

Les Comités d'Entreprise, les Délégués du Personnel (DP), les Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) ont été fusionnés par les lois Macron en une seule instance appelée CSE. La mise en place, l'organisation, les moyens dont disposera ce CSE doivent être négociés dans chaque entreprise.

Afin de compenser la baisse du nombre d'élus, le législateur propose le recours à des Représentants de Proximité : salariés non élus qui seront désignés par le CSE sur les sites.

**Pour mémoire :** Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Ainsi, les élus du CSE ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Le CSE s'organise en Commissions dont certaines sont obligatoires et d'autres facultatives.

## **VOICI UN PREMIER BILAN DES NÉGOCIATIONS EN COURS AU 1ER JUIN.**

### **Organisation générale du CSE**

Lors de la réunion du 31 mai, nous sommes tombés d'accord sur un CSE composé de 30 titulaires et 30 suppléants. Ces derniers seront élus par les salariés des cinq sites et représenteront donc l'ensemble des salariés.

#### **Point de désaccord**

- Les moyens en temps alloués aux membres des commissions importantes sont insuffisants. La direction propose d'ajouter seulement 15h de délégation au secrétaire du Comité.

#### **Notre position**

- *Le nombre d'heures allouées doit être en rapport avec l'importance et la complexité des tâches à réaliser.*
- *Nous considérons par exemple qu'un mi-temps doit être accordé aux secrétaire et trésorier-e du CSE qui ont, au titre de la gestion des œuvres sociales, à gérer un budget de plus d'un million d'euros.*

### **La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)**

Cette commission remplacera les 5 CHSCT (25 élus actuellement sur les sites). Elle sera chargée de tous les problèmes de santé et sécurité. Pour être utile aux salariés, elle doit être présente au plus près des salariés et recueillir toutes les informations des sites. Elle devra suivre tous les sujets santé et sécurité pour l'ensemble de l'entreprise.

#### **Points de désaccord**

- Lors de la 4<sup>ème</sup> réunion de négociation, nous étions tombés d'accord sur le nombre de 15 membres pour cette commission. Au cours de la 5<sup>ème</sup> réunion, la direction dit vouloir revenir à 10 membres.

- Concernant le nombre de réunions annuelles, la direction souhaite s'en tenir au minimum imposé par la loi, soit 4 réunions par an.

### **Notre position**

- *15 personnes sont un minimum pour suivre l'activité de plus de 3500 personnes réparties en 5 sites, avec 3 usines, 2 centres d'essais, des labos très différents et de nombreuses formes d'organisations du travail.*
- *De la même façon, nous sommes convaincus que cette commission doit se réunir plus régulièrement afin d'être proactive en matière de protection de la santé.*

### **Représentants de proximité (désignés par le CSE)**

Les représentants de proximité comblent le vide résultant de la suppression des établissements distincts et par conséquent de la disparition des délégués du personnel sur les sites.

### **Point de désaccord**

- La direction accepte la possibilité de représentants de proximité, mais en faible nombre et sans réunions régulières avec l'employeur sur chacun des sites.

### **Notre position**

- *Le rôle des RP est de remonter les problèmes, les questions des salariés des sites, de veiller au respect du code du travail, de collecter et traiter au plus près tous les problèmes de santé et sécurité au travail en lien avec le CSSCT.*
- *Il est indispensable qu'une commission qui représente les salariés sur un site puisse rencontrer régulièrement la direction locale et qu'un compte-rendu soit diffusé aux salariés, comme c'était le cas pour les questions DP.*
- *Le nombre de représentants de proximité doit être suffisant pour prendre en compte les besoins de tous les secteurs de l'entreprise (site, équipes, unité d'organisation...).*
- *Les RP doivent disposer d'un nombre d'heures de délégation suffisant pour exercer leur mandat.*
- *Pour rappel, jusqu'à maintenant, chaque établissement avait les DP et le CHSCT pour remonter et traiter les besoins des salariés.*

### **Mode de désignation des RP**

Toutes les organisations sont d'accord pour que ces personnes soient désignées proportionnellement aux résultats de chaque site lors des élections.

### **Point de désaccord**

La direction voudrait que les RP soient désignés exclusivement parmi les membres élus au CSE.

### **Notre position**

- *La loi prévoit la possibilité de désigner des salariés qui n'ont pas été élus au CSE.*
- *Cela apporte une souplesse qui garantit une représentation de chaque établissement.*