

CSE : c'est parti !

CSE : Comité Social & Économique

Il va falloir retenir cet acronyme car le CSE regroupera à partir de novembre les Instances Représentatives du Personnel que connaissent aujourd'hui les entreprises. Ces instances, à savoir :

- le Comité d'Entreprise (CE),
- le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT),
- les Délégués du Personnel (DP),

... seront réunies en une seule et même entité « le CSE ».

Les nouvelles ordonnances relatives au droit du travail ont contraint la Direction et les organisations syndicales représentatives **CFDT**, CGT et CFE-CGC à se mettre autour de la table et à renégocier l'Accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel de Safran Helicopter Engines, qui était en vigueur depuis 2002.

La nouvelle instance

La **CFDT** a priorisé le travail d'équipe avec les autres Organisations Syndicales, afin de proposer à la direction un socle commun. La **Direction** voulait encadrer le fonctionnement des représentants du personnel en s'appuyant strictement sur les textes de loi désormais en vigueur, à l'encontre de la souplesse qui était de mise traditionnellement dans notre entreprise. Les **OS** ont fait front commun pour maintenir, dans le cadre de la nouvelle instance, la souplesse de fonctionnement (mutualisation des heures de délégations, comptage des heures au trimestre plutôt qu'au mois,...) qui permet aux équipes la meilleure efficacité pour la défense des intérêts des salariés.

Du CHSCT à la CSSCT

Dans les nouveaux textes, le **CHSCT**, qui était une entité autonome capable d'agir en tant que personne morale, disparaît. C'est le **CSE** qui hérite de ses prérogatives. Il est soutenu par une commission appelé **CSSCT** (Commission Santé Sécurité Conditions de Travail) qui n'a pas les pouvoirs de l'ancien CHSCT, mais travaillera en amont des décisions prises par le CSE.

Les questions de santé au travail, de conditions de travail, de Qualité de Vie au Travail et de prévention du Risque Psycho-Social sont un des éléments essentiels de l'action syndicale actuelle. Les **CHSCT** de Safran HE ont démontré leur rôle essentiel pour identifier et résoudre les trop nombreux problèmes de santé au





S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

travail (notamment RPS). Les ordonnances prévoyaient un effectif minimal ridiculement faible pour les CSSCT. **La Cfdt a mis toute son énergie à convaincre la Direction d'augmenter les effectifs des CSSCT** afin que les CSE soient capables de traiter, comme le faisaient les CHSCT, toutes les problématiques de santé au travail.

Les budgets des CSE

Un autre volet essentiel de cette négociation concerne les budgets des CE et futurs CSE. Le montant distribué aux CE par l'entreprise était un point de désaccord entre la Direction et les Organisations Syndicales. Pour Safran HE, Le budget global affecté par la direction au fonctionnement des CE (fonctionnement + **restauration et transport + œuvres sociales**) était jusqu'à présent de **4.2%**. La négociation entre les OS et la Direction a amené finalement ce budget global à **4,65%**. **Cette augmentation permettra d'améliorer la contribution des œuvres sociales, du transport, de la restauration...** en fonction des **besoins** et de la **situation de chaque site**.

En définitive, les Organisation Syndicales de Safran HE ont réussi lors de cette longue négociation à préserver l'essentiel de leurs moyens d'action dans le CSE.

La prochaine étape est la mise en œuvre pratique dans le cadre de la nouvelle instance.

Les équipes de militants et les élus de la Cfdt des trois établissements se préparent maintenant à cette tâche, en gardant le cap de l'amélioration du dialogue social et du statut des salariés.

