

COMPTE-RENDU **RÉUNION** **DU CSE** DU 18 AVRIL 2024

PREMIÈRE PARTIE – SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Bilan santé et sécurité

Le PV est approuvé à l'unanimité des élus présents.

2. Information avant consultation sur la politique sociale de l'entreprise 2023

La direction nous fait une présentation des actions réalisés en 2023. Nous constatons une augmentation des restrictions d'aptitudes par la médecine du travail. Il y a eu 27 salariés en restrictions d'aptitude en 2023. Nous signalons également que la consultation des documents BDES uniquement sur ordinateur rend leur lecture très difficile (ex. DUERP).

Nous demandons d'avoir ces infos sur papier. La direction nous rappelle que ces restrictions sont en vigueur car il y a eu des fuites de documents dans le passé (grille de salaire, documents sur la réorganisation du BF).

Nous demandons comment nous pouvons exercer notre mandat si nous cachons des informations aux salariés qui nous ont élus ? De plus, nous pensons que ce qui est réellement confidentiel ne sera jamais divulgué en CSE.

3. Consultation sur le projet de réorganisation de l'industrialisation d'une commande

Le 25 mars, la direction a lancé une procédure d'information avant consultation sur le projet « Athéna ». Premièrement, cette annonce prévoit un changement organisationnel important pour les salariés du bureau de fabrication. La gestion des dossiers va être saucissonnée en 4 pôles (encres, papier, impression et finition). La démarche Lean a été employé pour construire cette nouvelle organisation.

La direction ne nous dit pas tout. Nous avons appris que cette nouvelle organisation allait avoir un impact sur les maîtrises impression et finition. Le projet prévoit de leur retirer des attributions techniques pour qu'ils se recentrent sur l'aspect managérial. Les salariés concernés n'ont pas eu leur mot dire sur ce brusque changement. Ce projet a donc bien plus d'impact sur l'usine qu'on ne le pense, si les maîtrises sont concernées, il y aura également des changements pour les ouvriers en production.

Deuxièmement, pour permettre aux salariés du BF de se spécialiser, la direction va proposer des formations mais lesquelles ? dans quelles conditions ? avec quel budget ? La direction nous dit qu'elle fera en fonction des compétences de chacun. Il y aura des formations internes (avec qui ? combien de temps ?) et des formations externes.

Troisièmement, cette réorganisation intervient dans un contexte de forte charge de travail. Elle crée une incertitude sur l'emploi des salariés concernés car ils n'iront pas tous dans la spécialité qu'ils souhaitent. La spécialisation va avoir un impact sur l'employabilité des salariés, si chargé de production ou d'affaires sont des métiers transposables dans d'autres secteurs ceux d'expert en encres ou en papier le sont beaucoup moins ! Cette réorganisation ajoute un stress supplémentaire. Nous alertons sur la santé physique et psychique des salariés (risques psycho-sociaux). Ce risque n'est pas évalué dans le projet qui nous a été présenté.

4. Information de la décision unilatérale de l'employeur concernant la participation au titre de l'année 2023

Comme évoqué lors de la précédente réunion, à la suite de la résolution du litige COLIBRI, la direction va verser un surplus de participation à toutes les entités du groupe. Oberthur Fiduciaire va redistribuer 540 000 euros aux salariés présents en 2023.

5. Information du calendrier et modalités de versement de l'intéressement et de la participation au titre de l'année 2023

Le procédé se fait maintenant en ligne sur le site d'EPSENS. Les salariés pourront faire leur choix du 29 avril au 15 mai. L'argent peut être bloqué pendant 5 ans sur un plan épargne entreprise ou sur le compte courant de la boîte. Si le salarié choisit le paiement, les fonds seront versés le 29 mai 2024.

6. Information consultation sur la modification des règlements intérieurs des sites de Chantepie et Paris

Le but est d'uniformiser la charte informatique au niveau du groupe. Les représentants du personnel de VHP ont proposé des modifications pour adapter la charte à leur législation. Le CSE émet un avis favorable.

7. Information – consultation sur le dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires

8. Point industriel

L'entreprise envisage l'installation d'une tour de vernis semaine 21 au numérotage. Nous demandons de former tous les conducteurs SN sur le vernis et de tous les positionner sur la grille appropriée (SN5).

Nous remontons le cas d'un salarié qui s'est vu contesté son accident de travail par la direction.

La direction conteste la soudaineté de l'accident. Nous sommes en total désaccord avec la direction sur ce point. C'est bien le travail qui est à l'origine de cet accident. Nous jugeons cela inacceptable que la direction se permette de réclamer les sommes indues (3 jours de carence).

Nous tenons à rappeler aux salariés de ne pas hésiter à déclarer les accidents de travail.

Surtout ne pas communiquer les soucis de santé personnels car la direction pourrait s'en servir pour contester l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie.

Nous remontons la problématique du conditionnement de la commande BISON. Le conditionnement est difficile avec le système de barquette et de housse. Il conviendrait d'adapter le travail à l'homme.

Nous rappelons l'article suivant à la direction :
Article L4121-2 du code du travail. L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. *Eviter les risques ;*
 2. *Evaluer 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.*
- Nous avons proposé à la direction une visite d'inspection

de l'atelier finition le mercredi 15 mai en application de l'article R2312-4 du code du travail.

La fréquence des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail est au moins égale à celle des réunions prévues au premier alinéa de l'article L. 2315-27.

Il y a 4 réunions sur la santé, sécurité et conditions de travail par an, nous pouvons donc demander à effectuer 4 inspections par an.

Prochaine Réunion CSE : jeudi 16 mai à 9h00

Fait à Chantepie le : 19/04/2024

LE SYNDICAT OBERTHUR FIDUCIAIRE
(cgtobertthur@gmail.com)