



**Union des Syndicats SUD du Groupe Safran**

144 boulevard de la Villette, 75019 Paris

<http://www.sud-safran.com> - [contact@sud-safran.com](mailto:contact@sud-safran.com)

Union  
syndicale  
**Solidaires**

**Jeudi 09 Février 2017**

**Elections Professionnelles CE/DP 2017 Tract N°3**

## **Le CHSCT**

### **Le rôle du Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail est :**

- ✓ De veiller au respect de la réglementation, à l'obligation de l'employeur en matière de résultat et à l'amélioration continue sur la santé et la sécurité au travail.
- ✓ De contribuer à l'amélioration dans ces domaines du point de vue des salariés, d'être leur voix, de les représenter et d'être leur outil de défense des droits collectifs et individuels pour le bien être au travail.
- ✓ Le CHSCT est informé et consulté sur tous les projets notables de création ou modification des postes de travail dans l'établissement (bureaux comme ateliers).

Si l'avis du CHSCT n'est que consultatif dans la plupart des cas, en passant outre son opposition ou ses remarques, la direction prend le risque d'encourir une condamnation pour faute inexcusable de l'employeur. Les remarques et avis du CHSCT sont suivis par la DIRECCTE (inspection du travail) et pour St Médard par Les experts de l'IPE (Inspection des Poudres et Explosifs).

- ✓ En cas de danger grave et imminent, le CHSCT peut déclencher un droit d'alerte et suspendre immédiatement l'activité concernée.
  - ✓ Il peut également déclencher des expertises par un cabinet indépendant de son choix.
- Ces prérogatives sont des acquis inestimables du monde du travail pour la protection des salariés et particulièrement dans notre activité.

### **Plus jamais !!!:**

Malheureusement, l'accident tragique du 5 décembre 2013 ayant causé le décès de notre collègue Benjamin Paillet et blessé gravement 2 autres de nos collègues nous rappelle l'importance cruciale de maîtriser les risques liés à notre activité.

Concernant l'aspect des responsabilités de cet accident, le CHSCT a pris position et diffusé un rapport le 27 mars 2014.

Depuis, les élus SUD n'ont pas communiqué sur cet aspect car l'enquête judiciaire est toujours dans le secret de l'instruction.

### **Bilan 2014 2017:**

Cet évènement sans précédent a scellé une blessure irréversible qui a conduit les élus SUD à

s'impliquer bien au delà des prérogatives du CHSCT. Jusque-là, nous étions très impliqués dans les missions du CHSCT mais nous étions loin de nous imaginer l'ampleur des carences découvertes en menant l'enquête sur l'accident.

La remise en cause de la maîtrise de la direction sur la sécurité nous a conduit à revoir dans un premier temps l'ensemble des documents de travail du secteur malaxage-coulée et finition, ligne par ligne dans les moindres détails (Gammes, IT, Consignes, Etudes de Sécurité au Travail).

Nous avons fait ce travail en parallèle avec l'initiative des salariés de retravailler le contenu des gammes pour déclencher des analyses de risques et vu avec eux les situations concrètes à modifier.

Cette implication des salariés du secteur et du CHSCT a notamment permis le redémarrage de l'activité après l'accident tout en limitant la

précipitation de la direction centrale HERAKLES de l'époque, bien loin de considérer les bouleversements humains vécus par nos collègues et nous-mêmes.

Dans un deuxième temps, nos élus au CHSCT sont intervenus dans ce travail sur les documents de sécurité et dans les ateliers d'autres secteurs et notamment au CDBE, au CS12, au CEP3 au CEP2B, au CGP (Pollution amiante).

Nous avons trouvé des appuis et une volonté de certains encadrants au sein de la direction de l'établissement pour remettre en avant le principe de précaution.

Mais les conséquences de l'accident du 5 décembre n'ont pas été tirées par la direction centrale et nos élus ont dû intervenir dans les ateliers cités plus haut pour faire cesser des anomalies ou des dérives.

La cause principale de ces dérives est due à la politique d'économie à court terme et les réorganisations incessantes qui ont été le socle HERAKLES et qui continuent avec ASL.

### **Quelques gros chantiers:**

Le CHSCT s'est également impliqué dans la mise en place du CDR, du CPE et de la réfection du CPC3. Nous avons suivi chaque étape de ces chantiers de construction et la rédaction des documents associés en obtenant des modifications comportant pour certaines d'entre elles de gros investissements.

Concernant le CM14 et sa réorganisation le CHSCT en a également fait le suivi à chaque étape mais il reste des difficultés à régler en concertation avec les opérateurs concernés. A cette occasion, nous avons également travaillé sur le CS13 et obtenus des clarifications importantes.

Sur le Secteur Auto, nos élus n'ont eu de cesse de réclamer des investissements pour arrêter le recours permanent aux VSD (travail le week-end et journée de 12 heures). Il reste de grosses améliorations à réaliser sur les conditions de travail et la reconnaissance du personnel.

Il aura fallu 2 droits d'alertes et un avis défavorable de **Visite Avant Mise En Service** pour obtenir des améliorations mais cela reste insuffisant.

Le sous-effectif récurrent entraîne une insuffisance en formation et des méthodes de travail dégradées permanentes. Les nouveaux arrivants sont donc formés dans cette configuration.

L'encadrement de terrain fait ce qu'il peut et la responsabilité de cette situation incombe à la direction centrale qui restreint les moyens nécessaires à des conditions sereines pour la sécurité. Cette situation est vécue dans tout l'établissement.

Les dérives étaient tellement inacceptables du point de vue des règles élémentaires en pyro que nous avons fait arrêter le CDBE pendant des mois pour rétablir le respect des règles.

**Depuis la création d'HERAKLES, le CHSCT et l'ensemble des élus SUD interviennent, alertent et dénoncent le sous-effectif et la course au planning tout en luttant quotidiennement contre les conséquences qu'elles génèrent.**

Le travail effectué par le CHSCT sur la documentation va bien au delà de ses prérogatives et de son rôle.

Dans un contexte de sous-effectif, les collègues du service sécurité font ce qu'ils peuvent et la direction locale a d'ailleurs admis un problème et reconnu l'ampleur du travail accompli par les CHSCT et de l'aide qu'il a apporté.

La liste des problèmes pointés par nous sur ces documents est interminable, ils ont donné lieu à nombres de réunions puis ont fait l'objet de modifications.

**Il est important de comprendre que toute l'organisation du travail en atelier découle de ses documents et que les conséquences peuvent être sans appel.**

Les choix que nous avons fait sont dictés par la priorité absolue de tout faire pour ne plus jamais revivre un 5 décembre 2013 même s'il est anormal qu'une partie de notre travail pallie à un sous-effectif.

En revanche, nous soulignons l'implication du président du CHSCT fabrication et de son équipe et les conséquences positives d'amélioration des situations. Nous souhaitons maintenir cette dynamique. Mais cela ne supprimera pas les limites des moyens et effectifs accordés en haut lieu...

### **Suivi fiches vertes :**

Le CHSCT a réussi à imposer le suivi des fiches vertes dans les réunions trimestrielles, ce que la direction refusait auparavant. Un travail de réorganisation de ce suivi est en cours suite aux délais trop longs de résolution de certaines fiches vertes.

Nous demandons maintenant d'être destinataire de toutes les fiches vertes émises pour pouvoir les suivre en temps réel, le délai des réunions trimestrielles étant trop long.

Il reste donc des améliorations à faire mais c'est un très bon système car il permet à chacun d'entre nous d'intervenir directement pour signaler un problème.

La rédaction de fiches vertes doit être encouragée par la hiérarchie et l'attitude qui consiste à dissuader le personnel d'en rédiger est préjudiciable à la sécurité. Dans ce cas il ne faut pas hésiter à en informer vos élus.

### **HERAKLES, ASL et HERO, souffrance au travail :**

Le 20 juin 2013, notre collègue Martine Biojout a mis fin à ses jours à son domicile. S'il est difficile d'en évaluer le niveau de responsabilité de l'entreprise, une commission d'enquête paritaire a tout de même établi un rapport accablant pour la direction et les méthodes de management SAFRAN.

Cette commission était supervisée par la CARSAT, composée de membres de la direction, des CHSCT de St Médard et du Haillan, du médecin du travail et de l'inspectrice du travail.

Le CHSCT de St Médard a également fait un rapport et pris position sur les responsabilités de la direction HERAKLES. Pourtant depuis la fusion HERAKLES, le CHSCT n'a cessé d'alerter sur la souffrance au travail mais la direction centrale a toujours déroulé ses méthodes dans une indifférence totale.

Les projets HERO et ASL se sont ajoutés à la politique de "fusion permanente" qui maintient le personnel dans des situations anxiogènes.

Le CHSCT a imposé des expertises et rédigé des rapports pointant les dangers soulignés par les experts: Sous effectif, manque de formation, manque de reconnaissance et d'écoute du personnel, etc...

Il aura même fallu que les élus SUD du CHSCT se défendent au tribunal pour imposer l'expertise sur HERO que la direction remettait en cause.

Nous avons nous-mêmes diffusé les questionnaires au personnel envers et contre les tentatives de la direction d'empêcher sa diffusion.

L'inspectrice du travail a souligné les manquements de la direction dans une mise en demeure le 28 Août 2014.

Depuis, le CHSCT a convoqué 3 réunions pour faire un suivi sur la souffrance au travail (dîte Risques Psychosociaux) secteur par secteur mais la direction n'a donné aucun éléments demandés.

Il aura fallu 4 réunions pour qu'enfin, le 24 janvier 2017, la direction commence à communiquer des éléments de suivi des secteurs.

Pourtant, des tensions s'expriment dans tous les secteurs et notamment aux Achats, à ST, et à MP où le sous-effectif est si criant qu'on en est arrivé à travailler avec des équipes d'intérimaires encadrés par un CDI.

Les élus SUD ont également accompagné et soutenus nombre de collègues en difficulté dans leur parcours personnel. Nous avons contribué à trouver des solutions en concertation avec la direction pour nombre de personnes.

Nos échanges avec le médecin sont légitimement limités par son obligation de respecter le secret médical mais nous n'hésitons pas à lui faire part des situations que nous estimons préoccupantes car le service médical est un appui solide pour le personnel en difficulté.

### **L'information:**

Dans nos tracts, nous avons insuffisamment traité l'information concernant le CHSCT en se contentant du tract CE de fin de mois contenant les informations les plus importantes. C'est une

réflexion des membres les plus récents au CHSCT dont l'implication est la conséquence de l'accident du 5 décembre.

Nous n'avons pas non plus évoqué ici, nombres de problèmes traités au CHSCT et notamment en Infra et Labo pour n'aborder que les plus gros dossiers.

Pour l'avenir nous mettrons donc en place une information plus régulière consacrée à notre activité au CHSCT.

Le CHSCT doit être l'outil des salariés pour se faire entendre et son plus grand atout est

l'intervention des collègues qui nous informent des problèmes rencontrés.

Nous vous incitons à le faire pour tout problème non réglé par la voie hiérarchique. Il en va de l'intérêt de chacun d'entre nous mais c'est aussi un devoir de ne pas cautionner les mauvaises pratiques.

Vos informations, vos remarques et vos critiques nous aident!!! Informer le CHSCT c'est agir pour la sécurité !!!

### **Enjeu des élections DP CE sur le CHSCT:**

Le 9 Mars 2017, se tiendront des élections DP/CE sur l'établissement de St Médard (ainsi que les autres établissements ex HERAKLES).

**Le nombre d'élus en CE et en DP de chaque organisation syndicale sera déterminant pour l'élection des membres du CHSCT car ce sont ces élus qui procèdent à l'élection du CHSCT.**

Si vous souhaitez que les élus SUD gardent la majorité au CHSCT, si vous voulez des élus impliqués, déterminés et capables de tenir tête à la direction mais aussi de s'investir au delà des déclarations, dans l'action et le travail de suivi alors, chacune de vos voix sera décisive.

Les élus SUD ne convoitent pas des postes, ils prennent du travail et en assument les responsabilités auprès de leurs collègues ! Ce tract n'est pas une communication "marketing" mais une information et un bilan d'actions concrètes devant lequel chacun(e) pourra forger sa conviction.

- ✓ **L'enjeu prioritaire est celui de notre sécurité.**
- ✓ **Se mobiliser pour l'emploi.**
- ✓ **Améliorer le bien être au travail.**
- ✓ **Pour faire face aux évolutions à venir, être plus fort ensemble, se faire entendre, résister, défendre les droits et les intérêts collectifs et individuels.**

**Le 9 Mars Votez Solidaires, Unitaires et**  
**Démocratiques !!!**