

La Direction annonce assigner le CSE de PAU en justice



Le secrétaire du CSE avait reçu pour mandat de l'ensemble des élus de toutes les organisations syndicales du CSTJF de ne signer l'ordre du jour du CSE de Janvier que si le point « Réclamations Individuelles et Collectives » y était mentionné ainsi que celui sur le remplacement du rapporteur et des membres des commissions obligatoires. La direction a refusé, le secrétaire n'a pas signé ; la direction annonce aller en justice contre le CSE.

Les RIC - Réclamations Individuelles et Collectives, c'est quoi ?

Exemples : Suite à un trop perçu, l'employeur prélève brutalement plus de 10 % de votre salaire, ou refuse de rembourser certains frais lors d'une mission ou encore vous refuse le bénéfice de congés légaux ? Vous pouvez porter vous même, ou plus naturellement, faire porter par le CSE une réclamation pour défendre vos droits.

L'employeur a l'obligation légale d'y répondre, et en cas de rejet, le litige peut être porté devant l'inspection du travail ou les tribunaux.

C'est une procédure fondamentale de la défense des droits des salariés dans leur quotidien !

Ces réclamations faisaient, avant la réforme du CSE, l'objet de ce que l'on appelait les réunions DP (Délégués du Personnel) et un compte rendu était affiché et publié. Les salariés pouvaient ensuite s'en prévaloir pour faire valoir leur droits.

Les RIC sont maintenant disponibles sur le WAT à l'adresse :

<http://wat.corp.local/sites/s74/fr-FR/Pages/Articles/EtablissementPau/Réclamations-Individuelles-et-Collectives.aspx>

Les commissions obligatoires, ça sert à quoi ?

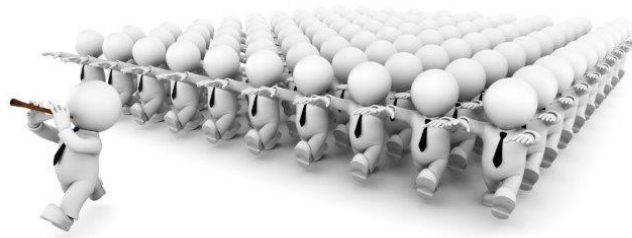
Il y a 3 commissions obligatoires au sein du CSE :

- La commission des marchés, qui contrôle la conformité du processus d'achats du CSE,
- La commission Ressources humaines, qui traite des sujets formation, égalité professionnelle, aide au logement, bilan social...
- La commission Santé, sécurité et conditions de travail qui reprend grosso modo le périmètre du CHSCT sans en avoir les prérogatives, qui sont, dorénavant, au niveau du CSE.

Ces commissions sont composées de membres désignés en son sein par le CSE, mais les textes légaux et les accords en vigueur sont silencieux sur leur remplacement.

Le CSE de PAU a donc, dans son règlement intérieur, organisé ces remplacements, de façon, en cas d'absence, à assurer le bon fonctionnement de ces commissions obligatoires.

Viser la justice sociale est la chose la plus précieuse à faire dans la vie. (Albert Einstein)



Comment en est-on arrivé là ?

A la mise en place des CSE, fin 2018, la direction voulait « tuer les DP », en faire une procédure purement écrite où elle pourrait à souhait enliser les réclamations par des réponses dilatoires, de mauvaise foi, ou à côté du sujet.

Après plusieurs mois de contestations par les élus, le chef d'établissement palois a finalement transigé pour un point « Clarifications sur les réponses apportées à certaines questions des RIC ».

Mais cela a été rapidement considéré par les élus comme insatisfaisant et ces derniers ont voté, à l'unanimité, un règlement intérieur prévoyant un point « RIC » systématique à chaque CSE, puis saisi l'inspection du travail pour arbitrage, la direction refusant d'appliquer le règlement intérieur.

Pourquoi cette guerre sémantique ?

La mise en place des CSE ne doit pas s'accompagner d'une perte de droits pour les salariés.

C'est pourquoi les élus se battent, de façon à pérenniser le débat sur les RIC lors du CSE en le gravant dans le marbre à l'aide d'un point clair et précis et non pas d'une circonvolution sémantique laissant ce sujet au bon vouloir d'appréciation et d'interprétation d'un chef

d'établissement, présidant le CSE, sur ce qu'est une « clarification », sur le fait que « certaines », ce n'est pas toutes, voir même sur l'opportunité du point.

Et côté remplacement des membres de commissions ?

Pour qu'une commission puisse continuer à fonctionner en cas d'absence de certains de ces membres, il faut pouvoir nommer des remplaçants. Cela vous paraît sensé, non ?

Pas pour la direction qui préfère certainement qu'il y ait moins d'élus pour travailler sur des sujets comme la sécurité, l'égalité homme femme ou la formation, par exemple, en ne remplaçant pas les absents au motif que cela n'a pas été prévu par la loi ou les accords.

La position des élus est de dire que si ce n'est pas prévu, ce n'est pas non plus interdit et que cela relève justement du règlement intérieur du CSE...

Et maintenant ?

La direction a décidé d'assigner le CSE en référé pour imposer un ordre du jour à ses conditions en refusant toutes les propositions de négociations.

Cela s'appelle de la mise au pas, quant au dialogue social, c'est « ferme la et obéis ».

D'où viennent les ordres ?

Nous continuerons à nous battre pour vos droits.



Pour en savoir plus, pour nous soutenir, n'hésitez pas à nous contacter.

CLIQUEZ ICI !



SYNDICAT DES INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS,
AGENTS DE MAÎTRISE & EMPLOYÉS



SUIVEZ NOUS SUR :

<http://www.sictame-uns-total.org/fr>

Souscrivez également à notre **bulletin électronique** en écrivant à :

holding-amont.sictame-uns-ues@total.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

TOUR COUPOLE La Défense Bureau 4E41

PAU Bureau F16 CSTJF

MICHELET La Défense Bureau B RD 09

SPAZIO NANTERRE Bureau A10036

Images stock.adobe.com

(01.47.44.76.33)

(05.59.83.59.21)

(01.41.35.75.93)

(01.41.35.34.48)