



## DECLARATION DES ELUS AU CHSCT, à l'exception des élus CFDT.

(Déclaration lue en début de séance le 21 janvier 2015)

Le 23 décembre 2014, les élus CFDT au CHSCT ont remis à la Direction une demande de réunion de CHSCT exceptionnelle.

Simultanément, les élus CFTC, SU UNSA et SUD SOLIDAIRE au CHSCT découvraient la demande des élus CFDT.

Avant cette date, aucune demande n'avait été initiée auprès du secrétaire du CHSCT. **Aucune communication, ni échange n'a eu lieu auprès des autres élus du CHSCT.**

Le CHSCT extra demandé par les élus CFDT est un sujet trop vaste qui ne doit pas être traité en 3 heures comme prévu par la Direction (15H à 18H).

Les deux sujets demandés par les élus CFDT sont extraits d'un courrier envoyé par l'inspection du travail et remis à chaque membre du CHSCT début novembre 2014.

L'ampleur des thèmes abordés au sein de ce rapport de la DIRECCTE mérite aux yeux des élus CFTC, SU UNSA et SUD SOLIDAIRE un traitement approfondi. Une réunion de 3 heures aujourd'hui ne permet pas des échanges constructifs et efficaces.

Cette désolidarisation et cette précipitation sont des choix des élus CFDT. **Ce choix ne permet pas de développer une issue favorable à l'amélioration des conditions de travail des salariés.**

(Déclaration lue en fin de séance le 21 janvier 2015)

Pour conclure cette réunion, les élus au CHSCT à l'exception des élus CFDT ont constaté que ce CHSCT exceptionnel n'a pas permis d'aborder totalement la lettre d'observation de l'inspecteur du travail, et demandent à la direction **la mise en place d'un planning de réunions CHSCT pour traiter, l'un après l'autre, chaque point suivant du courrier de l'inspection du travail, en lien avec la prévention dans l'entreprise :**

- Établir et prendre les mesures complémentaires permettant de rendre effectif le respect de l'ensemble des dispositions du Plan de Prévention du Stress et du Document Unique d'Évaluation des Risques pointées dans le présent courrier actuellement non respectées.
- Modifier les points du « Guide du DA » qui seraient contradictoires avec les différentes mesures arrêtées dans le cadre du Plan de prévention du Stress.
- Étudier et mettre en place des mesures d'organisation et des modalités de management ne plaçant pas les salariés en situation de « relance permanente », que cette « relance » soit individuelle ou collective ; supprimer les modalités d'animation commerciale orientant l'ensemble de la ligne hiérarchique vers un management visant à atteindre la « surperformance ».
- Étudier les modalités de mise en place d'un plan d'action permettant le développement, quel que soit le poste occupé dans le réseau commercial, de l'autonomie dans le travail conformément aux dispositions de l'accord du 30 octobre 2012.
- Évaluer la charge de travail devant aboutir à une diminution effective de celle-ci afin que soit mis fin, notamment, aux dépassements horaires encore constatés.
- A la suite du constat de dépassements persistants non déclarés, étudier la mise en place des modalités de décompte quotidien du temps de travail conformes aux dispositions de l'article D 3171-8 du code du travail.

Enfin sur les deux derniers points qui sont aussi des prérogatives du Comité d'Entreprise puisque liés aux objectifs, rechercher des solutions en lien direct avec les élus au CE pour tenter de :

- mettre en place, quelle que soit la fonction occupée par les salariés dans le réseau commercial, des objectifs matériellement vérifiables, atteignables et en nombre raisonnable, à réaliser sur des périodes prédéterminées (dont les salariés seront préalablement informés) permettant aux salariés de s'organiser.
- supprimer les objectifs individuels ou collectifs qui ne répondent pas aux critères précédents.