

**Délégués du
personnel**

**La délégation
unique**

Les Instances Représentatives du Personnel

La représentation des salariés dans l'entreprise a longtemps été illégale.

Elle s'est imposée par le fait syndical qui, en négociant avec le politique et le patronat, a créé les **institutions représentatives des salariés dans l'usine** : Délégués du personnel, puis depuis 1945, CE, CHS, devenu CHS-CT, puis CHSCTE.

Jusqu'en 1968 en France, les IRP élues ne sont que les seules représentations légales des salariés dans l'entreprise, ce n'est qu'après que le rapport de forces a imposé le syndicat dans l'entreprise.

Dans les autres pays d'Europe, la représentation syndicale est extérieure à l'entreprise (RFA, Italie), ou, lorsqu'elle est interne, ses droits sont réduits (GB)

Les IRP sont les outils du syndicat.

Les IRP n'ont pas, et ne doivent pas avoir, le pouvoir de négocier. Avoir des élus qui ne font pas de compte-rendu et ne représentent qu'eux-mêmes ne mènera au final qu'une instance « d'individus ». Sans fondement syndical l'élu n'est pas indépendant ; il est sensible aux pressions et ne peut pas se confronter à l'extérieur. L'absence de pratique syndicale collective isole les

élus, notamment du CE et CHSCT-E sous prétexte qu'il s'agit de mandat de spécialiste. Le DP étant considéré d'essence syndicale et revendicatif.

Le risque est encore plus grand au CHSCT-E devenu institution en soi en 1982. Il peut devenir un bras séculier du service sécurité dont la vocation unique reste la norme, sans aborder les situations concrètes de travail. Il recherche d'abord la faute humaine.

Les élus DP, CE, CHSCT-E doivent être des syndiqués, des militants. Ils sont ainsi soustraits à la pression patronale. Ils rendent compte de leur mandat aux salariés qui les ont élus et au syndicat auquel ils ont volontairement adhéré.

Le syndicat veille à instaurer un suivi collectif des problèmes évoqués ou portés dans les IRP de manière à les traiter partout avec la même approche syndicale.

Le syndicat doit coordonner l'activité des IRP en veillant à éviter le cloisonnement de celles-ci. Il établit et suit le plan de travail des IRP en les coordonnant et en leur donnant une cohérence revendicative.

Les Délégués du Personnel

Leur mission première est **de transformer en revendications collectives les besoins individuels des salariés.**

Ils ont aussi pour rôle de porter les revendications visant à la mise en application :

- Des lois et décrets
- Du code du travail
- Des conventions collectives et accords d'entreprises
- Des salaires
- Des mesures d'hygiène et de sécurité, des conditions de travail

Ils peuvent saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des

prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives concernant leurs conditions de travail par les délégués de l'établissement.

Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition qui lie l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice, passés avec les entreprises de travail temporaires, pour la mise à disposition de salariés.

→

Dans les entreprises comptant moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont réunis et consultés par l'employeur lorsque celui-ci envisage des licenciements collectifs pour raison économique.

Fonctionnement

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux DP le temps nécessaire à l'exercice de leur mission.

Ce temps est de (hors circonstances exceptionnelles) :

- 15 heures par mois au delà de 50 salariés
- 10 heures par mois dans les autres

Ce temps est considéré comme temps de travail et payé à échéance normale

Le chef d'établissement est tenu de mettre à disposition des délégués du personnel un local notamment pour pouvoir se réunir.

Les délégués du personnel peuvent afficher les renseignements qu'ils veulent porter à la connaissance des salariés sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés à cet effet par l'employeur.

Les délégués du personnel peuvent, durant leurs heures de délégations se déplacer hors de l'entreprise.

Les DP suppléants assistent aux réunions plénières.

Les délégués peuvent, lors des réunions, sur leur demande se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Le temps passé en réunion est payé comme temps de travail, et n'est pas déduit du crédit d'heure dont disposent les DP.

Sauf circonstances exceptionnelles, les DP remettent au chef d'établissement deux jours ouvrable avant la réunion leur question.

l'employeur répond par écrit au plus tard dans les six jours ouvrables qui suivent la réunion.

Les demandes des DP et les réponses de l'employeur sont soit transcrites sur un registre, soit annexées à ce registre.

Ce registre et ses annexes doivent, durant un jour ouvrable par quinzaine, être mis à la disposition des salariés qui souhaiteraient en prendre connaissance.

L'inspecteur du travail et les DP y ont également accès.

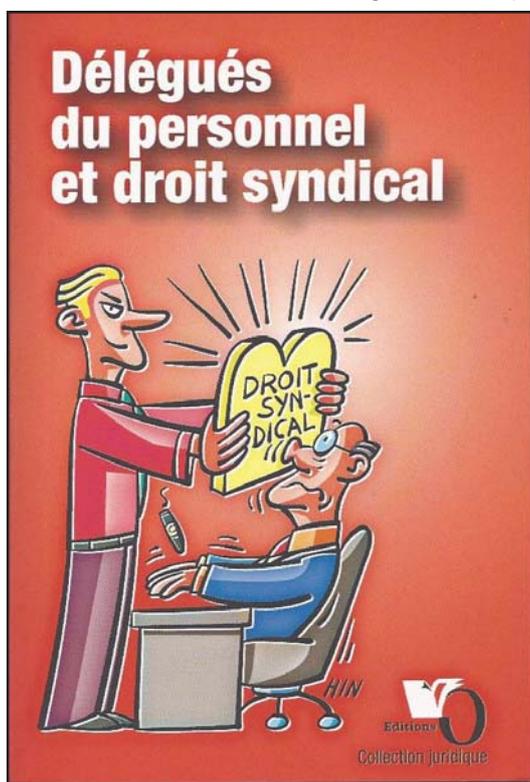
La Délégation Unique du personnel (DUP)

Dans les entreprises de moins de 200 salariés le chef d'entreprise peut, après consultation des DP et CE s'il existe, mettre en place une délégation unique DP/CE.

Cela provoque une diminution du nombre d'élus et d'heures de délégations, crée la confusion entre les rôles respectifs des deux institutions, remet en cause l'activité revendicative syndicale à travers les structures IRP.

L'objectif patronal est de noyer une structure revendicative dans une structure d'information et de consultation, faire douter de la nécessité des DP, supprimer une structure garante des droits et acquis des salariés, porteuses de leurs revendications.

Le DP ne se substitue pas au syndicat. Il est son militant sur le terrain. Il doit chercher et communiquer les informations. Savoir argumenter et expliquer les positions du syndicat.



Ils peuvent se déplacer librement dans l'entreprise, tant pendant leurs heures de travail, qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail et prendre contact avec les salariés à leurs postes de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante au travail.

Réunions

Les DP sont reçus au moins une fois par mois par l'employeur ou sont représentant, celui peut être accompagné.

L'employeur doit recevoir sur leur demande le ou les DP qui en font la demande.