

S'exprimer pour mieux travailler

#Droitd'expression

9 DES REPRÉSENTANT.E.S DU PERSONNEL POUR PORTER LA PAROLE DES SALARIÉ.E.S

Une démarche CGT partant de vos réalités, de vos besoins

À PARAÎTRE

- 1 - Campagne « Droit d'expression »
- 2 - Règlement Intérieur, Charte éthique : décrypter pour se protéger
- 3 - Responsabilité Sociale des Entreprises
- 4 - Des droits à utiliser
- 5 - Manager pour mieux travailler
- 6 - Manager autrement, ça existe (diffusion différée voir #7)
- 7 - Un statut pour le lanceur d'alerte
- 8 - L'Ufict, un espace de confiance pour agir
- 9 - Des représentant.e.s du personnel pour porter la voix des salarié.e.s

Les élections des CSE (Comité Social et Economique) du 5* au 14 novembre 2019 sont des élections de représentativité. Elles remplacent les élections CE et DP qui donnaient à chaque organisation syndicale sa représentativité et les moyens associés.

Cette évolution émane des lois MACRON que notre organisation syndicale a combattues, malheureusement sans unité syndicale. Combattues parce qu'elles suppriment des droits de représentation et de recours des salariés de toutes les catégories.

Le CSE deviendra la seule instance formelle de dialogue entre la Direction et les salarié.es au travers de leurs représentant.e.s élu.e.s.

Dans cette nouvelle instance de représentativité du personnel se discutera les sujets se rapportant au fonctionnement général et économique des établissements (ex CE), à l'hygiène-sécurité et conditions de travail (ex CHSCT) et aux questions individuelles et collectives réglementaires et à leurs applications (ex DP).

Les représentant.e.s du personnel porteront la parole des salarié.e.s.

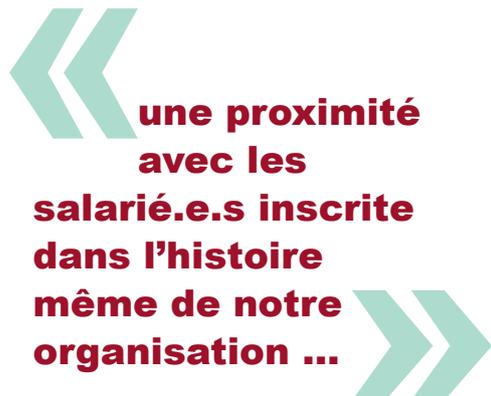
Il faudra bien sûr s'approprier les rouages de cette nouvelle instance. Notre organisation syndicale reste sereine puisqu'elle mène depuis toujours par sa présence sur le terrain une démarche de consultation dans la proximité, de ses syndiqués, et de l'ensemble du personnel. Cela lui permet d'être en prise avec la réalité pour aborder les dossiers inscrits à l'ordre du jour. Grâce à la formation de nos élus, nous continuerons à développer un syndicalisme solidaire, non catégoriel, qui recherche les convergences. Cette démarche a permis et permettra à vos représentants d'émettre des avis éclairés sur les dossiers structurants, les réorganisations mais aussi d'être force de propositions, en portant des idées novatrices pour améliorer la réalité et le quotidien professionnel.

* Dates variables en fonction des entreprises



L'Ufict-CGT, un espace de confiance pour agir

S'exprimer pour mieux travailler



**une proximité
avec les
salarié.e.s inscrite
dans l'histoire
même de notre
organisation ...**

A l'heure où :

- les responsabilités augmentent alors que l'autonomie, les moyens et les classifications diminuent,
- les modes de management mis en œuvre dans les entreprises influent sur la capacité d'expression des salarié.e.s,

il faut impérativement que cette démarche soit portée dans l'espace syndical et dans les instances représentatives par des ingénieur.e.s, cadres, technicien.nes et agents de maîtrise qui connaissent la réalité des métiers.

La CGT vous propose de devenir acteur et de co-construire avec elle la transformation de vos organisations de travail.

C'est la seule façon d'élaborer collectivement des solutions adaptées aux situations rencontrées, et de porter vos revendications, en partant de votre travail.

Faisons vivre cette démarche

Même si – ne nous le cachons pas – **le fonctionnement en CSE induit des risques de centralisation des dossiers, nous nous attacherons à faire vivre cette démarche d'allers / retours avec nos syndiqué.es, et vous**, favorisant cette proximité inscrite dans l'histoire même de notre organisation.

Quelques exemples récents où nous avons réussi à gagner collectivement grâce à cette démarche et à l'implication des syndiqué.e.s :

► **Chargés d'affaires Enedis** : 80 rencontres organisées dans les régions pour obtenir une concertation nationale et définir un cadrage sur la reconnaissance et le parcours professionnel afin d'intégrer un déroulement de carrière sur plusieurs plages d'emploi. Résultat : la part des emplois en plage F est passée de 1/3 à 2/3, des postes 10-12 (plage E) et des postes d'expert en plage D ont été créés.

► **MPRO (Managers de proximité)** : une démarche large de consultation (8000 questionnaires envoyés). Plus de 1100 réponses, un colloque national organisé par l'Ufict, un n° spécial de notre journal. Autant d'outils qui permettent de porter les revendications de ces salarié.e.s auprès des directions d'entreprises

► **FSA (Fonctions Supports et d'Appui)** : démarche en cours, pour faire connaître et prendre en compte la situation de ces populations

Nous œuvrons régulièrement aussi sur des dossiers sociaux ou de stratégie des entreprises pour co-construire avec nos syndiqué.e.s des propositions alternatives, par exemple : réponses aux éléments de langage sur le projet HERCULE, questions /réponses sur la retraite, ...

Ont participé à ce numéro :

Pascal Cabantous

Marc Faraut

Ufict-CGT Mines-Energie

263, rue de Paris

93516 Montreuil Cedex

revendicatif@ufict.fnme-cgt.fr

www.ufictfnme.fr

Date de parution : 05/11/2019

#Droitd'expression



L'Ufict-CGT, un espace de confiance pour agir