

## Fiche n° 20 : Droit à la représentation collective

### La CGT propose...

***Le droit pour tous les salariés à une représentation collective quels que soient leur statut, l'entreprise et sa taille.***

Des institutions représentatives renouvelées doivent devenir un droit pour tous les salariés, sans exclusion, y compris ceux des petites entreprises ou en situation de précarité, du public comme du privé.

Les missions et attributions spécifiques des délégués du personnel, comités d'entreprise et comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail élargies à l'environnement<sup>1</sup> doivent être confortées et étendues.

#### **Droit à une information sociale et économique transparente et lisible**

Une information périodique des institutions représentatives du personnel qui repose sur des indicateurs clairs et synthétiques, établis selon une logique économique, sociale et environnementale et regroupés dans un document unique adressé à tous les élus (DP, CE, CHSCT...). Ce document doit permettre un accès direct à des données détaillées, être accessible à tout moment, lisible, et mis à jour très régulièrement.

Ils doivent assurer la pleine visibilité de la formation et de la répartition des richesses produites, au sein de l'entreprise étendue, constituée par le groupe, voire par les réseaux de sous-traitance.

#### **Droit à une consultation efficace**

Les conditions doivent être créées pour une véritable prise en compte des avis des élus dans les procédures d'information-consultation :

- création d'un droit de recours suspensif de tout licenciement<sup>2</sup> ;
- extension à tous les CE de la disposition appliquée au comité d'entreprise européen : « *Lorsque la direction décide de ne pas suivre l'avis exprimé par le comité, ce dernier est de plein droit réuni de nouveau, s'il en fait la demande, par le dirigeant, pour tenter de parvenir à un accord.* » ;
- rendre obligatoire la consultation préalable du CE sur les points mis à l'ordre du jour du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, lorsque celui-ci porte sur un droit d'information-consultation du CE ou du CHSCT ;

1 – Voir repères revendicatifs, fiches 22 et 31

2 – Voir repères revendicatifs, fiche 7

- chaque institution représentative du personnel doit garder ses compétences propres et être consultée séparément sur les sujets qui relèvent de ses missions, sans possibilité de fusion.

Les institutions représentatives du personnel doivent être consultées sur les clauses sociales et économiques d'attribution des subventions publiques et l'adjudication des marchés publics. Elles doivent se voir reconnaître l'attribution de leur suivi (contrôle sur l'emploi effectif et conforme des aides) et disposer d'un droit d'alerte auprès de la collectivité ou de l'État<sup>3</sup>.

### **Droit à une représentation collective proche des salariés**

La proximité des salariés de leurs institutions représentatives est un enjeu essentiel pour l'exercice concret de la démocratie sociale au sein de l'entreprise :

- les délégués du personnel et les CHSCT<sup>4</sup> doivent être constitués sur les lieux de travail, voire les services ou ateliers ;
- les comités d'établissement doivent être prioritairement mis en place sur les sites.

Lorsque le périmètre de l'institution représentative est étendu, les temps de délégation des élus doivent être réévalués afin qu'ils puissent se déplacer régulièrement sur l'ensemble des sites couverts par celle-ci. Leurs déplacements doivent être libres et les frais intégralement pris en charge par l'entreprise.

### **Droit aux moyens d'un fonctionnement démocratique des institutions représentatives du personnel (IRP)**

Le droit du personnel à être informé de l'activité des IRP doit être institué, sous la forme d'heures d'information prises sur le temps de travail.

L'élu qui prend son temps de délégation doit être remplacé sur son poste de travail.

## **CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI**

### **Institutions représentatives du personnel dans le secteur marchand (privé et public) et dans la fonction publique**

	Réclamations individuelles et collectives	Vie économique – organisation du travail	Conditions de travail hygiène et sécurité
Très petites entreprises (<11)	Mise en place négociée de commissions paritaires locales, professionnelles ou interprofessionnelles. Lorsque le salarié n'est pas rattaché à une commission négociée, il est obligatoirement rattaché à une commission régionale interprofessionnelle prévue par la loi		
Petites entreprises (49 et moins)	Délégués du personnel		
Entreprises et Epic <sup>I</sup> (plus de 50)	DP	CE	CHSCT
Fonction publique	CAP <sup>II</sup> et CCP <sup>III</sup>	Comité technique	CHSCT
Certains EPA (Pôle emploi, ARS...)	DP et CPL <sup>IV</sup>	CE	CHSCT
I – EPIC : établissement public à caractère industriel et commercial II – Droits statutaires des fonctionnaires III – Commission consultative paritaire IV – Du fait de la coexistence d'agents de droit privé et d'agents de droit public, cohabitent des délégués du personnel et des commissions paritaires locales			

3 – Voir repères revendicatifs, fiche 5

4 – Voir repères revendicatifs, fiches 22 et 31

Les salariés sont de plus en plus écartés des instances décisionnelles telles que le conseil d'administration ou le conseil de surveillance, là où se discute et se décide la stratégie, et où l'on étudie et valide les comptes de l'entreprise.

Les salariés sous contrats aidés sont pour la plupart exclus du seuil des effectifs pour la prise en compte des seuils requis pour la mise en place des institutions représentatives du personnel.

Des conditions d'ancienneté sont requises pour être électeur et éligible, ce qui exclut les nouveaux embauchés et un nombre conséquent de salariés précaires.

### **Les DP, le CE et le CHSCT**

Les DP sont de droit dans tous les établissements de 11 salariés ou plus. Le CE et le CHSCT sont de droit dans tout établissement de 50 salariés ou plus. Un cumul des mandats peut être organisé par la mise en place d'une DUP (Délégation unique du personnel). Celle-ci peut être mise en place unilatéralement par l'employeur lorsque l'entreprise comporte moins de 300 salariés. Depuis la loi du 17 août 2015, à partir de 300 salariés, il est possible par accord majoritaire d'entreprise ou d'établissement de fusionner le CE, les DP et le CHSCT en une seule institution.

### **Les délégués du personnel**

Leur attribution essentielle est de « *présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que les conventions et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise* ».

S'ils estiment qu'il y a manquement, ils peuvent saisir l'Inspection du travail. Ils peuvent exercer un droit d'alerte en cas « d'atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles » et provoquer la saisine directe du bureau de jugement du Conseil des prud'hommes statuant selon la forme des référés.

Dans les entreprises employant moins de 11 salariés mais dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement 50 salariés et plus (exemple : galerie marchande) il est possible de mettre en place un délégué de site.

En cas d'absence (moins de 50 salariés) ou de carence de comité d'entreprise ou de CHSCT, ils exercent une partie de leurs fonctions.

En cas de carence de comité d'entreprise, ils exercent une partie de ses fonctions, notamment en matière de durée du travail, de formation professionnelle et de licenciement économique.

### **Le comité d'entreprise**

Le CE a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts lors des décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, etc.

La décision du chef d'entreprise doit être précédée de la consultation du comité d'entreprise qui doit disposer, pour formuler un avis motivé, d'informations précises et écrites, etc.

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille.

Il n'y a pas d'obligation de financement des activités sociales et culturelles.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires des comités d'entreprise, et dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux, le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction dans la limite d'une durée, qui, sauf circonstance exceptionnelle, ne peut excéder 20 heures par mois.

Le chef d'entreprise verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2% de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles (lorsqu'elle existe).

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, sont créés des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

## **Le CHSCT (comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail)<sup>5</sup>**

Le CHSCT dispose de droits d'intervention et ses attributions ne se limitent pas à une fonction consultative. Pour cette raison, le patronat cherche à remettre en cause ses prérogatives, notamment à les fusionner avec celles du comité d'entreprise. Il a d'ailleurs partiellement atteint son objectif avec la loi du 17 août 2015.

Le CHSCT a pour mission :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Il doit se réunir au moins une fois par trimestre et chaque fois que la situation l'exige.

Le CHSCT procède à des inspections dans l'établissement. En cas de risque grave ou de projet d'aménagement important, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé, rémunéré aux frais de l'entreprise.

Le CHSCT peut par ailleurs mettre en œuvre une procédure d'alerte qui lui est conférée par l'article L. 4131-2 du Code du travail, en cas de danger grave et imminent.

## **Délégation unique du personnel (DUP)**

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut unilatéralement décider que les DP feront également office de membres du CE, créant ainsi une délégation unique du personnel (DUP). Depuis la loi du 17 août 2015, les DP font office non seulement de membres du CE mais aussi du CHSCT. En théorie ce n'est pas une fusion puisque chaque institution représentative du personnel (IRP) conserve ses compétences. Mais dans la pratique, la loi a modifié les règles de fonctionnement de la DUP, créant de fait une IRP fusionnée (secrétaire commun, réu-

nions communes, avis communs etc.). Cela se traduit par moins de membres donc une perte de moyens.

## **Fusion des institutions représentatives du personnel (IRP)**

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la loi du 17 août 2015 autorise désormais un accord d'entreprise ou d'établissement majoritaire à fusionner le CE, le CHSCT et les DP, avec un secrétaire unique. Cette IRP est élue sur un périmètre déterminé dans l'accord. Ce périmètre n'a aucun cadre légal : il peut donc être très large, permettant de faire disparaître tous les élus de proximité. En cas de fusion, les sujets relevant normalement des trois IRP distinctes sont traités en même temps lors d'une même réunion. Le risque est de mettre l'accent uniquement sur les aspects économiques des projets patronaux, en passant sous silence les aspects hygiène, sécurité et conditions de travail, ainsi que tous les aspects plus individuels traités habituellement par les DP.

## **Autres IRP :**

- le comité de groupe : constitué au sein du groupe formé par l'entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle (filiales). En 2010, 150 000 entreprises appartiennent à un groupe et emploient 8,5 millions de salariés. Il reçoit les informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles et les actions pluriannuelles envisagées dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le compose.
- le comité d'entreprise européen : en vue de garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen, un comité d'entreprise ou une procédure d'information, d'échanges de vues et de dialogue est institué dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire.

## **Des représentants des salariés pour les entreprises de moins de 11 salariés**

La loi sur le dialogue social et l'emploi du 17 août 2015 instaure des Commissions paritaires interprofessionnelles dans les treize régions. Dix représentants des salariés siègeront avec des représentants employeurs.

Ils auront pour mission l'information et le conseil aux salariés sur les dispositions légales ou conven-

5 – Voir repères revendicatifs, fiche 22

tionnelles, l'information et le rendu d'avis sur les questions d'emploi, de formation, de GPEC, de conditions de travail et de santé, la promotion des activités sociales et culturelles.

Ces élus ne pourront se rendre dans les entreprises concernées qu'avec l'accord de l'employeur.

Ces élus seront soumis au régime des salariés protégés.

Ils disposeront de cinq heures de délégation par mois en plus du temps passé en séances des commissions.

## LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Élection des représentants du personnel : protection immédiate de toute candidature par l'interdiction de toute mesure de gestion du personnel touchant à l'emploi, à la rémunération et aux conditions de travail pendant la période d'élection.

Tout-e salarié-e doit compter pour un pour la détermination des droits (temps partiel, CDD, etc.).

Droit des élus et mandatés : augmentation des heures de délégation pour tous les élus titulaires et suppléants, les délégués et représentants syndicaux.

Le temps d'absence lié aux mandats électifs (DP, CE, etc.) et représentatifs (conseil d'administration, Ceser, autres) doit être comptabilisé et anticipé dans le calcul des effectifs de l'établissement. La charge de travail des élus et mandatés doit être adaptée en conséquence, y compris en prévoyant les personnels de remplacement.

Retour aux élections tous les ans pour les délégués du personnel et tous les deux ans pour les comités d'entreprise.

Obligation pour les entreprises, candidates aux appels d'offres sur les marchés publics, de prouver le respect de la réglementation du travail, notamment en matière de représentation du personnel (idem pour les contrats de sous-traitance<sup>6</sup>).

### **Pour un droit universel à la représentation collective**

La CGT entend conquérir un droit à la représentation collective pour tous les salariés quelle que soit la taille de leur entreprise.

Chaque travailleur doit pouvoir s'exprimer sur son travail et participer par l'intermédiaire de ses représentants, à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion de son entreprise.

Pour cela nous proposons :

- l'obligation d'organiser des élections de DP quelle que soit la taille de l'entreprise, dès qu'un ou plusieurs salariés le demandent à l'appui d'une organisation syndicale ;
- à défaut de présence d'élus sur listes syndicales dans l'entreprise, les salariés des entreprises à établissement unique de moins de 50 salariés doivent pouvoir élire des représentants issus de listes syndicales, sur une base territoriale et de proximité.

Ces élus organiseront la défense des salariés, l'aide au dialogue social avec l'employeur et négocieront avec les employeurs concernés des droits collectifs et communs aux salariés ; tels que le droit à :

- la santé et à la sécurité dans les conditions de travail,
  - des activités sociales et culturelles,
  - l'emploi, la formation et la GPEC,
  - des transports adaptés, des équipements collectifs (restauration collective, crèche) afin de réaliser correctement leur travail.
- le développement de comités interentreprises par filières ou par site entre donneurs d'ordre et sous-traitants ;
  - le développement de comités interentreprises entre une entreprise structurant l'activité d'un site (entreprise phare) et les entreprises satellites sur le périmètre territorial concerné.

Ces comités interentreprises doivent permettre aux salariés des entreprises dépendantes du donneur d'ordre ou de l'entreprise « phare » d'avoir une visibilité sur les dispositions sociales des contrats

6 – Voir repères revendicatifs, fiche 10

commerciaux, pour pouvoir intervenir sur leur contenu et leur respect. Leur mise en place doit se faire sans se substituer ni porter préjudice aux prérogatives des instances propres à chaque entreprise.

### **Fonctionnement des CHSCT**

Des comités d'hygiène, de sécurité, des conditions de travail élargis aux compétences de l'environnement (CHSCTE) de site, de zone ou de bassin doivent être mis en place pour protéger les salariés n'ayant pas de CHSCTE dans leur entreprise (- 50 salariés).

Les décisions prises en CHSCTE doivent s'imposer aux employeurs.

Les membres du CHSCTE doivent être élus directement par les salariés et bénéficier de temps supplémentaire. Ces comités doivent être dotés d'un budget de fonctionnement pour permettre aux représentants du personnel de se documenter, enquêter et aller à la rencontre des personnels sur leur lieu de travail pour les informer et les consulter, avoir des temps de rencontre avec les acteurs du travail et de la santé, notamment les services de prévention des Carsat<sup>7</sup>, CTR<sup>8</sup>...

### **Fonctionnement des comités d'entreprise<sup>9</sup>**

- véritable droit d'information et d'intervention ;
- création d'un recours suspensif de toutes décisions dès lors que les règles et procédures n'ont pas été respectées ;
- reconstitution de la masse salariale de référence pour le calcul de la dotation pour les activités sociales (équivalent temps plein, prise en compte des retraités, etc.) ;

- la contribution de 0,2% de la masse salariale au budget de fonctionnement du CE doit être étendue à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, pour financer soit leur propre CE, soit une institution représentative interentreprises ;

- obligation de financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ou organismes équivalents, porté au minimum à 3% de la masse salariale.

### **Fonctionnement des comités d'entreprise européens et mondiaux**

- chaque organisation syndicale représentative dans chacun des pays doit être habilitée à négocier la mise en place du comité d'entreprise ;
- des droits et des moyens permettent aux mandatés de se réunir entre représentants des salariés, de préparer les réunions et de faire le compte rendu à leurs mandants ;
- mise en place d'un budget de fonctionnement.
- les activités des grands groupes d'origines française et européenne présents sur d'autres continents nécessitent un suivi de la part des organisations syndicales du pays du siège. Cela concerne les conditions de travail et d'emploi, les questions environnementales, le respect des droits syndicaux et les tentatives de mise en concurrence des salariés entre différents sites.

---

7 – Caisse d'assurance retraite et de santé au travail

8 – Comité technique régional

9 – Voir repères revendicatifs, fiche 7