

SYNDICAT CGT

N°144

OCE FRANCE

[oceanrouge@orange.fr](mailto:oceanrouge@orange.fr)

Montévrain, le 02 avril 2012.

## Dangers Graves et Imminents

### Le point

Rappelez-vous, les Dangers Graves et Imminents aussi appelé DGI c'est :



### **Les voitures mais surtout l'Anglais au travail...**

Pour l'Anglais au travail, la Direction a traduit bons nombres de documents mais nous sommes loin de ce que la Direction avait promis et quand ils sont traduits personne ne le sait ou ne sait pas ou les trouver ? C'est idiot me direz vous et bien oui, mais c'est ce que l'on se tue à dire à notre Direction.... A suivre...

Sinon c'est également TROIS autres procédures de DGI déclenchées par la CGT :  
DEUX DGI concernant les heures de repos obligatoires ainsi que les heures de travail maximum dans une journée pour tous salariés de l'UES mais concernant surtout les techniciens toute division confondue, et un DGI concernant les Risques Psycho-sociaux (RPS).

### **Le premier concernait les heures de repos obligatoire entre deux journées de travail.**

Ce DGI est valable pour tous les salariés de l'UES Océ toutefois plus particulièrement pour les techniciens qui font l'astreinte.

Il stipule qu'entre deux journées de travail, un repos de 11 heures est obligatoire. Si le salarié reprend son activité sans s'être reposé 11 heures, il s'expose à des problèmes en cas d'accident de voiture ou de travail. C'est le technicien serait responsable car il n'aurait pas respecté la loi.

Suite a ce premier DGI un courrier a été remis à chaque technicien lors de son entretien individuel (s'il a eu le privilège de le passer). Ce courrier n'allait pas dans le sens voulu par la CGT aussi nous en avons déposé un autre plus complet.

Dans ce premier courrier, la Direction se dédouanait en disant que les salariés étaient avertis donc ce n'était plus leur problème (on peut le lire ainsi bien que la Direction s'en défende bien sûr).

**IMPORTANT : À noter que vous n'êtes pas tenu de signer ce papier. Dans ce cas, la Direction vous l'enverra en recommandé pour prouver que vous l'avez eu mais il n'est pas à retourner signé.**

**Le deuxième est le complément du premier et concernait plus particulièrement les heures de travail à ne pas dépasser (surtout en cas d'astreinte mais pas seulement).**

### **Le contenu du DGI :**

A la date du 1<sup>er</sup> décembre 2011 à 17h15, nous mettions en garde le Direction Technique d'un Danger Grave et qui risque de devenir Imminent après le PSE et la suppression de nombreux poste de technicien.

A ce jour, nous constatons que certes un courrier a bien été envoyé aux TSC mais **cette note ne sert UNIQUEMENT qu'à dédouaner les managers et la Direction Technique** en cas de problème. En effet, si cet accident survient en dehors du respect de la loi, le TSC ne pourra ainsi pas dire qu'il n'était pas au courant et toute la faute lui incombera alors qu'aucune mesure réelle n'a été mise en place pour l'éviter. **Par ce rédigé, nous exigeons que des procédures réelles, efficaces et applicables en clientèle voient le jour et soient surtout mises en place rapidement.** Un exemple parmi tant d'autres tout aussi problématique comme les clients excentrés.

Sachant qu'une intervention technique qui n'est pas terminée à 21 heures alors que le TSC avec son retour, soit à l'hôtel, soit chez lui aura fait ses 12 heures de travail.

Etant donné que le client paye une astreinte et exige que sa ou ses machines fonctionnent et qu'il ne laissera pas partir le TSC sans palliatif technique tant que celles-ci ne seront pas opérationnelles.

**Etant donné que faire dire par le TSC que sa journée de travail est terminée et qu'il doit partir pour respecter la loi n'est pas une procédure applicable en clientèle et qui ne résout pas le problème.**

**Quelle est la procédure technique à appliquer pour aider le technicien à respecter la loi ?**

#### Signataire :

Frédérique SLIMANE ; Frédéric PETIT ; Guy BERGER et René CHAPIGNAC.

Lors des deux réunions qui ont suivi ce DGI, les signataires ont demandé à la Direction des procédures d'astreinte claires et précises.

La solution proposée par la Direction a été d'ajouter une note au courrier initial en précisant au technicien qu'il pouvait en cas de dépassement des 12 heures de travail consécutives, faire valoir son droit de retrait.

Pour la CGT ce complément est nettement insuffisant et les signataires ont réédité leur demande à savoir, que des procédures d'astreinte soient clairement et précisément installées. Une ultime réunion doit avoir lieu prochainement.

La CGT n'en restera pas là et nous avons soumis des suggestions comme celle consistant à établir un planning où le TSC d'astreinte le soir et la nuit, arrêterait son travail à midi pour être sûr de ne pas faire plus de 12 heures. La deuxième suggestion était que la Direction Technique officialise l'astreinte de nuit avec des techniciens d'astreinte de nuit et qui ne travailleraient donc que la nuit. Les astreintes rapportent de l'argent à l'entreprise et on ne peut avoir le beurre et l'argent du beurre. Mais nous sommes chez Océ...

### **Le troisième concernant les RPS :**

La multiplication des cas de stress, crises de nerfs, crises de larmes, ras le bol des salariés a conduit les élus de l'UES à déclarer un DGI fin février dernier. Il est demandé à la Direction d'agir afin que les collègues puissent être entendus et pris en charge en cas de besoin.

La direction a présenté lors de la réunion sur ce DGI, plusieurs solutions à destination des collaborateurs et de leur hiérarchie aux fins d'implication de tous dans la prise en considération des RPS.

Mais tout ne sera pas pour autant solutionné. On préfère souvent éliminer le « risque » plutôt que de le prévenir et le traiter.

***A la CGT on dit ce que l'on fait et l'on fait ce que vous nous dites de faire.***