Le code du travail pour les nuls ou le code du travail revu et corrigé par la Direction

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CHSCT du 20 mars 2014

Les procès verbaux ne reflètent plus la réalité des réunions du CHSCT :

Les membres CFDT n'ont pas approuvé les PV du 6 septembre 2012 au 5 décembre 2013…
Alors qu'un enregistreur est utilisé par les secrétaires du CHSCT à **chaque séance** depuis 2009 à la demande de la CGT, les contenus des PV de cette mandature sont bien **trop succincts** et ne reflètent **ni les débats ni les déclarations** de la direction sur les problèmes abordés.

La direction refuse la tenue d'un CHSCT sous prétexte que ce n'est pas nécessaire :

C'est la première fois que la direction refuse la tenue d'un CHSCT extraordinaire sur les travaux d'arrêt, malgré la demande formulée par la CFDT en plénière. Non seulement le Président **s'assoie sur l'article L4614-10** du code du travail mais en plus, il estime certainement qu'il n'a donc pas besoin du CHSCT pour préserver la sécurité des salariés. C'est un tort, car nous voyons le nombre de bons de soins en très forte progression.
Qu'a cela ne tienne, nous **demanderons un CHSCT extraordinaire** sur le sujet pendant l'arrêt technique.

Non respect de la loi Bachelot :

Légalement, une réunion annuelle du CHSCT élargi aux entreprises extérieures doit être organisée **par la direction - article L4614-10** du code du travail. La dernière remonte à 2011. Pourquoi ? « Je ne sais pas, nous sommes passés à travers » dixit le président. Bravo ☺ nous sommes quand même sur un site **soumis à servitude**. Le respect de la législation en vigueur doit être au moins le minimum syndical à observer.
Grâce à notre intervention, une réunion est **désormais prévue le 12 juin**.

Quelle est la réelle implication de notre direction pour éradiquer la souffrance au travail sur Belle Etoile ?

Depuis 1898, la responsabilité de la santé des travailleurs **incombe au seul chef d'entreprise**. C'est pour cela que nous avons rappelé en séance qu'il **était urgent de traiter les problèmes sociaux**, la souffrance au travail, les tensions dans les différents services…
A ce propos, la mission d'enquête du CHSCT sur la souffrance au travail a été initiée depuis environ 9 mois. Nous attendons désormais avec impatience la présentation de ce beau bébé dont nous ne connaissons pas le temps de gestation nominal. Ce dernier devrait arriver à son terme dans 2 mois… **Ou pas !**
Cela expliquerait donc la sérénité du Président sur les risques de la mise bas.

Intervention d'un ergonome au nord et d'un médiateur au sud ou l'inverse :

Vous l'avez bien compris, les missions d'un ergonome et d'un médiateur n'ont rien de commun. Et pourtant, il semblerait que les deux missions ne puissent être menées de front selon le président. Comprenne qui pourra ? Pour la CFDT, ces études doivent être urgemment menées.
Finalement, avec la conclusion de la question précédente, on comprend le pourquoi du comment ☺

Le programme annuel de prévention des risques professionnels pour l'amélioration des conditions de travail doit être présenté en CHSCT Article L4612-16 du code du travail ! :

C'est le PAPRIPACT ! Une présentation succincte a été projetée au CHSCT mais comme d'habitude **aucun document n'a été remis** au préalable aux membres de l'instance. Les coûts des améliorations qui auraient dû être **également présentés à l'instance**, ne l'ont pas été. Ces présentations sont essentielles, car elles permettent aux élus de s'exprimer sur la pertinence de certains choix de la direction concernant des investissements qui ont pour but d'améliorer la sécurité.
La prochaine fois, nous reposerons la question, ne désespérons pas.

Le mandat des élus du CHSCT est arrivé à échéance en janvier 2014 :

Le code du travail (encore lui) précise que le mandat du CHSCT est toujours de deux ans contrairement aux instances DP et CE. Suite à notre demande, les élections sont programmées.
Au moins un article du code du travail qui sera respecté ☺