

COMPTE RENDU DP du 28 mars 2014

Nous avons assisté à une parodie de réunion, en présence de M. MANGIN qui remplacera M. LALANNE) M. MAGARD qui n'a pas voulu répondre aux $\frac{3}{4}$ des questions des salariés que nous lui transmettons par cette instance sous prétexte qu'elles dépendent d'autres instances (CE et CHSCT).

Le but avoué de M. MAGARD n'est autre que de supprimer cette instance afin de museler toujours un peu plus le personnel et d'affaiblir les élus qui défendent vos droits.

Voici les seules réponses que nous avons réussies à obtenir :

Idées + :

- Aucun dossier n'a été soldé depuis la dernière réunion, il en reste 27 dans les tiroirs. Nous déplorons le manque de réactivité, en ce qui concerne les améliorations proposées dans ces dossiers idées +.

Messieurs, vous devriez passer plus de temps à traiter les idées +, plutôt que de vous regarder le nombril à longueur de journée !!

Vestiaires :

- Le hall 1 est d'ores et déjà équipé de porte -chaussures et ceux du hall 2 le seront au cours du second semestre.

Deltanet :

- Nous avons fait constater à la direction locale l'impossibilité pour des salariés de consulter des documents tels que : périodes de paie et APTT, flash info, règlement intérieur, etc... La direction a fait remonter le problème à la DGSI qui devrait se charger du problème.

Tourniquet :

- Nous déplorons qu'il faille un accident pour que quelque chose soit fait. La direction va enfin faire contrôler le bon fonctionnement du tourniquet.

Magasin 50 :

- Le goudron côté Ouest à l'extérieur étant en bien piteux état, nous avons demandé sa réfection afin que les manœuvres du petit train soient plus aisées. Cela sera fait, mais M. LALANNE n'a pas su nous donner de date (d'abord trouver une entreprise disponible et avoir le budget : réponses habituelles).



RAPPEL à Mr MAGARD

Il résulte de l'article L. 2313-1 du Code du travail que les délégués du personnel ont pour mission :

- De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

- De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Outre les attributions générales visées ci-dessus, les délégués du personnel jouent également un rôle de coordination avec le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Ainsi, l'article L. 2313-9 du Code du travail prévoit que lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.

La même solution est prévue par le texte lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

Les textes sont précis et votre interprétation de la loi est fautive concernant l'article L 2313-9. Cet article ne se substitue pas à l'article L2313-1 qui donne au DP une compétence très large, leur permettant de présenter toute réclamation qui concerne les conditions de travail du personnel ainsi que le suivi et l'application de tous les accords en vigueur.(rémunérations, emploi, TT2, temps de travail, organisation etc etc ...

Le mode d'action des DP et des CHSCT est différent. Aux premiers, plus nombreux et acteurs de proximité, incombe une mission spécifique, celle de **présenter des réclamations**, tandis que les seconds exercent une double mission plus générale, consistant, d'une part, à **contribuer à la protection** de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs et, d'autre part, à **contribuer à l'amélioration** des conditions de travail. Les DP n'ont pas non plus en charge, les actions de prévention par exemple, qui sont du ressort du CHSCT.

Les Délégués du Personnel s'intéressent ainsi aux problématiques locales et quotidiennes au plus près du terrain, ils ont un rôle important à jouer dans une entreprise. Cette instance représentative du personnel porte la parole des salariés auprès de la direction. Pour qu'elle fonctionne correctement au bénéfice de la communauté de travail, vous devez émettre des réponses claires et motivées.

Pour conclure, il y a bien « interrelation et coordination » entre les instances DP, CE et CHSCT et non « isolement et muselage » comme vous voudriez l'instaurer.

Vous avez une drôle façon d'impulser le dialogue social et de respecter les partenaires sociaux de l'entreprise.

Nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour que cesse le despotisme de certains « Cadors » de notre établissement en commençant par contacter l'inspection du travail.

Le 31 mars 2014