

Premières réflexions de la CFDT concernant la mise en place du CSE en 2019

Le présent document reprend les principales revendications de la CFDT de GBS Services pour un CSE national.

Bien que pour nous un périmètre uniquement national n'est pas le meilleur moyen d'avoir un dialogue social de qualité, nous avons entendu la direction dans sa demande et avons donc travaillé sur les moyens que nous jugeons indispensable à un travail syndical de qualité sur un tel périmètre.

Un mandat de 4 ans non négociable

Composition du CSE :

Nombre de membres : légal 13 membres avec 24h de délégations soit 312h au global. Le volume global est obligatoire.

- Garder les 13 membres mais inviter au moins 1 à 2 suppléants par OS.

Il faudra veiller à ce que les membres du CSE aient tous au moins 1 jour par semaine en délégation soit 30h. Il paraît impossible autrement que les réunions puissent être préparées correctement mais aussi que les membres du CSE puissent trouver du temps pour échanger avec les RP et/ou salarié(e)s.

Réunions

Au moins 10 par an, en effet au mois d'août et de décembre il est compliqué de réunir les IRP.

Tourner sur les sites comme pour le CHSCT aujourd'hui, afin que les membres ne soient obligés de passer systématiquement la moitié d'une semaine à Paris ce qui exclurait d'office les régionaux.

Afin de prévoir des réunions en visioconférence, il est nécessaire d'investir dans du matériel de qualité (casque, écran etc.) pour tous les sites, ce qui permettrait de réduire les coûts de déplacement mais aussi augmenter le taux de participation aux réunions.

Les réunions devront se faire sur 1 jour et demi plus une journée de préparatoire.

Les préparatoires seront prisent en charge par la direction et non sur les heures de délégation.

4 réunions par an sur 2 jours pour traiter des sujet SSCT.

Membre SSCT :

Au moins 6 membres qui devront se répartir idéalement entre plusieurs collèges.

Un package de 10h par mois en plus de celles de membre CSE.

Une bilatérale annuelle avec le Directeur de GBS Services pour échanger sur les thématiques SSCT.

Trois réunions par an d'une journée entre membre SSCT pour étudier les problématiques SSCT et faire des préconisations au CSE (sur convocation direction).

Budget :

Le légal en termes de budget : Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés et à 0,22 % dans les entreprises de plus de 2000 salariés.

Même si GBS Services a moins de 2000 salariés, son implantation géographique complexe ainsi que les transformations importantes à venir mérite les 0.22% de budget de fonctionnement.

Concernant les œuvres sociales, nous souhaitons une enveloppe de 1.1% de la masse salariale c'est-à-dire le même budget qu'aujourd'hui.

6.4. Transferts entre budget des activités sociales et culturelles et budget de fonctionnement

En cas de reliquat budgétaire, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent décider par une délibération de transférer tout ou partie de l'excédent annuel dans les conditions fixées par les articles L.2312-84 et L.2315-61 du Code du travail.

La CFDT rappelle que seul 10% maximum du reliquat peut être transféré du fonctionnement aux œuvres sociales.

Commissions :

Les commissions que nous avons aujourd'hui sont d'ordre public pour les sociétés de 500 salariés, il sera néanmoins nécessaire de noter :

- Le nom des différentes commissions
- Le nombre de membre
- Les heures destinées (convocation ect.)
- Le nombre de réunion
- Et rappeler les dispositions d'ordre publique

Concernant les articles 7 et 8 du projet d'accord de la direction, il faudra rappeler les articles de loi et dispositions minimales.



RP :

Si la CFDT peut entendre une négociation sur le périmètre, nos demandes concernant les RP sont pour nous une priorité. Dans le nouveau mode d'instance à venir, ce sont les RP qui devront porter les demandes et problématiques des salarié(e)s. Ils devront donc avoir un statut clair mais aussi de vrais moyens pour travailler.

En termes de nombre, nous souhaitons garder le nombre de DP Titulaire plus la moitié des suppléants que nous avons aujourd'hui.

Conditions pour être désignable :

- Ne pas être chef de service
- Avoir été sur une liste aux élections

Les RP seront désignés par les membres du CSE mais avec une obligation de respect de la représentativité locale.

Ainsi pour chaque SITE (Toulouse aura ses propres RP) il faudra faire un calcul à la proportionnelle comme pour les sièges d'un CE ou les DP, à l'ancienne.

Prérogatives des RP :

Chaque RP aura les prérogatives anciennement DP et CHSCT (il faudra les lister).

Ils auront besoin au minimum de 30h par mois soit un jour par semaine de délégation.

Ils devront également pouvoir bénéficier d'un local.

Une protection identique à celle des élues CSE et une protection de 4 ans après l'arrêt de leur « mission ».

Les RP doivent être reçus à minima 2 fois par trimestre afin d'échanger avec le directeur local.

Deux fois par an les RP pourront se réunir pour échanger leurs problématiques et faire un compte rendu ainsi que des préconisations au membres du CSE.



Moyens pour les OS

Si un DS le souhaite il aura la possibilité de signer une convention de détachement (une par OS représentative) car le territoire n'est pas gérable autrement. Si le DS ne souhaite pas être détaché, il conviendra qu'il dispose de 75h de délégation.

Négocier un nouvel accord de fonctionnement des IRP sur la base de l'existant mais en y incluant les RP et en augmentant le nombre de réunion d'information sur site.

La gestion des déplacements des IRP ne doit pas être en local, une trop grande pression pèse sur les élu(e)s.

Deux bilatérales par an par OS pour les orientations stratégiques et le dialogue social.

Pour le PAPE :

Il convient d'évoquer clairement quelques aspects du futur PAPE. En effet lors des dernières élections nous avons pu assister à des comportements inadéquats de part et d'autre. Aussi il serait important d'établir une charte éthique que la direction et les DS pourront signer.

Une prise en charge (technique) des déplacements des IRP pendant les élections par le service RH ou la direction centrale afin que les OS n'aient pas à négocier leur déplacement en local. Ce système permettra également une égalité de moyen de la part de la direction.

Conclusion :

Nous espérons être entendus et surtout pouvoir établir un vrai dialogue concernant un tournant très serré des relations sociales dans l'entreprise.

Dans ces quelques lignes vous avez pu constater que nous avons « renoncé » à nos anciens moyens, conscient de l'évolution imposée par la nouvelle loi travail.

Néanmoins la loi nous permet d'avoir un CSE par établissement distinct, nous faisons un pas vers la direction, nous espérons que celle-ci fera également un pas vers nous afin de trouver un accord. Dans le cas contraire nous nous laissons la possibilité de faire appel à la DIRRECTE.

Comme évoqué dans notre mail du 30/11/2018, nous sommes encore incertains de notre présence le 11/12/2018, nous attendons un réel effort de votre part.