



Compte Rendu FS SSCT

Départ de la directrice : accumulation de réunions !

TEMPS CHAUD/CANICULE

Une restitution sur le sondage des modalités de protection des salariés par temps de canicule nous a été fait. 1374 agents dont 753 en horaire variable et 621 en horaire fixe se sont positionnés. Sans rentrer dans le détail des réponses, 60% des personnels en horaire variable souhaiterait y rester.

Pour la CGT, le sondage n'offrait pas les mêmes possibilités que l'on soit au variable ou au fixe. De plus, la modulation d'horaire n'était pas la priorité mais juste un moyen d'alléger la fatigue accumulée pendant ces périodes.

D'ailleurs, l'appellation « temps chaud » reste totalement infondée ! Ceci car la direction s'appuie uniquement sur les critères de météo France qui correspondent à la canicule pour déclencher d'éventuels horaires décalés.

Outres les prérogatives en terme de sécurité au travail, évaluation du risque dans les DUERP, salles fraîches, fontaines à eau (potable et fraîche) etc. la direction appliquera les horaires à 34h par semaine. Les modalités de récupération seront discutées à une date ultérieure.

L'horaire variable ne sera plus possible pendant les périodes soumis au 34 Heures.

Vote pour avis : absentions : 2 UNSA

contre : 2 CGT

TIGRE bât 36 Questions sur les infrastructures

La CGT s'interroge de l'absence de ventilation dans certains locaux. L'emplacement des armoires à produits chimiques doit aussi être réfléchi.

Isolation phonique des portes : pour l'instant cela ne concerne que la porte nord du bâtiment 36. La CGT a demandé s'il était possible d'isoler les autres portes nord (bât 35 et 37). Le travail pendant les points fixes étant très difficile.

Une zone d'expertise composite n'est pas prévue sur place pour le moment. Pour la CGT, l'exportation des nuisances n'est pas négociable. Cet emplacement doit uniquement être réservé au contrôle.

Tout ceci n'enlève rien à notre revendication d'un bâtiment voilures tournantes. Nous constatons simplement l'accumulation de dépenses liées aux infrastructures.

Alcool et modification du Règlement intérieur

L'objectif est de permettre les contrôles d'alcoolémie sur site. Chose actuellement impossible car le code du travail précise que ceux-ci doivent être détaillés dans le règlement intérieur.

Pour la CGT, il faut agir de manière préventive, c'est-à-dire qu'il faut retirer l'agent de son poste pour le protéger à titre individuel et collectif et l'amener à l'infirmerie. POINT.

Derrière l'extrême rigueur à retranscrire coûte que coûte des textes dans le règlement intérieur se cache l'absence de lisibilité du document. Pour la CGT, il n'y a aucune vertu à recopier le code du travail dans le RI, si ce n'est à s'occuper 3 ou 4 jours à jouer au mauvais scribe.

Pour revenir sur le fond, la direction détaille sa volonté de s'inscrire dans un cadre de prévention tout comme BMR aussi ce genre de procédure doit rester exceptionnel et à la main de la BGA. La durée des pots organisés doit être rallongée de 30 min, ceci en fin de matinée et non de 15 à 16h. Donc, en résumé, la directrice n'aura toujours pas sa signature sur le RI puisqu'il doit être à nouveau réécrit sur cette partie.

Note n° 101 et 103 sur le temps syndical

Parues en diffusion générale, ce jeudi 4 avril, deux notes au sujet du temps syndical. Encore une fois les documents qui devaient simplement énoncer les différents type d'ASA et les codes de pointage qui s'y réfèrent, deviennent en fait un fourre-tout sans nom. Un document va même jusqu'à détailler le droit de grève au même titre que le droit syndical, un mélange des genres malvenus et anticonstitutionnel : Rien que ça.

Le pire du pire : un appel à pointer en débrayage les agents qui participaient à la commémoration du 15 mars (Anniversaire du programme du conseil national de la résistance).

Comme quoi, ne rien connaître à l'histoire, ni aux droits des agents : c'est possible !

Clermont-Ferrand, le 4 avril 2024