**Elections des membres du Comité Social et Economique (CSE).**

Nous sommes à l’aube de la mise en place du nouveau Comité Social et Economique (CSE).

Le CSE sera l’unique instance représentative du personnel et remplacera les anciennes instances représentatives suivantes : Délégué du Personnel (DP), Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et Comité d’Etablissement (CE).

Cette instance a été créée par l'[ordonnance](https://fr.wikipedia.org/wiki/Ordonnance_en_droit_constitutionnel_fran%C3%A7ais) n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à *la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.*

Ces élections sont un moment important pour la démocratie sociale de l’établissement.

Chaque salarié(e) doit prendre toute sa place dans la Vie Sociale et Professionnelle de notre Etablissement en élisant ses représentants ou en s’engageant sur les listes présentées par les organisations syndicales.

Chaque organisation syndicale tentera de vous démontrer qu’elle est la mieux placée pour défendre vos intérêts en tant que salarié de l’établissement de Vierzon. Ce sera à chacun(e) de vous de se faire sa propre idée en faisant le bilan des 3 dernières années et les propositions qui seront faites pour votre Avenir.

Le résultat de ces élections déterminera la représentativité des organisations syndicales qui pourront négocier avec la direction locale, celle de la SNC PAULSTRA, celle du groupe HUTCHINSON et celle de la branche de la Métallurgie.

**Ces élections vont donc jouer un rôle majeur pour défendre et développer notre mission dans l’établissement, améliorer notre statut social et nos conditions de travail, faire valoir nos droits.**

Prolongement de l’action collective, votre vote sera déterminant pour faire vivre la démocratie sociale, construire un rapport de force s’il en était besoin.



A tous les niveaux, la démocratie sociale et la représentativité syndicale doivent être renforcées. Les salariés de l’établissement de Vierzon, comme le reste du monde du travail, ne doivent pas rester spectateurs des transformations qui le concernent en premier lieu.

La CGT, avec vous, entend mettre en mouvement le plus grand nombre de salarié(e)s afin de construire notre avenir professionnel :

* Pour imposer d’autres choix que les reculs sociaux par le patronat et le gouvernement
* Faire entendre vos revendications, vous défendre et faire valoir vos droits
* Faire vivre la démocratie au sein de l’établissement avec des comptes rendus réguliers de l’action des élu(e)s CGT et le développement des consultations directes des salariés
* Peser sur les choix opérés par notre direction (locale, de la SNC ou du Groupe)
* Travailler dans un esprit constructif de dialogue social
* Pour défendre sans condition les salariés comme en ont bénéficié tous ceux qui ont sollicité l’appui de la CGT
* Œuvrer pour la partie sociale
* Faire aboutir vos revendications

C’est exercer sa citoyenneté.

C’est permettre aux élus de remplir ses fonctions avec le plus de représentativité possible.

C’est pérenniser une fonction qui va au-delà de la personne élue.

**Attributions du CSE**La délégation du personnel au CSE a 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.  
  
Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.  
  
Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.  
  
**Expression des salariés**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.  
  
**Organisation générale de l'entreprise**Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :  
  
- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;  
- la modification de son organisation économique ou juridique ;  
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;  
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;  
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CSE peut afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

**Commission Santé et Sécurité dans l'entreprise**Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l’exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

Elle peut par exemple prendre en charge, par délégation du CSE l'analyse des risques professionnels, peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement, etc.

**Propositions**Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires  
  
**Consultation**Le CSE, pour les entreprises de plus de 50 salariés, sera consulté sur les trois temps d’information-consultation issus de la loi Rebsamen : les orientations stratégiques ; la situation économique et financière de l’entreprise ; la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi.

**Droits d'alertes**Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte :  
  
- en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ;  
- en cas de danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement ;  
- s'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ou de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD).



*[](https://www.google.fr/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjo1pSVj5LUAhXC7BQKHYcRDxsQjRwIBw&url=https://www.cftcthales.fr/2017/02/27/accord-croissance-emploi-jeudi-23-fevrier-2017/&psig=AFQjCNE6q-CZ0c1LXs8HymVvw9TfOjQuKQ&ust=1496044712647048)*

*Le DS représente son syndicat auprès de l’employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Il peut notamment assister le salarié qui le souhaite lors d’un entretien préalable à une sanction disciplinaire. Il assure par ailleurs l’interface entre les salariés et l’organisation syndicale à laquelle il appartient. Mais c’est essentiellement sa fonction de négociateur qui fonde sa spécificité. Le délégué syndical est donc appelé à négocier chaque fois que l’employeur souhaite l’ouverture de discussions en vue de la conclusion d’un accord. Il négocie les accords d’Etablissement (Temps de travail, Négociation interne suite NAO, Handicap, Protocole pré-électoraux, etc.......) et leur donne une valeur juridique en les signant avec l’employeur.*

* Le niveau de « pouvoir » d’un syndicat dans un établissement se calcule en pourcentage des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires du Comité Social et Economique. Ce résultat est capital pour déterminer le poids de Négociation du syndicat afin d’obtenir les meilleures Avancées Sociales et éviter les reculs sociaux.*

*Voici le résumé :*

1. *< à 10 % des suffrages exprimés titulaires CSE : le syndicat n’est pas représentatif, il ne sera pas présent aux négociations dans l’établissement.*
2. *> à 10 %: le syndicat est représentatif pour la durée du mandat, il peut nommer un Délégué Syndical (DS) qui sera convoqué à chaque négociation.*
3. *50 % + 1 voix: seuil nécessaire pour qu’un accord soit validé dans l’Etablissement.*
4. *30 % des suffrages exprimés: possibilité de déclencher l’organisation d’un référendum. Ce sont alors les salariés qui détermineront si l’accord est valide par leur vote à 50 % + 1 voix.*

* *A noter : ces voix des votes titulaires CSE servent également à déterminer la représentativité dans la SNC Paulstra, Groupe Hutchinson et TOTAL, Branche de la Métallurgie, etc…*

* Communication permanente :
  + Distribution de tracts sur le site
  + Affichage de documents dans les panneaux d’affichage
  + Comptes-rendus systématiques des réunions DP et CE
* Négociation permanente :
  + Validation de l’Accord Intéressement
  + Validation de l’Accord Egalité Homme – Femme
  + Validation de la Charte Qualité de Vie au Travail
  + Validation de l’Accord Dons de jours pour enfant ou conjoint gravement malade
  + Embauches en CDI de plusieurs intérimaires
  + Défense des salariés au cours des entretiens pour sanction
* Participation active dans les réunions à tous niveaux :
  + Délégué du personnel : > 500 questions abordées
  + Comité d’Etablissement + CHSCT : Participation active des élus : voir Procès Verbaux
* Comité Central d’Entreprises
* Participation active dans les manifestations lorsque la négociation devient impossible :
  + NAO / Loi Travail
* Participation active dans le rôle Social du CE :
* Responsabilité dans les Instances via nos mandats locaux :
* Secrétaire du CE
* Secrétaire adjoint du CE
* Trésorier adjoint du CE
* Maintien du bilan des 3 dernières années et en plus :
* Formation des nouveaux élus pour préparer l’avenir du Comité Social et Economique
* Etre encore plus présent sur la Stratégie Economique de notre Etablissement et anticiper les nouvelles Technologies
* Objectif du maintien à minima de notre effectif CDI
* Etre encore plus proches de tous les salariés
* Combattre l'individualisme pour améliorer le collectif
* Reconnaissance de la Pénibilité via le travail en équipe, le bruit, la chaleur avec départ anticipé (comme dans certains Groupe)
* Mise en place du temps partiel choisi pour tout salarié
* Mise en place de nouveaux accords Groupe : Chèque Vacances, Bourses d’Etude
* Amélioration de la Mutuelle avec prise en compte des Médecines douces, revoir les événements pour changer d’option
* Un local CE digne d’1 grand Groupe avec matériel informatique adaptés pour les salariés et un espace convivial
* Des permanences adaptées à tous les salariés
* Mise en place de nouveaux avantages : chèque Cadoc, CESU
* Coordination des Comités d’Etablissement Hutchinson pour optimiser vos avantages
* Mise en place de séjours, sorties, activités
* Mise en place de partenariats avec les commerces de Vierzon, voir alentours.



**CGT PAULSTRA**