

Construire !

Bulletin d'information **CFE-CGC** de PSA Peugeot-Citroën Mulhouse



Le + syndical

L'échéance des élections professionnelles approchant, il est important pour nous de vous rappeler les différentes missions accomplies par nos militants dans les instances actuelles (CE, CHSCT & DP). Les prochaines élections programmées le 24 janvier 2019 auront une dimension toute particulière. En effet, depuis la réforme de la Loi travail et les ordonnances Macron, la représentation du personnel a été totalement revue et les instances toutes regroupées en une seule avec la création du CSE (Comité Social & Economique).



Le paysage syndical a été entièrement revisité et le nombre des élus réduit. Leurs missions des vont de ce fait évoluer. Il faudra dorénavant compter sur des militants encore plus chevronnés. Ils devront traiter de nombreux sujets touchant différents domaines (économique, social, budget, organisation du travail, condition de travail, hygiène, questions du terrain, liaison entre Direction et salariés, ...). Il est donc important que celui ou celle qui vous représentera soit digne de votre confiance et sache être votre porte-parole. Ce dernier étant dans des fonctions managériales ou techniques, il est le plus à même de vous défendre ou de donner son avis concernant les futures réorganisations.

A vous de choisir maintenant l' élu qui siègera dans cette nouvelle instance et qui vous représentera pour les 4 années à venir.

LE CSE : La Nouvelle Instance Représentative du Personnel en Entreprise.

SOMMAIRE

- **Le comité d'établissement : c'était quoi ?** ... 2 à 4
- **Les Délégués du personnel, c'était quoi ?** 5
- **Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail : c'était quoi ?** 5
- **Le CSE : Naissance d'une nouvelle instance** ... 6 à 7

LE COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT : C'ÉTAIT QUOI ?

Quand a-t-il été créé ?

Le Comité d'Entreprise (ou d'établissement) CE a été institué par l'ordonnance du 22 février 1945 et la loi du 16 mai 1946 dans toutes les entreprises de cinquante salariés et plus.



La CFE-CGC et le CE, c'est une longue histoire !

Il y a plus de 44 ans, en octobre 1974 naquit la section CGC du Centre de Production de Mulhouse sous l'égide de Jean MEYER. En 1981 elle est devenue CFE-CGC.

A l'époque, du fait de l'autoritarisme de la CGT et de la CFDT au CE, la CGC s'impliqua dans la gestion du CE et le changement de majorité (CGC, FO et CFTC appelée Alliance) en 1977 elle a permis de diversifier les offres des Activités Sociales et Culturelles du Comité d'Établissement. Le rôle de la CFE-CGC étant entre autre de veiller à l'accessibilité aux diverses activités par l'Encadrement et à la bonne tenue du budget.

Sur la dernière mandature, 5 membres de la section siègent et défendent vos intérêts dans l'instance du CE: Laurent GAUTHERAT et Christian POILLET pour le 2^{ème} collège et Franck VANDERSOUPÉL et Martial PETITJEAN pour le 3^{ème} collège, Laurent CRAVE étant le Représentant Syndical de la CFE-CGC au sein de cette instance.

Les deux attributions «économiques» et «activités sociales et culturelles» du CE aujourd'hui, seront du ressort du CSE demain.

Les activités du CE les plus connues par les salariés sont les Activités Sociales et Culturelles (ASC). Le CE en assure la gestion. Il en propose le budget en séance du CE afin de partager avec tous les élus la répartition des 1,2 % de subvention dédiés aux ASC et les 0,2% dédiés au fonctionnement.

Ce n'est pas moins de 2,6 M€ que le CE aura géré sur l'année 2018. La Gestion est une chose, mais changer l'offre, la diversifier pour que chacun d'entre vous trouve son intérêt en est une autre. Vous avez été plus de 99% à bénéficier d'une façon ou d'une autre des services et offres de votre CE. Ce n'est pas rien et nous vous félicitons de l'utiliser autant. Cela apporte la preuve que les activités répondent à vos attentes.

Le CE a aussi un rôle politique sur le fonctionnement et le traitement des salariés du site de production dans différents domaines professionnels, économiques et social. Il est obligatoirement informé et consulté sur les questions concernant les conditions de travail, l'organisation du travail, la gestion et la marche de l'entreprise. En particulier, les effectifs, la durée du travail, l'emploi et la formation professionnelle. Il permet aussi par le biais des commissions du CE de s'assurer du bon fonctionnement de services, d'activités mis à disposition du personnel ou encore du respect des règles.



Les commissions obligatoires sur le site de Mulhouse sont :

- Commission d'information et d'aides au logement,
- Commission de l'égalité professionnelle et de la diversité,
- Commission de la formation professionnelle et de l'emploi,
- Commission Budget.

Les commissions facultatives, au nombre de 7 sur le Site de Mulhouse sont :

- Commission Adultes,
- Commission Jeunes,
- Commission Déclit,
- Commission Restaurant,
- Commission Transport,
- Sous-Commission Dons et avances,
- Sous-Commission Contrôle.

L'Alliance FO – CFTC et CFE-CGC, de tout temps a mis un point d'honneur à réserver des places à toutes les organisations syndicales représentatives dans toutes ces commissions.

De ce fait, elles ont toutes la possibilité de s'exprimer et d'apporter des propositions d'amélioration.

Commission d'information et d'aides au logement :

En siégeant à la commission logement, la CFE-CGC permet aux Etam et aux Cadres, comme aux autres salariés du site de Mulhouse d'avoir accès aux diverses données relatives aux différentes possibilités de logement sur la région Mulhousienne ainsi qu'aux informations nécessaires dans le cadre d'aide au financement. Qu'il s'agisse d'une rénovation ou d'une acquisition.

La CFE-CGC a défendu de main ferme le maintien du 1% logement.



Commission de l'égalité professionnelle et de la diversité :

Les représentants du personnel sont consultés avant certaines décisions de l'employeur portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Pour leur permettre de donner un avis motivé, la loi prévoit l'obligation de remettre des documents leur permettant d'apprécier objectivement la situation respective des hommes et des femmes.



Afin de permettre au CE d'assumer cette mission la loi a instauré cette commission en 2001.

La CFE-CGC cherche à garantir le traitement des différences salariales entre les hommes et les femmes. Elle défend aussi une réelle parité d'accès aux responsabilités et aux carrières.

Commission de la formation professionnelle et de l'emploi :

Dans cette commission la CFE-CGC défend les droits à la formation de l'Encadrement.

Les membres s'assurent que le plan de formation annuel est respecté sur l'ensemble du site. Dans le cadre des reconversions, nous nous assurons que chacun d'entre vous ait l'accès à la formation pour lui permettre de réussir dans sa mission. Elle s'assure que les formations



permettent la montée en compétences des salariés et en adéquation avec la transformation des métiers. Le domaine de la formation étant très spécifique et complexe, la CFE-CGC n'a pas fait l'économie d'un spécialiste en la matière afin que la direction ne soit pas la seule experte en matière de formation.

Commission Budget :

La commission prépare le budget et le budget révisé qui sont soumis à l'approbation du C.E. Régulièrement



un tableau de bord est présenté aux membres de la commission, des réponses sont données aux questions des membres. Dans le premier semestre de l'année, un bilan de l'année écoulée est présenté à la commission en présence de l'expert-comptable. Ce dernier est approuvé lors d'une séance de CE extraordinaire.

Commission Adultes :

Cette commission propose des activités pour les adultes telles que les voyages, ou encore les sorties week-end et les locations été ou hiver.



Cette commission permet aussi de recueillir les améliorations ou les corrections à apporter à ces activités. Cette commission est en perpétuelle recherche de loisir pour satisfaire au mieux les salariés du Site (ex : Center Parcs, location appartements et mobile home). La CFE-CGC s'assure que toutes les catégories professionnelles y aient accès.

Commission Jeunes :

Dans cette commission les activités sont destinées aux enfants des salariés. Pour la fête de Noël, sur une présélection de 500 références, une centaine sont proposées dans le catalogue. En 2018, pas moins de 4800 jouets ont été distribués. La CFE-CGC œuvre pour que les enfants de salariés, de toutes les catégories professionnelles bénéficient des prestations du CE.



Commission Transport :



Au travers de cette commission la CFE-CGC s'assure que le transport des personnes se fasse en sécurité et dans les meilleures conditions de confort. Respect des horaires et de la réglementation. Lors de chaque commission nous avons à cœur de prendre en considération vos préoccupations concernant la circulation à l'intérieur du site et d'y proposer des solutions d'amélioration.

Commission Restaurant :

Cette commission a pour but de prendre en compte les remontées émises dans les cahiers à disposition des salariés fréquentant le restaurant. La commission



a aussi un droit de regard sur la restauration rapide et les distributeurs placés dans les unités. Elle a une vue sur les analyses d'eau et de denrées alimentaires faites dans différents endroits du site par un laboratoire indépendant extérieur à PSA.

Commission Déclic :

Dans cette commission, les membres sont informés des évolutions des Déclics de l'ensemble du site par unité pour y apporter remarques et suggestions. Elle donne un avis et fait des propositions d'améliorations.

Commission Dons et Avances :

Dans le cadre du budget annuel, la mission de cette commission est de répondre aux sollicitations des salariés en difficultés financières soit par des dons en



argent, ou en bons d'achats, soit par des avances en argent remboursable à taux zéro. Chaque dossier monté par le salarié avec l'aide d'une salariée du CE est présenté à la commission de façon anonyme par la personne en charge de cette activité au CE. Une aide aux mères peut elle aussi être versée.

Commission Contrôle :

La principale fonction de cette commission est de vérifier toutes les dépenses et recettes du CE. Chaque mois au hasard de la comptabilité, les membres demandent que leur soient présentées les différentes factures et paiements réalisés par le trésorier et le secrétaire du CE.





LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL, C'ÉTAIT QUOI ?

On en a entendu parler mais d'où viennent-ils ?

L'institution représentative a été créée en 1936 par le Front Populaire. Elle est réapparue en avril 1946 après avoir été supprimée sous le régime de Vichy.

La CFE-CGC et le CE, c'est une longue histoire !

Il y a plus de 44 ans, en octobre 1974 naquit la section CGC du Centre de Production de Mulhouse sous l'égide de Jean MEYER. En 1981 elle est devenue CFE-CGC.

A l'époque, du fait de l'autoritarisme de la CGT et de la CFDT au CE, la CGC s'impliqua dans la gestion du CE et le changement de majorité (CGC, FO et CFTC appelée Alliance) en 1977 elle a permis de diversifier les offres des Activités Sociales et Culturelles du Comité d'Etablissement. Le rôle de la CFE-CGC étant entre autre de veiller à l'accessibilité aux diverses activités par l'Encadrement et à la bonne tenue du budget.

Sur la dernière mandature, 5 membres de la section siègent et défendent vos intérêts dans l'instance du CE: Laurent GAUTHERAT et Christian POILLET pour le 2^{ème} collège et Franck VANDERSOUPPEL et Martial PETITJEAN pour le 3^{ème} collège, Laurent CRAVE étant le Représentant Syndical de la CFE-CGC au sein de cette instance.

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL : C'ÉTAIT QUOI ?

Petite leçon d'histoire :

Le premier texte ayant pris en compte la mise en place d'une institution œuvrant pour la sécurité des travailleurs date de la loi du 8 juillet 1890. Il concernait uniquement les mineurs. Ce n'est qu'à compter de 1926 que des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) sont prévus pour l'industrie des métaux. Les premiers comités de sécurité seront créés sous le régime de Vichy en 1941.

Les représentants étaient alors désignés par les préfets et les comités ainsi constitués venaient en appui des actions des inspecteurs du travail.

En Aout 1947, la médecine du travail est créée. L'entreprise entre à partir de cette date dans la prévention. La mise en place de CHS devient obligatoire pour les entreprises industrielles de 50 salariés et plus.

Les conditions de travail entre dans les attributions de l'institution qui devient CHS-CT avec les lois Auroux de décembre 1982. C'est aussi avec cette loi que le droit d'alerte est créé.

Souvent décrié par les employeurs pour son pouvoir, le CHSCT disparaît avec les ordonnances de juillet 2017.

Sa composition

Présidé par son chef d'entreprise ou son représentant, le CHSCT est composé d'une délégation du personnel élue par un collège unique composé des délégués du personnel et des élus du comité d'entreprise. Les élus du personnel comprennent un tiers de cadres ou agents de maîtrise. Ils sont élus pour deux ans[]et peuvent cumuler ce poste avec d'autres mandats.

La Fonction

Cette fonction syndicale demande beaucoup de connaissance sur les risques liés aux installations, qui sont très diverses sur un site de production englobant les mécaniques, les bruts et l'unité Terminale dédiée à la construction de la coque et de l'assemblage du véhicule. Elle demande des connaissances sur les produits utilisés, les protections adaptées à l'utilisation de ces derniers. La prévention passant aussi par notre environnement, ce dernier est aussi traité en partie dans le cadre du CHSCT. Le CHSCT sera remplacé par le CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail), il perdra de son pouvoir auprès de l'employeur et ses membres seront issus des élus titulaires et suppléants du CSE.

BOULEVERSEMENTS DES IRP DEPUIS 2015 !

Loi Macron : Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Modification justice prud'homale et travail dominical. Renforcement de la protection des procédures collectives. Limitation de l'impact d'un licenciement économique. Requalification du délit d'entrave.

Loi Rebsamen : Loi n°2015 – 994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Représentation universelle des salariés des TPE. Valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical. Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de représentation du personnel. Articulation des consultations des représentants du personnel. Simplification des consultations du comité d'entreprise. Réorganisation

des négociations obligatoires. Réforme de la pénibilité au travail...

Loi El Khomri : Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Assouplissement de nombreuses règles du Code du travail en privilégiant le recours à la négociation collective, notamment en matière de temps de travail. Elle prévoit également des dispositions concernant le licenciement économique, les heures supplémentaires ou les visites médicales au travail.

Les ordonnances sur le Droit au Travail depuis Août 2017 : 6 ordonnances qui transforment radicalement la représentation du personnel dans les entreprises et créées le Comité Social et Economique (CSE).

LE CSE : NAISSANCE D'UNE NOUVELLE INSTANCE.

Dans quel but ?

Le Comité Social et Economique (CSE) a pour but de prendre en charge l'ensemble de ces 3 institutions. Pour cela il lui a été attribué moins de membres et moins d'heures de délégation.

De ce fait, les membres devront être formés aux multi-compétences.

Le mandat se professionnalise sans que le nombre d'heures de formation n'évolue.

Quelles incidences pour vous ?

Selon une étude réalisée récemment par Impact Etudes, l'évolution vers l'instance unique et de ses nouvelles règles de fonctionnement entraînent plusieurs risques :

- Des suppléants plus éloignés de l'instance représentative et donc forcément moins impliqués puisque ne siégeant pas,
- Des élus plus éloignés du terrain car leur nombre est réduit et qu'ils seront plus impliqués dans les dossiers,

Comment passer plus de temps sur l'analyse des dossiers tout en gardant un contact terrain de qualité pour mener à bien la mission que vous nous confiez ? Obligatoirement notre façon de faire va évoluer. Nous devons encore mieux utiliser les heures de réunion CSE, CSST et commissions CSE, demander des ordres du jour distincts par compétence et tenir un formalisme plus rigoureux dans les réunions pour gagner en efficacité.



L'optimisation de l'utilisation des heures de délégations en terme de préparation de réunion Direction, en tour de terrain, sera aussi de mise.

C'est un nouvel apprentissage que vos élus devront mettre en œuvre, apprentissage auquel la **CFE-CGC** s'est attelée en se basant sur l'expérience issue de la mise en place des premiers CSE, en formant ses DS et futurs élus pour gagner en performance.

La **CFE-CGC** est en ordre de marche pour faire vivre cette nouvelle instance d'un bout à l'autre.

Comment ?

Concrètement, vous n'allez plus voter pour des listes séparées DP et CE, au 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} collèges, mais pour une seule instance, le CSE, toujours dans chacun des 3 collèges (titulaires et suppléants).

Les nouveaux mandats des élus regrouperont les missions actuelles suivantes :

- **Défendre et revendiquer les droits des salariés** (réclamations individuelles et collectives des salariés sur le respect des lois, des accords...). L' élu CSE représentera et accompagnera le salarié ou un collectif de salariés auprès de la Direction pour remonter les problèmes rencontrés sur le site, proposer et trouver des solutions.
- Dans le domaine de **la sécurité, la santé et les conditions de travail des salariés**, l' élu CSE effectuera des visites de terrain, alertera et participera aux enquêtes en cas d'incidents ou d'accidents. Il pourra saisir l'Inspection du Travail le cas échéant.
- **Les œuvres sociales et culturelles** (gestion de vos prestations vacances, loisirs, culture, famille, fêtes de Noël ...)
- **Questions économiques, organisationnelles et sociales** (organisation, transformation du site, horaire de travail...). L' élu CSE participera aux réunions CSE pour être tenu informé et consulté sur toutes les évolutions relatives au fonctionnement du site et de l'organisation du travail.



POSEZ-VOUS LA BONNE QUESTION :

Est-ce que le candidat CSE a toutes les compétences requises dans ces domaines pour me représenter et pour me défendre ?

Les candidats de la **CFE-CGC**, seule organisation syndicale catégorielle représentant exclusivement des Techniciens, les Agents de Maîtrise et les Cadres, ont déjà acquis par leurs activités syndicales et la formation associée, les compétences nécessaires permettant de gérer et animer un CSE.

La CFE-CGC a toutes les compétences et l'expérience pour gérer et animer un CSE.

**Je me préoccupe
dès maintenant de mon avenir...**

**Je demande à voter
par correspondance**

si je ne suis pas présent le jour du scrutin.



**optez pour l'expérience
et la compétence
syndicale,**

**votez
CFE-CGC !!!**

ELECTION

Section Syndicale CFE - CGC - Tél. 03 89 09 35 64
PSA Peugeot-Citroën Mulhouse Site internet : www.cfecgc-psa.net • E-mail : cfecgc.psamu@gmail.com

Responsable de publication : Laurent GAUTHERAT - **Rédacteur en chef :** Martial PETITJEAN
Comité de Rédaction : Christian POILLET, Franck VANDERSOUPÉL, Luc TOULOUSE.

conception et impression publi-h uffholtz - CERNAY  - Tél. 03 89 75 51 43 - E-mail : contact@publi-h.com