

LES ECHOS DU CHSCT, FIN DES MANDATS

Tout au long de nos deux années de mandat nous vous avons informé avec « les échos du CHSCT » sur les points et dossiers essentiels que nous avons traités dans nos différentes réunions, Aujourd'hui c'est l'heure du bilan

Tout d'abord quelques petites précisions :

Un peu d'histoire ...

En 2011, avec la mise en place des CE des pôles, la direction entendait également faire des économies sur les CHSCT : sa proposition était de créer 1 seul CHSCT par pôle.

En attendant que les négociations se terminent, elle estime que ce sont les DP qui, dans chaque antenne, feront office de CHSCT.

Les directions sont incapables de répondre aux questions posées par les DP/CHSCT, prétextant à chaque fois devoir en référer à Paris pour toute réponse.

A Reims, les élu(e)s DP/CHSCT à 100% CGT mandatent un jour un huissier, pendant la réunion mensuelle, pour qu'il constate que la direction ne répond sur aucune question relevant du CHSCT.

Dans le même temps, à l'initiative des élu(e)s CGT du Pôle Nord-est, les élu(e)s du CE votent à l'unanimité la saisine de l'ensemble des Inspections du Travail concernées dans le pôle pour réclamer des CHSCT d'antenne. L'inspection du travail de Strasbourg leur donne raison. La décision de créer des CHSCT d'Antenne s'appliquera alors partout.

Retour au présent

Nous n'avons pas été des « professionnels » du CHSCT nous avons continué à exercer nos métiers de documentaliste, de scripte, de journaliste et de logistique-maintenance.

En Provence-Alpes les élu(e)s sont au nombre de 4, ce nombre est déterminé par l'effectif du personnel (entre 200 et 500 salariés : 4 élu(e)s)

Nous avons assumé notre mission au quotidien avec 10 heures de délégation mensuelle par élu(e). Ce n'est bien sûr pas suffisant, c'est pourquoi il est capital de pouvoir s'appuyer sur une ou plusieurs organisations syndicales pour faire face à toutes les situations. Lorsque nous avons manqué d'expertise nous nous sommes tournés vers nos délégués centraux.

Bilan non exhaustif de deux années de mandat :

11 CHSCT ordinaires :

Environ tous les trois mois se tient une réunion avec la direction. Au cours de cette réunion nous analysons notamment les accidents du travail, les longues maladies, les modifications d'organisation du travail qui peuvent générer des risques psychosociaux, les problèmes de sécurité et d'hygiène des locaux. Sur tous ces dossiers nous faisons des préconisations pour améliorer les conditions de travail dans l'intérêt des salariés et nous exerçons un suivi de ces dossiers.

5 CHSCT extraordinaires :

Le CHSCT peut, à la demande motivée de deux de ses membres, être réuni en séance extraordinaire, la direction ne peut pas s'opposer à cette demande. Nous avons par exemple demandé ces réunions lorsque de l'amiante a été découverte dans l'auditorium ce qui a entraîné des travaux spécifiques de désamiantage. Autre exemple avec le parc de nouvelles caméras, après consultation de tous les utilisateurs, nous avons lors d'une réunion, exigé que la direction revoie sa copie et nous avons pu obtenir un parc de caméras équilibré entre les modèles d'épaules et de poignets ce qui était le souhait des salariés.

2 enquêtes :

L'objectif d'une enquête c'est de contribuer à améliorer les conditions de travail. Il s'agit de recueillir les témoignages de salariés à la suite d'un accident grave ou d'une importante réorganisation du travail dans un service qui peut engendrer des risques psychosociaux.

En fait c'est intervenir syndicalement, c'est-à-dire de façon collective et organisée afin que les salariés fassent des propositions pour améliorer eux-mêmes leurs propres conditions de travail. Les élu(e)s du CHSCT vont pouvoir après une enquête être en mesure de formuler des propositions d'actions de prévention. Nous avons mené une enquête sur l'externalisation des bandes annonces. Cette externalisation aurait engendré une perte de compétence avec risques de dégradation de la santé des salariés qui en avaient la charge. Nous avons pu contribuer en jouant pleinement notre rôle à mettre un terme à ce projet de la direction.

3 IC-CHSCT :

L'Instance de Coordination des CHSCT est une structure qui réunit sur des dossiers nationaux un représentant de chaque CHSCT d'antenne à Paris. Par exemple, depuis juillet dernier nous nous sommes réunis plusieurs fois pour mesurer les conséquences de la réorganisation du réseau France 3 sur les conditions de travail des salariés. Nous avons lancé une expertise avec le cabinet SECAFI. Le CHSCT peut faire appel à un expert lorsqu'un projet important modifie les conditions de travail. L'expertise permet d'obtenir des moyens supplémentaires en heure de délégation pour les élu(e)s et de s'appuyer sur un cabinet de professionnels, les frais sont pris en charge par la direction. Cette expertise nous a permis d'aller à la rencontre des salariés sur l'ensemble du réseau (les 4 pôles). Des dizaines d'entretiens de salariés à tous les échelons hiérarchiques ont été effectués. Nous sommes maintenant en possession de l'expertise (230 pages). Nous allons pouvoir donner un avis motivé (positif ou négatif) sur cette réorganisation mais surtout faire des préconisations en matière de protection sur la santé physique et mentale des salariés avec mise en place d'un suivi.

Visite des sites :

Une autre mission des élu(e)s est la visite des différentes implantations de notre société dans notre antenne. Ces visites ont pour objectif de relever tous les problèmes techniques des bâtiments (chauffage, normes électriques, isolation, hygiène...) mais aussi de rencontrer les salariés pour échanger sur leur ressenti au travail, ressentent-ils du stress ? La charge de travail est-elle en augmentation ? Se sentent-ils utiles ? Se sentent-ils à la bonne place dans l'entreprise ? Leur travail a-t-il toujours un sens ? Ont-ils des problèmes avec leur hiérarchie ? Avec leurs collègues de travail ?

Nous avons visité les sites de la Valentine, Gap, Digne, Toulon, Avignon, Arles et Chanot. Tous les dysfonctionnements ne sont pas réglés à l'issue de ces visites c'est pourquoi il est nécessaire d'assurer un suivi.

Au jour le jour

Enfin au quotidien nous répondons, dans la mesure du possible, aux sollicitations des salariés, cela peut-être un problème lié aux bâtiments mais aussi lié au mal-être au travail d'une personne, nous avons assisté plusieurs salariés en souffrance au travail, il s'agit là, de les orienter vers les services compétents ou de les accompagner en entretien auprès de la direction.

La composition de notre CHSCT : 2 femmes, 2 hommes, 2 à l'antenne, 1 à la rédaction et 1 à la filière nous a permis d'être, avec nos petits moyens, au plus près des salariés. Nous sommes tous les 4 adhérents à la CGT.

Pourquoi nous votons le 8 Décembre :

Les mandats des élus sont arrivés à échéance le 7 novembre 2016. Dans le cadre de la réorganisation les instances représentatives du personnel (CE, DP et CHSCT) vont changer de périmètre et de mode de scrutin. Résultat, nous allons devoir revoter d'ici 8 à 12 mois.

Aujourd'hui nous avons le choix entre deux solutions: voter ou proroger les mandats des élu(e)s actuels. À la CGT nous avons souhaité la prorogation, Pourquoi ? Les missions du CHSCT sont complexes, nous ne sommes pas, comme nous l'avons dit, « des professionnels », tout le monde est capable mais il faut de la formation (la direction a obligation de payer la formation des élu(e)s) et il faut de l'expérience qui ne peut s'acquérir qu'au fil des années. Il nous a donc semblé que, dans l'intérêt des salariés, il valait mieux proroger les mandats pour quelques mois.

Pour cela il faut l'unanimité syndicale, elle n'a pas eu lieu, nous votons le 8 Décembre.

Toutefois pour permettre aux élus des CHSCT du Pôle de Sud Est de poursuivre leur travaux entamés en IC CHSCT en septembre sur la réorganisation du réseau France 3, une prorogation des mandats a été votée à l'unanimité jusqu'au 7 Décembre

Quel est le mode de scrutin actuel ? :

Les membres de la délégation du personnel au CHSCT sont désignés par un collège constitué par les membres élu(e)s titulaires du comité d'entreprise et des délégué(e)s du personnel. C'est la loi.

En Provence-Alpes il y a 22 votants : 13 en CE et 9 en DP. Tous appartiennent à un syndicat : 13 à la CGT, 3 à la CFDT, 3 à SUD, 2 au SNJ et 1 à FO.

Le lundi 14 novembre, le collège désignatif a décidé de lancer un appel à candidatures à l'ensemble des salariés du Pôle Sud-Est. Tout le monde peut se présenter mais, pour l'instant, c'est la loi, ce sont des élus qui votent et dans leur grande majorité ils votent pour des listes présentées par leur syndicat. À la CGT les listes sont ouvertes à tous mais, soyons honnêtes, comme nous pensons que c'est collectivement, rassemblés au sein d'une organisation syndicale, que nous sommes en mesure de faire face aux directions, nous proposons l'adhésion à ceux qui souhaitent être sur les listes que nous présentons.

Céline Dugain, Anne Di-Domenico, Marc Civallero et Pascal Baudry

(Signalons également Thierry Macquet, parti à la retraite en cours de mandat, seul élu CFDT, bien que non signataire de ces « échos de fin des mandats » a bien sûr assuré sa part de responsabilité dans ce bilan)