

Le CHSCT ADP

La position FO

- Depuis plus d'un an, FO fait le diagnostic suivant:
- Les dysfonctionnements du CHSCT en place depuis plus de 20 ans doivent être réglés et la structure doit évoluer.
- La décision arbitraire de l'inspection du travail n'est pas pertinente et peut accélérer l'éclatement d'ADP par établissements distincts.
- La mise en place des 7 CHSCT n'a fait qu'augmenter les dysfonctionnements de l'instance.
- Il faut définir l'arbre des causes des dysfonctionnements, s'en remettre à un expert et définir des pistes.
- Reprendre la négociation entre la direction et le CE pour trouver une solution négociée dans l'intérêt du personnel.

Le CHSCT « des 21 puis des 23 »

- Il est issu d'un équilibre entre les défenseurs de la décentralisation, avec deux sous-comités géographiques, et ceux défenseurs de l'unicité, avec un CHSCT central unique.
- De fait les deux sous-comités n'ont pas d'existence juridique et la répartition des responsabilités entre sous-comités et comité central mal définies.
- L'absence de structures verticales et transversales ne permettent pas une bonne analyse du document unique, des risques par familles de métiers, au détriment du préventif.
- L'interface avec le service du travail est ambigu au détriment de l'indépendance de l'IRP
- Le nombre de 23 n'a pas évolué malgré un développement des effectifs et de la complexité des infrastructures, notamment à CDG.

La mauvaise solution des 7 CHSCT

- Alors qu'elle est censée rapprocher du terrain les élus, elle adapte en réalité les CHSCT à la réorganisation d'ADP par UO, sous la houlette des responsables d'UO, se situant de fait dans une logique d'établissements distincts (ex: l'escale).
- Elle place la responsabilité des présidences de façon décentralisée avec aucun pouvoir central.
- Elle prévoit un CHSCT qui coordonne les 7 CHSCT, mais ADP ne mettra en place qu'un pseudo comité de coordination refusant de lui donner la valeur juridique et organisationnelle d'un CHSCT.

Un imbroglio juridique

- Le Tribunal administratif saisi par le CE est en cours et peut ensuite faire l'objet d'appel.
- La Cour de Cassation a aussi été saisie par la direction contre le jugement du T.I.
- La direction de fait se situe en double délit d'entrave pour la non reconnaissance des élus et la non application de l'accord sur les moyens de 86 qu'elle a dénoncée unilatéralement.
- La direction prétend que le délit d'entrave vient du grand collège pour refus d'appliquer une décision du directeur du travail.

Les grands axes proposés par Technologia

- Il préconise de définir plusieurs CHSCT en fonction de la topographie des plateformes et bâtiments, avec une ventilation équilibrée des effectifs.
- Il préconise de créer un CHSCT central regroupant deux élus par CHSCT géographique pour coordonner les CHSCT locaux et s'occuper des questions centrales (plan annuel, bilan annuel, politique de prévention...).
- De créer des commissions ad hoc missionnées pour travailler sur les problèmes transversaux ou verticaux, par famille de risque en fonction du document unique afin d'améliorer l'action préventive.
- De prévoir l'unicité tant du côté direction en demandant que tous les CHSCT soient présidés par le représentant central de l'établissement unique ADP, que côté syndicats avec un représentant syndical central siégeant dans chaque CHSCT.
- De recadrer plus clairement les rapports, interactions et missions respectives entre le service sécurité du travail et les élus du personnel, dans un cadre d'indépendance plus strict.

Création des CHSCT locaux

- La méthodologie utilisée doit s'appuyer sur:
- **La logique topographique** pour permettre une présence immédiate en cas d'accident de travail, de danger grave et imminent et en matière de prévention.
- **Les effectifs** concernés pour tenter d'avoir une structure globale équilibrée.
- En cas d'appartenance à des familles de métiers identiques, **privilégier la cohérence** (ex: rattacher la CTFE à la zone technique de CDG, et raccrocher T3 à CDG...)
- Créer des CHSCT regroupant tous les terminaux de CDG2 et d'Orly, sud et Ouest.
- Regrouper les zones des métiers techniques, et les administratifs d'Orly avec ceux de Raspail.

Le CHSCT central de coordination: son rôle

- Être informé et consulté au niveau de la direction générale d'ADP.
- Effectuer des enquêtes et analyses sur les risques professionnels transversaux d'ADP.
- Formuler des propositions de mesure de prévention en relation ou en contradiction avec le plan.
- Coordonner les CHSCT locaux par la mise en place de commissions ad hoc.
- Formuler des propositions en vue d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des agents d'ADP (temps de travail, transport collectif...)

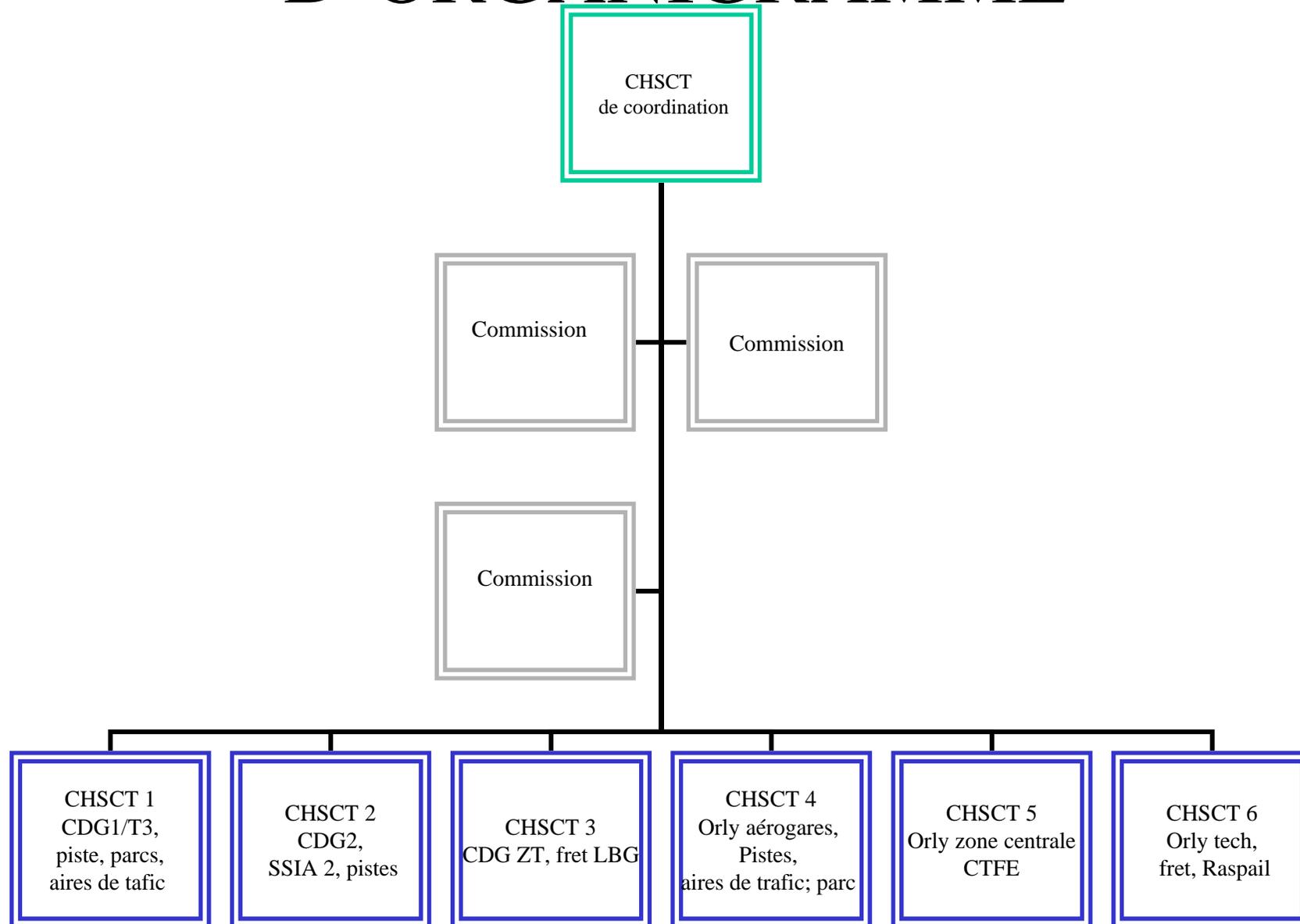
Les CHSCT locaux: leur rôle

- Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.
- Améliorer les CT du personnel concerné.
- Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires dans la zone géographique couverte par le CHSCT.
- Être informé et consulté avant toute décision modifiant les CT.

Les risques importants et la mise en place de commissions

- Il est nécessaire sur certains risques importants, de mettre en place des commissions ad hoc, en missionnant un certain nombre d'élus pour travailler pendant une période définie sur le risque et faire des propositions au niveau central.
- Création d'une commission sur demande d'un CHSCT.
- Commission sur demande du CHSCT de coordination à certain(s) CHSCT (ex. risque lié à la co-activité).
- Commission sur demande du CHSCT de coordination à tous les CHSCT.

POSSIBILITE D'ORGANIGRAMME



- Réunir d'urgence les instances compétentes pour définir les meilleures structures pour répondre aux besoins du personnel d'ADP, de ses sous traitants et au delà de tous les personnels travaillant sur les plateformes.
- Mettre un terme aux différentes instances en cours
- Renégocier l'accord de 86.