

Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions **1 2 3 4 5 6**

16^{ème} focus

La représentation du personnel, pourquoi et comment ?

Chacun sait qu'être salarié c'est se trouver dans une **situation d'inégalité** que ce soit au moment de l'embauche, pendant la période d'essai ou au cours de l'exécution de son contrat de travail. Cela pour une raison simple, le **lien de subordination** qui place le travailleur sous l'autorité d'un employeur pour effectuer un travail contre un salaire. Dans le même temps le salarié n'est pas une machine ou une bête de somme et le mouvement social a établi des garde-fous, c'est-à-dire des droits pour les salariés et des limites et des obligations pour l'employeur.

C'est **pour rééquilibrer cette relation entre salarié et employeur** qu'ont été créées les Instances Représentatives du Personnel (les IRP), le droit de négocier, le droit syndical, parmi les

grandes avancées sociales du Front populaire et du Conseil national de la Résistance. A l'heure où le gouvernement et le MEDEF tentent de réduire les moyens de défense et de représentation des salarié(e)s, la CGT vous informe sur leurs missions et les moyens d'y recourir.

Il existe trois Instances Représentatives du Personnel. Elles ont toutes un rôle de conseil et de porte-parole, chacune dans un domaine spécifique :

- ⇒ Les **délégués du personnel**,
- ⇒ les **élus des comités d'entreprise ou d'établissement**,
- ⇒ les **représentants au CHS-CT** (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

Les missions des délégués du personnel

Les délégué(e)s du personnel sont l'institution représentative la plus proche des salariés. Ils sont chargés de les représenter au quotidien auprès de l'employeur et lui faire part de toute **réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail** (Code du travail, accord collectif, salaires) mais aussi de **régler les conflits** qui peuvent survenir dans différents domaines. Les délégués du personnel peuvent se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale lors des réunions avec l'employeur.

Interlocuteurs de **l'inspecteur du travail**, les délégués du personnel peuvent le saisir de tout problème d'application du droit du travail ou d'accord collectif et l'accompagner, s'ils le désirent, lors de ses visites dans l'entreprise. Ils travaillent aussi avec **les médecins du travail** qui ont un rôle préventif pour empêcher toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

La procédure d'alerte : le délégué du personnel peut saisir immédiatement l'employeur lorsqu'il constate une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles.

La représentation du personnel

...Les missions des délégués du personnel

L'employeur ou son représentant est alors tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué du personnel et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de divergence de point de vue sur la réalité de cette atteinte ou en l'absence de solutions trouvées avec l'employeur, le délégué du personnel peut saisir le **conseil des prud'hommes**. Le juge, statuant en référé, peut alors ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte.

Les liens avec les autres organes de représentation : les délégués du personnel ont la possibilité de communiquer au comité d'entreprise et au CHSCT les suggestions et observations du personnel de l'entreprise sur toutes les questions entrant dans leurs missions respectives (☞ C. trav., art. L2313-9).

La réunion mensuelle collective : L'employeur a obligation de recevoir les délégués du personnel collectivement au moins une fois par mois. A cette fin, il doit convoquer tous les délégués, titulaires et suppléants. Pendant la réunion, les délégués du personnel présentent leurs observations et leurs réclamations et peuvent, s'ils le souhaitent, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale (☞ C. trav., art. L2315-10). L'employeur doit répondre par écrit aux demandes dans un délai de six jours ouvrables suivant la réunion.

NB : Par souci d'économies de bout de chandelle ou par peur du dialogue social, les réunions mensuelles des DP sont parfois planifiées sur une 1/2 journée seulement. La CGT combat ce déni de démocratie totalement injustifié. Place doit être laissée aux espaces de discussion constructifs entre employeur et salariés.

Le CE acteur du dialogue social

Les élu(e)s des CE ont un **avis consultatif sur la marche générale de l'entreprise, la structure des effectifs, l'organisation, le budget, la formation et l'égalité professionnelle** et sont consultés lors des négociations d'accords d'entreprise notamment en ce qui concerne les suppressions d'emplois. **Ils ont parallèlement l'importante mission de gérer les activités sociales et culturelles destinées à améliorer la vie des salariés.**

Lors des consultations sur les projets de l'entreprise, les avis des élus du CE peuvent, et même doivent, influencer les décisions de l'employeur. L'influence de ces avis va dépendre de la manière dont ils sont motivés, ainsi que de la mobilisation (rapport de force) créée avec les salariés.

Le CE n'est pas une chambre d'enregistrement des décisions de l'employeur. L'avis du CE est une obligation sur beaucoup de points. A défaut, la décision de l'employeur n'est pas applicable.

Le CHSCT sur le front de la santé

Les représentants au CHS-CT ont pour mission de **contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés**, de contribuer à **l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels**. C'est une mission essentielle au moment où les employeurs cherchent à intensifier de plus en plus le travail. Ils sont confrontés à de nouvelles formes de dégradation des conditions de travail avec la montée des risques psychosociaux (RPS), l'épuisement professionnel, le harcèlement moral.

Le CHSCT est l'instance qui permet d'exiger que l'entreprise garantisse à toutes et à tous des condi-

tions de travail conformes au bien-être physique et mental.

Rendre visible ces problèmes permet de lutter contre une certaine fatalité, bien souvent évoquée par les salariés quand il s'agit de leurs conditions de travail.

L'action collective peut se construire à partir du vécu des salariés. En recueillant leur avis sur leurs conditions de travail, cela crée une dynamique, provoque des discussions à partir desquelles le CHSCT, mais également les organisations syndicales, peuvent donner du sens au niveau collectif et de la visibilité sociale.

La représentation du personnel

Les missions du délégué syndical

Aux côtés des élus DP, CE et CHSCT, il existe les délégués syndicaux.

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou un établissement peut désigner un délégué syndical (DS). Nommé pour une durée indéterminée, le délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Il assure par ailleurs l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient. Dans les

entreprises publiques, où la grève doit être précédée d'un préavis, le DS a la faculté de déposer l'appel à la grève et d'en négocier le contenu, en gardant un lien étroit avec les salariés.

Mais c'est essentiellement sa fonction de négociateur qui fonde sa spécificité. En effet, le code du travail prévoit que les accords d'entreprise soient négociés entre l'employeur et les syndicats représentatifs de l'entreprise.

Les moyens des représentants du personnel

Les représentants du personnel disposent de crédits d'heures fixés par la réglementation, en fonction du nombre de salariés que compte l'établissement.

Pour exercer leurs missions, les élus disposent aussi du droit à des locaux, à des moyens matériels, à l'affichage et la communication, y compris par mail et sur les réseaux sociaux.

Les mandats peuvent être cumulés, ce qui peut apporter une vision globale plus efficace dans les revendications.

Les élus bénéficient d'une protection particulière en cas de licenciement, pour moins subir d'éventuelles pressions patronales.

Combien d'instances à France télévisions ?

Dans l'accord collectif du 28 mai 2013, la représentation du personnel fait l'objet du chapitre 2.1 du **Titre 1, Droit syndical, liberté d'opinion et représentation du personnel** (☞ pages 17 à 19 de l'Accord).

Le **Comité Central d'Entreprise (CCE)** de France télévisions est composé de 29 élus titulaires et 29 élus suppléants issus des **15 comités d'établissement (CE)** que compte l'entreprise (1 CE pour le Siège, 4 pour les Pôles régionaux, 1 pour la Corse et 9 pour les Outremer).

Dans chaque établissement (antennes et stations) sont constitués des **délégués du personnel (DP)**. Ainsi le Siège compte 4 instances des délégués du personnel (Maison de FTV, Malakoff, Issy les Moulineaux incluant Eos et Vaise).

Le Pôle Nord-Est compte 7 DP (Nord Pas-de-Calais, Picardie, Champagne-Ardenne, Lorraine, Bourgogne, Franche-Comté, Alsace), le Pôle Nord-

Ouest 6 (Haute-Normandie, Basse-Normandie, Bretagne, Pays-de-la-Loire, Ile-de-France, Centre), le Pôle Sud-Est 5 (Rhône-Alpes, Alpes, Auvergne, Provence-Alpes, Côte d'Azur), le Pôle Sud-Ouest 5 (Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes).

Pour chaque station d'Outremer, 1 DP : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Wallis-et-Futuna (où les DP font aussi office de CHSCT).

Les CHSCT ont été constitués **sur le même périmètre de proximité que celui des DP**. Il aura fallu pour cela mener un combat dans lequel la CGT s'est largement impliquée afin d'obtenir un arbitrage favorable de l'administration du travail car la direction voulait calquer le périmètre des CHS-CT sur celui des CE.

La représentation du personnel

Saisir les représentants du personnel

Les élus sont aussi vos collègues, qui partagent avec vous le sort de l'ensemble du collectif de travail.

Il suffit de s'adresser à eux par le moyen qui vous convient le mieux.

La liste des élus est affichée sur les panneaux d'information de la direction.

Vous pouvez aussi vous adresser au syndicat CGT qui répondra à vos questions et/ou vous orientera vers la bonne personne (cgtgroupe@francetv.fr).

Tous les salariés, qu'ils soient permanents, CDD, intérimaires et prestataires peuvent saisir à tout moment les représentants du personnel du site dans lequel ils travaillent.

Les représentants du personnel **sont choisis par les salariés lors des élections professionnelles**.

Contrairement à ce qui a cours dans la plupart des grandes entreprises multi-sites (SNCF, la Poste, EDF), à France télévisions les élections n'ont pas lieu partout en même temps, du fait des nombreuses procédures de contestation des protocoles préélectoraux, çà et là.

Ceci empêche le CCE (comité central d'entreprise) de bénéficier de majorités stables qui lui permettent de travailler sur la durée d'un mandat.

Instances
représentatives
du personnel,
faire d'un droit
une force

La semaine prochaine, focus sur :
La prévoyance : les règles

Lettres hebdomadaires

