

ELUS ET MANDATES

CONCEPTION ET RÔLE

Cette page vous permet succinctement de connaître les principales institutions, leurs rôles, la désignation de leurs membres, leurs droits pour qu'elles soient des outils d'expression et d'animation revendicative.

Secteur privé

<u>Section syndicale ou syndicat d'entreprise</u>	<u>Le représentant syndical</u>	<u>Le délégué syndical</u>
<u>Le délégué du personnel</u>	<u>Droit à la formation économique</u>	<u>Droit à la formation des CHS-CT</u>
<u>Les comités d'entreprise</u>	<u>Comité central d'entreprise</u>	<u>Comité de groupe</u>
<u>Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</u>		

La Fonction Publique

<u>Les commissions administratives</u>	<u>Les comités techniques paritaires</u>
<u>Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (secteur public)</u>	

Section syndicale ou syndicat d'entreprise

Rôle :

Étude et défense des droits et des intérêts matériels et moraux tant individuels que collectifs des travailleurs (L 411-1 du Code du Travail).

Le syndicat négocie dans l'entreprise ou l'établissement. Il anime la vie de toutes les autres institutions avec son rôle de propagande, d'information, d'impulsion de l'action des travailleurs.

Droit d'affichage - diffusion - collectage.

1 heure par mois de réunions dans l'entreprise en dehors du temps de travail des participants sauf accord plus favorable.

Désignation :

Constituée par les travailleurs de l'entreprise et l'aide des unions locales ou syndicats locaux.

Les statuts des syndicats sont déposés dans les mairies.

Mais la section syndicale peut être constituée dans toutes les entreprises quel que soit l'effectif.

Temps alloué :

10 heures par an dans les entreprises de plus de 500 salariés. 15 heures dans les entreprises de plus de 1000 salariés, pour les délégations appelées à négocier.



Le délégué syndical

Rôle :

Représente officiellement le syndicat ou la section auprès de la direction, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Il peut y avoir :

- 1 délégué supplémentaire cadre dans les entreprises de plus de 500 salariés.
- 1 délégué syndical central quand une entreprise comporte plusieurs établissements de plus de 50 salariés L 412-12.

Désignation :

Désigné par le syndicat, l'UL ou l'UD ou l'Union syndicale ou la Fédération parmi les salariés ayant 1 an d'ancienneté.

Désigné parmi les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La désignation se fait par lettre recommandée avec A.R Copie adressée à l'inspecteur du travail.

Temps alloué :

Dans les entreprises de moins de 50 à 150 salariés : 10 heures par mois.

De plus de 500 salariés : 20 heures par mois.

Le délégué syndical central dispose de 20 heures mais dans les entreprises de plus de 2 000 salariés uniquement s'il est distinct des autres délégués syndicaux L 412-20.



Le délégué du personnel

Rôle :

Faire valoir les réclamations individuelles et collectives, demander le respect de la réglementation et des accords et conventions. En l'absence de CHS-CT, il exerce ses attributions. En cas d'absence de CE du fait de carence, il exerce ses attributions. Peut être consulté en cas de licenciement économique L422-21.

Réunion obligatoire une fois par mois avec l'employeur et obligation pour ce dernier de donner par écrit des réponses motivées aux revendications déposées.

Désignation :

Présenté aux élections par les seules organisations syndicales représentatives au 1^{er} tour.

Élu tous les 2 ans par l'ensemble des travailleurs répartis en plusieurs collèges chaque année, à la proportionnelle.

Sauf convention collective plus favorable, les DP constituent la délégation du CE dans les entreprises de moins de 200 salariés.

Temps alloué :

15 heures par mois payées à l'échéance normale de la paie, plus des heures lors de circonstances exceptionnelles L424 1.

Les heures passées en réunion n'entrent pas en ligne de compte du crédit mensuel.

10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés.

20 heures s'ils constituent aussi la délégation en CE.



Les comités d'entreprise

Rôle :

Rôle d'intervention économique et sociale.

Assure l'expression collective des travailleurs et la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production, à la formation professionnelle.

Peut faire des études et propositions, tenir des réunions d'information.

A un large pouvoir d'investigation.

Doit être informé systématiquement et consulté avant les décisions.

Anime et gère des activités sociales. L'employeur doit motiver les suites qu'il donne aux avis et propositions du CE.

Désignation :

Les élections de DP et de CE sont organisées dans la même période.

Les membres des comités d'entreprise ou d'établissements sont élus tous les 2 ans à la proportionnelle par les travailleurs sur des listes présentées par les organisations syndicales représentatives au 1er tour.

Les électeurs et les sièges sont répartis dans les différents collèges.

Temps alloué :

Les membres titulaires disposent de 20 heures par mois en plus des réunions mensuelles obligatoires et de toutes réunions officielles du CE.

Les heures payées à l'échéance mensuelle peuvent être dépassées en cas de circonstances exceptionnelles.

Frais de déplacement pris en charge par l'employeur.



Comité central d'entreprise

Rôle :

Même rôle que le comité d'entreprise, mais pour les domaines qui excèdent les compétences des comités d'établissements L 435-2.

Désignation :

Les membres sont désignés par les comités d'établissements. Il faut imposer la proportionnelle.

Temps alloué :

Temps de réunion payé et frais de déplacement pris en charge par l'employeur.



Comité de groupe

Rôle :

Information préalable à toute décision influant sur la vie des entreprises, du groupe, sur la stratégie du groupe. L 439-2.

Avis et propositions du CE.

Désignation :

Désigné par les organisations syndicales parmi les élus des différents CE et sur une base proportionnelle.

Temps alloué :

Temps payé pour les réunions, mais pas de crédit d'heures sauf accord plus favorable.



Le représentant syndical

R•le :

Membre consultatif du CE, il reçoit les mêmes informations que membres titulaires et assure la liaison et la coordination avec la section syndicale.

Désignation :

Désigné par les sections syndicales. Dans les entreprises de moins de 300 salariés le délégué syndical est de droit représentant au CE. Il y a donc cumul des fonctions mais il est distinct dans les entreprises de plus de 300.

Au comité central d'entreprise, ce doit être un représentant syndical au comité d'établissement, ou un membre élu au comité d'un comité d'établissement.



Droit à la formation économique

L'article L 434-10 du Code du Travail instaure le droit à la formation économique pour tout élu titulaire du CE.

La durée de cette formation est fixée à 5 jours ouvrables, pris sur le temps de travail et rémunérée par l'entreprise - les dépenses concernant le stage sont prises en charge par le comité d'entreprise.

Elle est renouvelable tous les 4 ans de mandat consécutifs ou non.

Le CCEO est habilité pour la CGT à organiser ce type de stage.



Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

R•le :

Rôle de prévention, de contrôle du respect de la réglementation.

Doit être informé et consulté en amont sur tout ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, les conditions de travail, l'organisation et le contenu du travail.

Il soutient les travailleurs utilisant le droit de retrait de situation dangereuse et veille à ce que cette situation cesse.

Il intervient en tant que tel pour signaler les situations dangereuses et faire s'engager les mécanismes pour qu'elles cessent.

Il peut décider de procéder à des enquêtes, et également de faire effectuer des expertises.

Il peut faire des propositions d'amélioration ou de transformation des conditions de travail, et l'employeur est tenu de motiver sa réponse.

Désignation :

Les membres représentant le personnel sont élus par un collège distinct constitué par les élus titulaires du CE et les délégués du personnel titulaires.

Le secrétaire du CHSCT est désigné parmi les représentant du personnel.

Présidé par l'employeur.

Seuls les membres élus et le président ont voix délibérative.

Le médecin du travail est membre à titre consultatif.

L'inspecteur du Travail peut y participer à tout moment.

Temps alloué :

Dans les établissements de 50 à 99 salariés : 2 heures par mois.

De 100 à 299 salariés : 5 heures par mois.

De 300 à 499 salariés : 10 heures par mois.

De 500 à 1 499 salariés : 15 heures par mois

De 1 500 et plus : 20 heures par mois.

Ces temps viennent en plus des missions confiées par le CHSCT à ses membres.



Droit à la formation des membres des CHSCT

La formation des membres des CHSCT est un droit individuel. Elle est financée par l'employeur. Elle est de 5 jours dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (sauf CCN plus intéressante) la formation des membres des CHSCT est de 3 jours.

Le CCEO est le seul habilité pour la CGT à organiser ce type de stage.

La Fonction Publique

Les commissions administratives paritaires

Rôle :

Cet organisme examine les problèmes liés aux carrières des fonctionnaires :

Par exemple dans la Fonction Publique Territoriale.

Obligatoirement consultée en cas de :

- refus de titularisation
- d'une prolongation de stage d'un agent
- nomination au titre de la promotion
- modification de positions statutaires. Mise à disposition détachement.

Il existe une commission administrative paritaire pour chaque catégorie A B et C des fonctionnaires.

Ses membres sont obligatoirement consultés sur toute décision collective ou individuelle : recrutement, promotion, mutation, discipline, congés, dispositions statutaires, temps partiel.. santé et reclassement des personnels.

Chaque fonctionnaire ou syndicat peut faire appel devant les tribunaux administratifs et le Conseil d'État, des décisions prises à la suite des CAP.

Désignation :

La Commission est composée pour moitié de représentants de l'administration et d'élus du personnel.

Les sièges sont répartis suivant le nombre de fonctionnaires pour chaque corps et ventilé au prorata des résultats de chaque syndicat, et dans l'ordre des candidats de chaque liste.

Temps alloué :

Les délégués aux commissions paritaires bénéficient de droit d'autorisations d'absence qui comprennent les délais de route nécessaires pour chaque réunion (48 heures maximum pour les commissions administratives paritaires nationales).



Les comités techniques paritaires

Rôle :

Il est consulté pour :

- les problèmes d'organisation des administrations, établissements ou services
- les conditions de fonctionnement;
- l'ensemble des décisions qui ont une incidence sur les conditions de travail et la situation des personnels;
- le plan de formation;
- les règles statutaires;
- l'application de la législation sur les travailleurs handicapés;
- les cas de suppression d'emploi ;
- l'hygiène, la sécurité lorsque le nombre de personnels ne fait pas obligation de créer un CHSCT.

Cet organisme existe au niveau de chaque ministère, de direction de personnels ou de services. Des comités techniques paritaires peuvent être créés dans les établissements publics ou des services déconcentrés ou décentralisés.

Désignation :

Le comité comporte pour moitié autant de représentants de l'administration que de représentants des personnels désignés par les syndicats.

Pour ces derniers, la répartition des sièges s'effectue suivant les résultats aux élections des commissions administratives paritaires.

Temps alloué :

Les membres reçoivent autorisation d'absence pour chaque réunion avec les délais de route nécessaires (48 heures maximum pour les comités techniques paritaires).



Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (secteur public)

Rôle :

Il est obligatoire dans les administrations et établissements publics jusqu'à un niveau très décentralisé y compris dans les établissements hospitaliers.

Les organismes consultatifs dans la fonction publique font aujourd'hui partie intégrante du statut, il n'est donc pas étonnant qu'ils soient combattus menacés par nos adversaires. Dévoqués par ces derniers, on s'interroge parfois sur l'utilité de ces organismes consultatifs que l'on considère parfois comme des écrans à l'activité syndicale ou encore comme de simples "chambres d'enregistrement".

Pourtant étant un lieu où s'affrontent les besoins des personnels et ceux de l'employeur, en construisant les liens entre les personnels, le syndicat et les fonctionnaires élus dans ces organismes, ils peuvent être un levier permettant la satisfaction des revendications bien évidemment, mais aussi un outil qui permettra au statut de jouer aussi son rôle d'élément structurant notre société.

Rappelons peut-être que pour un type de société correspond un type de fonction publique, qu'il y a un rapport évident entre la restructuration des institutions et les différentes modifications statutaires.

Faire jouer pleinement leur rôle aux instances paritaires aide aux succès des revendications des personnels certes mais aussi permet aux services publics de rester au service du public.

Par exemple : quand des suppressions d'emplois publics sont programmées. La mobilisation des instances paritaires compétentes empêche la privatisation des services et la disparition d'emplois.

Désignation :

La désignation est faite par un collège unique : l'ensemble du collège désigne l'ensemble des représentants quelle que soit la catégorie de ceux-

Cependant, s'agissant d'une désignation comportant des sièges réservés, le vote peut être organisé par scrutins successifs correspondant aux catégories.

La majorité des membres composant le collège doit être présente pour que le vote soit valable.

Temps alloué :

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est au moins égal à deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés, dix heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés, quinze heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1499 salariés, vingt heures par mois dans les établissements occupant 100 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

