



Bilan mandature CSSCT SAFRAN AE Évry-Corbeil

Lors de cette mandature*, les ordonnances Macron ([n°2017-1338 du 22 septembre 2017](#)), ont modifié de nombreuses choses. Depuis le 1er janvier 2019, les Comité d'Hygiène de Sécurité de Travail (**CHSCT**) n'existent plus dans les entreprises du privé. Leurs missions sont désormais assurées par le Comité Social et Économique (**CSE**), et par la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (**CSSCT**)

La CSSCT c'est quoi et quel est son rôle ? : la **CSSCT** est une commission obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés créée au sein du Comité Social et Économique (**CSE**).

La **CSSCT** a pour objectif principal, par délégation du **CSE**, de veiller à la protection de la sécurité et de la santé des salariés et de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail. En somme, surveiller et **faire respecter les obligations et les engagements de l'employeur envers ses salariés** ([art.L.4121-1 jusqu'à L.4121-5](#)) par le biais de visites mensuelles et inopinées dans les différents secteurs qui lui sont attribués et de faire remonter les dérives au **CSE**.

Nos actions CGT lors de cette mandature 2019-2023 :

Pendant ces 4 années, nos conditions de travail, notre santé et notre sécurité ont été mises à l'épreuve comme jamais nous ne l'avions connu auparavant avec la COVID-19, tandis qu'au même moment nous subissions la mise à mort du **CHSCT** par les ordonnances Macron, qui ont drastiquement réduit le champ d'action de vos élus.

Malgré cela, la **CGT Safran AE de Corbeil** s'est efforcée d'être au plus proche de vous et à l'écoute de vos problèmes :

- **La crise sanitaire Covid19** : Les **CSSCT** ont accompagné la Direction dans tous les changements d'accords COVID tout au long du confinement afin d'apporter le maximum de sécurité aux salariés revenus travailler avant la fin du confinement. **La CGT et ses élus ont été les plus présents sur le terrain** en accompagnement et même en substitution de la fonction RH auprès des salariés et des managers. Dans certains secteurs, nous sommes intervenus auprès des salariés pour que la Direction donne les autorisations de rentrer chez eux au lendemain de la mise en confinement du gouvernement.
- **La restauration pour tous** : La CGT a défendu la possibilité de se restaurer dans le respect des conditions sanitaires et dans la dignité, cela avait même été retiré à une certaine catégorie de travailleurs qui se voyaient contraints de manger sur leur poste de travail ! La CGT a insisté pour faire **rouvrir la cantine**.
- **Les négociations de l'Accord Télétravail** : Lance de fer des entreprises en France face à la **COVID19**, Safran AE Corbeil n'y a pas échappé, ses employés non plus. La CGT a négocié l'Accord Télétravail avec la plus grande vigilance, car le sujet est arrivé brutalement donc nouveau et complexe. La **CSSCT** ne pouvant pas se rendre chez les nombreux travailleurs isolés, il était pour nous important que leurs situations individuelles soient prises en compte par l'employeur, pour qu'il puisse palier aux dépenses supplémentaires liées aux achats de matériel de travail. Une mauvaise ergonomie peut être source de **Troubles Musculo Squelettiques (TMS)** et d'autres pathologies du dos, qui en plus des conséquences sur la santé du salarié ont un coût pour la sécurité sociale. Il y a eu également des coûts supplémentaires sur l'alimentaire et l'énergie avec une inflation à 7% pour 2022, et au mieux idem pour 2023, ce qui a bien évidemment fait exploser les budgets des travailleurs, tout cela sans l'augmentation des salaires qui aurait

dû en découler, vu qu'apparemment « *ce n'est pas la solution...* » dixit notre président de la république. La Direction pourtant concernée ne semble pas vouloir apporter plus de réponses sur le sujet. Le télétravail fait aussi entrer davantage la vie professionnelle dans la vie privée. Or le respect de cet équilibre est délégué aux salariés. L'employeur se limite à nous prodiguer de « bons conseils ». Il pourrait pourtant prendre des mesures comme le contrôle, voire l'interdiction de se connecter aux outils informatiques de l'entreprise le soir, le week-end et durant ses congés. Ce déséquilibre vie professionnelle/vie privée fait partie des risques psychosociaux (RPS)*, et a aussi un impact sur la santé des salariés et encore une fois sur les dépenses de la Sécurité Sociale. **Beaucoup d'améliorations dans le suivi des employés sont à créer avec vous.**

- **Les Risques Psycho-Sociaux (RPS)** : Les élus CGT ont également été les **donneurs d'alerte** pour les RPS avec l'enquête **NOVOMIO**, qui en a découlée, votée et validée en **CSE**. Cette enquête, longue de plusieurs mois avec un rapport de plus de 70 pages, a révélé de véritables lacunes au sein de Safran AE Corbeil. Possédant des outils de mesure des risques, mais rien sur la prévention et sa mise en application, une véritable bombe dans nos ateliers et bureaux. Un combat titanesque pour mettre en application des actions correctives, car la direction a bien évidemment contesté les résultats de cette enquête.
- **La Pénibilité et les Travaux Pénibles** : Nous avons suivi tout le personnel pour les Travaux Pénibles, afin de les faire perdurer dans le nouvel accord, car il était hors de question pour la CGT, que les salariés travaillant sur des postes à haut risque pour la santé soient oubliés. Tout en sachant que la direction a rétrogradé certains postes tels que la métallisation et les traitements thermiques, « *c'est sûr qu'on y respire l'air de la montagne...* » et elle ne veut toujours pas y intégrer les Ajusteurs.
- **Les enquêtes accident SSE, le fameux 5P*** : Les élus CGT accompagnent aux mieux les salariés ayant subi un accident du travail ou de trajet (**AT**) lors de leur **5 Pourquoi (5P)**. Nous nous assurons et nous vérifions que les déclarations d'**AT** ont bien été enregistrées par la **médecine du travail** et remontées à la **Sécurité Sociale**. Nous veillons aussi à ce que les salariés ne subissent pas de pression hiérarchique, type courrier ou appel téléphonique, afin de vous pousser à reprendre un poste soi-disant adapté (*permettant ainsi de toucher la ristourne**).
- **Les multiples enquêtes CGT sur le terrain** : Qu'elles soient liées ou non aux visites obligatoires des membres de la CSSCT, elles nous permettent de remonter des dérives, qui peuvent tôt ou tard avoir un impact sur le travail et la santé, hier **l'amiante** et aujourd'hui les produits **Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques (CMR)***, les **RPS**, le **harcèlement**...
- **Les organisations/implantations de postes** : Lorsque des aménagements ou des modifications de postes sont mis en projet, les CSSCT sont conviées (*normalement*) à le mettre sur pied avec les services **SSE** et les responsables du projet. Les élus CGT ont accompagné et suivi plusieurs arrivées de nouvelles machines, ainsi que des déménagements de postes de travail, afin de faire **respecter** la mise en application des **normes** et surtout de **vos contraintes** professionnelles qui peuvent en découler.
- **Les horaires de travail** : Que cela soit clair, travailler la nuit est une aberration pour la santé et la famille. Mais travailler 9h30 par jour, 3 samedis sur 4, enchaîner 6 jours avec 2 horaires de variation et seulement 1 jour de repos entre, en est une autre. Tout cela sous couvert de **chantage** : sur la **charge de travail**, le **retrait de la MRO**, les risques de **licenciements**. En nous faisant croire à de fausses améliorations de rythme de vie, avec soi-disant moins de jours travaillés et de temps passé en voiture (*sous prétexte d'écologie et d'économie*), jouer l'ambiguïté sur le fait que l'on gagnerait plus de jours non travaillés (*comme si cela était des congés*), alors que l'on parle de jours de repos compensatoires ! Les mots ont un sens et nous les connaissons. « *Les travailleurs sont de vilains feignants à qui l'on accorde des avantages sur lesquels ils rechignent...* », semblait-on comprendre dans certain flashs infos et autres sornettes dignes de la presse people... ce n'est pourtant pas faute d'avoir été force de propositions, mais nous n'avons pas été dupes. **Et c'est ENSEMBLE que nous avons dit NON !**

Comment se composent les CSSCT ? : La CSSCT est constituée d'au minimum 3 élus du CSE, dont au moins un du 2ème collège* et un du 3ème* s'il existe. (Si l'on décide d'en désigner plus, il conviendra de respecter la proportion par collège). **Ses différents périmètres + les membres de la CGT :**

Lors de cette mandature, SAE Évry-Corbeil compte 5 CSSCT différentes :

CSSCT n°1 IB-IODL	CSSCT n°2 IK-YQL-C	CSSCT n°3 IC	CSSCT n°4 IM-IAS-IAM	CSSCT n°5 Reste du site et entité rattaché à Corbeil
3 élus 5 RP* Dont 1 élu CGT : Yannick LE LAN	3 élus 4 RP Dont 1 élu CGT : Arcadio MURRAY 2 RP CGT : David DE JESUS Cédric MARQUET	3 élus 5 RP Dont 1 élu CGT : Bulent ERDEN 2 RP CGT : Jeremy MARCHAND Nicolas ICHANE	3 élus 5 RP Dont 1 RP CGT : Ludovic HUET	3 élus 4 RP Dont 1 élu CGT Frédéric DELAUNAY

RP : Représentant de Proximité – C'est un salarié syndiqué ou non mais mandaté par une OS

*OS : Organisation Syndicale

Les élus CSE choisissent en leur sein, les membres des CSSCT, à la majorité. Ils peuvent être titulaires ou suppléants. Enfin, **c'est l'employeur qui préside la CSSCT**. Il peut se faire accompagner de collaborateurs non élus pour l'assister. Ils ne peuvent cependant pas être plus nombreux que les élus ([art.L.2315-39](#)). Elles se composent donc de la sorte sur Corbeil : **un président** (l'employeur ou un de ses représentants), **un référent** (partenaire social membre élu du CSE), et des membres représentants du personnel élus et/ou mandatés par les partenaires sociaux, ainsi que les accompagnants en droit commun, **la médecine du travail**, le service **SSE**.

➤ **Lexique :**

RPS : les Risques Psycho-Sociaux, Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

5P : les 5 Pourquoi? moyen de mesure cherchant à définir la raison (ou la responsabilité) d'un accident.

La CGT est très méfiante à l'égard de cette méthode qui découle du LEAN.

Mandature : période d'un mandat électif, la durée de la mandature des élections professionnelles est de 4ans.

Les 1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème} Collège : les collèges électoraux sont prévus en fonction de la catégorie des salariés. Sur Safran AE :

1 ^{er} collège	2 ^{ème} collège	3 ^{ème} collège
Ouvrier.	Techniciens, employé.	Cadre, ingénieur et agent de maîtrise.

CMR : le terme Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique définit une catégorie de substance chimiques particulièrement dangereuses en tant que source de risque à effets différés. Ces composés sont soit **cancérogènes**, soit **mutagènes**, soit toxiques pour la **reproduction** (stérilité). Certaines substances chimiques peuvent présenter plusieurs de ces dangers en même temps.

La ristourne : Est un système permettant à l'entreprise de récupérer, chaque année, une partie de ses cotisations à la sécurité sociale. La Direction apporte les preuves nécessaires de sa bonne conduite sur la sécurité, la santé, l'environnement, et fait la demande à la CRAMIF avec l'avis du CSE.

(Il va sans dire qu'elle fait tout pour qu'il n'y ait pas d'AT, et en bonne élève cette année, c'est 2millions qu'elle a récupéré dans les caisses de la Sécu...)

C'est quoi le service SSE :

(Santé Sécurité Environnement)

Le service **SSE** est mis en place par l'entreprise afin de traiter les différents risques liés aux traitements des déchets, produits chimiques, poussières, ergonomie, signalétique, information, les causalités, analyse des risques accidentogène, bruit...

Sur Corbeil ils ont la responsabilité de répondre également à l'inspecteur du travail quand celui-ci est interpellé par le CSE et/ou les CSSCT.



Les Engagements CGT pour la prochaine mandature 2023-2027 :

Les mandats passent, mais ne se ressemblent pas, après les ordonnances Travail et Macron, la **Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (NCC)** qui sera mise en place d'ici le 1^{er} janvier 2024, va encore mettre un grand coup dans l'organisation de nos métiers et nos conditions de travail. Plus que jamais, il va nous falloir être vigilants sur ces modifications et les nouveaux accords qui seront proposés, voir imposés.

Pour cela, la **CGT** de Corbeil est structurée avec du personnel formé et fort d'une grande expérience industrielle, de plus de 25 ans pour certains, connus par nombre d'entre vous.

Il serait facile de mentir et d'écrire que nous serons partout et que nous serons de tous les combats, mais nous irons au bout de ceux sur lesquels nous nous engagerons à vos côtés, comme nous l'avons toujours fait. Si le fanion rouge de la **CGT** amène souvent des oppositions d'idées dans le débat, c'est bien dans l'action que nous nous retrouvons et avec laquelle nous obtenons des améliorations de vie au travail.

Nous sommes et resterons à vos côtés car nous sommes **VOUS, des salariés**, qui avons à cœur de défendre **nos droits, notre sécurité, notre santé, et nos conditions de travail**.

La **CGT** est à votre écoute et est le partenaire d'axes d'amélioration dans l'entreprise, tout en sachant préserver les intérêts des travailleurs.

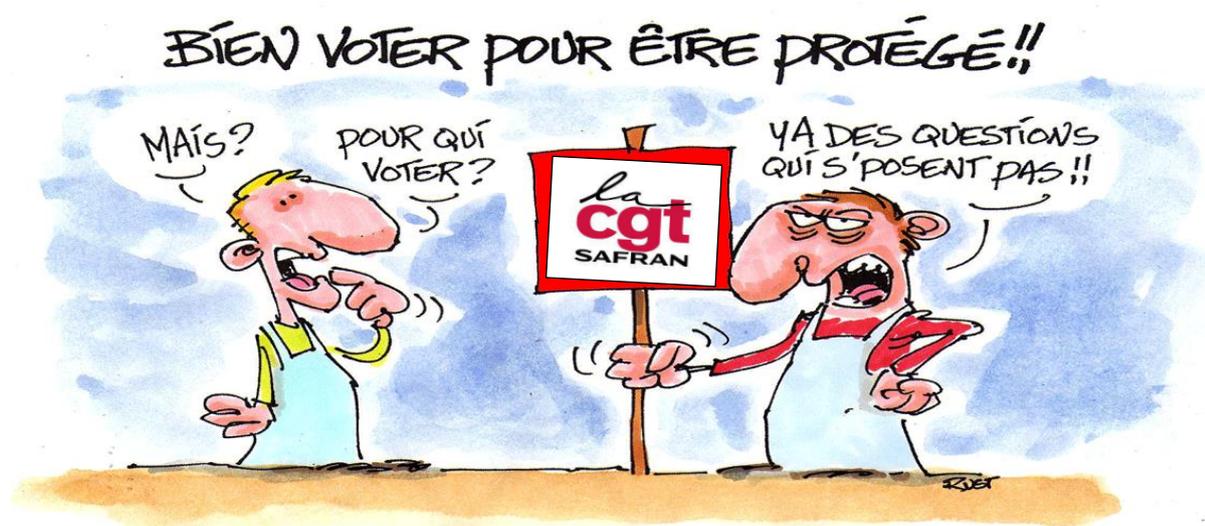
Nous nous engageons à vous tenir informés à minima mensuellement, par tract, sur les différentes activités **CSSCT**, les actions menées, les suivis de ces dernières, les accidents etc...

Nous nous engageons à nous battre pour l'amélioration des conditions de travail des télétravailleurs. Tant de choses sont à surveiller et surtout à gagner quand on sait que celui-ci devient un argument d'embauche.

Nous nous engageons à tenir notre présence active sur le terrain afin de ne pas laisser la place à l'ambiguïté sur nos droits et leurs obligations, bien trop souvent instaurés par la Direction.

La Communication est un axe majeur dans la défense de nos conditions de travail, c'est ensemble en nous informant les uns les autres que nous nous protégerons, en faisant remonter, auprès de vos partenaires sociaux, vos difficultés, vos risques, mais aussi vos idées.

ENSEMBLE AMELIORONS NOTRE OUTIL DE TRAVAIL.



REJOIGNEZ-NOUS

<https://cgtsafran.com>

