

CSE : les enjeux des nouvelles instances de représentation des salarié-e-s

Aujourd'hui

Comité d'entreprise (CE)

Les élu-e-s suivent la marche de l'entreprise, les aspects économiques, les réorganisations, les projets majeurs, les effectifs, les accords et les documents obligatoires. Cela nous permet de détecter des évolutions potentiellement très négatives pour les salarié-e-s et pour l'avenir industriel de ST.

Par exemple, en 2015, les élu-e-s ont pu vous avertir et intervenir auprès des pouvoirs publics locaux et nationaux, ce qui a permis d'éviter des licenciements secs dans les projets d'arrêt de l'activité digitale (restructuration CPD 2016).

Délégués du personnel (DP)

Ce sont des élu-e-s de proximité qui recueillent vos questions du quotidien, vos préoccupations tous les mois. Ils vous accompagnent en cas de difficultés, y compris devant la DRH si besoin.

Comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) :

Les élu-e-s rencontrent la direction sur tous les problèmes de sécurité et de santé (troubles Musculo-Squelettiques, Risques Psycho-Sociaux...), les harcèlements moral et sexuel, le suivi des accidents du travail...

Ils inspectent les bâtiments et peuvent venir en appui du CE sur l'impact sur la santé et les conditions de travail, lors des réorganisations.

Ces élu-e-s peuvent faire des préconisations, des enquêtes et des expertises externes. De plus sur les sites industriels et surtout SEVESO, le rôle des CHSCT est renforcé sur les aspects environnementaux et risques industriels.

Suite aux ordonnances Macron, ces instances disparaissent pour être remplacées par une seule instance : le Comité Social et Economique (CSE) qui reste largement à définir par accord d'entreprise.

Ce que propose la direction

	Effectifs CDI	Actuellement		Après les élections		Variation	
		élus titulaires CE+CHSCT+DP	Heures de délégations	élus titulaires CSE	Heures de délégations	du nb d'élus-e-s	du nb d'heures
Crolles	3699	60	1400	26	728	-34	-672
Rousset	2550	34	600	24	624	-10	24
Grenoble	1893	30	570	21	546	-9	-24
Tours	1274	25	415	18	432	-7	17
Paris	215	15	210	10	220	-5	10

Sur de nombreux points, la direction cherche à imposer le minimum des ordonnances Macron :

- Les ordonnances prévoient un nombre d'élus-e-s plancher et potentiellement des représentant-e-s de proximité. **La direction applique le plancher et refuse les représentant-e-s de proximité.** Seuls les élu-e-s titulaires auront des heures de délégations (en moyenne autour de 26 h).
- La direction veut aller sur une réunion mensuelle mixant l'ensemble des thèmes dans un temps déterminé, calculé sur la base des CE seuls (en moyenne 4 heures), sans la présence des suppléant-e-s. La base actuelle est plus proche de 2,5 jours par mois en moyenne (CE+DP+CHSCT) et la présence des suppléant-e-s est admise.
- Une commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) obligatoire est mise en place avec quelques maigres moyens supplémentaires. **La direction a exprimé le souhait que les Risques Psycho-Sociaux ne soient plus traités et que les conditions de travail soient suivies par une autre commission sans obligations légales.**

La direction veut créer 3 commissions thématiques regroupant les commissions actuelles, diminuant par trois le nombre de réunions :

- GPEC (formation, emploi et employabilité)
- Diversité (égalité femmes/hommes, handicap et insertion)
- Quotidien (restaurant, logement, déplacements et conditions de travail)

Si la première ne pose pas trop de problème, **l'association handicap+insertion+égalité femmes/hommes interroge sur la vision de ST concernant la place des femmes dans l'entreprise... Et reléguer en fin de tableau les conditions de travail après le restaurant, le logement et les déplacements, montre l'intérêt de la direction pour nos conditions de travail !**

Gestion des œuvres sociales

Ce point n'est presque pas abordé dans la négociation. **Les budgets ne sont pas garantis. Et les moyens des élu-e-s pour assurer la gestion sont en baisse.** Par exemple, la ou le secrétaire bénéficie actuellement sur les gros sites d'un quasi temps plein. Elle ou il ne bénéficiera plus que d'un quart temps pour assurer son rôle dans le CSE (qui regroupe CE plus CHSCT plus DP) et l'organisation des œuvres sociales. Celles-ci seront forcément impactées.

→ Si la direction insiste sur l'attractivité des œuvres sociales notamment lors des embauches, elle ne reconnaît pas le travail et la responsabilité des élu-e-s.

Conditions de négociations

Elles sont cadrées dans le temps car elles doivent être terminées en juin pour l'organisation des élections en fin d'année. Tous les syndicats ont fait des propositions mais la direction ne s'engage pas et change les bases discutées à chaque réunion. Le peu qui est accepté par la direction concerne des détails et représente des clopinettes.

Les enjeux de ces négociations sont énormes et nous concernent toutes !

La direction se réjouit de ces nouvelles instances car :

- Elles limitent l'interaction entre les salarié-e-s et les élu-e-s qui auront moins de temps pour être sur le terrain,
- Elles obligeront les élu-e-s à survoler des sujets multiples plutôt que d'être experts en certains domaines et donc de lui tenir tête,
- Elles obligeront les élu-e-s à faire des choix dans les sujets traités.

Tout ceci est contraire à notre vision du syndicalisme.

Ce qui se joue dans les « négociations » en cours, ce n'est pas de la cuisine qui concernerait les syndicalistes et les élu-e-s. C'est notre capacité à NOUS TOUTES, salarié-e-s, de NOUS défendre.

Au cours de l'histoire, il y a eu, suite à des luttes et à des lois, création d'instances (CE, DP, CHSCT) et de moyens (élu-e-s ayant des heures et un minimum de protection juridique face au risque de licenciement), pour que les salarié-e-s soient moins démunis face au pouvoir patronal. Car l'entreprise n'est pas un lieu démocratique. C'est un lieu où règne un pouvoir fort. Il faut donc l'équilibrer – un peu ! – pour limiter l'arbitraire des dirigeant-e-s. Aujourd'hui les ordonnances Macron donnent la possibilité aux entreprises de réduire fortement ces contre-pouvoirs. Et ST ne s'en prive pas ! Ces discussions nous concernent donc directement, dans notre capacité à nous défendre.

Ce que la CGT demande

- **Des représentants de proximité** en plus des élu-e-s du CSE avec des vrais moyens en droits et en heures, et non pas seulement certain-e-s des suppléant-e-s participant aux commissions.
- **Une articulation précise entre les commissions et le CSE** : les commissions doivent être de vrais outils pour le CSE et non une façon d'enterrer les problèmes et de limiter les débats en CSE,
- Un plein temps pour la ou le secrétaire de CSE,
- Un accompagnement en fin de mandat pour que els élu-e-s soient assuré-e-s de retrouver une situation d'emploi normale,
- **Des moyens pour tous les membres des commissions** et en particulier de la commission CSSCT qu'elles ou ils soient titulaires ou non,
- **Un temps de réunion CSE non borné** : la réunion doit pouvoir couvrir tous les points demandés par les élu-e-s, sans contraintes de temps. Aucune heure passée en réunion ne doit être décomptée des heures de délégation.