



# Accord sur le droit syndical et la représentation du personnel

## Déclaration de la CGT

Même si elles sont publiées et ratifiées, la CGT dénonce les méfaits des ordonnances MACRON.

Les représentants du personnel ont pour fonction d'être les porte-voix des salariés et de défendre leurs intérêts. Les ordonnances, sous couvert de « simplification », mettent fin à leur spécialisation. La fusion des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une instance unique, le comité social et économique, (CSE) ne permettra pas pour autant de favoriser le dialogue social dans l'entreprise. Les élus et mandatés de terrain (DP, CHSCT) qui intervenaient au plus près de salariés disparaissent, et les membres du CSE n'auront pas suffisamment de temps pour assurer cette proximité.

Le minimum légal prévu par les ordonnances Macron est très en dessous des moyens actuellement en vigueur que ce soit en nombre de représentants du personnel (-44%) ou en heures allouées (-45%).

Si l'accord Safran Aircraft Engines sur le droit syndical apporte des améliorations sur les heures allouées (+49%), il reste dans le même état d'esprit que les ordonnances Macron avec une diminution du nombre de représentants du personnel (-29%). De ce fait, il ne permettra pas aux futurs élus et mandatés d'assurer pleinement les tâches qui seront de leurs responsabilités, sans les déconnecter de leurs postes de travail. La CGT n'accepte pas que les salariés élus au CSE et les représentants de proximité, soient mis dans des conditions de travail qui pourraient devenir dangereuses pour leur santé, compte tenu de l'inadéquation entre leurs responsabilités, les moyens dont ils disposent notamment en temps et la déconnexion inévitable avec leurs postes de travail. Le cumul des fonctions représentatives aura vocation à transformer les représentants du personnel en professionnels de la représentation, éloignés des salariés et de leurs préoccupations au quotidien.

Limiter les moyens alloués pour la réflexion collective des salariés sur leur travail n'est pas un facteur d'amélioration du dialogue social.

Limiter les heures pour le fonctionnement des organisations syndicales risque de ne plus permettre la maîtrise de l'organisation des échanges nécessaires entre les salariés sur leur travail.

De plus, l'accord Safran Aircraft Engines sur le droit syndical remet en cause l'accord existant du 30 janvier 2009, au-delà des prérogatives des ordonnances Macron et en contradiction avec les engagements pris au niveau de Safran.

Enfin, le premier chapitre sur le «principe de non-discrimination» de l'accord Safran Aircraft Engines sur le droit syndical persiste dans une rédaction sibylline laissant place à de nombreuses confusions et interprétations. La direction s'obstine dans la mise en place d'un outil qui s'avère être un outil masquant la discrimination, car une évolution de carrière ne se limite pas à une évolution de salaire sur les 5 dernières années. Pour observer s'il y a discrimination ou pas, il existe une méthodologie reconnue par de nombreuses juridictions permettant la comparaison de personnes embauchées dans les mêmes années, au même niveau (diplôme, coefficient, classification) dans la même filière professionnelle, et avec un âge proche.

Pour toutes ces raisons, la CGT n'est pas signataire du nouvel accord sur le droit syndical et la représentation du personnel de Safran Aircraft Engines.

Courcouronnes le 27 juillet 2018

Les DSC CGT Safran Aircraft Engines (SNECMA)  
Stéphane ECOUTIN, Véronique MOREAU, Olivier TOMNET