

Les syndiqué.e.s et élu.e.s CGT vous souhaitent une bonne rentrée !

Notre REX de la mise en place des CSE/CSEC depuis le 1^{er} Janvier 2019

La transparence du fonctionnement des institutions est la première garantie de la démocratie. La CGT a donc décidé de vous rendre compte du premier semestre de fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE). Nos actions de 2017 et 2018 contre cette refonte des instances étaient pour nous dans le droit fil des campagnes de la CGT depuis sa création : **faire entrer la démocratie dans l'entreprise et en rendre chaque salarié acteur.** Le combat est loin d'être terminé !



Rappel : la cession de New NP à EDF lancée en 2015 a déclenché une restructuration de grande ampleur : réorganisation, scission d'AREVA NP, suppressions de postes, austérité et mise sous tutelle des comptes... La cession entraîne la chute de tous les accords collectifs et leur renégociation. S'y ajoute la mise en

place des nouvelles instances, avec un délai légal au 1/1/2020. Les mandats des élus se terminaient en Février-Mars 2019, et les mandats auraient pu être prolongés par accord entre élus et direction, comme cela avait déjà été fait par le passé. Malgré cela, les élections ont été avancées à Novembre 2018. **La mise en place des CSE et du Comité Social et Economique Central (CSEC) dès le 1/1/2019 a donc été imposée par la direction de Framatome.**

Durée des réunions, épuisement de l'ordre du jour...

Notre Établissement compte près de 2000 salariés hors sous-traitants, prestataires et intérimaires. Les sujets à traiter sont donc à la fois nombreux et copieux : suivi des offres et des projets en cours, de la charge de travail, des effectifs, des conditions de travail... A ces sujets récurrents s'ajoutent des projets : ELTEA, autonomisation de Framatome / Orano impactant les services généraux, les locaux, l'informatique, la crèche...

Auparavant, la réunion **mensuelle** du Comité d'Établissement durait **une journée**, la réunion **trimestrielle** du CHSCT **une journée** et la réunion **mensuelle** des Délégués du Personnel avec la direction, **deux heures**.

Le **Comité Social et Economique** cumule désormais les **trois compétences** des CHSCT, DP et CE. **Or, dès les premiers CSE, la direction a annoncé vouloir limiter la durée des réunions mensuelles du CSE à une journée**, comme anciennement le CE seul... Cela repose sur l'acceptation (ou non) de sa demande par les élus. Pour la CGT, la réunion ne peut être terminée que « *lorsque l'ordre du jour en a été épuisé* » (Cour de cassation sociale). Limiter la durée peut aussi se faire en réduisant l'ordre du jour, décidé entre le secrétaire et la direction : c'est alors accepter de faire des impasses et de laisser des sujets en déshérence ! Quant aux **Procès-Verbaux** de réunion, qui rappelons-le, ont force de preuve légale, la direction veut aussi les « simplifier ». Cela non plus n'est légalement pas de son ressort, car la responsabilité d'établir un PV et de le publier incombe au secrétaire. **Mais qui n'essaie rien...**

Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSE (CSSCT)

Cette commission comporte 9 membres du CSE, dont un rapporteur. Elle se réunit sur convocation de la direction, mais **ne bénéficie d'aucune prise de notes**. Le rapporteur porte donc la lourde responsabilité de présenter un rapport en CSE. La direction tente toujours d'empêcher l'annexion de ce rapport au PV du CSE. Or, les réponses de la direction en CSSCT ou CSE peuvent représenter **un enjeu pour des salariés** atteints dans leur santé par un projet mal mené ou une absence de prévention.

La CSSCT n'a pas le pouvoir de voter une **expertise**. Elle ne peut que recommander au CSE de le faire, et devra donc convaincre les autres élus du bien-fondé de sa demande. **Exemple :** en 2018, sans vote du CHSCT, il n'y aurait pas eu d'expertise sur les Risques Psycho Sociaux, d'investigations et de recherche d'actions préventives, ni de COPIL RPS.

Sujet brûlant, le projet **ELTEA**... Un accord de méthode a été signé par CFE/CGC, CFDT et FO en début d'année, en échange de la non-consultation du CSE. Le suivi du projet a été fait par la CSSCT. L'accord prévoyait un représentant du CSE intégré au comité de pilotage et l'intervention d'un ergonome. Le projet était déjà bien avancé lorsque l'ergonome a enfin été missionné. Il n'a abordé que l'aménagement. À la différence d'une expertise votée par le CSE sur l'intégralité du projet, les conséquences sur l'organisation du travail, l'interaction entre les salariés, etc, n'ont pas été traitées. **La vigilance s'impose, car les salariés sont les cobayes de ces aménagements. La CGT propose aux salariés intéressés d'en discuter lors d'une rencontre le 9 septembre à partir de 12h45 en salle 1532A.**

Commission de proximité

La direction semble vouloir enterrer les Délégués du Personnel... selon elle, la Commission de Proximité devrait se charger de contacter les services à sa place. Or, les élus ne sont pas les supplétifs de la direction : lorsque les salariés se tournent vers les élus, c'est qu'ils ont déjà questionné la direction, et échoué. Beaucoup de questions vers cette commission résultent de la gigantesque « simplification » engagée au nom de l'« agilité » (voir notre encadré). Seule la direction peut y répondre, à condition d'y mettre les moyens.



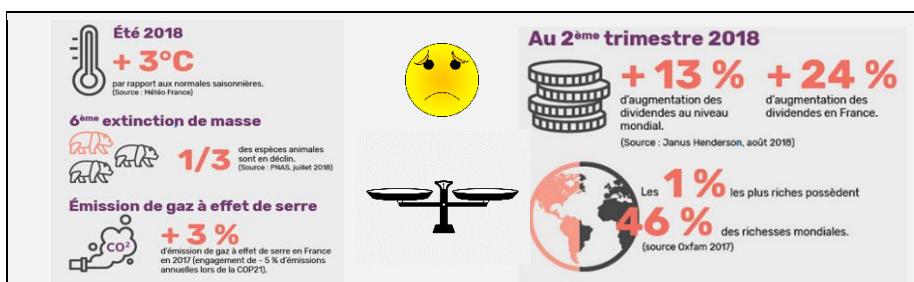
Conclusion

Le dialogue social serait-il devenu un gros mot ? Plusieurs règles et obligations légales semblent s'être évaporées le 1^{er} janvier 2019. Les élus doivent dépenser beaucoup d'énergie et de temps pour obtenir les informations pertinentes utiles à leur mandat. La nouveauté de l'instance et le manque d'expérience de nombreux nouveaux élus sont des « facilitateurs » de l'effacement des droits collectifs.

Il serait dommage que la direction persiste à réduire le rôle des élus, car les salariés ont des attentes, des revendications... « 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. (...) » (Art. L3212-5 du Code du Travail).

Minorer le rôle du CSE ne peut que renforcer le poids des logiques financières au détriment des aspects industriels, et **masquer des alertes**. Nous connaissons **les dégâts de la financiarisation**, nous les vivons de plus en plus au quotidien (ELTEA), ou à long terme (OL3, FA3). Pour bien travailler, il serait judicieux de **limiter son influence**. Or, cela, **c'est aussi le rôle des élus et de la démocratie**.

Pour la CGT, ce 1^{er} semestre de mandat CSE est la confirmation qu'il faut plus, et non moins, de démocratie dans l'entreprise. Rejoignez-nous et faisons reculer le poids des logiques financières dans notre industrie !



Environnement et énergie : propositions de la CGT et de son Union Générale des Ingés, Cadres et Techs (Ugict-CGT)

Des droits pour une responsabilité sociale et environnementale

Au quotidien, l'exercice de nos responsabilités professionnelles a un impact sur l'environnement. Les moteurs truqués de Volkswagen ont été conçus par des ingénieur-e-s et technicien-ne-s, contraint-e-s par leur hiérarchie de frauder les normes antipollution. Pour que cette situation ne se reproduise jamais, la CGT propose de mettre en place un droit de refus, d'alerte et de proposition alternative : en cas de directive illégale ou contraire à l'intérêt général, les salarié-e-s pourraient saisir sans risque de sanction les représentant-e-s du personnel.

Créer un grand service public de l'énergie...

Il faut baisser drastiquement le recours aux énergies fossiles, et augmenter la place des énergies renouvelables dans le mix énergétique, investir dans la recherche et protéger le secteur de la spéculation en créant un pôle public de l'énergie. La mise en place d'un plan d'isolation des logements, la lutte contre l'étalement urbain et le développement des transports collectifs, doivent nous permettre de maîtriser notre consommation énergétique. La loi sur la limitation de la contribution de l'énergie nucléaire civile doit être modifiée.

Agilité ?...

La « simplification » a été engagée au nom de l'« agilité », sans véritable information des élus sur les impacts humains, organisationnels et pratiques, et cela ne se passe pas sans heurts !

CONCUR : ce nouveau dispositif marque une étape supplémentaire dans la dématérialisation de la fonction comptable. L'abandon des documents papier a été imposé par la direction pour des raisons d'économie. Elle tente aussi de réduire les dépenses de déplacement en refusant ou en limitant certains remboursements...

Bulletin de paie électronique : les salariés n'ont pas eu de véritable droit de refus. La direction prétend qu'il n'y a pas eu d'erreurs sur les bulletins de paie de Courbevoie. Il s'avère que c'est faux, et nous vous invitons à bien vérifier vos bulletins (attention : même si vous avez choisi le bulletin électronique, vos anciens bulletins papier doivent être conservés). La correction des erreurs n'est pas terminée, les économies de mise en place sont payées par les salariés.

Nouvel Atrium : ce logiciel camoufle une externalisation totale des services généraux sous la forme de plus de 30 lots différents, et la perte de contrôle de l'activité des prestataires désormais gérés par le prestataire de « Full Facility Management ».

PROTIME : là encore, des erreurs sont constatées à la mise en place de ce logiciel dont les serveurs ne sont semble-t-il même pas en France (la direction n'a pas daigné nous préciser leur localisation...).

Ceci n'est qu'un résumé succinct : la formation est aussi externalisée, sans impact selon la direction, grâce au catalogue EDF...

La promesse d'autonomie de Framatome après sa cession était, comme on pouvait le supputer, du vent : la simplification « agile » a servi de paravent pour une opération d'externalisation massive des fonctions support, avec l'aval d'EDF. L'expérience catastrophique de l'informatique n'a pas servi de leçon. Désormais, la direction pourra découper les prestations à son gré et choisir ses prestataires au moins offrant à chaque nouvel appel d'offre.

Quelles seront les conséquences sur l'emploi et les conditions de travail ? La direction n'a pas estimé utile d'en informer les élus...