

Les informations du CHSCT

vous sont communiquées par vos représentants SUD-Rail



Les CHSCT TER et GL du 1er trimestre viennent de se tenir. Retrouvez dans ce compte-rendu les informations sur la santé, la sureté, les conditions de travail et de couchage, l'évaluation de votre travail.

Bruit, ondes, TMS, sommeil, les ASCT ne sont pas épargnés

Les ASCT pourraient payer un lourd tribut aux conditions dont la direction leur fait exercer leur métier.

Les TMS (pathologies au dos, aux épaules, aux coudes, aux mains) : Bon nombre d'ASCT souffrent du dos mais aussi de tendinites ou autres lésions aux épaules, coudes, mains. Les raisons : port de la sacoche (l'ensemble de l'équipement ASCT pèse entre 14 et 21 kg si RHR), vibrations et balancements dans les trains, posture pour donner le départ avec la clé de berne. Ces pathologies ont d'ailleurs été reconnues comme maladie professionnelle pour plusieurs ASCT.

Le bruit (et la dégradation de la capacité auditive) : les ASCT sont soumis quotidiennement au bruit avec des pics concernant les décibels. A la demande des membres CHSCT, une étude pourrait être mise en place pour mesurer les décibels auxquels sont soumis les ASCT durant une journée type.

Le sommeil perturbé : le déficit de sommeil dû à la multiplication des RHR courts associé au rythme décalé lié au métier, quel impact sur la santé lorsque cela s'inscrit dans la durée ?

Sans parler de l'exposition intensive aux ondes...

278 agressions en 2014 !

30 agressions physiques

248 outrages (manque encore les PV pour outrages de décembre).

C'est un triste record sur l'ECT.

SUD-Rail considère que la politique de la direction n'est pas étrangère à cette dégradation continue de la sureté à bord.

A noter, que la Cosec a reconnu en CHSCT (avec honnêteté) qu'elle n'avait pas fait remonter (par erreur et méconnaissance de ce qui se pratiquait) les quelques 150 outrages signalés par PV dans les chiffres transmis à la direction nationale, ce qui fausse évidemment tous les chiffres au plan national, et ne donne pas une bonne lecture de la situation de la sureté en Rhône-Alpes.

N'hésitez pas à relire le journal de la direction de début mars, c'est particulièrement cocasse et cela montre à quel point la direction vous raconte de belles histoires.

Le CHSCT demande des casiers à disposition dans les gares des lieux de RHR !

Afin de ne pas s'encombrer de la sacoche dans les déplacements lorsque le lieu de RHR est éloigné (et sans taxi), les membres CHSCT ont demandé que des casiers soient mis à disposition des ASCT dans les gares, près des locaux des chefs de service.

Une première liste (les lieux où cela est le + urgent) a été fournie à la direction pour qu'elle étudie où pourraient être placés ces casiers.

- Ambérieu
- Modane
- Bellegarde
- St André le Gaz
- Cerbère
- Vienne

SUD-Rail suivra de près ce dossier pour que cela avance dans l'intérêt des agents.

Un RHR retiré par la direction dans le roulement 200,

Un RHR remis par vos représentants CHSCT !

Un train a été vendu par l'ECT de Lyon à l'ECT de Chambéry, et la direction en a profité pour créer 2 jours de dispo dans le roulement 200. Les représentants CHSCT veillaient au grain et ont recréé un RHR avec des échanges de tournées, qui en plus diminuent le TE de JT du 220 et 240.



Nouveaux tarifs de bord et contrôle = Danger !

On avait prévenu et ça n'a pas tardé, les agents nous font remonter leur difficulté à appliquer les nouveaux tarifs de bord et contrôle en TER.

Et oui, la direction pond des règles inapplicables et envoie les ASCT au casse-pipe.

Il en est de même avec la décision de ne plus autoriser la réduction illico-solidaire à bord. Déjà plusieurs agressions physiques ou verbales en 2 mois à cause de cette décision de nos dirigeants, qui viendront nous expliquer que la hausse des agressions n'a rien à voir avec leurs décisions et avec la politique d'entreprise.

Taxis sur lieux de RHR

Pour rappel, vous avez toujours la possibilité de commander un taxi (via la CPST) pour vous rendre de la gare au lieu de RHR si vous vous sentez en insécurité.

PDVI ou Visio-compétence Aussi illégal l'un que l'autre !

Les RET vous évaluent depuis quelque temps avec les outils PDVI (ou KN1) pour la sécurité et la sureté et avec l'outil visio-compétence pour la partie services.

Sachez qu'ils n'ont pourtant le droit d'utiliser ni l'un ni l'autre.

Et pour cause !!! La direction n'a jamais consulté les CHSCT ni le CE, ce qui est pourtant obligatoire avant toute introduction d'un nouveau système ou un nouvel outil d'évaluation du personnel.

Quand on nous rebat chaque semaine les oreilles dans le journal de la direction avec des articles du code pénal, il serait bien que la direction apprenne par cœur aussi le code du travail et surtout le respecte. Et la jurisprudence est claire sur le sujet :

Arrêt de la cour de Cassation 06-2194 du 28 novembre 2007 « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, chargé, par application de l'alinéa 1er de l'article L. 236-2 du code du travail, de contribuer à la protection de la santé des salariés, doit être consulté sur un projet d'évaluations annuelles des salariés dès lors qu'il est constaté que ces évaluations devaient permettre une meilleure cohérence entre les décisions salariales et l'accomplissement des objectifs, qu'elles pouvaient avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération, et que les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail »

Vous pouvez donc le rappeler à vos RET !

Hôtel « Touring » de Bellegarde officiellement non conforme !

Les nombreuses remontées négatives des agents concernant la prestation de cet hôtel avaient conduit le CHSCT à déclencher une mission du CHSCT.

La direction avait répondu favorablement à notre demande de déloger les couchages à l'hôtel « Hermance ».

Le CHSCT a officiellement déclaré l'hôtel « Touring » non conforme et plus aucun couchage ne doit donc être pris dans cet hôtel.



Benchmark = Kesako ?

Quoiqu'en dise le DET, un système de benchmark entre salariés est une évaluation comparative et continue des performances individuelles.

Dans un jugement du 4 septembre 2012, le TGI de Lyon avait sommé une entreprise du secteur bancaire de mettre fin à son organisation du travail fondée sur le « benchmark », consistant à évaluer continuellement la performance de ses commerciaux par une comparaison permanente de leurs résultats. En l'absence de définition précise des objectifs à atteindre et en raison des risques psychosociaux qu'il engendre, un tel système compromet gravement la santé des salariés.

Le DET a semble-t-il confondu avec le Benchmark marketing, qui existe mais qui n'a rien à voir !

L'un concerne des produits, l'autre concerne des hommes et des femmes ! Et l'un et l'autre ne sont évidemment pas réglementés par les mêmes textes puisque ce sont 2 pratiques qui n'ont absolument rien à voir si ce n'est le nom.

SUD-Rail continue de penser que sur l'ECT, la comparaison des ASCT entre eux en fonction des performances liées au nombre d'OP/JT pourrait être considérée comme du Benchmark.

Vos représentants SUD-Rail au CHSCT

Stéphanie PREVOT-POMEDIO - Florent ABACHIN - Stéphane BOULADE - Cyril FANGEMANN - Olivier RECOUVREUR