



Union des Syndicats SUD du Groupe Safran

10 Avenue Rachel, 75018 Paris

contact@sud-safran.com

Union
syndicale
Solidaires

Mercredi 25 Septembre 2019

La Fin Du CHSCT : Bilan des élus SUD

A ceux qui souhaitent réduire les moyens alloués au futur CSSCT pour sa mission de préservation de la santé et de la sécurité des salariés, nous rappelons quelques-unes des actions qu'il a menées pour la sécurité.

La pression est croissante sur les exploitants et les moyens sont en régression. Cela engendre une pente naturelle qui pousse à réduire les marges de sécurité, voire à regarder ailleurs lorsqu'elles ne sont pas respectées pour continuer à fonctionner.

Même si le personnel de la sécurité et les équipes de JOSI font ce qu'ils peuvent et avec toute l'implication que nous saluons, une instance comme celle du CHSCT avec ses moyens et ses prérogatives demeure indispensable à la sécurité.

Quelques exemples de ses actions :

En supplément du travail d'analyse de documents, de réunions et de rédaction sur les avis du CHSCT, consultés au rythme incessant des réorganisations d'entreprise, d'établissements, de secteurs, le CHSCT est très sollicité au sujet des EST.

Pour ne prendre l'exemple que du CHSCT Fabrication, depuis ce début d'année, nous avons travaillé sur 9 Etudes de sécurité des bâtiments CS13, CS8, HS41, CS9, CLEC, ESM et CM11, CEV4 et CRP2. Tous les documents qui encadrent la sécurité pyrotechnique sur le poste de travail sont issus des EST. Nous avons passé 166 heures sur ces EST. Nous avons posé 362 questions et remarques sur ces documents et **nombres d'entre elles ont donné suite à des modifications et parfois, sur des points notables.**

Petit historique de l'utilité du CHSCT (très résumé faute de place):

Par le passé, au secteur auto, 2 droits d'alertes ont donné lieu à des investissements conséquents et à une réorganisation des mesures de protection des collègues. A chaque fois, il aura fallu notre intervention pour que des moyens sérieux soient mis en œuvre.

Le CHSCT a participé à beaucoup d'arbres des causes, sur les incidents récurrents des extrudeuses.

Dans le secteur laboratoires, il y a eu au moins 2 intoxications aux produits nitrés dont un collègue très gravement atteint. Nos élus au CHSCT ont du interpellé et faire venir la Carsat pour que la direction arrête de nier le problème. Les carences en matière de protections collectives et individuelles ont été constatées. Suite à la venue de la Carsat, un groupe de travail a été mis en place avec le CHSCT, qui a donné lieu à de nombreuses réunions et les postes, les équipements, les procédures de travail ont été revues.

Le CHSCT de St Médard a également participé à l'enquête paritaire sur le suicide de Mme Biojout, travaillant au service Achats à St Médard mis en place selon les méthodes et conseils de la Carsat. Cette enquête paritaire a été réalisée en commun avec le CHSCT du site du Haillan car il relève que les problèmes de ce service avaient déjà été notifiés en 2007 au Haillan et avaient fait l'objet d'une expertise.

Cette enquête paritaire a été menée de Juillet 2013 à Décembre 2013 avec le médecin, un appui de la Carsat, l'inspectrice du travail et la direction. Ce rapport d'enquête est accablant pour la direction.

Après l'accident mortel du 5 décembre 2013, nous avons constaté beaucoup d'erreurs sur les documents, EST, gammes, IT etc... Pour ne citer que quelques exemples, la gamme de nettoyage des réserves mentionnait 3 ou 4 kg alors qu'il y avait 420 Kg. L'EST était prévu pour un outillage à un endroit précis et c'était un autre outillage qui était utilisé à un autre endroit. Que ce soit le bon outillage utilisé au bon endroit avec 70 Kg ou le mauvais outillage utilisé au mauvais endroit avec 420 Kg, aucun n'avait été présenté au CHSCT.

Nos élus au CHSCT ont accompagné l'initiative des opérateurs de revoir les documents et cela a débouché sur de nombreuses Analyses De Risques. **Sans ce travail, le redémarrage de l'activité n'aurait pas pu avoir lieu.**

Notre contribution aux documents sur la sécurité avait été reconnue par la direction de l'époque à tel point que notre secrétaire du CHSCT Coordonnateur (parti depuis en ATAA) était passé à temps plein sur ces questions. La direction nous informait à l'avance chaque semaine sur le planning des activités pyrotechniques pour que nous puissions vérifier qu'elles se déroulent correctement.

Le 13 décembre 2013, après la prise en feu de la Pastilleuse IMA, le CHSCT a découvert des accessoires de levage sans marquage CMU et d'autres qui auraient du être réformés et ne l'étaient pas.

En 2014, nous sommes en désaccord avec le contenu d'une AST sur l'entretien des abords par les entreprises extérieures et le Directeur admet qu'il faudra revoir l'EST en prenant en compte nos remarques

Après une intervention de nos élus CHSCT, la direction a du stoppé l'activité des bâtiments CDBE et CDSO de Janvier à Avril 2015. Le directeur ayant réagi à nos alertes et stoppé les activités, nous n'avons pas déposé de droit d'alerte. La liste des manquements élémentaires à la sécurité pyrotechnique était considérable et affligeante. Que ce serait-il passé si le CHSCT n'avait pas eu les moyens d'être sur le terrain et de recueillir les informations qui ont abouties à une réorganisation totale de ce secteur qui a duré 1 mois et demi ?

En février 2015, Nos élus au CHSCT lancent un droit d'alerte au CGP, informé par des opérateurs de la présence d'amiante. L'activité a été suspendue jusqu'en Juillet le temps du désamiantage de la partie contaminée. C'est le droit d'alerte qui a déclenché le chantier en urgence puisque la production se trouvait bloquée.

En Juillet 2015, Nos élus CHSCT en visite au CS12 constatent des défaillances conséquentes sur la sécurité des ateliers ayant donné suites à un plan d'action pour rétablir une situation nominale.

En 2016, sur les fiches vertes non traités depuis de longues périodes et dont certaines posent des problèmes de sécurité, notamment dans le secteur particulièrement sensible du malaxage-coulée (sensible pour les risques particuliers et pour le traumatisme lié à l'accident du 05 décembre), nous envoyons à la direction la liste des fiches à traiter en priorité, il y en avait 14.

Toujours en 2016 nous interpellons la direction et proposons une réunion afin d'éviter un droit d'alerte sur le poste d'embidonage de la B7T ou BTU. Ce poste a déjà un historique avec des dérives très graves qui étaient liés a une pression pour obtenir un rendement (totalement interdit par le décret pyrotechnique) et qui nous avait conduit a constater un non respect des EST (Juin 2014) que nous avons fait constater par le responsable de la sécurité et le président du CHSCT de l'époque. La Vames avait été reportée et le poste avait été revu.

Au CEP 3 ce sont aussi nos élus au CHSCT qui avaient fait revoir les règles de circulation autour du bâtiment et fait ajouter des chaines et des zébras sur des zones d'exposition qui n'avaient pas été prises en compte.

En 2016, suite à notre intervention, pour des émanations d'ECP1A (risque CMR) au CEP5, des mesures sont prises pour protéger les opérateurs et des travaux sont réalisés. Historiquement, l'aspiration du poste de récupération avait été imposée par le CHSCT à cause de ces mêmes émanations et du risque CMR.

Début 2018, le plan d'amélioration des postes de travail au CDBE est le résultat d'une interpellation du président du CHSCT par un de nos élus CHSCT quelques mois plus tôt pour faire entendre les remarques des opérateurs.

Récemment, nous avons stoppé l'intervention d'une entreprise extérieure qui allait se faire sans MOSI au CDBE. Nous avons aussi stoppé la circulation de 4 véhicules de travail sans contrôle technique.

Ces exemples d'interventions du CHSCT supposent une présence et une disponibilité réelle et connue des salariés pour être possible. Qu'advient-il lorsque le CHSCT sera dépossédé de ses moyens ?

Nous ne donnons pas les exemples de personnes en difficultés que nous avons accompagnées et soutenues mais elles ont été, malheureusement, de plus en plus nombreuses.

Les coopérations positives :

Le CHSCT a contribué à la mise en place du bâtiment CPE. Il y a eu un gros travail en amont et en bonne intelligence. Cela a permis d'anticiper beaucoup de problèmes de sécurité potentiels et de les prendre en compte dans la construction et la mise en place des équipements.

Il y a eu énormément de chantiers qui se sont déroulés de cette manière et nous pouvons même affirmer que cela est devenu le fonctionnement nominal du CHSCT Fabrication.

C'est aussi le résultat de l'attitude bienveillante du président du CHSCT Fabrication qui a privilégié la transparence, la franchise et la coopération. Nous le soulignons car cette manière de travailler avec les élus est exemplaire et a évité beaucoup de conflits, de malentendus et de perte d'énergies de part et d'autres.

Lorsqu'il y a une écoute et que les moyens sont mis en œuvre (comme cela a été le cas au CDBE en 2018) nous pouvons même affirmer que les résultats se font même ressentir en terme de productivité après avoir réalisé les actions demandées par les collègues du secteur.

Mais encore faut-il vouloir y mettre les moyens !!!

Pour visiter en amont, étudier les documents, échanger officiellement sur les postes de travail en évolution ou en création, il faut du temps de la disponibilité et des heures.

Depuis 2014, nos élus CHSCT ont travaillé et fait modifier beaucoup de projets d'EST.

Nous avons participé à l'EST du CDR.

Nous avons effectué un gros travail en 2016 sur les EST du CPC3, CEV4, Pyrotechnis, et le CPE cité plus haut.

En 2017 le CHSCT a été très occupé, notamment avec les projets PLM, Jose, Mars, Jeom1 et Jeom 5.

En 2018, ce sont les EST du CF2, CRP2 EE5, et CEP6 qui ont été revues. Nous avons également participé à l'arbre des causes de l'incident du CDBE.

Tout le travail occasionné par ces chantiers ne se fait pas en réunion plénière, et il nécessite de nombreuses heures.

Le CHSCT reçoit aussi les AST (47 depuis le début de l'année en fabrication) et nous n'avons pas le temps de les regarder avec l'attention qu'elles méritent.

Si le CSSCT mérite une évolution alors c'est bien dans le sens d'augmenter le nombre de ses membres et les heures qui leur sont attribuées, **certainement pas de les réduire comme le prévoit la direction !!!**

Nous avons écrit à la direction un courrier de 13 pages pour lui remémorer l'action la contribution du CHSCT de manière plus détaillée que sur un tract. Si elle persiste à réduire les moyens du CHSCT, c'est en connaissance de cause qu'elle le fera.

Nous prendrons alors, nous aussi, nos responsabilités mais nous ne laisserons pas la direction mettre en danger le personnel.

Sud Safran / Saint Médard 05 57 20 79 00 sud .snpe@snpe-syndicat.fr	Sud Safran / Le Bouchet CRB 01 64 99 10 01 sud.sme.crb@sfr.fr	Sud Safran / Vernon 02 32 21 78 63 sudmetaux27@orange.fr	Sud Safran / Le Haillan 05 57 20 86 14 syndicat@industrie33.com
--	---	--	---



Union des Préretraités et Retraités SUD de la
Poudrerie St Médard (SNPE, ROXEL, ARIANEGROUP)

☎ 05 57 20 79 00

<http://sudsnp.e.fr>

☎ 05 57 20 79 34

upr.sud@numericable.fr

Cher adhérent(e),

NOUVEAUX PROCÈS POUR LE PRÉJUDICE AMIANTE

***pour celles et ceux qui n'ont pas déjà fait un procès ou
n'ont pas été indemnisé (débouté) pour le préjudice d'anxiété***

Des procès concernant les préjudices sur l'amiante sont de nouveau possibles.

Ils concerneraient, selon nos avocats, toutes celles et ceux qui n'ont pas engagé de procédure judiciaire pour le préjudice d'anxiété au tribunal des prud'hommes.

Nous vous avons informé que la prescription honteuse décidée par les pouvoirs successifs empêche la constitution de nouveaux dossiers pour le préjudice d'anxiété aux prud'hommes.

La destruction du code du travail et de la protection des salariés en est la cause. Ils ont fait passer la prescription de 30 ans à 2 ans !

Un salarié avait auparavant 30 ans pour porter son employeur aux prud'hommes, Il ne dispose plus aujourd'hui que de 2 ans à partir du moment où il a connaissance de l'objet du conflit.

De ce fait nous n'avons pu engager de nouveaux procès concernant le préjudice d'anxiété contre la SNPE (Sps, Herakles, Arianegroup), ROXEL aux prud'hommes au-delà de 17 juin 2013.

NOUVEAU PROCÈS POSSIBLE :

Nos avocats indiquent qu'il est aujourd'hui possible d'engager des procès pour réclamer un préjudice moral, non plus contre l'employeur (en raison de la prescription), mais cette fois contre l'Etat, responsable de n'avoir rien fait durant des années pour interdire l'amiante.

Ces procès ne seront pas au tribunal des prud'hommes, mais au tribunal administratif.

Ils concernent toutes celles et ceux qui n'ont pas engagé de procédure pour le préjudice d'anxiété (aux prud'hommes ou ailleurs), ou qui n'ont pas obtenu d'indemnisation (débouté).

Pour celles et ceux qui le désireront, nous sommes disponibles pour vous informer, et, le cas échéant, vous aider à constituer vos dossiers lors de nos permanences :

► **Tous les jeudis de 12h30 à 15h30** (sauf jours fériés et manifestations).

Amicalement,
L'UPR