

17 Décembre 2004

Communication des élus du CHSCT

Vos élus :

- Dominique Auneau-Guilbert
- Antoine Cartenet
- Charles Delangle
- Philippe Duboc
- Suzy Kempynck
- Monique Liot
- Hervé Morelle
- Jacky Roger
-secrétaire-
- Didier Yon

Edito

Aujourd'hui la direction de l'entreprise ne nous autorise pas à diffuser les PV des réunions trimestrielles même allégés de points dits « confidentiels ». En réalité elle ne tient surtout pas à ce que le personnel soit informé de l'action des élus.

C'est pourquoi nous avons décidé de communiquer régulièrement auprès de vous afin que vous soyez informés des avancées obtenues mais aussi des nombreux obstacles que nous rencontrons.

Pour cette première communication nous allons évoquer plusieurs dossiers d'actualité qui nous tiennent particulièrement à cœur.

L'étude du CHSCT confiée par le CE

Vous êtes nombreux à nous interroger sur les suites données à l'étude pour laquelle nous vous avons consultés en juillet et août derniers.

Nous avons pris beaucoup de « retard au démarrage » à défaut de moyens accordés par la direction de l'entre-

prise. Par ailleurs, l'analyse de cette étude a pris plus de temps que notre estimation préalable.

Quoiqu'il en soit, avec un taux de retour important et exploitable constituant un échantillon homogène par rapport à l'effectif réel, nous

avons des résultats fiables. Nous serons en mesure de présenter nos travaux dans le courant du mois de février.

Cela sera riche en enseignements...

Patience !



Sommaire :

- Edito
- Les élus
- L'étude du CHSCT
- La visite des bureaux
- La visite des sièges
- Vie privé / Vie professionnelle
- Scoop locaux fumeurs
- Fermeture par demi-journée
- Dépression nerveuse / accident de travail
- Vœux

La visite des bureaux

Nous avons conscience que ce travail est essentiel. Il permet d'évaluer les conditions de travail réelles du personnel des bureaux que ce soit au niveau des locaux, de la sécurité, de l'ergonomie du poste de travail, des heures supplémentaires effectuées, etc...).

Ces visites font toujours l'objet d'un rapport qui est envoyé à la direction de l'entreprise et là commencent les difficultés !

D'abord la direction de l'entreprise refuse que nous adressions au bureau visité un double de notre rapport même amputé de tout ce qui touche à la sécurité.

En bref, elle ne veut pas que le personnel sache qu'elle est parfaitement au courant de tous les problèmes rencontrés par ses collaborateurs.

Ensuite les remarques formu-

lées lors de nos visites sont difficilement prises en compte, la direction de l'entreprise préférant privilégier l'aspect extérieur observé par la clientèle au détriment de tout de qui pourrait améliorer les conditions de travail du personnel.

Lors d'une prochaine communication nous entrerons plus dans le détail des remarques formulées et de leur prise en compte.

Vie Privée / Vie professionnelle

La visite des sièges

Comme pour les bureaux ce travail est essentiel mais nous avons conscience d'avoir négligé ces visites, privilégiant dans un premier temps les réseaux.

Nous nous engageons pour 2005 à visiter intégralement les deux sièges et à faire remonter à la direction de l'entreprise notre constat ainsi que les doléances dont vous nous aurez fait part.

« Nul n'est indispensable à l'Entreprise ! » c'est en ces termes que nous avons exposé à la direction de l'entreprise notre demande de respect de la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle.

En effet les nouvelles technologies constituent un risque de dépassement « virtuellement anodin » mais grave dans la réalité. Nous avons relevé des adresses de messagerie personnelle pour des sujets à caractère professionnel, des numéros de portable ou MMS/WAP personnel sur des

gestionnaires d'absences sur Outlook-CANS et encore l'envoi de messages à partir de micro-portable pendant des heures de repos.

L'employeur a la responsabilité de mettre en œuvre les mesures destinées à garantir la santé physique et morale de ses collaborateurs et donc, l'entreprise doit s'organiser pendant les absences de ses salariés (congés, formation, maladie, maternité, etc...) y compris pour les cadres ou animateurs.

Scoop locaux fumeurs

Après plusieurs années de réclamations, l'entreprise serait enfin disposée à réaliser des locaux fumeurs dans les 2 sièges.



Le local d'Evreux devrait être opérationnel fin janvier 2005. A cette même date la décision sera prise pour Bois-Guillaume quant à sa localisation (réalisation, espérons le dans la foulée !)

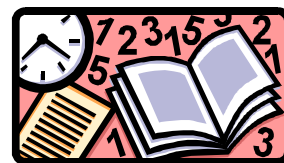
De plus en plus de points de vente ferment une demi-journée et ce sous différents prétextes. Nous reviendrons d'ailleurs ultérieurement et plus longuement sur ce problème.

D'ores et déjà, nous tenons à rappeler qu'en aucune façon la prise d'OTT n'est obligatoire lors de ces demi-journées de fermeture à la clientèle. La Direction à l'occasion de la dernière réunion du CHSCT a

Fermeture par demi-journée

également confirmé cette position.

Par contre, la prise d'OTT est possible **mais si vous le souhaitez !!!**



Accident du Travail

Une dépression nerveuse reconnue comme accident du travail

Une dépression nerveuse apparue soudainement chez un salarié à la suite d'un entretien avec sa hiérarchie constitue un accident du travail. Jusqu'à présent la soudaineté du fait générateur de l'accident constituait, avec la notion de lésion corporelle, les critères déterminants de l'accident du travail ; la soudaineté permettait plus particulièrement de dater l'apparition de la lésion ou de l'affectation dont était victime le salarié et de faire présumer le lien entre le traumatisme et le travail. Dans l'arrêt de la Cour de Cassation 2^e civ. Du 1^{er} juillet 2003, n° 02-30576, X c/CPAM de Dordogne, celle-ci semble abandonner définitivement ce critère : ce n'est plus le caractère soudain mais le caractère certain de l'événement (lié au travail) ayant provoqué la lésion ou l'affectation dont est atteint le salarié qui permet de retenir la qualification d'accident du travail.

Par ailleurs, la Cour suprême étend la notion de lésion corporelle aux traumatismes psychiques. Certes, ont été déjà pris en compte auparavant au titre de la législation professionnelle, les troubles psychologiques mais dans des situations où ces troubles s'étaient manifestés par des altérations physiques : malaises, troubles cardiaques, décès.



N'attendez pas, soyez vigilant, que cela vous concerne directement ou l'un de vos collègues !

Remarque :

Désormais, est susceptible de constituer un accident du travail toute altération de l'état psychologique du salarié au travail. Encore faut-il que les troubles psychologiques dont souffre le salarié puissent être rattachés à un événement précis survenu au travail ou à l'occasion du travail. Dans de nombreux cas, dater le début d'une pathologie comme ce fut le cas de la dépression nerveuse dans l'arrêt du 1^{er} juillet 2003 sera un exercice délicat.

Nous espérons répondre à vos attentes et agir dans l'intérêt de tous.

Nous reviendrons plus longuement et régulièrement sur les sujets en cours, nous pouvons aussi aborder les points que vous souhaiteriez voir traiter.

En attendant, nous vous souhaitons à tous, de passer de bonnes fêtes de fin d'année avec vos proches

