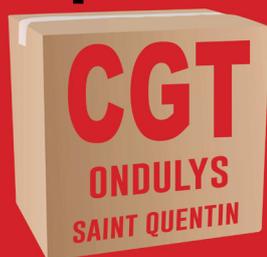


Le Livre, le Papier et la Communication  
**filpac**



juin 2018

# LOCAUX MORY :

## L'INSPECTION DU TRAVAIL INTERVIENT SUITE AU COURRIER DE LA CGT

### Mise au point et rappel des faits concernant l'entrepôt Mory :

La CGT a dénoncé à plusieurs reprises nos conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans l'usine et à l'entrepôt Mory (courrier du 29/08/2017, du 30/10/2017, du 27/03/2018 et communiqué du 12/04/2018).

**Devant l'inaction de notre directeur de site et directeur du CHSCT, la CGT a saisi l'inspection du travail le mercredi 16/05/2018.**

Le jeudi 17/05/2018, dans le compte-rendu du TOP 30 est évoqué le sujet MORY par un mail fait suite à l'installation de 10 extincteurs, le manque d'une pharmacie, la nécessité de vérifier les RIA et l'alarme incendie... **Tout ça est bien loin des mesures de sécurité et d'hygiène à mettre en place.**

Le mardi 22/05/2018, un collègue de travail a eu le courage d'alerter la CGT sur **l'absence de nettoyage depuis plus d'1 semaine** des cabinets d'aisance. La CGT, après avoir alerté la responsable QHSE, a demandé à ce que la question soit évoquée au TOP 30 du lendemain. Ça n'a pas été fait... bien évidemment ! Nous avons entendu parler de devis non signé, de salarié de prestataire absent mais aucune solution immédiate de nettoyage a été évoquée. L'insistance et la colère exprimées par notre représentante syndicale CGT ont visiblement eu un impact étant donné que les cabinets d'aisance ont été nettoyés le mercredi 23/05/2018.



extincteurs obsolètes, posés au sol et insuffisants en nombres,  
absence d'issues de secours,  
accès à l'entrepôt dangereux ou inutilisables,  
installation électrique pas aux normes,  
plan d'évacuation pas à jour ou absent,  
absence de panneau d'affichage officiel,  
système de chauffage inadapté à la surface,  
l'insalubrité de la salle de pause,  
absence de papier hygiénique, essuie-mains ou savons,

Le Jeudi 24/05/2018, l'inspectrice de travail s'est rendue à l'entrepôt Mory pour dresser un procès verbal d'infractions. Elle a fait appelé le responsable de site, le responsable QHSE, l'animatrice sécurité, le secrétaire du CHSCT et notre représentante de section syndicale CGT. Elle a pu aisément constater les conditions d'hygiène et de sécurité du personnel travaillant chez Mory. Pour mémoire, chaque infraction est passible d'une amende pénale de 3750€ au plus. Le secrétaire élu du CHSCT membre de la CFDT a défendu bec et ongles la position de notre directeur de site et a répété à plusieurs reprises que la CGT s'occupait de bobologie et a même juré ne pas être au courant des alertes de la CGT. Étrangement, il s'est néanmoins permis de menacer les collègues travaillant chez Mory en leur disant « vous allez voir comment ça va se passer à partir de maintenant ».

Oui, le taulier est en colère après la CGT et cherche à la faire taire

Oui, la CFDT s'allie au taulier pour tenter de faire taire la CGT

Auraient-ils peur de notre pouvoir de revendications, de notre capacité d'action ?

Auraient-ils peur de notre pouvoir de fédérer ?

**Les faits parlent d'eux-mêmes, quand la CGT revendique, le patron abdique !**

Notre représentante de section est venue à votre rencontre pour vous rappeler les enjeux de la lutte des classes et la nécessité de venir renforcer la CGT pour pouvoir agir encore plus au sein de notre usine.

**REJOIGNEZ LA CGT**

Pour nous contacter :

cgtondulys02@gmail.com - 06.49.85.64.53 - Facebook : Cgt Ondulys



RAPPEL

# FORTES CHALEURS LA CGT VOUS INFORME

**Dès 30° c, les salariés ont un droit de retrait mais ce n'est pas systématique.** Dans tous les cas l'employeur doit prendre en compte le risque chaleur et se conformer au Plan canicule.

Au travail, des mesures doivent donc être prises pour prévenir la santé et assurer la sécurité du personnel comme indiqué dans le PLAN CANICULE 2017

Le code du travail ne prévoit pas de niveau de température au-delà de laquelle le plan canicule doit être déclenché ou le travail cesser. Cela dit à partir de 30 ° C dans les bureaux ou 28°C sur les chantiers, **il y a risque et danger dès 33° C.** Les salariés ont alors un droit de retrait.

Cependant le code du travail prévoit que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs par... la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. » - article L4121-1 du code du travail.

Le risque « chaleur » doit donc être pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

## Ces mesures et moyens sont :

- **ventilation et aération des locaux** de façon à maintenir un état de pureté de l'atmosphère et d'éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations - articles R4221-1 à R4221-3 du code du travail,

- mise à disposition d'eau fraîche potable et notamment **de bouteilles d'eau gratuites et même des boissons non alcoolisées fraîches** - articles R2225-2 à R2225-4 du code du travail.

A ces deux mesures obligatoires peuvent s'ajouter (sans obligation) le décalage ponctuel des horaires (arriver et repartir plus tôt), **la limitation des cadences avec des plages de repos plus fréquentes** etc. Ces recommandations de l'INRS (institut national de recherche et de sécurité) ont fait l'objet d'une brochure consultable sur <http://www.inrs.fr>

Le CHSCT doit également être alerté et alerter l'employeur comme vous pouvez en prendre connaissance en cliquant sur [salariés-exposés-aux-fortes-chaleurs-et-a-la-canicule-le-role-du-chsct](#)

*Les mesures ne doivent pas être prises juste le jour d'un audit ou d'un autre événement particulier mais bien tous les jours de fortes chaleurs !*

## Le droit de retrait

**Malgré les mesures prises ou faute d'en avoir arrêtées, certains salariés peuvent se sentir mal** (fièvre, malaise etc.) **ou en danger** (suffocation par exemple). **Ils peuvent alors faire jouer un droit de retrait.**

C'est permis par les articles L4131-1 à L4131-4 et L4132-1 à L4132-5 ainsi que D4132-1 du code du travail. Le ou les salariés concernés peuvent s'en référer, alerter les élus au CHSCT et se retirer de leurs postes de travail.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à leur encontre. Lorsque c'est le cas notamment parce que l'employeur considère le retrait abusif, c'est au Prud'hommes de trancher.

*Pour nous contacter :*

*cgtondulys02@gmail.com - 06.49.85.64.53 - Facebook : Cgt Ondulys Aisne*

Tous les salariés, même non imposables, bénéficient d'un crédit d'impôt de 66% pour les cotisations syndicales.

Exemple, pour une cotisation de 10€ mensuels, il n'en coûtera à l'adhérent que 3€40.

Le montant moyen de la cotisation syndicale mensuel s'élève à 1% du salaire net. Tu es libre de choisir de cotiser plus ou moins.