



Annexe 1 :

Lavéra le 16/12/2016

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail EXTRAORDINAIRE sur le périmètre CTL/Supports 16/12/2016 Dans le cadre de la procédure information consultation pour réorganisation de l'activité CTL/pilote

DECLARATION SUD CHIMIE

Objet : Projet de réorganisation de l'ensemble CTL/ unité pilote suite à l'arrêt du Licensing

Monsieur Le Président du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
« CTL/Supports »,

en nous référant après analyse à l'excellent rapport fourni par l'expert désigné CIDECOS, nous, **syndicat SUD CHIMIE**, venons par cette déclaration :

- appuyer l'avis défavorable émis par les membres désignés du CHSCT
- alerter la Direction sur sa responsabilité qui est engagée vis-à-vis de l'impact de sa réorganisation du CTL/ pilote qu'elle a décidé unilatéralement et sans fondement économique sur la santé des travailleurs et leurs conditions de travail.

La santé des travailleurs et de ce fait leurs conditions de travail doivent être la priorité de la Direction :

- que ce soit des travailleurs dont leur poste est maintenu et soumis à une surcharge de travail par compression des effectifs sans diminution proportionnée de la charge de travail,
- que ce soit des travailleurs dont le poste est supprimé mais qu'ils sont obligés d'occuper jusqu'à leur suppression notifiée,
- que ce soit les postes de « support » des autres secteurs qui vont devoir assumer l'activité des postes supprimés sans réévaluation des effectifs.

Au regard des éléments éclairés, objectifs et tangibles exposés dans le rapport CIDECOS, et ce malgré une contrainte forte en terme de délai de temps imposée par la volonté de la Direction d'aller au plus vite, **nous déplorons** :

- la posture de la Direction de ne **pas remettre l'ensemble des documents demandés** par l'expert, pourtant nécessaires à la réalisation de leur enquête,
- l'**absence de prévention primaire** en vue de la problématique des risques psychosociaux, basée sur un cadre comportant 6 facteurs clairement identifiés (intensité et

temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie au travail, rapports sociaux du travail, conflits de valeur, insécurité situations de travail),

- **l'absence de concertation du personnel** potentiellement concerné et touché par la réorganisation, pour évaluer les charges de travail restantes et le nombre de fonctions nécessaires à y associer,

- **l'absence de définitions de fonction** des nouveaux postes créés et **l'absence de clarté du futur organigramme**

Dans le but de se prémunir d'une **aggravation du risque déjà important de trouble à la santé** et à la sécurité des travailleurs que pourrait initier la réorganisation du CTL/pilote, **nous demandons à minima**, en plus des 2 postes de techniciens catalyse maintenus par la Direction que nous saluons :

- La **mise en place immédiate d'une prévention primaire** permettant de réduire les surcharges de travail, d'augmenter les marges de manœuvres, de baisser la pression sur les individus, de favoriser le fonctionnement collectif et de préciser les tâches de travail de chacun et leur champ de responsabilité

- Le **maintien des 2 fonctions d' « assistante et technicienne administrative »** pendant la préservation de l'opérabilité du pilote, et le maintien d'une fonction « technicien administratif » une fois le pilote arrêté et mis en sécurité car ces fonctions ont déjà subi des surcharges de travail dues à des réductions d'effectifs en 2010 puis en 2013.

- Le **maintien d'un « service HSE et maintenance »** au service de la sécurité et de la santé des travailleurs dont les postes sont maintenus dans la nouvelle organisation du CTL car il a été clairement énoncé que la proximité et la confiance de ces supports étaient primordiaux pour que les personnes puissent travailler en toute sécurité

- Le **maintien de la fonction « technicien QC »** dont l'activité est toujours effective au même titre que toutes les activités supports aux licenciés. Cette fonction est d'ailleurs au service du « manager QC », fonction elle maintenue et reconnue dans le nouvel organigramme.

Pour conclure, nous prévenons la Direction qu'un projet de réorganisation peut être rendu impossible si sa mise en œuvre était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés. L' « Entreprise » doit prendre tous les moyens utiles pour identifier les risques y compris les risques psychosociaux susceptibles d'être induits par la nouvelle organisation.

M Gaëtan basset
Délégué syndical SUD CHIMIE

