



Les instances représentatives du personnel

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.

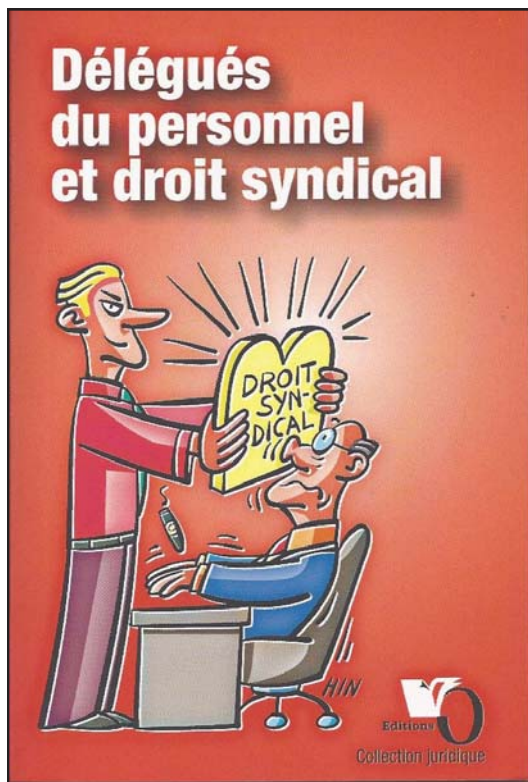
La Délégation Unique du personnel (DUP)

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.

Le Comité d'Entreprise

Rôle et place des Comités d'Entreprises

De l'importance primordiale que l'on accorde à l'activité économique des CE dépend la défense de l'emploi. Il ne faut pas opposer activités sociales et rôle économique, il faut au contraire conjuguer les deux, et ne pas tomber dans le travers de ne s'occuper que de l'économique en laissant aux autres Organisations Syndicales la gestion des activités sociales. La finalité n'en reste pas moins la défense de l'entreprise, des emplois donc des activités sociales.

Pour ce faire, le CE a un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission, que ce soit en situation normale ou de crise :

En situation normale :

Information écrite, la consultation :

- Trimestrielle sur la marche de l'entreprise
- Sur la situation de l'emploi

- Sur les comptes et bilans de l'entreprise
- Sur la formation professionnelle
- Sur l'activité de l'entreprise
- Les conditions de travail
- Les nouvelles technologies

En cas de crise :

- Restructuration
- Plan social
- Modification juridique de l'entreprise
- Externalisation
- Etc...

Sur la plupart de ces sujets, en plus du **droit d'alerte**, **le CE peut se faire assister par des experts :**

- Comptables
- Économiques
- Technologiques
- Ergonomiques
- Le CHSCT

Rôle économique du CE sur le développement industriel.

La bataille pour l'emploi est vide de sens si elle ne s'accompagne pas d'une action pour le développement industriel. Le CE a un certain nombre de prérogatives et de moyens pour appréhender la politique industrielle de l'entreprise. C'est l'instance de contrôle économique de l'entreprise, donc de la stratégie et de la politique de l'employeur.

Les informations trimestrielles sur :

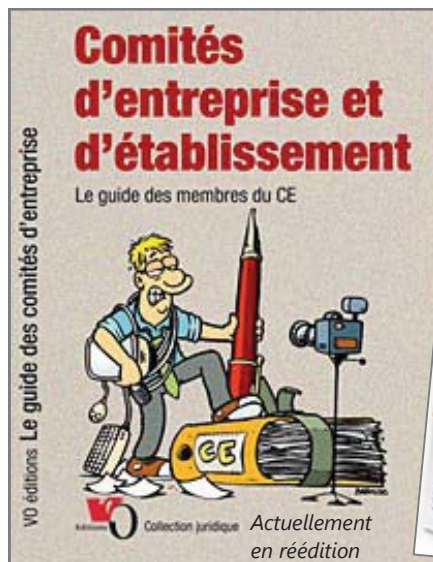
- L'évolution des commandes
- La situation financière
- L'exécution de la production
- Le paiement des cotisations sociales

Sur les mesures concernant les investissements :

- Les améliorations de l'outil
- Les transformations des méthodes de production
- Le renouvellement des équipements
- Les conditions de travail
- La situation de l'emploi

À partir de ces éléments on peut, mais surtout on doit, **établir un tableau de bord** qui permette de faire des comparaisons, trimestre après trimestre, **pour suivre les évolutions de l'entreprise et anticiper les problèmes qui pourraient survenir.**

Avec les experts, comptables ou économiques, on peut **avoir une analyse de la situation industrielle** du secteur d'activité (concurrence, politique générale des autres sociétés,



comparatifs de productions ou de rentabilité), cela **dans le cadre de l'examen des comptes**. Ceux-ci peuvent nous donner **des éléments sur les tendances lourdes de l'entreprise** : endettement, financement, partage de la valeur ajoutée...

Le **CE** doit donc **être attentif à toutes ces informations**, il doit les travailler les approfondir en posant les questions (*ne pas se contenter de recevoir l'information*), se faire aider en cela par les experts comptables ou économiques, pour établir le tableau de bord le plus efficace possible. Une **autre**

bataille à mener et celle du droit à l'information, le patronat ne le distille pas aussi facilement, ou alors de façon incomplète ou non homogène.

L'**objectif étant de connaître le mieux possible son entreprise du point de vue économique et social**, pour sentir les évolutions possibles, et donc **prendre de « l'avance »** autant que faire se peut **sur les événements**. Le temps étant ce qui nous manque le plus souvent **pour s'opposer et proposer d'autres alternatives** face projets néfastes du patronat.

Le CHSCT-E (Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail Environnement)

La première chose à éviter pour les membres du **CHSCT-E** c'est de faire la confusion des rôles entre la direction et le CHSCT-E

Le **CHSCT-E** n'est pas le service sécurité de la direction : c'est une **Institution Représentative du Personnel**. C'est la direction qui a obligation de «prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs». Le CHSCT-E **n'est donc pas une institution mineure**. Il doit occuper une

place déterminante dans la stratégie revendicative du syndicat et bénéficier, à sa tête, de la présence de militants motivés, expérimentés et formés.

Mais répétons le **CHSCT-E n'est pas le gendarme de la sécurité** dans l'entreprise.

■ LES NEUFS PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION QUI FONDENT LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR.

Le chef d'établissement met en œuvre les mesures prévues sur la base des principes de prévention suivants :

1. **Eviter les risques ;**
2. **Evaluer les risques** qui ne peuvent pas être évités ;
3. **Combattre les risques** à la source ;
4. **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. **Tenir compte de l'état** d'évolution de la technique ;
6. **Remplacer ce qui est dangereux** par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. **Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
8. **Prendre des mesures** de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelles ;



Qui sont les membres du CHSCT-E

Collège désignatif (art. L.4613-1 du Code du Travail)

La loi précise que le collège des participants à la désignation des représentants du personnel au CHSCTE est constitué par les membres élus du Comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Composition du CHSCT-E : il comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel dont les membres sont choisis parmi le personnel de l'entreprise et désignés par un collège constitué par les élus membres du CE et les DP (art. L.4613-1 du Code du travail). Ils ont voix délibérative.

Le Médecin du travail est également membre du CHSCTE. Le chef du service sécurité et des conditions de travail (s'il existe dans l'entreprise) assiste aux réunions du comité à titre consultatif.

Répartition des sièges : la répartition des sièges doit tenir compte des sièges réservés au personnel de maîtrise ou au cadres (art. R. 4613-1 à R.4643-2 du C de T).

Durée du mandat : 2 ans

9. Donner des instructions appropriées aux travailleurs.

■ LA DOUBLE MISSION DU CHSCT-E

La loi, assigne deux missions fondamentales et complémentaires au CHSCT :

▶ Une mission de prévention

Il contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ;

▶ Une mission de surveillance / intervention

Il veille à l'observation de la réglementation

■ LES PREROGATIVES DU CHSCT-E

Les prérogatives du CHSCT-E concernent toutes les populations d'un site :

- . Le personnel organique en CDI ;
- . Le personnel en CDD ;
- . Les apprentis ;
- . Les intérimaires ;
- . Les sous-traitants.

Le CHSCT-E est donc une IRP fondamentale qui permet de poser les questions de santé/sécurité globale, au niveau d'un site, et de réduire ainsi les fractures créées par les nouveaux modes d'organisation mis en place par les entreprises.

Les prérogatives du CHSCT-E couvrent deux domaines : la santé/sécurité et les conditions de travail.

Si la sécurité des travailleurs dépend d'un certain nombre de facteurs (dont notamment la maîtrise des risques liés aux process, la qualité de la maintenance, de l'organisation de la sécurité mise en place...), elle dépend fortement des conditions dans lesquelles les salariés exécutent le travail demandé.

■ LES OUTILS DU CHSCT-E

Surveillance et intervention

Pour assurer ces missions, le CHSCT-E dispose des outils suivants :

- Les inspections ;
- Les enquêtes ;
- Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ;
- Les missions d'investigations que se vote le CHSCT-E.

Prévention :

Le CHSCT-E procède à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail pour ce faire il dispose de :

- **Le retour d'expérience fourni par :** les enquêtes, les inspections du CHSCT-E, les outils de prévention (fiches incidents, enquêtes, visites, audits, bilan annuel Hygiène Sécurité Environnement, rapport d'activité du médecin du travail...) mis en place par les services de la direction l'établissement (services HSE, inspection, maintenance, service médical...).
- **Les rapports** de la Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DREAL), de l'Inspection du Travail, de la CRAM; le rapport des organismes de contrôle (APAVE, AIF...), les rapports d'expertises.

■ LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DU CHSCT-E

Le chef d'entreprise doit fournir les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

La circulaire du 25 mars 1993 du Ministère du Travail apporte les précisions suivantes :

Ces moyens doivent comprendre au minimum les moyens de dactylographie, de reproduction, de transmission et de diffusion des procès-verbaux, et une documentation juridique et technique adaptée aux risques particuliers de l'établissement.

Les moyens en personnes : outre ses membres, **le CHSCT-E peut avoir recours au concours :** des Délégués du Personnel, des Membres du Comité d'Établissement, de personnes diverses

Le CHSCT-E peut faire appel, à titre consultatif et occasionnel, **au concours :**

- De toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.
- D'un expert en cas de :
 - ▶ risque grave révélé ou non par un accident du travail ou une Maladie professionnelle.
 - ▶ de projet important modifiant les conditions de travail.

→

■ LA GARANTIE D'INDEPENDANCE DU CHST-E = LA QUALITE DE SON LIEN AVEC LE SYNDICAT

Une enquête de la DARES confirme ce que nous savions déjà tous depuis longtemps : la présence et la vitalité des CHST-E sont favorisés par :

La présence d'un syndicat

- Une fréquence élevée des conflits et une intense activité de négociation.

La présence syndicale est nécessaire pour garantir le dynamisme et l'autonomie du CHST-E vis à vis de l'employeur. Deux autres paramètres doivent être pris en compte :

- la capacité du syndicat CGT de l'établissement à définir une politique revendicative en matière

CHST-E / Nombre de représentants de personnel

Effectif de l'établissement	Personnel non cadre	Maîtrise et cadres	Total
Jusqu'à 199	2	1	3
De 200 à 499	3	1	4
De 500 à 1499	4	2	6
À partir de 1500	6	3	9

de santé / sécurité au travail et à mobiliser le CHST-E et les Institutions représentatives du personnel concernées ainsi que le personnel de l'entreprise.

- la qualité de la relation établie entre le syndicat et le CHST-E.

Déclaration de candidatures au CHSCCT-E

(Pli recommandé avec A.R.)

Syndicat CGT..... De..... A....., le
 (adresse)

Monsieur le Directeur
 (Nom et adresse)

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous communiquer la liste des candidats présentés par notre organisation syndicale CGT aux élections prochaines des représentants du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité, des conditions de travail et de l'environnement (CHSCCT-E).

Candidats CGT

Personnel non cadre : (nom) (Prénom)
 " "
 " "
 " "

Personnel de maîtrise ou cadres :
 " "
 " "

J'adresse un double de la présente à Monsieur l'inspecteur du travail.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature
 (cachet facultatif)

VO éditions Le guide des membres des CHSCCT

Hygiène, sécurité et conditions de travail



Le guide des membres des CHSCCT



Récapitulatif du nombre de Représentants du Personnel dans les différentes IRP.

Effectif (entreprise ou établissement distinct (1))	Délégués du personnel (2)		Comité d'Entreprise (2)	Délégués Syndicaux (5)	Délégués syndicaux centraux (7)	Représentant syndical auprès du Comité (8)
	Normal	Délégation Unique du Per- sonnel (4)				
Moins de 11	-	-	-	-	-	-
11 à 25	1	-	-	- (6)	-	-
26 à 49	2	-	-	- (6)	-	-
50 à 74	2 (3)	3	3	1	-	1
75 à 99	3 (3)	4	4	1	-	1
100 à 124	4 (3)	5	5	1	1	1
125 à 149	5 (3)	6	5	1	1	1
150 à 174	5 (3)	7	5	1	1	1
175 à 199	6 (3)	8	5	1	1	1
200 à 249	6	-	5	1	1	1
250 à 399	7	-	5	1	1	1
400 à 499	7	-	6	1	1	1
500 à 749	8	-	6	1	1	1
750 à 999	9	-	7	1	1	1
1 000 à 1 999	1 supplémentaire par tranche de 250 salariés	-	8	2	1	1
2 000 à 2 999		-	9	3	1	1
3 000 à 3 999		-	10	3	1	1
4 000 à 4 999		-	11	4	1	1
5 000 à 7 499		-	12	4	1	1
7 500 à 9 999		-	13	4	1	1
Au moins 10 000		-	15	5	1	1

- (1) L'effectif à prendre en compte est, selon le niveau de mise en place de l'institution, soit l'entreprise, soit l'établissement distinct.
- (2) Le nombre indiqué représente le nombre de titulaire. A ce nombre s'ajoute un nombre équivalent de suppléants.
- (3) En l'absence de Comité d'Entreprise ou de CHSCT-E, le nombre de délégués est identique à celui applicable dans le cas où les DP constituent la délégation du personnel au CE.
- (4) Uniquement dans les entreprises de moins de 200 salariés.
- (5) Un délégué supplémentaire cadre peut être accordé à certains syndicats dans les entreprises d'au moins 500 salariés.
- (6) Les DP peuvent être désignés comme Délégués Syndicaux.
- (7) Uniquement dans les entreprises comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun. Si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 2 000, le Délégué Syndical doit être choisi parmi les Délégués Syndicaux d'établissement.
- (8) Si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 300, cette fonction est remplie par le Délégué Syndical.