en grande souffrance pourraient se trouver isolés et par conséquent en danger (risque de passage à l'acte). Pour exemple une directrice d'agence a eu un malaise sur son lieu de travail cet été pour cause de burn out.

La situation est d'autant plus alarmante que la prévention des risques dans l'entreprise est malmenée :

- Le Document Unique ne respecte pas les obligations légales et n'est que le résultat d'un questionnaire envoyé aux salariés. Il n'est à aucun moment le fruit d'une étude approfondie sur les risques encourus par les salariés (Cf courrier de la CRAMIF). Le PAPRI Pact qui en résulte ne peut donc être efficient.
- L'employeur a présenté le rapport annuel faisant le DUER 2014 (Document Unique d'Evaluation des Risques), le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, et des actions menées en 2014 ainsi que l'annexe au bilan annuel, le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact 2015), la fiche d'Entreprise **seulement le 16 juin 2015**
- Le plan contre les Risques Psychosociaux mis en place par l'entreprise n'est pas respecté
- Le service santé au travail est en déficit de médecin depuis 2010 (A vérifier).

Les membres du CHSCT réseau s'étonnent qu'au moment où les RPS sont importants dans l'entreprise avec des collègues en « hyper-stress » (Etude réalisée par le cabinet désigné de façon unilatérale par l'employeur Stimulus) l'employeur diminue les moyens des membres du CHSCT. Ils s'étonnent d'autant plus que l'employeur dénonce une mesure qu'il avait instauré de façon unilatérale et qui a fait ces preuves (exemples susmentionnés).

Les membres du CHSCT réseau souhaitent vivement que la Direction entame des négociations avec les organisations syndicales en proposant d'emblée un projet d'accord qui alloue les moyens nécessaires aux membres du CHSCT afin qu'ils puissent réaliser toutes leurs missions.

Délibération votée à l'unanimité