

## Rentrée sociale, un cadre à définir

***Les enjeux de la négociation à tenir dans les prochaines semaines sont importants et déterminants pour l'avenir. Les ordonnances gouvernementales ont profondément bouleversé la structure d'organisation de la représentation du personnel. Quels préalables pour les IRP MGEN ?***

Exit les CE, DP et autres CHSCT, désormais réunis en une instance, le CSE (Comité Social et Economique). Il intègre en son sein une commission SSCT en charge de la santé des salariés. Le CCE devient le CSEC (Comité Social Economique Central).

Finis les Délégués du Personnel. Il est cependant possible de prévoir par accord des Représentants de Proximité, issus du CSE ou désignés par lui. Les Délégués Syndicaux ne sont pas remis en cause par les ordonnances Macron, aujourd'hui force de loi.

### Configuration envisagée ?

L'application règlementaire peut trouver une certaine cohérence pour les entreprises « simples » dans leur structuration.

L'exercice devient beaucoup plus complexe pour nous : un CCE, 5 CE, des implantations multiples, plusieurs conventions collectives, des activités très diversifiées et réparties sur l'ensemble du territoire. Tout est à construire et imaginer. Seule l'innovation peut aboutir à formule efficace et porteuse de sens pour le personnel :

- **Permettre un échelon local** et des interlocuteurs pertinents au plus près du terrain, prévoyant une articulation avec les élus nationaux, qui ne peuvent rester seuls détenteurs de la représentation.
- **Reconnaître le parcours syndical**, le valoriser et l'intégrer au cursus professionnel (les textes limitent désormais l'investissement syndical à trois mandats électifs consécutifs soit 12 ans maxi).
- **Garantir les moyens d'un exercice de représentation** de qualité (formation, temps et financement, réseaux et communication)

Ces mesures sont cependant conditionnées à la signature d'un ou plusieurs accords entre partenaires sociaux. Ces textes sont à élaborer et négocier sur un laps de temps court. En effet les mandats devaient être renouvelés en juin 2018. Ils ont été prorogés d'un an, dans la limite des possibilités ouvertes par les textes, afin de se préparer à cette nouvelle donne.

### Calendrier

Après un temps d'échanges, fin août, précisant ces enjeux, la négociation démarrera effectivement à la mi-septembre sur un calendrier prévoyant 4 réunions dédiées avant une proposition ferme de protocole(s).

Nous sommes à quelques encablures des échéances électorales dans un environnement syndical totalement révisé. Autre contrainte, nous devons respecter la mixité proportionnelle par collège (alternance stricte de candidats femmes et hommes).

**Nous avons besoin de toutes les forces vives** sachant que le renouvellement sera important. Si les expérimentés gardent toute leur pertinence, les nouveaux y ont aussi toute leur place.

*Le mandat est source de réels contentements, en particulier lorsque les revendications aboutissent au bénéfice de la collectivité. Il raisonne en écho d'idéaux qui ne trouvent pas toujours à se développer dans l'exercice professionnel. Il donne du sens dans le cadre d'une activité librement choisie.*

**Rejoignez-nous, contactez nos militants pour candidater sur nos listes**