

Questions CHSCT

2 décembre 2016

Projet de modifications du règlement intérieur

Plusieurs points abordés dans le projet de règlement intérieur posent problème et ne peuvent être laissés inscrits, d'autres doivent être modifiés ou précisés.

Art 1.2 :

Les notes de service doivent être communiquées aux membres du CE, du CHSCT, des Délégués Syndicaux, l'Inspection du Travail, puis la direction doit recueillir l'avis de tous les membres, pas seulement les secrétaires du CE et du CHSCT.

Art 2.1 :

Le vestiaire ou placard individuel : *"Comme l'a jugé la Cour de cassation, « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ». Ce droit est particulièrement présent lorsque l'on évoque le sac personnel des salariés ou les casiers mis par l'employeur à la disposition de ces derniers pour qu'ils puissent y placer leurs effets personnels."*

- Certains sont des placards partagés à deux, et ne sont donc pas individuels => il faudra donc fournir un placard individuel à chaque salarié
- Le placard doit être fermé à clef, et en aucun cas la direction ne doit avoir le double des clefs, donc le salarié doit pouvoir y mettre un cadenas personnel. Vous ne pouvez pas écrire le contraire dans le règlement intérieur.
- La possibilité d'ouverture du placard est bien plus restrictive que vous ne l'écrivez. Vous devez reformuler avec les expressions prévues dans la loi et les dernières jurisprudences.

Art 2.5 :

Les tenues de travail spécifiques sont fournies au personnel. En conséquence, vous devez fournir les vêtements adaptés aux règles d'hygiène et de sécurité, et aussi de température froide. Le CE a financé des polaires à la place de la direction, l'essai semble concluant, à l'avenir la direction doit prévoir aussi les vêtements adaptés à la température des différents ateliers de l'entreprise. Dans le cas contraire, vous ne pouvez pas écrire que vous fournissez les tenues de travail spécifiques.

Art 2.7 :

Les téléphones portables actuels valent environ un demi-mois de salaire chez LDC. Les salariés ont déjà dénoncé des vols, n'ont pas tous un placard individuel, en conséquence, vous ne pouvez pas leur interdire de l'avoir sur eux, dans leur poche.

Il faut préciser vos écrits sur le temps de travail et les pauses.

- Le salarié peut-il utiliser son téléphone avant la prise de poste ? (pas une pause)
- Le salarié peut-il utiliser son téléphone pendant toutes les pauses ?
- Le salarié peut-il utiliser son téléphone dans la salle de pause ?

Art 2.12

Vous ne pouvez pas interdire quoi que ce soit aux salariés aux abords de l'entreprise ! C'est un abus de votre part ! Le règlement intérieur s'applique aux salariés travaillant sur le site, et exclusivement sur la propriété de l'entreprise. Le reste est un espace public, donc vous n'y avez aucune autorité, et si c'est un espace privé ce n'est pas vous non plus qui y faites vos lois !

D'autre part, vous interdisez aux salariés de pénétrer sur le site dans un état anormal du fait d'une éventuelle prise de drogue ou "toute autre substance". Vous devez préciser illicite, autre substance veut tout dire et rien dire, mais vous permet surtout d'y mettre n'importe quoi derrière.

La CGT est contre le fait que la direction puisse utiliser un alcootest. Nous demandons que ce test soit effectué exclusivement par le service médical et dans un local discret.

Art 2.15

Chaque propriétaire doit prendre toutes les précautions pour assurer la protection de son véhicule. Cela veut-il dire que chaque propriétaire de voiture doit rester surveiller sa voiture pendant la durée de son poste de travail ? Ou est-ce une ligne que vous allez supprimer ?

Art 2.16

Si un salarié utilise son droit de retrait, c'est qu'il y a un motif grave. Il faut donc rajouter les obligations de l'employeur de convoquer un CHSCT extraordinaire, d'informer la médecine du travail et l'Inspection du travail.

Art 2.18

Vous écrivez que les salariés doivent surveiller leurs EPI et les changer aussi souvent que nécessaire. Dans le même temps, vous n'en n'avez pas suffisamment, actuellement, les salariés peinent à en avoir lorsqu'ils en demandent. Nous vous demandons avant de valider le règlement intérieur, de prévoir comme cela se fait dans d'autres entreprises de prévoir des distributeurs d'EPI. Les salariés ont un système de badge et l'appareil délivre l'EPI demandé.

Art 3.1

Les salariés ont une vie privée, des enfants, d'autres soucis, en aucun cas vous ne pouvez imposer à un salarié de rester contre son gré, et encore moins le sanctionner pour ce motif. En cas de problème important, la direction doit faire appel aux volontaires. Pour rappel, seul le préfet peut réquisitionner !

Art 4.2

Vous dites que les salariés doivent respecter les horaires affichés. Si vous laissez cette ligne, cela veut dire que vous ne pourrez plus demander aux salariés de partir avant l'horaire affiché !

Concernant les salariés qui peuvent être soumis à un système d'horaire individualisé, il faut préciser qui et quels services seront concernés.

Il faut préciser que les représentants du personnel peuvent entrer et sortir librement à toute heure du jour et de la nuit, qu'ils doivent recevoir tout le matériel de protection pour accéder librement à n'importe quel service de l'entreprise, et qu'ils peuvent circuler librement sans avoir la hiérarchie sur le dos lorsqu'ils sont dans les services.

Art 4.5

Si le pointage s'effectue en tenue de travail, précisez comment font les représentants du personnel qui vont en réunion dans les bureaux, et précisez pour les salariés des bureaux qui vont dans les ateliers.

Art 4.6

Conformément à la législation en vigueur, le salarié à 48h pour prévenir de son absence.

Art 4.9

Si un salarié ne peut se rendre à la visite médicale, il ne peut pas être sanctionné. La visite est obligatoire, mais le salarié peut avoir un empêchement qui ne soit pas justifiable avec un document. Congé déplacé, autre obligation, etc...

Art 4.11

Avant de demander aux représentants du personnel de respecter la loi, la direction se doit de montrer l'exemple. A commencer par rendre les clefs des panneaux de DP aux élus DP, pour qu'ils affichent dans le panneau DP prévu pour les élus DP ! Si la direction ne respecte pas elle-même ce qu'elle doit faire, elle ne peut demander aux autres de la faire !

D'autre part, depuis des années, il existe un usage à LDC Bourgogne, sans que la direction ne s'y soit opposée :

- les représentants du personnel font signer les pétitions dans les services.
- Les distributions de tracts se font dans l'enceinte de l'entreprise

Art 4.16

L'échelle des sanctions doit garantir aux salariés que pour une même faute ils aient la même sanction ! Vous ne pouvez pas mettre des sanctions plus sévères à la "tête du client" mais seulement en fonction de la gravité des faits.

Suite à la fuite ammoniacque du 25 novembre 2016

Suite à la fuite d'ammoniacque qui s'est produite vendredi sur notre site de Branges, nous souhaitons avoir des réponses précises sur l'incident, le suivi de la procédure, et l'état de la situation à ce jour.

Lors du précédent incident du 3 mars 2015, il a été mis en place une procédure validée par le CHSCT, et la direction nous avait affirmé qu'il n'y avait plus d'ammoniacque dans les services, l'ammoniacque étant confiné dans la salle des machines.

Questions :

- 1) Y a-t-il eu fuite d'ammoniacque le 25 novembre 2016 ? Où s'est-elle produite ? pourquoi ?
- 2) Un CHSCT extraordinaire a-t-il été convoqué ?
- 3) A quelle heure a eu lieu l'incident ?
- 4) A quelle heure a-t-il été détecté ?
- 5) A quelle heure l'alerte a-t-elle été donnée ? dans quels ateliers ?
- 6) Quels services ont été touchés ?
- 7) Pourquoi y a-t-il eu de l'ammoniacque dans les ateliers ?
- 8) Les serre-files (personnes qui guident le personnel lors de l'évacuation) connaissent-ils tous la procédure d'évacuation ?
- 9) Les salariés ont-ils été tous évacués ?
- 10) Les salariés ont-ils été tous informés ?
- 11) Le sous-directeur était présent dans des ateliers avec un appareil de mesure indiquant "zéro" pour rassurer les salariés. Pourtant, suite à l'interpellation d'un salarié qui lui a demandé de rester, l'appareil de mesure est passé à "huit" en quelques minutes.
 - a. Quel dispositif est mis en place pour mesurer la présence d'ammoniacque ?
 - b. Quel est le niveau de PPM maximum pour l'évacuation des salariés ?
 - c. Pourquoi n'y a-t-il pas un appareil en permanence dans les services au lieu d'en promener un à l'air libre avant de venir le montrer aux salariés ?
- 12) Pourquoi des salariés travaillaient avec des masques et pas d'autres ?
- 13) Vers midi, des salariés ont été bloqués à l'intérieur de leur atelier ! Est-il normal qu'en plein incident, des salariés ne soient pas informés de ce qui se passe et pire, soient bloqués à l'intérieur de leur atelier ? Deux sorties étaient bloquées, ils ont dû sortir par une porte donnant sur l'atelier découpe poulet, précisément un atelier où était présent l'ammoniacque.
- 14) Pourquoi il a été demandé à certains salariés de retourner dans leur atelier, alors que l'ammoniacque y était toujours présente puisque certains étaient tellement incommodés qu'ils ont dû ressortir ?
- 15) Des salariés ont exprimé une température très élevée dans l'atelier découpe poulet.
 - a. Quelle est la température la plus haute relevée ce jour ?
 - b. La chaîne du froid a-t-elle été rompue ?
 - c. Sur quels services ?
 - d. Quels impacts sur la perte de produits ?