



Des élus CGT au CHSCT pour l'amélioration de la vie au quotidien

Les élus CGT au CHSCT interviennent sur des sujets qui touchent directement la sécurité ou la santé physique ou psychologique des salariés. Les Risques psychosociaux sont les risques majeurs sur notre établissement. Au dernier CHSCT, nous sommes une nouvelle fois intervenus pour indiquer que la direction ne faisait absolument pas le nécessaire pour prendre en compte au bon niveau ce risque. Nous intervenons aussi sur des sujets plus terre à terre qui peuvent améliorer concrètement notre sécurité ou notre quotidien. Voici quelques exemples de sujets que nous avons pu faire avancer et qui font que les salariés de Lardy peuvent travailler dans de meilleures conditions.

Risques psychosociaux, enfin une priorité sur l'établissement... ?

« Le risque psycho-social, heureusement exceptionnel sur le plan individuel, reste la préoccupation majeure sur ce site de recherche et développement. »

Cette phrase est tirée du Rapport annuel d'activité du Médecin du travail et c'est la direction Renault qui le dit. On peut se féliciter que la direction prenne enfin conscience de ce risque sauf que ça fait de trop nombreuses années que les élus CGT au CHSCT alertent sur les risques psychosociaux.

Surtout, au-delà des constats, ce que l'on demande à la direction, ce sont des actions concrètes. Et là, on attend toujours de voir la direction prendre enfin de véritables mesures... ! Pourtant, des choses pas très compliquées il y en a à faire et à mettre en place et qui pourraient permettre de sortir des salariés de leurs difficultés.

1° Détection et Accompagnement des Personnes en Difficulté (D.A.P.D)

C'est la mesure phare de la direction suite à la vague des suicides du Technocentre. On peut être d'accord ou pas d'accord avec les dispositifs de la D.A.P.D, mais ils ont au moins le mérite d'exister. Il y avait une formation D.A.P.D prévue pour tous les managers. Eh bien, l'année dernière on s'est aperçu que tout juste la moitié des managers l'avaient suivie ! Pourtant on a tous subi la volonté de la direction quand veut qu'on suive tous des formations (y compris celles les plus « bidon » comme les DIM DAYS). Là, la direction sait y mettre les moyens et faire en sorte qu'on y passe tous. Mais pour les quelques 120 managers de Lardy, elle n'a pas trouvé les moyens de le faire. C'est aujourd'hui rectifié et la quasi-totalité des managers ont enfin suivi cette formation, mais il aura fallu attendre plus de 7 ou 8 ans pour que ce soit le cas... Vous avez dit, volonté ?

2° - écoute et accompagnement

A partir de la D.A.P.D, la direction a édité une plaquette qui donne un résumé des dispositifs mis en place. Alors qu'on aurait pu penser que la direction en informerait largement les salariés, on a appris un peu par hasard son existence. Et effectivement, la direction a fait le choix d'en mettre à disposition uniquement à l'infirmerie ! On reçoit pourtant de manière régulière de nombreuses plaquettes et informations en tout genre de la part de la direction. Mais informer tous les salariés de dispositifs qui peuvent les aider en cas de difficulté, c'est encore trop compliqué pour la direction. Là encore, quelle est la volonté de véritablement s'attaquer au risques psychosociaux ? Il suffirait déjà tout simplement d'adresser ces plaquettes à tous les salariés du site.

3° - Analyse des risques dans les UETs

Chaque année, les Cuets doivent balayer un document d'analyse des risques dans leur UETs. La direction leur donne un outil et des documents pour faire ce travail. Sauf qu'encore une fois, les grands oubliés de l'histoire, ce sont les risques psychosociaux. Le sujet n'est certes pas facile à aborder en Réunion d'UET, mais si en plus aucune volonté n'est déployée par la direction, ce n'est pas demain que ça va changer. Pourtant, il nous paraît essentiel, qu'au moins une fois par an dans les UETs on puisse aborder cette question, ne serait-ce qu'en présentant à chacun d'entre nous les mesures et les dispositifs de la Détection et Accompagnement des Personnes en Difficulté (D.A.P.D).

On le voit à travers ces quelques exemples, les actions de la direction sont d'un très faible niveau. Un beau discours, mais quand on gratte, pas grand-chose. Face à ce risque qui présente un danger très élevé pour la santé des salariés, c'est totalement insuffisant. Il est urgent que la direction prenne réellement ce sujet au bon niveau et qu'elle mette en place très rapidement des actions sérieuses. Faire aboutir les 3 demandes que l'on vient d'évoquer n'est pas très compliqué. Ce serait vraiment la moindre des choses pour que la direction montre qu'elle a réellement la volonté de s'attaquer à ce problème.

De nouveaux réfectoires dans le centre

Cela fait maintenant plusieurs mois que les élus CGT au CHSCT alertent la direction concernant la saturation des réfectoires répartis dans le Centre Technique de Lardy et des tensions entre salariés que cela peut générer. Cette saturation est en très grande partie due au nombre croissant de personnes mangeant à la gamelle.

Face à ce constat, les élus CGT ont lancé une enquête au sein du CTL afin de connaître l'avis des usagers de ces réfectoires. Suite au grand nombre de réponses reçues, nous avons demandé à la direction pour résoudre ce problème une augmentation du nombre de réfectoires sur le site, et donc des places disponibles, ainsi qu'un accès Place Café et à la cantine pour les personnes mangeant à la gamelle. Nous avons aussi demandé à ce que les droits d'accès à la cantine soient fortement réduits voir supprimés pour les prestataires afin de leur en faciliter l'accès.

Eh bien, après une lutte et des rappels à la direction qui ont duré des mois, force est de constater que pour une fois nous avons été en partie entendus. En effet, suite à nos alertes la direction a fini, elle aussi, par constater des dérives dans les réfectoires du site. Par la force des choses, elle a répondu positivement à la mise à disposition de nouvelles places pour la prise de repas sur le site. Elle va donc créer 2 nouveaux réfectoires dans les mois qui viennent avec à la clé une centaine de places supplémentaires (au L18 -90m²- 50 places et au L37 -100m²- 50 places).

Réfectoire du L26 : un accouchement au forceps.

Le réfectoire du L26 étant trop petit (8 places bien serrées...), des salariés utilisaient la salle de réunion attenante pour manger le midi. Suite à nos alertes, la direction a « officiellement » déclaré que cette salle de réunion devenait un deuxième réfectoire pour le bâtiment. Mais, à part cette désignation officielle, la direction n'a rien fait ! Il a fallu demander l'installation d'un micro-ondes et d'un frigo en réunion DP et nous allons devoir demander l'enlèvement de l'écran et du téléphone tripode de la salle parce que ce n'est toujours pas fait et que la salle sert du coup encore de salle de réunion...

Un exemple, si l'on en voulait, que, si l'on ne maintient pas la pression, la direction en reste aux belles paroles.

La bataille a été longue mais n'est pas forcément terminée pour autant. En effet, nous attendons de voir concrètement ces places supplémentaires pour la prise de repas. En tout cas, nous continuons donc à surveiller ce point sur les réfectoires et nous restons à l'écoute de vos remarques concernant la prise de repas sur le site de Lardy.

Accès des motos au parking forestier

Jusqu'à présent, les motards entraient et sortaient du parking moto du forestier en empruntant le bateau placé avant les barrières à accès badge. Cet accès

leur permettait de rentrer et de sortir du parking sans avoir à opérer toute une gymnastique consistant à retirer leurs gants, chercher leur badge au fond de leur poche, ranger ce dernier, remettre leurs gants... et des risques de chute que cela pouvait entraîner.

Malheureusement, ce bateau est aussi celui qu'emprunte une partie des piétons ce qui n'est pas très compatible d'un point de vue sécurité.

Afin de résoudre ce problème, la direction avait décidé de fermer ce bateau par des barrières fixes afin que seuls les piétons puissent en avoir l'accès, obligeant donc les motos à passer par les barrières badgées.

Avant que ces travaux ne soient effectués, les élus au CHSCT ont demandé à garder un accès direct pour les motards afin d'éviter tout risque de chute au cours de leur recherche de badge. Les élus au CHSCT avaient même proposé quelques solutions et un petit groupe de travail devait plancher dessus.

Et bien que nenni. Encore une fois, la direction a préféré ne pas écouter et a décidé unilatéralement de poser ces barrières et de condamner l'accès moto sans proposer aucune solution. En plus du problème de sécurité, cela pose aussi le problème d'accès de certaines motos de petite cylindrée, ainsi que les vélos, qui ne sont pas détectés par les capteurs dans le sol, obligeant les deux roues à monter et descendre les trottoirs.

Encore un bel exemple de comportement de la direction et de son monsieur service généraux, qui préfèrent faire comme ils l'ont décidé et de faire fi des risques existants ainsi que des remarques formulées par le CHSCT. Fort heureusement, un certain nombre de salariés s'est mobilisé et a aussi remonté ce problème à la direction. Cette dernière a fini par plier et a proposé de couper le bout des barrières afin de faciliter l'accès des motos.



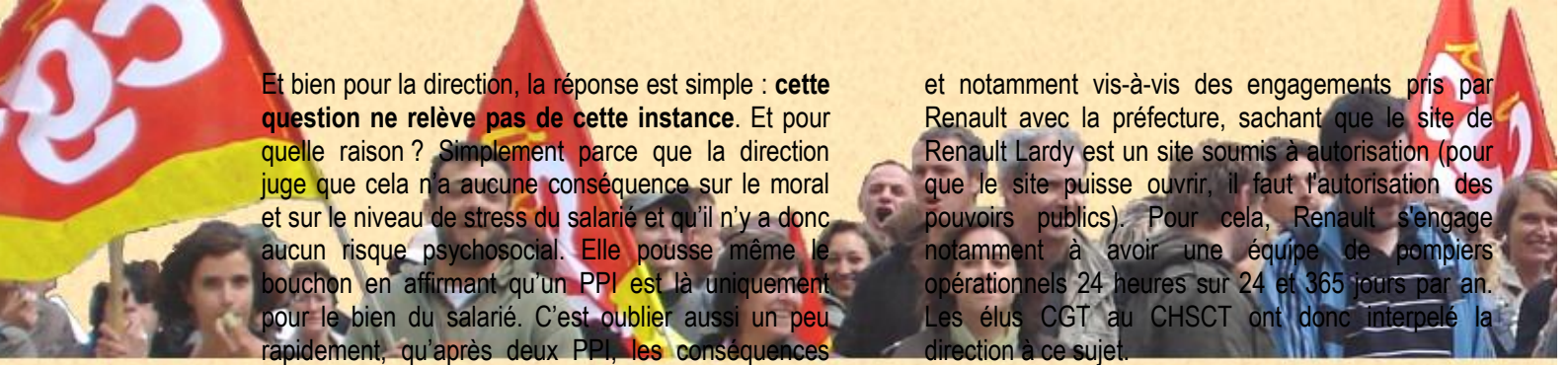
PPI (Plan de Progrès Individuel), sans conséquences ???

Avoir un PPI (Plan de Progrès Individuel) au cours d'un entretien individuel n'est jamais une chose agréable. Cela peut avoir des conséquences chez le salarié, tant au niveau du stress que cela va générer qu'au niveau de son moral, et donc des risques psychosociaux que cela peut entraîner.

Conscients de ces conséquences et de ces risques, les élus CGT au CHSCT ont donc demandé quel était le nombre de personnes ayant eu un PPI cette année ainsi qu'une synthèse de ces PPI.

la
cgt

la
cgt



Et bien pour la direction, la réponse est simple : **cette question ne relève pas de cette instance**. Et pour quelle raison ? Simplement parce que la direction juge que cela n'a aucune conséquence sur le moral et sur le niveau de stress du salarié et qu'il n'y a donc aucun risque psychosocial. Elle pousse même le bouchon en affirmant qu'un PPI est là uniquement pour le bien du salarié. C'est oublier aussi un peu rapidement, qu'après deux PPI, les conséquences pour le salarié peuvent être beaucoup plus lourdes avec à la clé un risque de licenciement. Deux de nos collègues en ont d'ailleurs fait les frais dernièrement, un d'entre eux ayant été sauvé de justesse grâce à votre soutien et à votre mobilisation.

Mais ce qu'il faut surtout en retenir, c'est la manière dont la direction considère les salariés ainsi que le CHSCT. Par la même occasion, elle balaye du revers de la main les risques psychosociaux et fuit ces responsabilités.

Audit sécurité à la DEA-MC

Un audit sécurité a été fait à la DEA MC par une stagiaire au mois de Juillet 2014. Cet audit a soulevé bon nombre de questions sur l'animation de la sécurité, notamment la mise à jour des fiches au poste, chargé d'évacuation, SST, correspondant produit chimique environnement ...

Sur ces sujets, les élus CGT au CHSCT ont posé 2 questions :

A) A la suite de cet audit, des plans d'actions sont-ils envisagés à court terme ?

B) Quels sont les noms à la DEA MC :

- Du ou des correspondants produit chimique?
- Du ou des correspondants environnement?
- Du ou des correspondants sécurité?
- Des chargés d'évacuation?
- Des SST?

Commentaire CGT : Sur la première question c'est assez simple, nous n'avons pas de réponse, mise à part qu'un chef de service a été nommé pilote de cette action. Quant à la deuxième question, la direction nous a donné le nom de 2 chefs d'UET comme étant correspondant sécurité. Alors quand la direction communique à tout va que sa priorité est la sécurité des salariés, nous, sur le terrain nous constatons qu'elle n'est déjà pas en mesure de nous donner les noms des différents correspondants. Peut-être que le nouveau directeur de la DEA-MC, aidé du nouveau directeur de site, aura à cœur de se mettre au moins au même niveau que les autres directions du site.

Allo, les pompiers ?

Depuis le début de l'année 2014, les équipes de pompiers du site sont régulièrement en sous-effectif

et notamment vis-à-vis des engagements pris par Renault avec la préfecture, sachant que le site de Renault Lardy est un site soumis à autorisation (pour que le site puisse ouvrir, il faut l'autorisation des pouvoirs publics). Pour cela, Renault s'engage notamment à avoir une équipe de pompiers opérationnels 24 heures sur 24 et 365 jours par an. Les élus CGT au CHSCT ont donc interpellé la direction à ce sujet.

Réponse de la direction : Depuis la nouvelle organisation, la société SERIS a renforcé ses équipes. Nous avons un adjoint au chef de site et un préventeur. La composition des équipes d'intervention reste à 5 personnes de jour comme de nuit. Effectivement, le temps de la reprise nous avons rencontré un problème d'absentéisme qui s'est réglé.

Commentaire CGT : Fort heureusement, en ce début d'année il n'y a pas eu d'incident grave. Mais à force de changer de société de prestation, sans doute pour trouver moins cher, les sous-traitants rognent aussi sur les effectifs pour conserver leur marge. La direction est sans aucun doute consciente de ce problème. Elle doit y trouver son compte mais à force de jouer avec le feu...

Un café à moitié plein, ou à moitié vide ?

Lors de l'intervention en groupe de travail du CHSCT début 2014, un chef de service a fait la promesse de remettre en état les espaces café du bâtiment L16 et particulièrement l'espace du RDC. Un an après, force est de constater que la rénovation n'a toujours pas eu lieu. Les élus CGT au CHSCT ont donc interpellé la direction à ce sujet.

Réponse de la direction : Un engagement a été pris par le Chef de service début 2014 d'améliorer l'espace café [...], projet qui n'a d'ailleurs finalement pas abouti suite à concertation avec les membres d'UET concernés.

Rien n'a été évoqué en revanche pour un espace café au L16 RDC, à l'époque.

Ce qui a été fait néanmoins au L16 1er :

- Le dossier espace café L16 1er a avancé lentement en 2014 suite au départ en DA de l'interlocuteur DISG et à la forte charge liée au transfert CTR-TCR.

-Sujet relancé ce début d'année. Les plans sont désormais faits et validés avec le service implantation, les travaux devraient être faits « bientôt ».

Commentaires CGT : Encore une fois la direction a choisi de faire les choses au minima. Elle réaménage un espace « pause-café » au L16 1^{er} étage, alors que les distributeurs de café sont au RDC et elle oublie de dire que le chef de service de l'époque considérait cet endroit comme un « hall de gare ». Nous pensons qu'il est grand temps de réaménager cet espace commun à tous au L16 et de le transformer en un endroit convivial.

Rappel sur le droit de retrait.

Pour faire suite à l'accident survenu à un salarié PEI qui est tombé du toit du L22 début mars en chutant dans un puits de lumière non sécurisé, les élus CGT au CHSCT voulaient vous faire un rappel sur votre sécurité et sur le droit de retrait. Cela est d'autant plus vrai, que quelques jours après cet accident, le CHSCT a mis en évidence que l'accès à certains toits des bâtiments du CTL n'avaient pas d'accès sécurisé (exemple : le L16).

Qu'est-ce que le droit de retrait ?

Le salarié confronté à un danger grave et imminent a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. C'est ce qu'on appelle le « droit de retrait » (articles L. 4131-1 à L. 4131-4 du code du travail).

L'exercice du droit de retrait se fait en avertissant l'employeur ou un représentant du personnel. Il n'entraîne ni sanction ni retenue sur salaire. Vous n'êtes pas tenu de reprendre le travail tant que le danger grave et imminent persiste. Le caractère effectif du danger n'est pas retenu, il suffit que le salarié, eu égard aux circonstances tenant à sa personne, ait pu raisonnablement croire à l'existence de celui-ci.

Alors, si vous avez le moindre doute sur votre sécurité, ne vous mettez pas en danger. Utilisez votre droit de retrait ou contactez les élus au CHSCT.

Notre conception du rôle et de l'action des élus CGT au CHSCT

ATTENTION : Il ne faut pas confondre le CHSCT et le service conditions de travail qui est un service de la direction. En effet, la loi indique : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (article L4121-1 du code du travail). Ainsi, assurer la sécurité, ce n'est pas le rôle des salariés, ni des CHSCT, c'est bien de la totale responsabilité de la direction et elle a obligation de résultat. Pour cela, la direction met en place un certain nombre de mesures à travers le service condition de travail.

Les élus CGT au CHSCT eux, sont totalement indépendants de la direction. Ils sont les représentants des salariés. Leur rôle est de vérifier que la direction mette tout en œuvre pour que la santé et la sécurité des salariés soient effectivement assurées. Et aujourd'hui, on est loin du compte... Pour nous, il est hors de question de perdre sa santé à venir travailler.

C'est donc avec vous, à partir des problèmes que vous rencontrez que nous travaillons à interpeler la direction. Que vous soyez Renault ou Prestataires, n'hésitez pas à contacter les élus CGT au CHSCT pour toute question concernant l'hygiène, la sécurité ou vos conditions de travail.

L'équipe des élus CGT au CHSCT



mickael.lhuillery@renault.com
70386 ou 06.46.93.17.73



christophe.m.martin@renault.com
secrétaire du CHSCT - 70298



christophe.zucalli@renault.com
06.46.93.17.22



florian.david@renault.com



jean-christophe.leguern@renault.com
70093 ou 06.46.93.13.91



laurent.gardillou@renault.com,
77256