

# Le comité social et économique nouveau est arrivé

Suite aux récentes évolutions des lois relatives au travail faisons un point.

## QU'EST-CE QUI CHANGE ?

Sous prétexte de simplifier les instances représentatives du personnels, les comités d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et les comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) sont supprimés et remplacés par une instance unique, le comité social et économique (CSE.)

Les modalités de fonctionnement du CE et des DP (nombre d'élus, nombre de réunions, heures de délégation) étaient fixées par la loi ; pour le CSE quasiment tout est négociable par accord local. **Le minimum légal est très bas et s'applique en l'absence d'accord.** En clair, la loi donne le pouvoir aux patrons.

## QUE PEUVENT Y PERDRE LES SALARIES ?

Les CHSCT sont particulièrement touchés : sur GEN, nous avons actuellement 4 CHSCT, un par unité, avec un total de 27 mandatés dont la plupart n'ont pas d'autres mandats. Ils se sont formés et ont acquis des compétences propres à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ; ils sont proches du terrain et accessibles aux salariés, ils permettent d'anticiper et de traiter les problèmes locaux là où ils apparaissent.

Avant, les syndicats présentaient des listes avec un souci d'efficacité : au CE 8 personnes intéressées par l'aspect économique et social du site ou par la gestion des activités socio-culturelles, aux DP 12 personnes aptes à défendre les droits des salariés, aux CHSCT des gens motivés par les aspects SSE, compétents en hygiène et sécurité et appartenant à l'unité qu'ils représentaient. Désormais, ce seront les élus du CSE qui devront **assurer tous les rôles** et devront **avoir toutes les compétences**. La répartition des élus sera le fait des élections, **certaines unités pourront être dépourvues de représentant**. Et leur nombre ? Pour remplacer les 47 élus titulaires actuels, la loi prévoit 20 élus au CSE.

Ensuite ces représentants poly compétents devront faire le travail en moins de temps, la loi prévoit en effet une baisse drastique des heures de délégation.

Un accord doit préciser par écrit tout ce qui n'est pas écrit dans la loi. Tout oubli ramènera au minimum légal, et comme la loi n'aborde pas tous les sujets, ce sera souvent zéro. Pour que la représentation des salariés soit efficace, il faut qu'elle en ait les moyens.

## QUE PROPOSE L'UNSA ?

Le principal piège est le manque de moyens et le report en réunion plénière site du traitement de sujets plus faciles à comprendre en local : ceci pourrait entraîner un engorgement du CSE.

Nous demandons

- l'existence d'un CSE dans chaque établissement, d'un CSE central au niveau Safran Aircraft Engines et d'un CSE groupe, puisque les prises de décisions sont faites dans ces trois niveaux. Eh oui, la loi ne l'impose pas !

- le **CSE doit avoir les prérogatives des actuels CHSCT** sur les démarches d'analyses de risques, les enquêtes maladies professionnelles et accidents, le suivi des risques, le suivi des travaux issus des inspections, le CSE doit être destinataire des résultats des analyses et des risques de maladies professionnelles.
- Le **CSE doit avoir les prérogatives des actuels DP** et traiter les réclamations individuelles et collectives.
- Les réunions récurrentes du CSE doivent être mensuelles. Tous les sujets doivent être traités mensuellement, éventuellement dans des réunions exceptionnelles dédiées ou des commissions.
  - Outre les commissions obligatoires, nous demandons **une commission santé sécurité et condition du travail (CSSCT) par unité**, une commission responsabilité sociale d'entreprise (RSE)

Et, pour ce qui concerne les moyens :

- Les heures de délégations d'un élu titulaire au CSE doivent être de 75h par mois : c'est nécessaire pour analyser et critiquer les nombreux documents fournis par la direction sur des sujets aussi variés que la stratégie sociale de l'entreprise, la formation, la SSE, etc.
- Les commissions obligatoires (économique, formation, égalité, logement, des marchés, RSE) doivent se réunir 2 fois par an pour des plénières, avec des exceptionnelles si besoin.
- Les membres des commissions ont besoin de 20h supplémentaires par mois et par commission
- Les quatre CSSCT doivent se réunir mensuellement.
- Les membres des CSSCT ont besoin de 20h de délégation supplémentaires par mois.
- Le secrétaire du CSE et les présidents de chaque commission ont besoin de 10h de délégation par mois en plus pour organiser leur instance.
- Les commissions non obligatoires (vacances, enfances, etc.) doivent donner lieu à 4h de délégation, le double pour le président (c'est ce qui existe actuellement.)
- Une réunion exceptionnelle du CSE doit être programmée si au moins deux élus le demandent.
- Les frais de mission des élus doivent être remboursés comme actuellement, c'est-à-dire comme des missions Safran, que ce soit pour les réunions plénières, exceptionnelles ou préparatoires.

La loi permet à la direction d'organiser des réunions plénières par vidéo conférence : cela ne nous semble à proscrire car ce n'est pas adapté à ce type de réunion.

Enfin, pour minimiser les lacunes de la nouvelle organisation, la loi ouvre la possibilité de représentant de proximité (RP), dont le rôle et les moyens ne sont pas définis. L'UNSA propose de nommer des RP pour assurer

- une assistance juridique aux salariés et un appui pour leurs réclamations
- une remontée d'information salariés >>> CSE (réclamations individuelles et SSE)
- des visites mensuelles par unité
- un premier niveau de médiation dans les conflits locaux,
- le recueil et le suivi des demandes d'intervention et de travaux relevant de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail
- un exercice du droit d'alerte par délégation du CSE

UNSA : UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES  
**LE CHOIX D'UN COMBAT POSITIF**

