

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2010

LE COMITE D'ENTREPRISE (CE) :

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise est tenu d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise composé de représentants élus du personnel et éventuellement de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales. Ce comité assume d'une part, des attributions économiques et d'autre part, sociales et culturelles et dispose pour ce faire, des moyens matériels et financiers nécessaires. Le chef d'entreprise (ou son représentant) assure les fonctions de président du CE. Les élus sont à l'écoute des préoccupations des salariés et assurent une information continue sur l'activité du CE. Vous débattrez de tout cela en section syndicale, pour forger la position des élus CFDT au CE.

MISE EN PLACE DU COMITE D'ENTREPRISE :

Le comité d'entreprise est mis en place par voie d'élection organisée dans les entreprises de 50 salariés et plus. Les effectifs sont calculés conformément aux dispositions prévues par le code du travail. Le comité est ensuite renouvelé tous les quatre ans à l'issue de nouvelles élections. A partir d'un certain effectif des commissions spécialisées, obligatoires ou facultatives, peuvent l'aider dans sa tâche. C'est le cas notamment de la commission de la FORMATION et de la commission de l'EGALITE PROFESSIONNELLE, obligatoires dans les entreprises employant au moins 200 salariés ou encore de la commission LOGEMENT, à partir de 300 salariés. **Il peut prendre en charge des activités concernant la famille du salarié totalement ou partiellement : locations pour les vacances, voyages, arbres de Noël, colonies de vacances, etc.**

LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DU CE :

Le CE dispose de deux subventions distinctes :

1. La subvention de fonctionnement, versée tous les ans et égale à 0,2% de la masse salariale brute.
2. La contribution aux activités sociales et culturelles.

LES DELEGUES DU PERSONNEL

Elus dans les entreprises de 11 salariés et plus, les délégués du personnel exercent les attributions que le code du travail leur confie précisément, et dans certains cas, assument les missions normalement dévolues au comité d'entreprise, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au délégué syndical.

LES MISSIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL :

1. Représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail.
2. Etre les interlocuteurs de l'inspecteur du travail qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail et d'accompagner, s'ils le désirent, lors de ses visites dans l'entreprise.

LES MOYENS DES DELEGUES DU PERSONNEL :

1. Des réunions avec l'employeur. Au moins une fois par mois, l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués du personnel.
2. Les délégués du personnel posent leurs questions par écrit 2 jours avant la réunion. L'employeur y répond lors de la réunion, puis par écrit dans un délai de 6 jours, sur un registre tenu à disposition du personnel un jour ouvrable par quinzaine.
3. Un exemplaire à jour de la convention collective leur est fourni par l'employeur.
4. La liberté de déplacement.

LE DELEGUE SYNDICAL

Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus peut désigner un délégué syndical. Nommé pour une durée indéterminée, le délégué syndical exerce un rôle de représentation du syndicat auquel il appartient et de négociateur de conventions ou d'accords collectifs.

LES MISSIONS DU DELEGUE SYNDICAL :

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.

Le délégué syndical est donc appelé à négocier chaque fois que l'employeur souhaite l'ouverture de discussions en vue de la conclusion d'un accord et, au minimum, lors des négociations annuelles obligatoires dont l'employeur est tenu de prendre l'initiative.

Enfin le délégué syndical peut être amené à négocier et à signer le protocole préélectoral en vue de la mise en place des élections des représentants du personnel.

LES MOYENS DES DELEGUES SYNDICAUX :

Le crédit d'heures (ou heures de délégation).

Accordé tous les mois, assimilé à du temps de travail et payé comme tel, le crédit d'heures est légal à :

1. 10 heures dans les entreprises de 50 à 150 salariés
2. 15 heures dans les entreprises de 151 à 500 salariés
3. 20 heures, au delà de 500 salariés.

Les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne sont pas décomptées sur le crédit d'heures.

Témoignages :

Aider les bas salaires

« Nous ne sommes seulement élus pour négocier des tarifs préférentiels pour les voyages, les colonies de vacances, ou l'obtention de chèques-cadeaux. Cette démarche n'est qu'un des moyens d'aider les bas salaires à bénéficier, comme les autres, d'avantages intéressants. » Jacques, élu du CE dans une entreprise.

Représenter la CFDT dans l'entreprise

« Lors des négociations salariales annuelles, je dois être capable d'apprécier au plus juste ce que la direction est prête à céder. Avant de lui formuler nos demandes, nous débattons de nos revendications en section syndicale. J'informe tous les adhérents des résultats de la négociation, et consulte mon syndicat avant la signature de l'accord. »

Patrick, délégué syndical dans une entreprise, élu du CE dans une entreprise.

Vous aussi vous voulez agir ! Contactez-nous : cfdt.randstad@orange.fr

