

TAÏAUT ! TAÏAUT !



Comme vous avez pu le remarquer, notre Directoire se passerait bien volontiers des Organisations Syndicales (*du moins de certaines*), véritables poil à gratter. Il a tout autant de mépris pour les Instances Représentatives du Personnel et en particulier les CHSCT. En effet, ce dernier reste un des derniers remparts contre les atteintes aux droits des salariés et contre la dégradation de leurs conditions de travail. La Direction souhaite donc réduire de façon drastique leurs moyens d'action.



CE QUE DIT LA LOI

Le CHSCT a trois grandes missions générales, (Art L.4612-1 du CT) :

- ⇒ Procéder à l'analyse des risques professionnels,
- ⇒ Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels

peuvent être exposés des femmes enceintes,
⇒ Procéder à l'analyse des conditions de travail.

Ce CHSCT est donc amené à procéder, à intervalles réguliers, à des inspections (Art L.4612-4 du CT) :
Il peut également réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. (Art L.4612-5 du CT)

L'employeur doit laisser à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. (Art L.4614-3 du CT)

Ce temps est au moins égal à vingt heures par mois dans les établissements employant au moins mille cinq cents salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

A quoi sert le CHSCT ?

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont plus particulièrement impliqués dans la prévention des risques professionnels.

En lien avec la direction, ils préconisent des améliorations des conditions de travail, des locaux. Ils ont aussi un devoir d'alerte en cas d'atteinte à la santé physique

ou mentale des salariés et sont à leur écoute. Ils ont surtout des moyens d'action : analyse des risques et des accidents du travail, enquête.

Ces représentants du personnel sont donc des acteurs importants dans la prévention des risques professionnels. Ils représentent les salariés pour toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité du travail.

Sa composition

La loi prévoit que le nombre de représentants au CHSCT soit fonction de la taille de l'établissement. Il devrait être de 9 pour le Réseau et le Siège. A la CEIDF, le CHSCT Réseau est composé de 15 membres et le Siège de 9 membres.

Quels sont ses moyens ?

Dans ce domaine, nous ne faisons pas mieux que la loi puisque les membres du CHSCT Réseau bénéficient par mois de 20 heures et ceux du Siège de 15 heures.

Fort heureusement, les différents DRHS qui se sont succédés jusqu'à maintenant, avaient conscience que ces moyens étaient largement insuffisants pour répondre aux spécificités organisationnelles et géographiques de notre entreprise.

En 2012, Mme LE-BOULANGER, alors Directeur des Relations Sociales, avait mis en place des mesures permettant aux représentants du personnel des CHSCT de remplir leurs missions.

En effet, chaque membre des CHSCT bénéficiait d'un crédit d'heures de délégation exceptionnelles consacrées uniquement aux visites de sites. Celles-ci leur permettaient de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en matière de : protection de la santé physique et mentale, sécurité des travailleurs, amélioration des conditions de travail.

2/2

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 dues à des dérives managériales (droits d'alerte sur les agences d'Etampes, Neuilly sur Seine, St-Rémy-lès-Chevreuse, République),
- ⇒ Droit d'alerte suite à des émanations toxiques de matière dangereuse, (Maisons Alfort)

En matière de sécurité :

- ⇒ Locaux insalubres avec menace d'effondrement (Triel-sur-Seine),
- ⇒ Alerte sur les agences ancien concept avec manipulation de fonds, avec un risque de vol à main armée,
- ⇒ Alerte sur la dangerosité de tablettes à l'accueil mal ou non fixées ;
- ⇒ 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 Blanqui,

La traque est lancée !

Après avoir organisé une véritable battue sur le Service Santé au Travail avec notamment les départs "volontaires" d'un médecin du travail et d'une infirmière, le licenciement d'une autre infirmière et la tentative de licenciement d'un autre médecin, la Direction a décidé de se lancer à la poursuite des CHSCT.

Elle a tout d'abord dénoncé les mesures supplémentaires mises en place en 2012 au motif que la Direction jugeait qu'il y avait un "débordement" des heures utilisées pour les visites.

L'Inspecteur du Travail s'était interrogé sur les réelles motivations de la Direction. Il avait tenté de savoir, sans succès, en quoi l'activité et la démarche de prévention des membres des CHSCT posaient problème ?

Pour la CGT, c'est clair. La Direction veut empêcher certains (*vous comprendrez pourquoi un peu plus bas*) membres des CHSCT d'agir. Elle ne veut plus entendre parler de conditions de travail, de stress, de risques psychosociaux et de dérives managériales. Il y avait donc tout lieu d'être inquiet quant aux résultats d'une négociation sur les moyens alloués aux CHSCT.

Le retour des larrons !

Côté Direction, pas d'inquiétude, elle savait qu'elle pouvait toujours compter sur le dévouement et la fidélité de certaines Organisations Syndicales.

C'est ainsi que le 5 janvier 2016, la CFDT et la CGC signaient un accord collectif relatif aux moyens et au fonctionnement des CHSCT.

Étrange quant on sait que le 25 août 2015, les membres du CHSCT Réseau de ces mêmes OS dénonçaient le manque de moyens. Mais, doit-on encore s'en étonner ?

La défense s'organise

En toute logique, les quatre autres OS (CGT, FO, SU et SUD) exercent leur droit d'opposition le 8 janvier 2016.

Elles considèrent que les moyens prévus sont totalement insuffisants au regard de la configuration de la CEIDF avec 4800 salariés répartis sur près de 500 sites et dispersés sur les 8 départements de l'Île de France.

A l'évidence, le nombre d'heures de délégation prévu par l'accord ne permet pas à ces instances d'exercer correctement leur mission de contribution à la prévention de la sécurité et de la santé des salariés sur l'ensemble de leur périmètre respectif.

Cette insuffisance de moyens pose d'autant plus problème que ces dernières années, de nombreux incidents ont démontré la nécessité pour les élus de multiplier, au-delà des inspections, leurs interventions sur le terrain et d'assurer une grande présence auprès de salariés en souffrance.

L'accord étant réputé non écrit, la Direction transpose certaines des dispositions prévues en "engagements".

Nous utiliserons tous les moyens à notre disposition pour faire respecter nos prérogatives et défendre vos droits.

Affaire à suivre .

Pour tout renseignement complémentaire, contactez vos représentant(e)s au CHSCT Réseau
Sandrine VIEL, Catherine VINET-LARIE, Christian LEBON, Stéphane RUFFIN