

Les institutions de représentation du personnel



La Confédération nationale du travail

Qui sommes-nous ?

UN SYNDICAT ! Parce que cette forme d'organisation – telle qu'elle a été définie par ses fondateurs et qui reste plus que jamais d'actualité – englobe à la fois le champ économique, politique, social et culturel. Parce qu'elle a écrit les plus belles pages de l'histoire du mouvement ouvrier. Parce qu'elle est directement issue du peuple et qu'elle représente au plus près ses intérêts. Parce qu'elle remet en cause le rôle dirigeant des partis au sein du mouvement social. Parce qu'elle offre une structure solide sur laquelle s'appuyer pour lutter au quotidien et tenter, demain, de réorganiser la société.

DE COMBAT ! Parce que la plupart des syndicats sont actuellement englués dans la collaboration avec les classes dirigeantes. Parce que l'État et le patronat ne se laissent pas convaincre par de belles paroles. Parce que les intérêts des travailleurs s'opposent radicalement aux intérêts du capitalisme. Parce que seule la lutte est payante (grèves, occupations, manifestations, boycott, etc.). Parce que les grandes avancées sociales n'ont été arrachées que dans l'action et la mobilisation.

AUTOGESTIONNAIRE ! Parce que les permanents syndicaux, dans leur ensemble, génèrent (inconsciemment ou non) la passivité et la bureaucratie au sein de leurs organisations. Parce que les décisions doivent être prises à la base par les syndiqués eux-mêmes. Parce que nos délégués sont élus sur des mandats précis et qu'ils sont révocables à tout moment par l'assemblée générale du syndicat. Parce que nous sommes soucieux de l'autonomie des syndicats locaux et respectueux du fédéralisme. Parce que nous préconisons l'auto-organisation des luttes (comités de grève, coordinations, etc.).

ET SOLIDAIRE ! Parce que les hiérarchies de salaires et de fonctions ainsi que les différences de statuts renforcent les divisions et l'égoïsme au sein de la population, et s'opposent à la construction d'une société égalitaire et autogérée. Parce que seules la réflexion et l'action interprofessionnelles ou intercatégorielles permettent d'éviter le corporatisme. Parce que les luttes des femmes, des chômeurs, des précaires, des mal-logés, des sans-papiers, des lycéens et des étudiants sont aussi les nôtres. Parce que les peuples du monde entier sont tous victimes des mêmes maux.

Les institutions de représentation du personnel

Dans le secteur privé, une organisation syndicale, quelles que soient ses orientations, est confrontée de fait aux modes de représentation légale des salariés dans l'entreprise.

En France, cette représentation passe par ce que l'on appelle, en jargon juridique et syndical, les institutions représentatives du personnel ou IRP. Loin de vouloir les présenter en détail (ce que nous ferons dans d'autres brochures), nous essaierons ici d'en présenter de manière synthétique l'histoire et les grandes lignes, ainsi que la vision et la pratique que notre confédération syndicale peut en avoir.

Deux types d'IRP

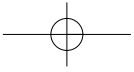
Les institutions représentatives du personnel sont de deux types : celles dépendant directement des salariés, via des élections directes ou indirectes, et celles dépendant des syndicats, via des mandatements.

Dans la première catégorie, on retrouve les délégués du personnel (DP), les comités d'établissement ou d'entreprise (CE) et leurs déclinaisons (CCE ou comité central d'entreprise, CEE ou comité d'entreprise européen), les délégations unique du personnel (DUP) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Dans la seconde catégorie, on compte les délégués syndicaux (DS) et leurs déclinaisons (délégués syndical central ou DSC), les représentants de section syndicale (RSS) et les représentants syndicaux au CE ou au CHSCT (RSCE ou RSCHSCT).

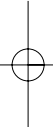
Petit historique

Les IRP ont été établies à différentes époques. Les délégués du personnel, tout d'abord, ont été créés lors des grandes grèves du Front populaire, en 1936. Supprimés sous Vichy, ils ont été rétablis par la loi du

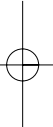


16 avril 1946. C'est un mois après, le 16 mai 1946, qu'une loi met en place les comités d'établissement et d'entreprise dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, avec deux attributions majeures : d'un côté le rôle consultatif en matière économique, et de l'autre la gestion des « œuvres sociales et culturelles ». Ces derniers voient leurs attributions et moyens évoluer, notamment avec la loi dite Auroux du 28 octobre 1982, qui dote les CE d'un budget de fonctionnement, d'un droit à la formation des élus titulaires (cinq jours de congé formation), institue le concept d'unité économique et sociale et précise le rôle du CE en matière économique : il y est moins question de coopération patron/élus, mais plus d'expression collective des salariés, en particulier via la multiplication des procédures d'information-consultation obligatoires.

En 1993, la loi Balladur met en place la délégation unique du personnel, dans une sorte de retour en arrière : dans les entreprises de moins de 200 salariés, DP et CE peuvent être fusionnés en une instance unique, la DUP.



Parallèlement, un décret du 1^{er} août 1947 crée les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) : ancêtres du CHSCT, le CHS a des moyens extrêmement limités, sorte d'institution technique d'accompagnement du patronat. Ce n'est qu'en 1982, avec la loi dite Auroux, que le CHS se voit attribuer également des compétences en matière de conditions de travail et devient ainsi le CHSCT. Obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, ses élus bénéficient d'un droit à la formation, et les notions de droit de retrait ou d'alerte apparaissent. Le CHSCT voit ses prérogatives et moyens renforcés en 1991, notamment par le renforcement de son droit d'alerte, la reconnaissance de sa personnalité civile et la possibilité de recourir à des experts.



Notons que toutes ces institutions sont celles fondées sur une élection par l'ensemble des salariés. Si le représentant syndical au CE est créé en 1966, il faut attendre mai 1968 et les accords de Grenelle pour qu'enfin le syndicat soit considéré comme une instance à part entière dans l'entreprise. La loi du 27 décembre 1968 reprend Grenelle et institue en effet la section syndicale et le délégué syndical dans les entreprises de plus de 50 salariés, qui ne dépendent pas d'élections par les salariés mais d'un mandatement par le syndicat. La loi Auroux permet en 1982 la désignation de DP comme délégués syndicaux, important le droit syndical dans

les entreprises entre 11 et 50 salariés. Enfin, la loi du 20 août 2008 crée les représentants de section syndicale (RSS), sorte de « minidélégués syndicaux » pour les syndicats non représentatifs.

Les rôles des IRP

Voici une présentation synthétique de chacune de ces instances, des brochures spécifiques et plus précises existant pour chacune d'entre elles.

DP : article L. 2313-1 du code du travail

« Les délégués du personnel ont pour mission :

1° De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

2° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. »

CE : article L. 2323-1

« Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente 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, à la formation professionnelle et aux techniques de production. »

DUP : article L. 2326-3

« Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions. »

CHSCT : article L. 4612-1

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

– De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

– De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

– De veiller à l’observation des prescriptions légales prises en ces matières. »

DS : il représente le syndicat auprès de l’employeur et des salariés. Il porte les revendications des salariés, participe aux négociations avec l’employeur et peut signer des accords collectifs.

RSS : il représente le syndicat auprès de l’employeur et des salariés, mais ne participe pas aux négociations et ne peut signer d’accord collectif, sauf cas exceptionnels.

RSCE et RSCHSCT : ils représentent le syndicat dans ces instances (sans droit de vote).

La CNT et les IRP

La position de la CNT face aux IRP est fondée à la fois sur des principes de fonctionnement et une approche pratique due aux évolutions de la législation.

Le principe fondamental pour la CNT dans son analyse des IRP est son refus de la délégation de pouvoir et de la démocratie représentative, puisqu’elle défend dans son organisation interne, comme dans ses pratiques de lutte, l’autogestion, ou démocratie directe : mandatement, révocabilité, partage et rotation des tâches, refus des spécialisations ainsi que des permanents ou salariés de syndicats. La CNT refuse également la cogestion, au sens du mythe d’un possible intérêt commun entre le capital et le travail, entre patrons et salariés.

L’approche pratique est celle de pouvoir exister syndicalement dans les lieux de travail, voire de protéger ses militants contre la répression patronale.

De ce fait, la CNT a toujours privilégié le mandat syndical (DS/RSS), tout en critiquant et se méfiant ouvertement des IRP électives. La CNT a ensuite accepté, pour des raisons de protection et d’implantation syndicale, le recours aux DP qu’elle considère comme étant moins cogestionnaires. Elle a refusé en revanche le plus longtemps possible la participation au comité d’entreprise, sauf exceptions réellement justifiées.

Mais la loi du 20 août 2008 de refonte du droit syndical l’a forcée à aménager son positionnement. En effet, cette loi conditionne l’existence des syndicats à la participation aux élections professionnelles, et notamment au CE. C’est l’objet du congrès de Lille en 2008, qui, tout en

maintenant la critique des IRP électives et en rappelant les principes fondateurs de la CNT, prend acte de cette loi et accepte la présentation aux élections de CE et DP. Avec comme réserve de faire des bilans réguliers de cette participation et de chercher les moyens d'éviter les dérives de délégation de pouvoir et de cogestion que cela pourrait entraîner.

Extraits des motions des différents congrès de la CNT depuis 1996 sur cette question

Lyon 1996

L'action directe est la base incontournable de notre syndicalisme. Elle est applicable partout où nous pouvons être présents, dans l'entreprise ou hors de celle-ci. Au nom de ce principe, la CNT opère une distinction entre les principales institutions représentatives du personnel prévues par le code du travail :

- s'agissant du comité d'entreprise, celui-ci, n'ayant de pouvoir de décision qu'en matière de gestion des œuvres sociales et ne donnant que des avis au patron dans la gestion de l'entreprise, est l'institution type de collaboration de classes que rejette la CNT, d'autant plus que ses membres sont élus sans mandat précis et sont quasiment irrévocables ;
- le délégué syndical, sous le contrôle direct du syndicat et/ou de la section syndicale, porteur de la revendication syndicale, est, au contraire, un outil de lutte que les militants de la CNT doivent utiliser ;
- la situation du délégué du personnel est plus complexe. Il est élu par les travailleurs sans mandat précis et n'est pratiquement pas révocable. Mais l'expérience acquise ces dernières années par les sections syndicales CNT montre son utilité, dans certaines circonstances, pour porter la revendication et protéger les militants contre les licenciements, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés où n'existe pas le délégué syndical.

Aussi, la CNT, bien que ne prônant pas la participation systématique aux élections de délégués du personnel, laisse à ses sections syndicales la possibilité d'y recourir d'un point de vue tactique, sous le contrôle de leur syndicat.

Toulouse 2001

Si, pour des raisons impératives et exceptionnelles (répression syndicale), un syndicat était confronté à la nécessité incontournable de

présenter des candidats aux CE, il devrait, au préalable, fournir aux UR et à la confédération (BC, BI) un argumentaire détaillé justifiant ce choix. Par ailleurs, ce syndicat prendrait l'engagement devant l'ensemble de la Confédération que ses candidats, dans l'hypothèse où ils seraient élus, ne siègeraient pas au CE, ce qui leur assurerait une protection sans participer à un processus cogestionnaire.

Agen 2006

La CNT maintient sa position historique contre le principe des CE. La CNT, dans le cadre de la défense des travailleurs dans les entreprises du secteur privé, laisse le soin aux structures syndicales au plus près du terrain d'organiser son action syndicale (sections syndicales en cohésion impérative avec le syndicat d'appartenance) en fournissant à l'UR informations et explications.

Lille 2008

La CNT se déclare fermement opposée aux « accords syndicaux » et à leur traduction législative en août 2008 réformant la représentativité syndicale dans le secteur privé. Elle invite ses syndicats à développer une critique et une dénonciation radicale de ces dispositions venant renforcer la cogestion patronat-État-syndicats. Elle mènera cette contestation avec d'autres syndicats si nécessaire. La CNT revendique le fait que les droits syndicaux ne soient liés ni aux résultats aux élections professionnelles ni même à la participation à celles-ci.

La CNT réaffirme que c'est la section syndicale et son syndicat d'appartenance qui sont les moteurs de l'action syndicale dans l'entreprise. Dans le respect de ses pratiques et principes ASSR (anarcho-syndicalistes et syndicalistes révolutionnaires), les syndicats et sections syndicales cherchent à conserver ou à conquérir les droits syndicaux dans les lieux de travail.

Cela signifie que chaque syndicat, ou section syndicale, s'il estime que cela peut être utile à son développement, cherche à obtenir la représentativité syndicale, dans le cadre des possibilités pratiques validées en congrès confédéral, tout en s'assurant que ses pratiques lui évitent de tomber dans le piège de la cogestion, ainsi que l'illusion qu'une réelle force syndicale puisse être issue d'une quelconque élection.

La participation à des élections ne peut se justifier que par le fait de vouloir protéger un camarade d'une répression exercée par l'employeur ou par

la volonté de conserver et d'acquérir les droits que la CNT juge essentiels : panneau syndical, visite des locaux et services, organisation d'heures d'informations syndicales, appel à la grève, diffusion de tracts, etc.

Le fait de siéger dans les instances paritaires ou de cogestion ne peut en revanche être un motif de participation à des élections professionnelles. La CNT rappelle que la liberté des syndicats est également de ne pas se présenter aux élections professionnelles.

La CNT ne limite pas sa lutte syndicale au cadre imposé par l'État et le patronat : elle rappelle que l'action directe collective et sans délégation de pouvoir reste la principale arme des travailleurs.

Actant de la réforme de la représentativité syndicale dans le secteur privé, la CNT adopte dans l'immédiat pour ce secteur les dispositions suivantes :

- la CNT réaffirme sa position historique contre le principe des comités d'entreprise ;
- la CNT, dans le cadre de la défense des travailleurs dans les entreprises, laisse le soin aux structures syndicales au plus près du terrain (sections syndicales, en cohésion impérative avec leur syndicat d'appartenance) et de l'UR d'organiser son action syndicale, y compris si ces structures jugent nécessaire de se présenter aux élections de comités d'entreprise ;
- les syndicats de la CNT étudieront dans les mois à venir la pertinence (protection, capacités) de la désignation de représentants de la section syndicale (RSS), telle que permise par les nouvelles dispositions législatives ;
- à l'égard du critère dit de « l'ancienneté », conditionnant l'émergence de section syndicale à une ancienneté du syndicat de plus de deux ans, les syndicats sont invités à fonder juridiquement dès que possible des syndicats d'industrie en vue de répondre au plus vite à ces exigences ; par défaut, la CNT pourra asseoir ses sections sur ses syndicats dits « Interco » dont les statuts et intitulés légaux devraient dès lors permettre de couvrir le champ de syndicalisation (géographique et professionnel) le plus large et le plus détaillé ;
- tout en rappelant la confiance nécessaire entre camarades de notre organisation, la CNT incite les syndicats à développer des pratiques en rupture avec le syndicalisme cogestionnaire et en accord avec les principes ASSR telles que :
 - toute position d'un élu ou d'un délégué syndical doit être adoptée en lien avec la section syndicale et le syndicat,

- les élus doivent faire des comptes rendus de leurs réunions à leurs sections syndicales, syndicats et aux salariés de l'entreprise ;
- les sections CNT sont invitées dans les négociations des protocoles électoraux à revendiquer la tenue des élections d'entreprise tous les deux ans, dispositif permettant une meilleure rotation des mandats électifs que les quatre ans prévus par la loi ;
- les CCN inscriront systématiquement à leur ordre du jour un point sur les questions de stratégie syndicale en lien avec les réformes de la représentativité syndicale. Dès lors, les UR de la CNT, ou des fédérations, y exposeront de façon exhaustive les prises de décision de ses syndicats afin qu'une analyse globale puisse être appréciée en vue d'éclairer le prochain congrès confédéral ;
- concernant l'acquisition de la représentativité de branche ou interprofessionnelle nationale, la CNT affirme son désintérêt total pour la recherche d'une légitimité quelconque tendant à l'amener à être ou devenir un interlocuteur permanent des négociations avec le patronat ou l'État.

L'ENTREPRISE EXPLIQUÉE AUX MALCOMPRENANTS



Autres brochures disponibles

- **Le contrat à durée déterminée**

La notion de contrat à durée déterminée (CDD) a été introduite en France le 3 janvier 1979, par la loi 79-11, puis a été précisée par des lois successives. Le CDD a été créé pour prétendument lutter contre le chômage et comme une « exception à la norme » qui serait le contrat à durée déterminée (CDI). Aujourd'hui, cette exception semble de plus en plus devenir la règle, et le CDD, outil de gestion de l'emploi par la précarité et la flexibilité, prend de plus en plus d'importance. Il est donc normal que notre organisation syndicale cherche, par cette brochure, à cerner la législation encadrant ce contrat et que chacun soit à même de pouvoir défendre au mieux le droit des salariés et de lutter contre le développement de la précarité.

- **La charte du Syndicalisme révolutionnaire de 1946**

En décembre 1946, lors de son congrès fondateur, la CNT française adopte une charte dite « charte de Paris » ou charte du Syndicalisme révolutionnaire. Ce texte est en réalité une version enrichie de la charte de Lyon, adoptée lors du congrès fondateur de la CGT-syndicaliste révolutionnaire (CGT-SR) à Lyon en 1926, ancêtre de la CNT française, et s'inspire de la charte d'Amiens de 1906. Cette charte de Paris de 1946, même si elle est à lire à la lumière de son contexte, reste un texte central du syndicalisme développé aujourd'hui par la CNT, notamment dans sa réaffirmation de l'indépendance syndicale face aux partis politiques, ses développements sur les modes d'action du syndicalisme et l'importance de l'internationalisme.

- **Les statuts de la Confédération nationale du travail**

- **Chicago, mai 1886. Huit martyrs pour la conquête des huit heures**

D'autres brochures sont prévues sur différents thèmes (le droit du travail, la mémoire syndicale, la CNT et son fonctionnement, les pratiques du syndicalisme, l'action sociale, l'internationalisme, etc.) ainsi que plusieurs textes détaillant les institutions de représentation du personnel : les délégués du personnel, le comité d'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le syndicat dans l'entreprise (DS/RSS), les élections professionnelles, le critère du respect des valeurs républicaines, etc.

Comité d'entreprise, délégués du personnel, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégué syndical, représentant de la section syndicale... autant de termes qui recouvrent des modalités bien précises d'expression des salariés dans l'entreprise. L'ensemble est communément appelé « institutions de représentation du personnel » (IRP). Des institutions qui ont une histoire et des attributions différentes, d'autant plus que la CNT, de par son syndicalisme autogestionnaire et de lutte des classes, est très critique face au fonctionnement de certaines d'entre elles. Cette brochure, sans détailler chaque IRP (ce sera l'objet de prochaines publications), vise avant tout à donner une première idée de la « vie sociale d'entreprise » dans le secteur privé et de l'analyse qu'en fait notre confédération.

Le Syndicat interprofessionnel de la presse et des médias (SIPM) et le Syndicat unifié du bâtiment (SUB) de la CNT région parisienne ont décidé de mettre en place une collection de brochures de formation syndicale, portant sur des sujets historiques, de droit social, de fonctionnement de la CNT, etc. Petits formats à prix libre pour faciliter la diffusion large et mettre les savoirs des uns au service de tous, parce que la construction d'un syndicalisme autogestionnaire, révolutionnaire et d'émancipation sociale ne passera que par là : instruire pour révolter, éduquer pour émanciper.

Si vous avez des remarques, des idées de texte ou envie de commander des brochures, n'hésitez pas à nous contacter :
Courriel : presse.rp@cnt-f.org ou sub2@wanadoo.fr



PRIX LIBRE

33, rue des Vignoles – 75020 Paris
www.cnt-f.org

CNT