

# 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

### Sommaire :

- Les élus
- Edito
- L'étude du CHSCT
- Amiante- Travaux
- Espace détente
- Locaux fumeurs
- Scoop Fontaines à eau
- Suivi du temps de travail
- 2 poids, 2 mesures
- Incivilité.
- ASA

## Le chiffre : 997

vous avez été **997** à nous retourner votre questionnaire pour **1.695** personnes consultées.

Comme nous vous l'avions annoncé en décembre dernier, il nous paraît normal de présenter l'action que nous menons afin de contribuer à la protection de la santé et à l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés travaillant dans l'entreprise sans oublier ceux appartenant à des sociétés extérieures. Nous en profitons pour « rendre à César ce qui appartient à César », car certaines améliorations ou décisions prises, et présentées, sur les comptes rendus de Comité de Direction ou à l'occasion d'instauration de nouvelles procédures sont parfois des points présentés et défendus régulièrement lors de nos réunions trimestrielles ou encore exceptionnelles.

L'étude pour laquelle nous vous avons consultés est achevée depuis janvier. Elle est riche d'enseignement.

Elle devait être inscrite à l'ordre du jour du CE de février mais du fait d'un ordre du jour chargé, ce fut reporté au mois de mars.

Malheureusement, lors de la réunion du 25 mars bien

Nous pensons ainsi en particulier:

- ◆ Au suivi médical et psychologique des collègues confrontés à une agression ou un hold-up.
- ◆ Au soutien juridique des collègues qui devront aller devant les Tribunaux pour ces mêmes raisons.
- ◆ A l'instauration de formation « Incivilité » pour nos collègues travaillant dans des bureaux difficiles.
- ◆ A la mise en place d'une formation à l'attention de tout nouvel embauché et ceci avant d'arriver sur son lieu d'affectation.
- ◆ A la restauration des présentations en briefing des plans et du planning des travaux de rénovations

des bureaux.

- ◆ A la prise en compte de la volumétrie des opérations à traiter dans chaque bureau Acajou et mettre ainsi en évidence le temps important passé dans le local sécurisé.
- ◆ A la conception de locaux sécurisés avec une lumière extérieure.
- ◆ A la formation commerciale spécifique pour l'accueil Acajou et la vente assis/debout.
- ◆ A l'amélioration du meuble d'accueil Acajou.

Les freins nombreux lors des réunions laissent encore beaucoup de chantiers en « friche » ou à réaliser.

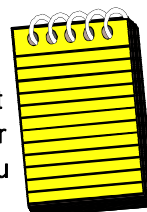
## L'étude du CHSCT confiée par le CE

que figurant à l'ordre du jour, elle a été reportée au mois suivant, le débat sur les contraintes informatiques et le nouvel outil du suivi du temps de travail ayant absorbé une bonne partie de la réunion.

Le 30 mars, nous avons donc demandé une réunion exceptionnelle au niveau du

CHSCT, et éventuellement avec les élus du CE, pour présenter cette étude et débattre à ce sujet.

**Cette réunion interviendra le ...28 avril et seulement pour les élus du CHSCT !**



## Amiante

D'ici quelques jours, un chantier de désamiantage verra le jour au siège de Bois-Guillaume. Celui-ci durera quelques semaines. Il s'agit de traiter les locaux de la sous-station ventilation. Le dossier nous a été présenté en réunion du 17 mars et nous avons participé à la première réunion de chantier en présence du maître d'œuvre et du maître d'ouvrage ce lundi 4 avril.

Les travaux débuteront le **2 mai** et devraient s'achever le **17 juin** avec une date butoir au 1er juillet. Durant cette période, la **climatisation** sera arrêtée.

Nous avons découvert cette perspective de chantier en avril 2003, lors d'une visite d'inspection du siège au cours de laquelle nous avons mis également en évidence l'utilisation par l'entreprise, et ce, sans aucun scrupule, de locaux contaminés par l'amiante (proches des locaux onduleurs) pour entreposer du matériel informatique.

Il nous aura fallu néanmoins revenir sur le sujet en réunion de juin 2003 afin que ces locaux ne soient plus utilisés permettant ainsi le confinement de l'air ambiant de ces locaux.

## Locaux fumeurs



- Toujours ...rien sur Bois-Guillaume !
- Sur Evreux, un extracteur a été installé mais le local n'a pas été lessivé car : « // sera sale dans 2 mois ! ».

Où s'arrêtera-t-on !



## Travaux

Le passage d'un bureau en concept Acajou entraîne généralement de lourds travaux. Régulièrement, ceux-ci sont effectués en co-activité, c'est à dire en présence des salariés et des clients et génèrent des conditions de travail déplorables.

Nos demandes répétées de transfert de l'activité pendant les travaux restent sans effet.

Sans doute encore une histoire de gros sous.

**Le respect des salariés passe bien après le respect des budgets.**

## Espace détente

Le personnel du siège d'Evreux bénéficiait encore récemment d'un très modeste espace détente (4 fauteuils et une table basse) permettant au personnel mangeant sur place de prendre quelque repos sur leur temps de pause...

**La direction a supprimé arbitrairement cet espace de convivialité.**

**Et vive la dégradation du climat social !**

## Mauvais Scoop :

Toujours dans le même esprit que « l'espace détente », le « comité » du DG aurait dans l'idée de supprimer très prochainement les fontaines à eau sur les 2 sièges pour les remplacer par un système de filtrage de l'eau.

**L'amélioration des conditions de travail continue : bientôt nous pourrions boire de l'eau chaude...Le CHSCT est totalement opposé à ce projet.**

## Suivi du temps de travail

### Historique:

La mesure du suivi du temps de travail existe depuis toujours dans les sièges via les compteurs et depuis fin 2002 cette mesure a fait l'objet d'un suivi tant aux sièges que dans les réseaux par le biais d'un outil « papier ». Une utilisation normale de cet outil convenait à l'Inspection du Travail. La falsification trop fréquente des bordereaux de déclaration a contraint celle-ci à demander la révision de l'outil.

### Et après ?:

La direction estimait depuis quelques temps que les compteurs mesuraient, non pas le temps de travail, mais le temps de présence (sans commentaire...). Elle a donc sauté sur l'occasion pour présenter en CHSCT, un outil soit-disant « simple d'utilisation » mais demandant « davantage de formalisme » d'après *Les Nouvelles Sociales* du 17 mars... en effet les responsables d'uni-

té seront largement mis à contribution pour valider et/ou corriger les absences et les ... pauses! **Comprend qui peut !**

En réalité, le souhait de la direction était d'imposer un outil de flicage, décomptant des temps de pause (mais quelle est donc la définition de ces soit-disant temps de pause où le personnel est toujours à la disposition de l'employeur ?), ne comptabilisant pas la durée réelle du travail dès l'entrée du personnel dans l'entreprise et pouvant rester dans la même démarche de déclaration « erronée » que nous connaissons actuellement.

Sur ce dernier point, la direction ne comprend pas pourquoi l'Inspecteur du travail et les élus peuvent imaginer ce type de situation. Réponse instantanée de l'Inspecteur du travail : **« parce que sur l'ensemble des documents contrôlés, j'ai eu 100% d'anomalies ! »**

Lorsque que nous avons signalé que nous serions fermes dans les contrôles,

la direction nous a répondu que nous ne serions plus habilités à effectuer des vérifications. L'Inspecteur du travail présent à cette réunion et interrogé à ce sujet a différé sa réponse. Celle-ci a été communiquée le 25 mars au secrétaire du CHSCT et **est sans équivoque (copie ci-contre).**

**Nous poursuivons donc nos contrôles !**



- Vous réfléchissez sur mon dossier?  
- Non, je suis « en pause » dans mon espace détente personnel, chef !



PREFECTURE de L'EUROPE  
Direction départementale de l'Agriculture et de la Forêt



Service Départemental  
de l'Inspection du Travail,  
de l'Emploi et de la Politique  
Sociale Agricole de l'Eure

14 bis rue de Grenoble  
27000 EVREUX

Dossier suivi par : Eric HEBERT

Tél. : 02.32.62.81.90  
Fax : 02.32.62.81.99

N/Réf. : 3/8

Mél : [sditaps@ddaf27@agriculture.gouv.fr](mailto:sditaps@ddaf27@agriculture.gouv.fr)

Objet : accessibilité des documents de décompte de la durée du travail pour les membres du CHSCT

EVREUX, le 25 mars 2005

Monsieur ROGER  
Secrétaire du C.H.S.C.T.  
Caisse régionale du Crédit Agricole de  
Normandie-Seine  
Cité de l'agriculture  
Chemin de la Bretèque  
BP 800  
76238 BOIS-GUILLAUME CEDEX

Monsieur le secrétaire,

Lors de la dernière réunion du CHSCT le 17 mars dernier, j'ai été interrogé quant à la possibilité pour les membres du CHSCT de consulter les documents de décompte de la durée du travail des salariés.

En réponse, je vous informe que :

La loi charge explicitement le CHSCT de traiter de l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (article L.236-2 du code du travail).

L'organisation du travail, les horaires, la durée et l'aménagement du temps de travail sont inclus dans le périmètre des conditions de travail.

L'employeur a une obligation d'information des membres du CHSCT pour l'exercice de leurs missions (article L.236-3 du code du travail). Cette obligation est générale, elle concerne toutes les informations détenues par l'employeur en rapport avec l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

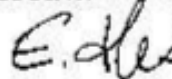
→ Le CHSCT est donc en droit de consulter les documents de décompte de la durée du travail .

L'employeur ne pourra mettre en avant une quelconque exigence de confidentialité pour refuser l'accès aux documents de décompte de la durée du travail puisque les membres du CHSCT sont par ailleurs tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel.

Je vous remercie de bien vouloir relayer cette information aux membres du comité.

Veuillez agréer, Monsieur le Secrétaire, l'expression de mes salutations distinguées.

L'Inspecteur du Travail,  
Chef du Service départemental

  
Eric HEBERT



Copie à : Monsieur le Directeur des Ressources Humaines (Bois-Guillaume)

## 2 poids, 2 mesures !

Dorénavant, tous les salariés des bureaux n'ont plus le même responsable de département. Les bureaux sont regroupés selon leur potentiel :

- ◆ Ceux qui peuvent se développer ont des moyens supplémentaires **pour bien travailler, pour mieux travailler, c'est à dire pour travailler plus !**
- ◆ A l'inverse, ceux qui ont moins de potentiel voient leurs « troupes » s'amenuiser (ré-affectation des ETP –effectif temps plein-) et sont beaucoup moins bien lotis en dotation de matériels et en considération.

C'est ainsi que ceux qui doivent être le plus polyvalent, en couvrant plus de métiers avec moins d'agents, n'auront pas de scanner pour le traitement des chèques, la direction arguant en CHSCT comme en CE, que c'est dû au fait qu'il n'y aurait pas de retour sur investissements pour les « petits » bureaux.

**Nos collègues concernés seront donc condamnés à moins bien travailler, pour travailler plus !**

- *Un scanner vaut environ 2.000 €.*
- *Peut-on parler réellement d'économies, sachant que cela fait maintenir un ancien système, tant dans ces bureaux qu'au siège ?*

Ce refus de dotation en scanner touche les 28 « petits » bureaux.

Par ailleurs, le service rendu, dans les bureaux disposant de scanner, sera de meilleur

leur qualité. Le fossé se creuse une fois de plus.

**F Nous maintenons notre demande d'équipement en scanner dans ces 28 bureaux abandonnés à leur triste sort..**

Ne parlons pas de ceux situés en zone « difficile », ou plutôt parlons-en.

En visitant plusieurs bureaux sur le Havre (Brindeau, Caucriauville et Rond-Point) le 15 mars, nous avons pu constater combien le terme « abandonné » convenait à ces points de vente :

- sous-effectif évident
- absence récurrente de renforts en période de congés ou de formation.
- incivilité quasi-quotidienne en inadéquation avec le peu, ou l'absence, de personnes ayant suivi la formation incivilité.
- privation de scanner
- locaux inadaptés pour 2 bureaux sur 3.
- forte pression commerciale malgré le départ de la « bonne » clientèle vers le nouveau bureau du Havre-Sainte Cécile.
- aucune prise en compte par la direction des remarques constructives déjà formulées par le CHSCT lors des précédentes visites.

A la dernière réunion de mars, nous avons fait remonter ces dysfonctionnements en rappelant qu'il appartenait à la direction de veiller à la sécurité et à la santé de ses collaborateurs et à leurs conditions de travail.

matériel.

Pourtant nous sommes convaincus que cette nouvelle manière de travailler aura des conséquences importantes et néfastes sur les conditions de travail (pénibilité, plages horaires, coaching, enregistrements (?), etc...).

L'attitude de la direction confirme bien son refus actuel de tout dialogue social.



**Attention !** Avec cet outil la frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle s'estompe en permettant d'aller à l'encontre du respect des onze heures de repos quotidien et des deux jours de repos consécutifs.

### Incivilité

Est considérée comme incivilité toute agression verbale que vous pouvez subir lors de votre activité professionnelle. La direction refusant de consigner sur un registre, comme le préconise la Médecine du travail, ces agressions verbales, nous vous invitons à faire remonter celles-ci auprès des élus du CHSCT.

**A noter que la répétition dans le temps d'agressions verbales peut avoir autant de conséquences psychologiques qu'une agression physique (braquage ou hold-up).**

## ASA Appels sortants

200 managers et 400 conseillers sont en train d'être formés à l'animation ou à la techniques des appels sortant agences (ASA).

Malgré nos demandes en réunion de comité d'entreprise et de délégués du personnel, ce dossier n'a pas été présenté au CHSCT et la direction n'a, a priori, pas l'intention de satisfaire à ses obligations en la matière, si ce n'est présenter les points relatifs au

Si nécessaire, nous saisirons les instances compétentes afin que ce dossier si important pour votre avenir soit débattu avec vos élus.



**Nous souhaitons globalement une meilleure prise en compte de nos échanges, ceci afin de respecter la santé de chacun d'entre nous et d'améliorer nos conditions de travail !**