

PSE

Avis FORCE OUVRIERE au CHS CT.

C'est le 23 juin dernier que le CHS CT, dans une réunion extraordinaire, a commencé à traiter le sujet du PSE. Lors de cette réunion ont été prises les décisions suivantes (adoptées à l'unanimité des présents) :

- Désignation du Cabinet Technologia en qualité d'expert.
- Validation de la feuille de route du cabinet d'expertise.

Dès le 11 juillet, ce cabinet a préparé un sondage **auprès de 80 salariés** (10 à Gimont et 70 sur Périole.) Les entretiens ont commencé le 18 juillet et se sont étalés sur les semaines 29 et 30.

Le 25 août a eu lieu la pré-restitution de l'étude et le 30 août la **restitution finale**.

Le 9 septembre, l'ensemble des membres de CHS CT et les Représentants Syndicaux demandent **un engagement formel** à la Direction afin de mettre en place des mesures alternatives, amélioratrices et/ou préventives. Celles-ci s'appuient sur les **préconisations issues du rapport de l'expert**.

Suite aux préconisations, la Direction a fait un retour, sur lequel l'ensemble des membres de CHS CT et les Représentants Syndicaux ont de nouveau échangé.

Finalement, la Direction nous a fait un dernier retour afin que nous puissions statuer et le 19 septembre 2016, s'est tenu la réunion pour le CHSCT émette son avis sur les conséquences du projet de restructuration et de compression des effectifs, sur le projet de licenciement collectif pour motif économique et sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi **en matière de conditions de travail, d'hygiène, de santé et de sécurité des salariés**.

1/ LES PRECONISATIONS DU CHSCT COMMUNICATION :

Clarification du périmètre du PSE et planning de déroulement du projet.

Communication et échanges entre la direction et les salariés.

Communication sur les différents volets de la stratégie d'entreprise.

- 👉 **Engagement n°1 :** Poursuivre les roadshows Direction Industrielles en cours jusqu'au 29 septembre.
- 👉 **Engagement n°2 :** Faire un roadshow sur les secteurs hors Direction Industrielle principalement impactés.
- 👉 **Engagement n°3 :** Après la signature de l'accord, renouveler l'opération roadshow incluant la stratégie, le périmètre du projet et le planning de déroulement en fonction des besoins.

2/ LES PRECONISATIONS DU CHSCT ACCOMPAGNEMENT :

Accompagnement du changement pour les managers et les salariés avec des plans de formation spécifiques aux risques psychosociaux du management de proximité.

Plan de formation en fonction des évolutions de poste.

Plan d'accueil et d'intégration des personnes sur les différents sites.

- 👉 **Engagement n°4 :** Mettre en place une réunion d'accompagnement des managers de proximité d'ici au 30 septembre 2016.
- 👉 **Engagement n°5 :** Partager les actions de formation et d'intégration en CHSCT toutes les 4 semaines pendant la durée d'implémentation des mesures.

3 / LES PRECONISATIONS DU CHSCT **SOUTIEN :**

Rendre opérationnel le dispositif de préventeurs.

Conserver la cellule psychologique après le déploiement du projet.

Impact de l'évolution des effectifs sur la charge de travail.

- 👉 **Engagement n°6** : Prolonger la cellule psychologique pendant la durée d'implémentation du PSE.
- 👉 **Engagement n°7** : Partager le cahier des charges de consultation avec le CHSCT.
- 👉 **Engagement n°8** : Intégrer un membre du CHSCT dans le comité de suivi RPS.
- 👉 **Engagement n°9** : Former un groupe de 8 à 10 préventeurs qui travailleront en réseau.
Un membre du CHSCT est déjà proposé dans le comité de suivi RPS (Engagement n°8). Si un membre du CHSCT est volontaire dans le cadre de l'opération « préventeur », il est le bienvenu.
- 👉 **Engagement n°10** : Dans le cadre de l'engagement n°4, partager les alertes sur la charge de travail.

4/ LES PRECONISATIONS DU CHSCT **QUALITE DE VIE AU TRAVAIL :**

Réflexion sur l'aménagement du temps de travail.

Plan de transport.

En séance, le Président du CHSCT a répondu aux dernières interrogations et accepté le principe d'une communication élargie autre qu'au travers du PIC, une fois le calendrier figé. L'avancée significative est l'intégration d'un membre du CHSCT à la commission RPS (chose qui nous a toujours été fermée), et qu'un point de suivi de la formation et de l'intégration soit partagé avec l'ensemble du CHSCT.

FORCE OUVRIERE a exprimé un avis favorable avec réserve sur le point la point 4, où le Président du CHSCT ne souhaite pas mêler les représentants du personnel (dont le CHSCT) aux séances d'accompagnement des managers de proximité.

Du point de vue de la Direction, cet accompagnement va s'apparenter à de l'information et à du coaching dispensé par certains managers. Il est difficile d'appréhender l'aide à la prise en charge des RPS avec de telles mesures. Pour FORCE OUVRIERE, un intervenant spécialisé aurait été mieux indiqué.

FORCE OUVRIERE a donné un avis favorable. Pour la CGT, trois élus ont voté défavorablement, pour la CGC, un élu a voté favorablement, un autre s'est abstenu, car le CHSCT doit rendre un avis tranché.

Considérations FORCE OUVRIERE :

*Résultat au terme de près de trois mois de travail et d'avancées : **avis défavorable du CHSCT alors que toutes les demandes et préconisations exprimées ont obtenues une réponse positive** de la part de la Direction.*

Par ce vote aucun engagement pris par la Direction n'aura de caractère obligatoire.

*Pour FORCE OUVRIERE, ces engagements permettaient de réelles avancées en matière de **conditions de travail, d'hygiène, de santé et de sécurité des salariés**. Hélas certains par dogmatisme sur le sujet, le bloquent et **anéantissent trois mois de travail**.*

Chacun pourra se forger sa propre opinion.