

## Missions et fonctionnement du CHSCT.

Nés en 1947, les Comités d'hygiène et de sécurité ont vu, voici vingt ans, leur champ d'action élargi aux conditions de travail.

Un CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est obligatoirement institué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés.



**Respect des  
Salariés.**

## Les différentes missions du CHSCT.

La mission générale du CHSCT est, notamment, de veiller au respect des prescriptions légales et réglementaires relevant de ses domaines de compétence. Il doit ainsi contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise (y compris les travailleurs temporaires et ceux d'entreprises intervenantes), en remédiant aux situations dommageables qu'il aura pu constater.



### La situation de risque grave et imminent.

Tout salarié peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, sous réserve de ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque.

Il signale immédiatement la situation dangereuse à l'employeur, ce dernier ne pouvant pas l'obliger à reprendre son activité en cas de persistance du danger et n'ayant pas le droit de le sanctionner ni d'effectuer une retenue sur son salaire.

L'employeur est alors tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du CHSCT et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier au danger.

**Le point sur...**

**Le rôle des élus  
DP et CRE.**

**Le CHS-CT**

**LA CFDT  
PARTOUT**

**AVEC  
VOUS**

## Qui sont les Délégués du Personnel ?

**E**lus pour 3 ans par les salariés de leur établissement, ils représentent le personnel face à la direction du centre.

## Le DP CFDT est un acteur syndical de proximité.

**P**roche et à l'écoute des salariés:

- ⇒ Il facilite leur expression sur tous les sujets pour comprendre leur situation et leurs demandes;
- ⇒ Il les informe de leurs droits issus du Code du Travail mais aussi des textes qui régissent l'entreprise;
- ⇒ Il leur rend régulièrement compte de ses actions par l'affichage de comptes rendus de ses rencontres avec l'employeur.

## Les réunions des Délégués du Personnel:

**L**es DP doivent être reçus au minimum une fois par mois par le directeur du centre.

Les questions doivent être remises par écrit 48 heures avant la réunion.

Lors de la réunion, le directeur donne une réponse précise aux DP.

Le directeur dispose ensuite d'un délai de 6 jours pour établir un compte rendu écrit de ses réponses qu'il doit afficher pour en informer les salariés.

A l'AFPA, les DP ont des compétences « **élargies** » sur des sujets qui sont habituellement du ressort d'un comité d'entreprise. Ainsi ils participent aux débats sur la situation économique, l'organisation du travail et le plan de formation du personnel de leur établissement.

## Qui sont vos représentants au Comité Régional d'Établissement ?

**E**lus pour 3 ans par les salariés de leur région, ils représentent le personnel face à la direction régionale.



Car c'est bien à ce niveau de l'AFPA que les décisions sont prises, le directeur régional est un véritable patron dans sa région. Avec la décentralisation, ses pouvoirs vont se trouver renforcés. Cette instance est de plus en plus incontournable.

## Information et consultation obligatoires:

Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel.

## Consultation:

**L**e CE ayant une compétence sur la structure et le volume des effectifs, il est consulté avant toute décision ayant des conséquences sur l'emploi, en particulier en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique. En ce qui concerne la gestion prévisionnelle des emplois, l'employeur doit annuellement apporter des explications sur les écarts éventuels entre les prévisions et les évolutions de l'emploi au cours de l'année passée et sur ses prévisions pour l'année à venir.

Adhérent  
à la **CFDT**



Des droits  
en **Plus**

**CFDT** le parti pris de la solidarité