

Elections des membres du Comité Social et Economique (CSE)

Les 4 premières années « en mode CSE » se terminent au mois d'avril. Pour rappel, auparavant les Instances Représentatives du Personnel (IRP) étaient réparties en : Comité d'Etablissement (CE), Délégué du Personnel (DP) et Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) avec la participation aux réunions préparatoires et plénières des titulaires et des suppléants.

Aujourd'hui, nous sommes forcés de constater que la diminution des moyens des élus au CSE, en termes d'heures de délégation et de nombre d'élus, entrave le fonctionnement régulier de cette instance et, par voie de conséquence, les marges de manœuvre des représentants du personnel pour prendre leurs missions à bras-le-corps. La mise en place du CSE, telle qu'elle se déroule sur le terrain, va à l'encontre de la logique de simplification et d'efficacité qui a été mise en avant pour sa création, c'est bien dommage !

La CGT avait bien compris que les Ordonnances du 22 septembre 2017 ne seraient pas là pour aider les représentants du personnel et donc les salariés, bien au contraire ! C'est pour cela que notre syndicat les a combattus pendant des mois dans la rue afin qu'elles ne soient pas mises en place. Mais, comme d'habitude, certains syndicats réformistes s'empresseront de saisir leur stylo pour accompagner le Gouvernement dans la destruction de « nos conquies sociaux ».

Ne me parlez pas d'acquis sociaux mais de conquies sociaux, car le patronat ne désarme jamais.



Ambroise Croizat

www.citation-celebre.com

**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 4 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.

VOTER est IMPORTANT

VOTER

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.

MISSIONS ET COMPETENCES DU CSE

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).

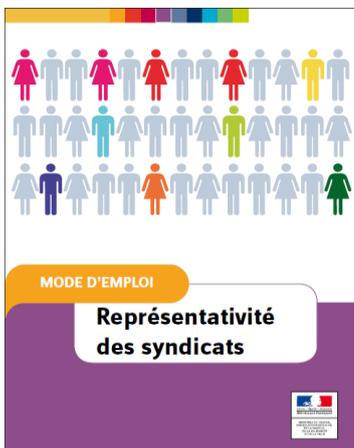


LE DELEGUE SYNDICAL



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, protocole préélectoraux, etc.....) et leur donne une valeur juridique en les signant avec l'employeur.

REPRESENTATIVITE SYNDICALE



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 secus sociaux.

Voici le résumé :

1. Inférieur à 10 % des suffrages exprimés titulaires CSE : le syndicat n'est pas représentatif, il ne sera pas présent aux négociations dans l'établissement.
2. Supérieur 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'établissement.
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...**



Bilan depuis 2018

- ✚ Communication permanente :
 - Distribution de tracts sur le site
 - Affichage de documents dans les panneaux d'affichage
 - Comptes-rendus systématiques des réunions CSE
 - Organisation de Réunions d'Informations Syndicales

- ✚ Négociation permanente :
 - NAO
 - Validation de l'Accord Intéressement
 - Validation de l'Accord Egalité Homme – Femme
 - Avenants Accords Intéressement/Participation – Neutralisation de l'absentéisme lié à la crise sanitaire et aux coûts DDV/RCC
 - Validation du Dispositif de Départs Volontaires (DDV/RCC)
 - Défense des salariés au cours des entretiens (sanction, carrière, ...)

- ✚ Participation active dans les réunions à tous niveaux, voir les procès-verbaux :
 - Comité Social et Économique + CSSCT
 - Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale
 - Comité Social et Économique Central
 - GIEES (Groupe d'Informations et d'Echanges Economiques et Sociales).

- ✚ Participation active dans les manifestations lorsque la négociation devient impossible :
 - NAO / Grève nationale

- ✚ Participation active dans le rôle social du CSE :
 - Vente de divers produits (madeleines, café, saucissons, sous-vêtements, ...)
 - Billetterie via Avantage Loisirs
 - Communication régulière sur le groupe Facebook « CSE Paulstra Vierzon »
 - Sorties organisées (karting, repas bowling, National Palace, Paris, ...)

- ✚ Responsabilité dans les Instances via nos mandats locaux :
 - Secrétaire du CSE
 - Secrétaire adjoint du CSE
 - Trésorier adjoint du CSE

Nos Objectifs

- ✚ Maintien du bilan des 4 dernières années et en plus :
- ✚ Formation des nouveaux élus pour préparer l'avenir du CSE,
- ✚ Etre toujours présent sur la stratégie économique de notre établissement 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 groupes),
- ✚ Mise en place du temps partiel choisi pour tout salarié,
- ✚ Mise en place de nouveaux accords groupe : chèques vacances, bourses d'études, ...
- ✚ Amélioration de la mutuelle, revoir les événements pour changer d'option,
- ✚ Un local CSE digne d'un grand groupe avec matériel informatique adapté pour les salariés et un espace convivial,
- ✚ Mise en place de nouveaux avantages : chèques vacances avec épargne mensuel, CESU, ...
- ✚ Coordination des CSE Hutchinson pour optimiser vos avantages,
- ✚ Mise en place de séjours, sorties, activités, ... tout en étant à l'écoute des propositions des salariés,
- ✚ Mise en place de nouveaux partenariats avec les commerces de Vierzon, voir alentours.



Nouvelle Convention Collective de la métallurgie

**La CGT ne signe pas
un tel recul social !**

Préambule

Après 6 ans de négociations entre le patronat de la Métallurgie (UIMM) et les 4 syndicats représentatifs (CGT, CFDT, CGC, FO), une nouvelle Convention Collective de plus de 230 pages a été créée.

Malheureusement, il n'y a pas d'équilibre dans ce dispositif conventionnel. Nous sommes dans le moindre coût pour les travailleurs, ceux-là mêmes qui créent les richesses dans les entreprises.

Ce dispositif conventionnel n'est, au final, qu'une boîte à outils au profit des employeurs, dans laquelle ils viendront faire leur marché pour améliorer la compétitivité financière des entreprises.

La CGT déplore que le texte signé soit bien loin de reprendre le meilleur de l'existant des Conventions Collectives en territoires et au niveau national. Pour la CGT, il n'y a pas d'équilibre dans ce dispositif conventionnel.

Au final le nouveau dispositif coûtera moins cher aux employeurs et cela au détriment des salariés.

**La CGT est la seule organisation
qui refuse de signer cette nouvelle
Convention Collective !**

Elle entrera en application au 1^{er} janvier 2024 et s'appliquera dans toutes les entreprises de la métallurgie en France.



Je vais perdre mon coefficient !



Vrai

Au 1^{er} janvier 2024, vous n'aurez plus de coefficient sur votre fiche de paie mais un groupe d'emploi. Celui-ci sera déterminé en fonction du poste que vous occuperez.

Mon salaire pourra baisser !



Vrai et faux

C'est possible, mais uniquement si vous acceptez de signer un avenant à votre contrat de travail. En cas de refus, l'entreprise peut vous licencier si le changement intervient dans le cadre d'un motif économique.

La prime d'ancienneté sera-t-elle supprimée ?



Non

Néanmoins, une nouvelle formule de calcul moins avantageuse verra le jour. Les grands perdants seront les nouveaux embauchés et ceux n'ayant pas atteint les 15 ans d'ancienneté. La perte par rapport au système actuel sera entre 5 et 18%.

Mon patron pourra-t-il m'imposer de faire des heures supplémentaires ?



Oui

L'entreprise pourra vous imposer de faire des heures supplémentaires. Avec un maximum de 450 heures une année sur deux, soit 3 mois de travail en plus dans l'année.

L'entreprise pourra-t-elle licencier un salarié en arrêt maladie ?



Oui

Il n'existe plus de protection contre le licenciement, c'est terminé !
La seule chose dont bénéficiera le salarié, c'est une majoration de son indemnité de licenciement, s'il est licencié lors des deux premiers mois d'arrêt pour 1 an d'ancienneté, 4 mois pour 5 ans et 6 mois pour 10 ans. Art 91.2

Ces quelques exemples illustrent certaines raisons pour lesquelles la Fédération de la métallurgie CGT n'est pas signataire de cette nouvelle Convention Collective. L'UIMM a modifié certaines de ses propositions au regard des parutions, des appels à la grève et des manifestations ainsi que des pétitions de la CGT durant cette période.

Le mot d'ordre de l'UIMM envers les organisations syndicales durant la négociation était la discrétion...

Surtout n'en parlez pas ! Cela pourrait éveiller la conscience des salariés !

Sans VOUS rien n'est possible



C'est avec VOUS que tout le devient !

**Rdv aux urnes
les 25 et 26 avril 2022**

**VOTEZ CGT!
et FAITES VOTER**