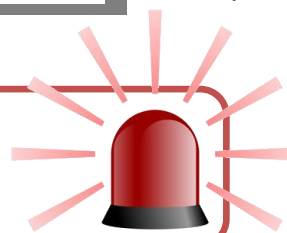




ALERTE !!!



Les CHSCT du site se réuniront ce jeudi 10 Janvier afin de donner un avis sur le projet de réorganisation et de réduction des effectifs.

La CFDT ne donnera pas d'avis sur le plan social et demandera l'intervention d'un cabinet d'expertise indépendant avec un regard extérieur.

La CFDT demande aux membres CHSCT (CGT, CFE, FO et SIA) d'adopter la même position.

Pourquoi ?

Les charges de travail transférées sur les salariés restants et les pertes de compétences risquent de dégrader les conditions de travail.

Il est par conséquent vital d'obtenir un diagnostic précis sur les risques psychosociaux afin de préserver la santé des salariés qui vont rester en activité.

La CFDT encourage les salariés à formuler cette demande d'expertise auprès des délégués CGT, CFE, FO et SIA.



Ce que prévoit le Code du travail

Selon le Code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit être consulté sur tout projet important *"modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail"* (art. L. 4612-8) et sur tout *"plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides"* (art. L. 4612-10).

Autant dire que la plupart des projets de restructuration entrent dans ce cadre.

Lors d'une procédure de consultation sur un plan social, il revient au comité d'entreprise (CE) d'apprécier le projet sous l'angle économique, organisationnel et social. Au CHSCT de s'attacher à comprendre les incidences sur les conditions de travail des salariés qui restent en activité. Il peut le faire de son propre chef; il peut aussi être sollicité par le CE si ce dernier s'estime insuffisamment informé sur les questions de santé et suspend son avis à celui du CHSCT.

Le projet présenté par l'employeur n'offre souvent qu'une vision partielle et très quantitative de la restructuration. Le CHSCT doit demander des informations précises et des documents spécifiques. Outre ses enquêtes et inspections, il peut recourir à un expert agréé (art. L. 4614-12, L. 4614-13) si la complexité des questions posées exige des compétences dont il ne dispose pas. Définie par le CHSCT et financée par l'employeur, la mission ne peut excéder 45 jours. Quant au CE, il dispose pour rendre son avis de 14 à 28 jours selon le nombre de licenciements envisagés, augmentés d'une vingtaine de jours s'il fait appel à un expert. Il est donc impératif de bien articuler les démarches des deux instances.

