



Bulletin d'information CGT du 4^{ème} Trimestre 2022.

Le 1^{er} Octobre 2022

Sommaire :

1. Introduction (page 1).
2. Les réunions du 4^{ème} trimestre (page 1).
3. Santé-Sécurité au travail, que dit la loi ? (page 2).
4. L'entretien disciplinaire (page 2).
5. La santé au travail (page 3 & 4).
6. Quel est le rôle du représentant syndical au CSE ? (page 4).

"Le grand capital prélève sur la classe ouvrière une large part du produit du travail : il réduit à un niveau très bas la puissance de consommation de la classe ouvrière."
Jean Jaurès, le 19 juin 1897



1- Introduction.

Vos élu.es arrivent dans leur dernière année de mandat !

Si depuis les élections 2019 rien ne s'est passé comme prévu avec notamment la pandémie **COVID-19**, vos élu.es **CGT DS Smith S^t Just** n'auront pas pour autant été moins actifs. Durant ces trois années, la santé et la sécurité des salarié.es du site auront été au cœur des priorités de la **CGT DS Smith S^t Just**.

Il y a encore beaucoup de travail à réaliser pour avoir des conditions de travail et de sécurité optimal, mais vos élu.es **CGT DS Smith S^t Just** ne lâche rien pour y parvenir.

Tous ensemble, restons forts et unis!

2- Les réunions du 4^{ème} trimestre 2022.

Le 5 & 6 octobre :	Commission paritaire.
Le 14 octobre :	Commission Prime de Performance à 11h.
Le 24 octobre :	Réunion de CS2E à 9h.
Le 25 & 26 octobre :	Négociation DS Smith Nord-Est .
Le 15 & 16 novembre :	Négociation DS Smith Nord-Est
Le 28 novembre :	Réunion de CS2E à 9h.
Le 30 novembre :	Commission Paritaire.
Le 1 ^{er} décembre :	Commission Paritaire.
Le 13 décembre :	Commission CSSCT.
Le 14 & 15 décembre :	Négociation Nord-Est.
Le 19 décembre :	Réunion de CS2E.



3- Santé-Sécurité au travail, que dit la loi ?

Article L.4121-2 : l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1) Éviter les risques.
- 2) Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
- 3) Combattre les risques à la source.
- 4) **Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.**
- 5) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.
- 6) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
- 7) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1.
- 8) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- 9) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.



4- L'entretien disciplinaire.

Comment se déroule une procédure disciplinaire ?

Afin d'engager la procédure disciplinaire, l'employeur devra notifier sa volonté de sanctionner le salarié en lui envoyant une lettre recommandée avec accusé de réception ou en lui remettant en main propre contre décharge la lettre le convoquant à un entretien disciplinaire.

Qui peut assister à un entretien professionnel ?

Le salarié a la possibilité de **se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise (autre salarié ou représentant du personnel)**. A noter que dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, le salarié a la possibilité de recourir à un conseiller du salarié.

Entretien formel et informel ?

L'entretien formel est un entretien raisonné, prévu, ordonné qui passe par la voie hiérarchique. Il est indispensable à la prise de décisions. Alors que l'entretien informel est un entretien spontané qui ne respecte aucune règle. Il peut être utile mais il n'est pas obligatoire. Toutefois, **il est recommandé à tout salarié appelé en entretien informel de ne jamais s'y rendre seul** et de faire appel soit à un représentant du personnel soit à un collègue.

5- La santé au travail.

La constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) d'avril 1948 définit la santé et sa préservation comme un droit fondamental. La santé c'est « un état de complet bien-être physique, mental et social » selon la définition du préambule de l'OMS.

La CGT DS Smith S^t Just considère que le travail doit permettre de construire sa vie personnelle, celle de sa famille, de participer au développement de la société et de se protéger socialement des risques liés à toute vie humaine. Les situations anormales de travail doivent être reconnues comme altérant la santé des travailleurs, comme entravant le travail et l'efficacité économique des entreprises, commerces et autres services. Elles doivent être combattues. **Le salarié travaille pour subvenir à ses besoins, non pour perdre sa santé au travail.**

Un constat affligeant :

Partout la même constatation : les conditions de travail se dégradent dans tous les services. Nombreux sont les problèmes évoqués par les salariés : mépris des salarié.es ; effectifs insuffisants ; intensification de la charge de travail ; recours à des personnels précaires, harcèlements, absence de dialogue social ou professionnel ; inquiétude pour l'avenir ; absence de perspective stable, absence d'autonomie dans le travail, manque de soutien, de reconnaissance au travail ; insuffisante ergonomie des postes de travail **dé-organisation** des services ; management par la performance, exposition aux risques professionnels accrue ; accidents de travail ; insuffisance de prévention. C'est la confirmation de la réalité croissante des atteintes à la santé physique mais aussi psychique et de ses effets somatiques : stress - souffrance au travail - burn-out - maladies cardio-vasculaires - troubles musculo-squelettiques....

Des avis d'experts

Les spécialistes sont affirmatifs : une situation de travail qui se caractérise par une combinaison de demande psychologique élevée (quantité de travail à accomplir, exigences mentales, contraintes de temps liées à ce travail.) et d'une autonomie décisionnelle faible (contrôle sur le travail, faible créativité, peu de développement de ses compétences) augmente le risque de développer un problème de santé physique ou mentale. Une situation de travail caractérisée par une combinaison d'efforts élevés et de faibles récompenses s'accompagne de réactions pathologiques sur le plan émotionnel et physiologique.

Les risques & troubles majeurs :

L'expression, de "risques psycho-sociaux" renvoie à des contextes de travail et de risques variés : surcharge de travail, contraintes excessives de temps mais aussi perte de repères, difficulté à trouver du sens au travail, conflit de valeurs. Elle rappelle surtout que la santé psychique n'est pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'elle se construit dans la relation aux autres : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie. Le stress est un ensemble de stratégies défensives que l'individu utilise pour préserver sa santé physique et mentale, face aux aspects nocifs, réels ou vécus comme tels, de la nature du travail, de son organisation et de son environnement. Troubles musculo-squelettiques. C'est le résultat d'un déséquilibre entre les capacités fonctionnelles d'une personne et les sollicitations issues d'un contexte de travail qui n'offre pas de récupération suffisante (origine biomécanique, organisationnelle, psycho-sociale). Les troubles musculo-squelettiques (TMS) concernent les membres et le rachis.

Des obligations qui découlent de la directive européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989, transposée en droit français, donnent un niveau important de protection aux travailleurs du public et du privé :

Cette directive a une portée générale, elle fixe un minimum de règles obligeant tout employeur à protéger la santé des salariés.

L'obligation porte sur tous les aspects liés au travail, une « planification de la prévention qui doit viser un ensemble cohérent intégrant la technique, l'organisation du travail, les conditions du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants de travail ».

La jurisprudence de la Cour européenne stipule qu'il s'agit d'étendre ces concepts à l'environnement de travail, à la sécurité.

Chaque employeur est obligé de prendre en compte tous les risques physiques et psychosociaux (stress, harcèlement...) pouvant survenir sur le lieu de travail.

L'évaluation des risques est un outil décisif pour que se développent des politiques de prévention opérationnelles sur les lieux de travail, qui doit déboucher sur une amélioration des conditions de travail.

Nos revendications :

- ⇒ La mise en œuvre effective du protocole sur la santé et les conditions de travail dans l'entreprise avec tous les moyens nécessaires.
- ⇒ La consultation déterminante des salariés, ils sont les spécialistes du travail. Ce sont eux les mieux placés pour parler de leurs conditions de travail et faire des propositions d'amélioration.
- ⇒ De vrai moyen pour les membres du **CS2E** afin de constituer un point d'appui pour mieux appréhender les enjeux majeurs des conditions de travail.
- ⇒ Prévenir, identifier et traiter l'ensemble des problèmes et œuvrer pour obtenir un véritable et rapide plan d'action. Et notamment via le **PAPRIPACT** (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail).
- ⇒ Une approche concertée en amont des risques organisationnels, avec la volonté d'agir sur le travail lui-même, sa conception, le rapport qu'entretient avec lui le ou la salarié.e, pour que le bien-être au travail vienne supplanter sa pénibilité, son mal vivre, ses dégâts.
- ⇒ La rupture avec le délitement du collectif. Cette souffrance, qui touche tout le monde, appelle des réponses, de natures différentes, collectives et non une gestion individualisée de la souffrance.
- ⇒ Une mise en œuvre concertée qui place l'exercice des missions et l'homme au cœur des formes de l'organisation du travail, en rupture avec les formes actuelles de management libéral.
- ⇒ La prise en compte de toute la réglementation, pour faire respecter l'obligation de l'employeur à assurer la sécurité et la protection des agents qui lui sont subordonnés.
- ⇒ **La reconnaissance de la pénibilité ouvrant droit à un départ anticipé à la retraite.**
- ⇒ L'arrêt des suppressions d'emplois dogmatiques. Chaque suppression d'emploi, chaque poste laissé vacant, c'est plus de travail pour les collègues. **Les pertes d'emploi d'aujourd'hui entraînent les souffrances de demain.**

Ma santé au travail, j'y tiens, et l'employeur doit la préserver, article L4121-1 et suivants du code du travail

6- Quel est le rôle du représentant syndical au CSE ?

Le rôle principal du Représentant Syndical (RS) au CSE est de faire valoir la position de son organisation syndicale sur les points abordés aux réunions du CSE et donner son avis sur les questions posées.

Il se différencie du délégué syndical : sa mission ne consiste pas à revendiquer et à négocier. Le rôle du représentant syndical ne doit donc pas se confondre avec celui du délégué syndical.

Par ailleurs, le représentant syndical au Comité social et économique a accès à tous les documents qui sont soumis par l'employeur aux membres du CSE. Conformément à l'article L.2315-3 du Code du travail, les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Ils peuvent également circuler librement dans l'entreprise et échanger avec les salariés. Selon l'article R.2315-4 du Code du travail, dans les entreprises de plus de 501 salariés, les représentants syndicaux au CSE bénéficient d'heures de délégation d'une durée maximale de 20 heures.