

**Les institutions représentatives du personnel (IRP) utiles aux salariés au plus près de l'organisation du travail et en cohérence avec le projet industriel de l'entreprise.**

Les élu(e)s et mandaté(e)s doivent exercer leur mandat dans le respect de la charte de l'élu(e) et mandaté(e) CGT.

En application de la loi du 9 août 2004 et du décret du 11 avril 2007, les organismes statutaires de la Branche ont été adaptés au Code du travail.

De nouvelles IRP ont été mises en place après les élections de représentativité de novembre 2007.

Couplées aux réorganisations des entreprises, les IRP entraînent des modifications importantes de pratiques et de fonctionnement : périmètres, le rapport aux salariés (éloignement du fait de la suppression des S/CMP), évolution de l'interaction entre les différentes IRP (DP-CSP). Les moyens et la cohérence du contrôle social sont mis à mal par l'éclatement des entreprises sur les aspects GPEC, formation professionnelle, santé, sécurité.

Le décret du 11 avril 2007 concerne la filière du personnel en instituant notamment la mise en place des commissions secondaires cadres mais pas la CCAS qui garde ses prérogatives de gestion des activités sociales.

Le fonctionnement syndical autrefois cohérent avec les organismes statutaires est de fait perturbé par les nouvelles IRP.

**RAPPEL DE CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI**

La Branche des IEG est composée des entreprises "historiques" devenues deux Groupes de taille internationale, de leurs filiales France, d'ELD (entreprises locales de distribution) et de régies qui peuvent être plutôt concernées par les élections dans les TPE. Les IRP associées sont donc très différentes et le moyen d'intervention et de contrôle social aussi.

Des conditions d'ancienneté sont requises pour être électeur et éligible, ce qui exclut les nouveaux embauchés et un nombre conséquent de salariés précaires. L'évolution marquante touche notamment les salariés des entreprises sous-traitantes qui ont perdu le droit d'élire leurs représentants dans leur entreprise et dans l'entreprise donneuse d'ordre. Ils doivent choisir l'entreprise pour laquelle ils voteront. Cette disposition est rendue obligatoire par la loi sur la représentative des organisations syndicales à tous les niveaux.

**Délégué syndical : article L2143-1 et suivants du Code du travail**

Chaque organisation syndicale représentative qui constitue une section syndicale dans les entreprises d'au moins 50 salariés désigne un ou plusieurs délégués syndicaux.

Dans les entreprises de moins de 50, un délégué du personnel peut être désigné délégué syndical pour la durée de son mandat.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions au moins égal à 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés, 15 heures entre 151 et 500 salariés, 20 heures plus de 500 salariés.

**Délégué du personnel : article L2312-1 et suivants du Code du travail**

Le personnel élit des délégués dans tous les établissements où sont occupés au moins 11 salariés.

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou 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 ;
- de saisir l'Inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne doit pas dépasser 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ;
- le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment, de se réunir ;
- ils sont reçus collectivement par le chef d'établissement au moins une fois par mois.

### Les comités d'entreprise : article L2322-1 et suivants du Code du travail

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés.

Le comité d'entreprise 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 l'information/consultation du comité d'entreprise qui doit disposer, pour formuler un avis motivé, d'informations précises et écrites.

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. Des moyens bénévoles peuvent être négociés pour assurer le meilleur fonctionnement de l'organisme.

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 car elle n'est pas obligatoire).

Dans les entreprises comportant des établissements distincts sont créés des comités d'établissement et un comité central d'entreprise. Dans les grandes entreprises, une convention de fonctionnement est mise en œuvre pour mutualiser les moyens et les activités de la filière économique de ces entreprises.

### Les comités de groupe : article L2331-1 et suivants du Code du travail

Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée dominante et les entreprises qu'elle contrôle, dont le siège social est situé sur le sol français.

Le comité de groupe reçoit les informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent.

### Le comité d'entreprise européen : article L2341-1 et suivants du Code du travail

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'échange de vues et de dialogue est institué dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire.

## CHANGEMENTS RELATIFS À LA LOI REBSAMEN

Le nouveau gouvernement en imposant 3 lois (Macron, Rebsamen et El Khomri) a fragilisé le Code du travail, retirant des droits aux salariés ainsi qu'aux représentants du personnel au profit des entreprises et du grand patronat.

La loi Rebsamen, votée le 16 août 2015, prévoit la possibilité par accord collectif de fusionner toutes les IRP en une instance unique la délégation unique de personnel (DUP) pour les entreprises de moins de 300 salariés (contre moins de 200 auparavant). Par conséquent, les délégués du personnel (DP) constituent la délégation au comité d'entreprise (CE) mais également celle du CHSCT.

Fidèles à la loi, les décrets d'application poursuivent la logique de fusion des institutions représentatives du personnel, créant des IRP centralisées, loin du terrain, rassemblées au siège de l'entreprise. À nos yeux les élus IRP vont passer plus de temps en réunion au plus près de l'employeur plutôt que des salariés.

## REVENDEICATIONS DE LA CGT

Obligation pour les entreprises, candidates aux appels d'offres sur 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).

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

Droit des élus et mandatés : égalité de moyens pour tous les élus titulaires et suppléants, temps nécessaires pour les délégués et représentants syndicaux.

### Fonctionnement des comités d'entreprise

- 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.

### 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.

### Instances de Branche

Une instance consultation sur l'emploi et la formation professionnelle.

Une instance de coordination de Branche sur la santé, la sécurité, les conditions de travail.

La commission supérieure nationale du personnel prend les prérogatives des commission secondaires du personnel pour les entreprises dépourvues de cet organisme par manque de salariés. D'autre part, elle traite toutes les requêtes transmises au national que ce soit en termes de titularisation ou plutôt lors des interruptions de stage statutaire, de classement-avancement, de discipline ou de services actifs. Cette instance aborde les textes de branche alors que nous revendiquons la prise en compte des spécificités des textes d'entreprise qui peuvent être abordés dans les requêtes.

La commission paritaire de Branche est une instance de négociation entre les partenaires sociaux concernant les conventions collectives et accords collectifs de travail. Elle est également compétente pour les questions d'interprétation et d'harmonisation des accords de la Branche.