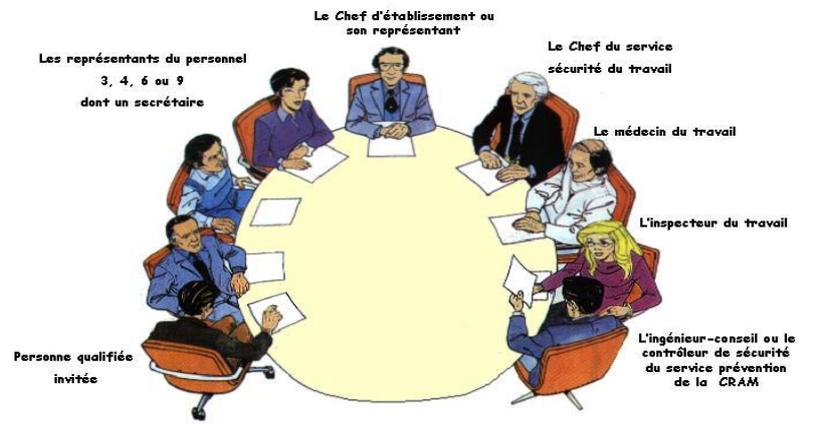


**CHSCT Unité Clients et Fournisseurs Alsace Franche-Comté**

**Compte rendu syndical de la réunion du 17 Décembre 2014**

**COMPOSITION DU C.H.S.C.T.**



La séance s'est tenue dernièrement sur le site du Charmontet à Montbéliard.

Les membres  profitent généralement de leurs déplacements pour rencontrer les salarié(e)s du site concerné afin d'y recueillir les éventuels dysfonctionnement et d'en référer rapidement au Président du CHSCT.

Au travers de la visite les membres CHSCT constate et alerte immédiatement le Président sur une situation à risques concernant la réfection des revêtements de sols (suppression de l'ancienne colle par ponçage à l'aide d'une toupie rotative)



Ils constatent que les ouvriers travaillent sans protections anti poussières et tenues adaptées au travaux de ponçage des sols, les membres interviennent pour sensibiliser les ouvriers aux risques encourus, le Président transmet immédiatement une alerte au responsable de l'immobilier afin de prendre les



mesures nécessaires pour protéger les salariés exposés aux risques.

Les membres CHSCT sont les garants de la sécurité, de la santé au travail et des conditions de travail des salariés de nos entreprises mais également de ceux de celles qui interviennent chez nous et/ou pour nous.

La séance du jour débute **en point n°1** comme habituellement par l'approbation des procès verbaux.

Nous ouvrons les débats **en point n°2** avec un sujet fort intéressant et toujours très délicat qui demande d'y consacrer du temps et de l'intérêt afin de laisser une large place au débat, celui de la « **Prévention** »



L'analyse des accidents du travail ou des accidents bénins celle des situations dangereuses, des sinistres automobiles ou de tout événement en rapport avec la santé, la sécurité et les conditions de travail des salarié(e)s et des salarié(e)s de nos entreprises prestataires.

Les membres  alertent le Président sur le fait que les analyses sont réalisées avec un délai de prévenance trop court ce qui pose problème pour que les membres CHSCT se rendent disponible, les empêchant de fait d'apporter l'expertise nécessaire à celle-ci.

Ce soucis d'organisation du aux contraintes professionnelles se font habituellement avec du bon sens mais cela



devient compliqué et les membres ont alerté l'employeur pour qu'il prenne les mesures nécessaires pour que cela cesse.

Cette remarque mainte fois répétée est assimilable a un délit d'entrave, les membres préviennent le Président et demande plus de flexibilité pour les membres CHSCT dans l'organisation de leur activité afin qu'ils puissent se libérer sans contraintes pour les autres salariés.

Ceci étant, cela prouve une chose très importante, c'est que l'organisation du travail ne permet plus la moindre souplesse...

Les membres CHSCT de la délégation  attirent l'attention des salarié(e)s sur l'importance d'une présence d'un membre CHSCT pendant toutes les analyses car celle-ci seront reprises et mises en débat aux réunions CHSCT suivantes pour la défense de leurs droits.

Nous attirons l'attention du Président sur le nombre croissant des SD.

L'objectif du taux de solde des SD amène a ce que bon nombre d'entre elles soit soldé dans la base alors qu'elles ne le sont pas réellement.

Nous avons demandé que l'ensemble des SD soit analysées au cours du premier semestre 2015 afin de s'assurer que celle-ci apportent de réels progrès en matière d'amélioration des conditions de travail, les membres font remarquer que la sécurité et la santé ne se monnayent pas dans nos entreprises.



**En point n°3 « Baromètre social 2014 à l'Agence Acheminement »**

Les résultats de la consultation atteste d'une chose essentielle, c'est que d'après la direction « tout va bien » ou plutôt nettement mieux.

Les membres  ont de leur côté fait un constat plus réservé sur les suites à donner aux chiffres transmis puisque la participation (32 sur 51 personnes) ne permet pas de tirer toutes les conclusions du Baromètre Social et que suite aux multiples changements il serait judicieux et peut-être nécessaire d'étudier la possibilité d'en faire une nouvelle si la majorité des salarié(e)s venait à le souhaiter.

Ce qu'il faut retenir sur celle-ci c'est qu'elle a permis de lever le trouble et d'entendre toutes les propositions



pour un changement durable et serein.

Les membres  ont alerté le Président sur les futures contraintes organisationnelles liés aux absences prochaines pour diverses raisons dont certaines peuvent être largement anticipé (retraite par exemple).

N'hésitez pas à faire appel aux membres CHSCT en cas de difficultés.



**Le point n°4, porte sur les problèmes de mise à jour lié à l'affichage**

obligatoire CHSCT sur l'ensemble des sites, mis à part quelques modifications concernant les documents réglementaires celui-ci semble désormais à jour, par contre l'affichage sur les panneaux reste à être vérifié sur l'ensemble des sites afin qu'il soit visible et accessible dès l'entrée dans les bâtiments de l'entreprise.

En **Point n°5**, sur demande expresse des membres, le Président présente « La charte CPC ».

Celle-ci étant un document qui permet d'encadrer et préciser les règles d'organisation des tournées.

Les membres  précisent qu'elle doit être portée à la connaissance des techniciens clientèles et que toute modification nécessaire soit apportée dans ce document pour permettre l'améliorer des conditions de travail de l'ensemble des agents concernés.

L'étude du document a permis dans les échanges à lister certaines difficultés d'appréciations et de clarifier certains points ainsi que de supprimer les éternelles abréviations qui rendent le document presque illisible.

Ce document sera remis en débat sur certains points ainsi que l'ensemble des récurrences soulevées par les techniciens clientèles lors de la prochaine réunion du groupe de travail qui devrait permettre une amélioration sensible des conditions de travail des techniciens clientèles et des agents de la CPC. Pour précisions cette charte sera revue annuellement par vos managers de proximité et la CPC.

N'hésitez pas à leur faire part de vos remarques dès lors qu'il est nécessaire d'apporter une modification a la charte. Faites bien évidemment remonter celle-ci aux membres  du CHSCT.

Si dans cette charte des consignes devaient poser problème, n'hésitez pas à interpeller les membres CHSCT.

-----  
Pour le **Point n°6**, il est question d'entraide entre l'UCF et GrDF.

Ce point ayant fait l'objet d'un avis négatif motivé en CCE et CE.

Ce dossier n'a fait l'objet d'aucune concertation sociale avec les organisations syndicales. Cette mise en application forcée étant une décision unilatérale des employeurs des directions de GrDF, elle ne prend aucunement en compte les demandes en matière de reconnaissances du professionnalisme, de classifications, de formations professionnelles spécifiques aux réseaux gaz, le manque d'effectif récurrent, les risques violences et agressions et surtout les risques psycho-sociaux des salariés de l'opérateur commun.

La  dénonce le fait que sous couvert de la « loi Brottes » les directions dissimulent une transformation d'ampleur qui tend vers un plan social déguisé au détriment de la santé des salarié(e)s.

Ce dossier est donc rejeté à l'unanimité ( et CFDT) des membres présents qui donne un avis négatif en suivant les préconisations des instances nationales.



En **Point n°7**, le Président nous présente le REX sur le Forum RVA (Risque Violence et Agression) du 14 Octobre 2014 dernier.

Nous précisons que depuis le mois de juin 2011 et le dépôt d'un « droit d'alerte sur le risque RVA » déposé en CHSCT qui a permis de nombreuses améliorations.

Celles-ci ont été mises en débat lors d'un Forum souhaité par les membres afin de mettre sur la table ce qui ne va pas en matière de prévention du risque RVA.

L'intervention de personnes extérieures à nos entreprises (Police, Psychologue, Fournisseur EDFsa, Sécuritas, Néolia, La Poste, ES, Vialys) nous ont permis d'échanger sur les formes de prise en compte du risque et surtout sur la manière de trouver les solutions curatives pour traiter durablement ce fléau en protégeant les salarié(e)s de l'agression physique et surtout des séquelles psychiques que cela pourra entraîner à long terme.

Ceci a permis aux participants d'appréhender différemment ce risque avec l'intervention d'un psychologue.

Les différents médecins présents ont fait remonter l'importance et les incidences sur la santé, dues aux agressions qu'elles soient physique ou psychologique.

Les séquelles pouvant apparaître longtemps après l'agression d'où l'importance de les déclarer en accident du travail.

Les membres  n'ont eu cesse de répéter que cela porte préjudice aux victimes et aux entreprises car certains agents sont agressés plusieurs fois durant leur carrière et certains d'entre eux finissent par fuir le



métier de technicien clientèle...

Les membres  se rapprocheront de vous afin d'avoir votre ressenti.

N'hésitez pas à en parler à votre médecin du travail.

Nous travaillons de concert sur ce sujet très sensible avec la médecine du travail.

**Pour mémoire** : Est considéré comme accident du travail ou de trajet tout accident qui survient par le fait ou à l'occasion du travail, à un salarié ou à une personne travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs.

L'employeur est tenu de le déclarer (Document cerfa n°14463\*01) dès qu'il en prend connaissance ceci en respect au Code de la sécurité sociale : Articles L411-1 et suivants et R441-10 à R441-17

L'employeur s'engage à déclarer tout accident du travail dès qu'il en aura eu connaissance.



Les membres ont pris note de cet engagement et resterons très vigilant sur le sujet, en se gardant le droit d'en avertir la CARSAT/CRAM de chaque région concerné et de saisir si nécessaire la justice.



**Très important a savoir :** Dans le cas où le salarié accidenté ne bénéficie ni d'arrêt de travail ni de soins médicaux, l'employeur peut, sur autorisation de l'assurance maladie, effectuer une simple inscription sur un registre spécifique (accident bénin) ou de faire une déclaration simplifiée d'accident sans arrêt et il doit sans tarder en informer le CHSCT.

---

Le dernier «**Point N°8**» porte sur «**Le suivi des actions**» ce point nous permet de reprendre l'ensemble des sujets traités précédemment et de vérifier si ceux-ci avancent.



La intervenant sur plusieurs demandes en réitérant celles-ci afin d'avoir la certitude d'un traitement rapide de certaines d'entre-elles, nous demandons au Président d'y porter plus d'intérêt comme la requalification des presque-accidents en accident du travail ou même la mise en place d'une procédure simplifiée de déclaration des accidents de travaux et des accidents bénins sur l'ensemble de la plaque AFC.

Nous souhaitons également plus de transparence et de sérieux sur les analyses des accidents de travail impliquant des salarié(e)s des entreprises prestataires afin de pouvoir intervenir auprès de leurs employeurs ou de leurs propres CHSCT dans le cadre de la responsabilité sociale engagée par nos entreprises.



**IMPORTANT :** Une vigilance particulière demeure sur le risque Violence/Agression malgré la trêve hivernale. N'oubliez pas que l'hiver apporte également son lot de risques. (Brouillard, neige, verglas, boue et en période de dégel chute de glace et de neige...)

Chaque salarié(e)s doit signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Le retrait est un droit et non une obligation pour le salarié. (Art. L.4131-1 du Code du Travail).

Prochaines réunions CHSCT (les 05 Février - 14 Avril et le 30 Juin 2015)

 Vos membres pour : Stephane WALTER – Guy LEITNER – Richard DHIVERS – Fabrice PLOYER - Guillaume GROSJEAN – Valerie NOIROT – Nathalie MARESCAUX – Pascal TOZZI



**BONNE ANNEE 2015 A TOUTES ET A TOUS**