

DE NOUVEAUX MANDATS DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

C'est dans le courant de l'année 2019 que doit se mettre en place aux Chantiers de l'Atlantique et dans les entreprises sous-traitantes qui ne l'auraient pas déjà fait, le CSE (comité social et économique), qui va remplacer à la fois le Comité d'Entreprise, les CHSCT et les réunions régulières entre la direction et les Délégués du Personnel.

Ce « CSE » est un des résultats des ordonnances Macron de 2017 qui visaient à mettre en pièce le code du travail pour accéder aux demandes du patronat.

Sous couvert de « simplification », « modernisation », l'ensemble de ces réformes du code du travail visent surtout à offrir au grand patronat encore moins de contraintes pour obtenir du travail moins cher, plus flexible, plus précaire...

CSE : DES DÉLÉGUÉS MOINS NOMBREUX POUR DES ATTAQUES PATRONALES PLUS NOMBREUSES.

Aux Chantiers de l'Atlantique, une négociation vient de débuter avec la direction pour la mise en place du Comité Social et Économique et rien n'est encore acté.

Sans accord majoritaire entre la direction et les syndicats c'est le minimum prévu par la loi qui s'appliquera. Aux chantiers navals, cela voudrait dire un nombre total d'élus du personnel qui passerait de **72 à 52** (tous collègues confondus, tous syndicats confondus).

Sur le site des chantiers navals, **de nombreuses entreprises sous-traitantes** pourraient ne plus avoir de délégués locaux puisqu'on voterait pour des listes régionales voire nationales. Il n'y a rien de positif pour les salariés dans cette réforme réclamée par le patronat. Les nouveaux représentants du personnel seront moins nombreux, ils devront passer beaucoup plus de temps dans une instance où seront abordés à la fois les actuelles activités du CE, les questions en lien avec les rémunérations, l'organisation du travail, les horaires....

En fait le patronat voudrait transformer les représentants élus des travailleurs en spécialistes des discussions stériles qui ne débouchent que sur de nouveaux reculs pour les conditions de vie et de travail des salariés.

Pour la CGT navale, alors qu'elle est présente dans de nombreux secteurs de l'entreprise, et reconnue pour être le relai, au sein des salariés, de leurs revendications individuelles et collectives, il est hors de question de passer plus de temps qu'il n'en faut dans les réunions de la direction.



Dans ce contexte, on comprend l'intérêt pour le gouvernement de choisir de modifier aussi la représentation des salariés en faisant disparaître les mandats de Délégués du Personnel, délégués au Comité d'Entreprise et de délégués aux Comités Hygiène Sécurité et Condition de Travail.

Tous ces mandats confiés à des salariés élus vont être remplacés par un seul : le mandat de délégué au Comité Social et Economique, le CSE, comité qui serait la seule instance de représentation des salariés auprès de la direction.

UNE RÉFORME QUI N'EST PAS INNOCENTE

L'ensemble de la réforme n'étant pas encore appliqué il est difficile d'en mesurer précisément l'impact, mais il y aura vraisemblablement entre 30 et 40 % de délégués en moins à l'échelle nationale.

Dans le même temps, le patronat prend ses précautions en prévoyant que ces représentants du personnel ne pourront pas se faire élire plus de trois fois pour ce mandat.

Certains militants de longue date ne pourront donc plus être candidats pour représenter leurs camarades de travail, même si leur activité militante les a fait reconnaître et apprécier de leurs collègues. **Il s'agit manifestement d'empêcher les militants les plus décidés de bénéficier trop longtemps de mandats syndicaux.**

LA DISPARITION DU CHSCT

Les intentions de la direction concernant les possibilités d'intervention des délégués sur les conditions de travail et les atteintes à la santé sont flagrantes :

- une commission de 4 membres titulaires choisis au sein du CSE, au lieu des actuels CHSCT composés de 9 représentants du personnel à Penhoët et de 2 à Brais,
- chaque syndicat désignera un membre titulaire à cette commission : ainsi pour la CGT qui était jusque-là représentée par 5 délégués au CHSCT de Penhoët et d'1 à celui de Brais, il n'y aura plus qu'un seul représentant, quel que soit le résultat des élections.

LE MANDAT D'ADMINISTRATEUR SALARIÉ

LE REPRÉSENTANT DES SALARIÉS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Lors du premier conseil d'administration auquel il a assisté en décembre 2018, Eddy Le Beller, désigné par la CGT pour exercer cette fonction, a été amené à se prononcer par un vote sur plusieurs sujets.

- Il s'est prononcé contre les moyens qui lui sont accordés : en moyenne 5 heures par mois de détachement pour être en mesure de saisir et de voter sur tous les sujets financiers et industriels qui ont un impact sur la totalité des salariés directs ou sous-traitants travaillant sur le site. Un temps très insuffisant ne serait-ce que pour conserver un contact avec les militants CGT qui donnent à l'administrateur salarié une vision plus complète de l'entreprise qu'il peut avoir depuis son seul poste de travail.

- Il s'est également prononcé contre le budget 2019, en particulier au regard de la faiblesse des Augmentations Générales qui ne couvrent même pas l'inflation alors que l'activité de l'entreprise tourne à plein et que les résultats financiers annoncés sont à la hauteur de ce qu'attendait la direction.

- Sans qu'il en connaisse le montant, l'administrateur salarié a dû se prononcer sur le mode de calcul d'une partie de la rémunération du PDG... Le vote contre s'est imposé !

- Le seul autre sujet qui a donné lieu à un vote lors de ce conseil d'administration a concerné le montant des investissements pour l'année 2019, vote sur lequel le représentant salarié s'est abstenu.

PROCHAIN C.A. PRÉVU : AVRIL 2019



Parmi ces changements récents dans la représentation du personnel figure l'obligation, pour les entreprises privées de plus de 1 000 salariés, d'intégrer un représentant avec droit de vote au Conseil d'Administration de l'entreprise.

La direction des Chantiers de l'Atlantique a choisi, à la toute fin de 2018, de mettre en place cette obligation légale.

La loi permet aux directions des entreprises de choisir le mode de désignation de cet administrateur salarié : élection au niveau de toute l'entreprise (la manière la plus démocratique et la plus souhaitable pour la CGT) ou vote des seuls élus du CE ou encore désignation par le premier syndicat.

C'est ce dernier mode de désignation qu'a choisi la direction en demandant au premier syndicat du site, la CGT, de désigner cet administrateur salarié.

Là encore, ce mandat est loin d'avoir toutes les vertus et tout l'intérêt qu'il prétend avoir pour défendre les intérêts des salariés dans l'entreprise.

Avec ce type de mandat, le gouvernement et les directions des grosses entreprises veulent vendre l'idée que nous sommes tous dans le « même bateau », patron et salariés. Que nous avons des intérêts communs... pour peu qu'ils soient bien compris ! Avec ce mandat, les directions veulent faire croire aux salariés qu'ils ont un représentant qui peut faire pencher dans leur sens les décisions du Conseil d'Administration.



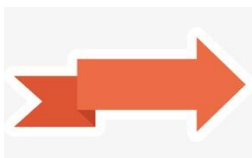
En fait, il n'en est rien, car le ou les représentants des salariés sont toujours très minoritaires dans ces conseils et ne sont jamais en mesure de changer les orientations d'une direction, en particulier sur les questions des salaires, des embauches ou des conditions de travail.

Dans la réalité, les décisions prises par les directions ne le sont pas pour défendre un prétendu « intérêt commun » entre les salariés et les dirigeants représentant les actionnaires. Non, ce sont des décisions qui visent uniquement à renforcer le rendement financier de l'entreprise en particulier en limitant au maximum les embauches, en limitant les salaires et en faisant peser sur les travailleurs, notamment précaires et sous-traitants, les fluctuations de la production.

Même les informations que les salariés sont en droits d'attendre au sujet des décisions prises au conseil d'administration sont en grande partie verrouillées par ce que les directions appellent « la confidentialité ».

C'est donc sans illusion, et surtout sans volonté de répandre des illusions sur ce mandat, que la CGT a choisi d'y envoyer un de ses syndiqués.

L'objectif de l'exercice de ce mandat est, pour la CGT, (et autant que faire se peut...) de tenter de connaître les stratégies, les orientations et les décisions de la direction en particulier sur tout ce qui peut impacter les salariés aujourd'hui, ou dans l'avenir, que ce soit sur les conditions d'emploi (sur ce site ou l'emploi direct en CDI à fondu pour laisser place à des statuts tantôt plus précaires, tantôt moins rémunérés), ou sur les conditions de travail ou de rémunérations.



En bref, nous souhaitons être dans cette instance les yeux et les oreilles des travailleurs auxquels nous devons rendre des comptes.



Ces nouveaux mandats de représentants du personnel, contrairement au discours officiel, n'ont pas été mis en place pour améliorer le prétendu « dialogue social » ni pour améliorer la situation des salariés. Cette réforme vise à rendre les représentants du personnel moins nombreux, plus accaparés par des réunions et des dossiers préparés par la direction, bref, plus éloignés de la situation commune à l'ensemble des salariés.

Pour autant, nous salariés, nous avons toujours – sinon plus – besoin de nous organiser collectivement pour nous défendre face à des dirigeants d'entreprise. Ceux-ci répondent aux exigences des actionnaires en nous attaquant sur tous les fronts :

- avec une politique salariale au rabais depuis des années qui fait tendre les salaires pratiqués dans cette entreprise vers les seuils minimums et bien en deçà de ceux pratiqués dans les grosses entreprises qui nous entourent.
- avec une politique de recours à de la sous-traitance toujours moins chère, en orchestrant une mise en concurrence féroce de tous les travailleurs du site.
- avec une intensification du travail qui a conduit à une hausse spectaculaire de la productivité au détriment de nos conditions de travail.

Cette situation n'est pas une fatalité mais elle est facilitée par tout ce qui nous divise et qui nous empêche de réagir collectivement. Car nous sommes près de 8 000 salariés sur ce site, pour revendiquer et obtenir de meilleurs salaires, plus de garantie de conserver notre emploi et de meilleures conditions de travail. Tout cela est possible pour peu que nous fassions reculer, par le rapport de force, tous ceux qui tirent de confortables bénéfices de notre travail sur ce site.

Plus que de nouveaux modes de discussions avec la direction, discussions très majoritairement stériles pour les salariés, nous avons tout d'abord besoin de mettre en avant nos exigences et de choisir, pour représentants, des militants convaincus de l'importance de l'action collective, sans craindre d'être en opposition franche avec la direction.

Et c'est dans ce sens que la CGT compte mener son action, y compris avec ces nouveaux mandats de représentant des salariés qui devraient se mettre en place d'ici l'été, à l'occasion de nouvelles élections professionnelles.



Coordonnées CGT NAVALE :

Local CGT – porte 4 – 1^{er} étage, au-dessus du CE.

cgtnavalesaintnazaire.org

Téléphone : 02 51 10 91 05

Union Locale CGT St Nazaire : 02 40 22 23 21