



Téléconférence du Mercredi 18 Mars 2020

Organisée par Mme Gourdon, DRH, avec tous les présidents et secrétaires de CL à 14h. 13h48, changement de plateforme et de procédure pour accéder à la réunion, de fait, beaucoup ont du mal à rejoindre la réunion, certains n'y parviendront pas.

Etat des lieux de Mme Gourdon :

Difficile de concilier les demandes de confinement de l'état avec ses obligations de transport de marchandises.

Le trafic est actuellement 20% en-dessous de la normale, il baissera à 60% du trafic normal sous 2 à 3 jours. Les causes : EIC va devoir fermer des postes, Orféa peine à accueillir nos ADC, le nombre d'ADC en « garde enfants » et le nombre de malades au sein de FRET, 7 officiellement pour l'instant.

Consignes Nationales : Ne faire venir que les agents strictement nécessaires au plan de transport, application des gestes barrières et quand ceux-ci ne sont pas respectables, arrêt de la production.

Désaccord de la délégation SUD-Rail : En application et respect des directives Nationales, la priorité est de donner la capacité de prévention et de protection des agents susceptibles de venir travailler. Pour la délégation SUD-Rail au CSE, à ce jour, toutes les mesures de prévention préconisées Nationalement ne sont même pas mis en application sur les divers UT concernés du FRET (Nettoyage journalier EM, Kits, Lingettes, gants, gel hydroalcoolique et masques, etc ...)

Secrétaire CL n°2 suivi du secrétaire CSE :

Revient sur la difficulté d'organisation de cette réunion et la difficulté à la tenir vu le nombre d'intervenants.

Relève le fait que les ADC en RHR éprouvent de grandes difficultés à se nourrir sur place, locaux communs fermés, plus aucune denrée alimentaire sur place et fermeture des restaurants.

Réponse :

Cette réunion a été actée avec vos OS mais si vous préférez, on peut ne pas la tenir (provoc ?)

Localement, on conseille aux ADC de se munir d'un casse-croute pour se nourrir sur place.

Oui, il y a 2 jours que les plateaux repas pour les ADC en RHR sont actés en CSE, on y travaille, on les récupère dans les gares puisqu'il n'y a plus de voyageurs à nourrir.

Secrétaire CL 17 BFC et de C Soufflet :

Assurer l'état de propreté des postes de travail y compris les cabines de conduite. La durée de survie du virus pourrait être plus longue que prévue, jusqu'à 3 jours sur surfaces lisses.

Comment nettoyer un poste de 30m2 avec des lingettes ?

Promiscuité des agents sur les triages (TA, OPF, agents EIC).



Réponse :

Le nettoyage et la désinfection des postes de travail restent problématiques pour la direction, ils s'en remettent à une gestion locale du sujet.
Il est prévu d'intensifier le nettoyage.
Pour éviter la promiscuité, porte ouverte aux taxis, véhicules de service.

Désaccord de la délégation SUD-Rail : A ce jour rien n'est mise en œuvre dans les délais et conditions prévus par les directives Nationales.

Secrétaire CL12 :

La direction annonce une baisse de trafic liée à la baisse des demandes clients, pourquoi le PT ne s'adapte pas tout de suite aux seuls trains vitaux ?

Réponse :

2 types de trains vitaux :

- ⇒ Trains vitaux nations, chlore pour assainir l'eau consommée par tous, armée et hydrocarbures (remis en question avec la baisse de consommation).
- ⇒ Trains vitaux usines, l'état demande le maintien de ces trains pour approvisionner les citoyens mais surtout les usines et éviter leur fermeture, sauver l'économie qui est en grave danger.

Les trains nations représente 31% du trafic donc environ 30% des trafics sont voués à sauver l'économie sur demande de l'état, **FRET a une mission de service public dans cette crise.**

Désaccord de la délégation SUD-Rail : Depuis 2008 ont nous répètent sans cesse lors de multiples réunions de direction que le FRET n'est plus « Service Public ». Dans les faits et dans la mise en œuvre purement factuel, nous pouvons tous constater que nous ne sommes pas soumis au service minimum (Cf : Exemple pas de D2I à déposer),. Ce qui est à mettre en corrélation avec l'application et le respect de la loi. Comment dès lors argumenter le contraire aujourd'hui ??

Secrétaire CL 18 :

Tableau de situation affligeant sur ce périmètre, pas de GHA, des OPF sur Saint Pierre des Corps qui n'ont ni GHA ni point d'eau, les poubelles débordent, les EM sont pourris.

Les agents subissent des pressions managériales pour tenir les postes.

Réponse :

Un peu gênée, Mme Gourdon se dédouane.

Poubelles et nettoyage à voir en local

Appel à la responsabilité individuelle des agents sur les mesures à respecter.

Pressions managériales, il y a de la tension partout, chacun doit prendre sur soi...



Dans la suite, nombreuses interventions de secrétaires qui reviennent sur les mêmes difficultés. Sur tous les périmètres, les constatations sont les mêmes ou presque.

Les mesures de désinfection des postes de travail (quels qu'ils soient) sont un point noir pour lequel la direction n'a pas de réponse concrète, elle fait donc le choix de laisser cette gestion aux dirigeants locaux qui n'ont pas ou peu de moyens.

Au coup par coup, les DPX écumant les commerces à la recherche de désinfectant et rentrent souvent bredouilles.

La situation critique RPS des agents est à gérer en local aussi... mais comment, sans contact avec les agents.

On a l'impression d'entendre « on fait tout ce qu'on peut, quand on ne peut pas, on ne fait plus mais il faut tenir les postes coûte que coûte ».

Position DR : Dans ce cadre, la direction indique que pour elle, avec les mesures mises en place, les droits de retrait ne sont pas justifiés. Attention aux pressions managériales qui pourraient en découler !

Désaccord de la délégation SUD-Rail : Effectivement la direction ne peut pas avancer des propos fallacieux dans son argumentaire pour faire pression sur les agents afin qu'ils garantissent la production train.

En tant qu'Organisation Syndicale responsable nous nous devons de rappeler à tous notre responsabilité en termes de sécurité, d'intégrité et de santé qui nous incombe quant à la santé des cheminots.

Pour SUD-Rail : *Voir lien ci-dessous :*

la direction a un devoir de résultats en termes de sécurité vis à vis de ses salariés.

La direction ne peut se dédouaner de celle-ci sous couvert d'être condamner judiciairement pour manquement grave à l'application de la loi.

Pour SUD-Rail, la direction ne peut pas non plus avancer des éléments et des faits inexacts.

Voici un résumé de ceux-ci :

- ⇒ Premièrement, conformément à l'application de la loi, les DA sont et restent applicables, tant qu'il n'y a pas eu contestation écrite de la boîte à l'ITT et/ou au TGI.
- ⇒ Deuxièmement, pour qu'un DA puisse être considéré comme caduc (Par IT et Juge), il faut en premier lieu que les principes de prévention soient respectés à minima :

- Réaliser une enquête contradictoire =) PAS FAIT,
- Emettre des avis négatifs ou positifs des membres =) PAS FAIT,



- Prendre en compte les évolutions de prévention préconisées => PAS FAIT,
- Mettre en œuvre les mesures de prévention définie par l'enquête => PAS FAIT,
- Etc....

⇒ Troisièmement, conformément à l'application de la loi les Droit de Retrait (DR) sont et restent valables tant que :

Exercer leur droit de retrait ?

Si les salariés ont un motif raisonnable de penser que certaines situations présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, ils peuvent alors exercer leur droit de retrait et interrompre leurs activités, tant que leur employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.

Qu'est-ce que le droit de retrait ?

Matériel non conforme, locaux non chauffés, absence d'équipements de protection collective ou individuelle, risque d'agression, sont autant de situations susceptibles de justifier le droit de retrait des salariés.

En effet, conformément aux dispositions du Code du travail, le salarié qui estime que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer. C'est ce que l'on appelle le droit de retrait. Ce dispositif, qui est un droit et non une obligation, s'apprécie subjectivement du point de vue du salarié. En effet, le salarié n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie, en raison par exemple d'une installation non conforme ou encore de l'absence d'équipements de protection individuelle. C'est bien au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé.

La notion de gravité signifie que le danger doit être une menace pour la vie ou la santé du salarié, résultant par exemple d'une machine non conforme susceptible de le blesser. L'imminence signifie pour sa part que le risque est susceptible de survenir dans un délai rapproché. Il importe peu que le dommage se réalise immédiatement ou progressivement, du moment qu'il puisse être envisagé dans un délai proche.

Quelles sont les situations de travail pouvant justifier un droit de retrait ?

L'origine du danger peut être diverse : une ambiance de travail délétère, un processus de fabrication dangereux, un équipement de travail défectueux et non conforme aux normes de sécurité, un risque d'agression, l'absence de protection...



Le droit de retrait a notamment été considéré comme justifié pour un salarié chargé de conduire un camion de chantier dont les freins étaient défectueux, ou bien, dans une autre affaire, pour un salarié chargé de nettoyer des voitures dans un atelier où la température avoisinait les 3 °C.

Le danger doit toutefois présenter un certain degré de gravité. A titre d'exemple, le salarié qui quitte son bureau sans autorisation et s'installe dans un autre local au motif que les courants d'air dont il se plaint présentent un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé ne justifie pas son droit de retrait.

Les exemples jurisprudentiels sur la question du droit de retrait sont nombreux. Il convient toutefois d'être vigilant à ne pas en faire de généralités dans la mesure où chaque solution retenue par les juges dépend pour chaque affaire des circonstances de fait.

Quel formalisme le salarié doit-il respecter avant d'exercer son droit de retrait ?

Le retrait du salarié d'une situation dangereuse n'est soumis à aucune condition spécifique, si ce n'est celle d'être en cours d'exécution de son contrat de travail.

En pratique, il est toutefois recommandé, pour le salarié qui souhaite exercer son droit de retrait, d'informer son employeur ou son responsable hiérarchique, en indiquant ses raisons. L'information peut se faire verbalement ou bien par courriel par exemple. Il est en outre préconisé en parallèle d'informer rapidement un représentant du personnel, qui pourra lui-même exercer son droit d'alerte.

En pratique, le droit de retrait signifie-t-il que le salarié rentre chez lui ?

Le salarié qui fait jouer son droit de retrait ne peut pas pour autant rentrer chez lui et doit rester à la disposition de son employeur. Celui-ci peut alors l'affecter temporairement sur un autre poste correspondant à ses compétences, le temps de prendre les mesures de prévention adaptées et de lui donner les instructions nécessaires pour lui permettre de reprendre son activité. Lorsque l'employeur considère qu'il n'existe plus de danger grave et imminent, il peut alors ordonner au salarié de retourner à son poste de travail.

Le salarié peut-il être sanctionné s'il exerce son droit de retrait ?

Aucune sanction, ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

Le salarié peut toutefois être sanctionné si les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies ou si son comportement peut s'analyser en une insubordination ou un acte d'indiscipline.



Ainsi, dans l'affaire concernant le salarié qui avait quitté son bureau au motif que des courants d'air présentaient un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, le refus de réintégrer son bureau d'origine a été qualifié par la cour de cassation d'actes d'indiscipline et a justifié son licenciement.

Enfin, le droit de retrait doit être exercé de telle sorte qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent. Si l'exercice du droit de retrait cause un dommage à un tiers, le salarié fautif pourra être sanctionné, sur le plan disciplinaire, mais également sur le plan pénal.

Peut-on exercer le droit de retrait à plusieurs ?

La situation de danger peut concerner une seule personne ou un groupe de travailleurs. Dès lors, le droit de retrait peut tout à fait être exercé collectivement. Dans un tel cas, chaque salarié informe individuellement son employeur qu'il se retire de la situation de travail dangereuse, ce qui suppose que chacun ait un motif raisonnable de penser qu'il existe un risque grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il convient de noter que le droit de retrait ne doit pas être utilisé par les salariés pour faire valoir des revendications professionnelles (augmentation des salaires, de l'effectif, amélioration des conditions de travail, etc.), relevant pour leur part du droit de grève. En effet, le droit de grève s'entend d'un arrêt collectif de travail en vue de l'amélioration des conditions de travail, alors que le droit de retrait pourra être utilisé par un ou plusieurs salariés tant que leur employeur n'aura pas pris les mesures nécessaires pour supprimer le danger et par exemple, n'aura pas mis en conformité ses machines ou bien n'aura pas renforcé son personnel de sécurité.

Références juridiques

Art. L. 4131-1 à L. 4131-4 du Code du travail.

- Cass. soc., 17 oct. 1989, n° 86-43272 (salarié qui quitte son bureau sans autorisation et s'installe dans un autre local au motif que les courants d'air dont il se plaint présentent un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé : retrait injustifié) ;
- CA Paris, 16 janv. 1992, n° 91/34223 (salarié chargé de conduire un camion de chantier dont les freins sont défectueux : retrait justifié)
- CA Douai 20 avril 2012 N° 11/01756 (salarié chargé de nettoyer des voitures dans un atelier dont la température tournait autour de 3 °C : retrait justifié).
- Cass. soc., 1er mars 1995, n° 91-43406 (défaut de conformité des installations de l'entreprise avec les normes de sécurité : retrait justifié) ;



- Cass. soc., 10 mai 2001, n° 00-43437 (chauffeur de bus qui refuse de conduire un autobus dont il estime que la direction est trop dure et la suspension trop souple, alors que le médecin du travail l'avait seulement déclaré apte à la conduite de véhicules à la direction souple : retrait justifié).
- Circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n° 82.1097 du 23 décembre 1982 et du décret n° 93.449 du 23 mars 1993.

[Lien du site de l'INRS qui explique le procédé du droit de retrait : Cliquez.](#)

Position DR : Sa position concernant le droit de retrait peut être assimilé à :

➤ Mise en danger de la vie d'autrui.

Voir article juridique ci-après : [Article 223-1](#)

- Modifié par [LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 185](#)

Le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Au final, l'état a donné des ordres à FRET qui doit à la fois alimenter les citoyens mais aussi sauver l'économie quelles que soient les conditions.

La direction admet que FRET est bien chargé d'une mission de service avec des aspects vitaux pour la population et absolument nécessaires pour sortir de la crise, on s'en souviendra.

Durée de la réunion, 1h30

La délégation SUD-Rail au CSE FRET.