



MOTION POUR LES CE

Nous rejetons toute fusion des IRP (DP, CE, CHSCT), la négociation collective est du ressort des organisations syndicales et nous refusons l'intégration du DS (délégué syndical) dans une instance unique.

Nés en 1945, les CE sont là pour permettre leur mission « *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* ».

Aussi, sein des IRP, les CE ont une mission bien spécifique et une fonction démocratique unique.

Comme chaque représentation du personnel, leur création répond à des besoins exprimés par les salariés. Les prémices de l'activité économique des CE relèvent du Conseil National de la Résistance. L'association des salariés à la gestion en est issue. Ce droit est inscrit dans le préambule de la Constitution de 1946, alinéa 8 : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Malheureusement, les CE n'ont qu'un droit consultatif. Ils ne peuvent pas bloquer la décision de l'employeur, même si elle nuisible pour l'entreprise et ses salariés. Leur activité d'expression revendicative au service des salariés touche de nombreux domaines, aujourd'hui recouverts par les 3 consultations annuelles récurrentes, le rapport trimestriel (plus de 300) et contenu dans cet article du code du travail, issu de la loi de 1946 (L2323-6): « *Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle* ».

Les CE ont vu leurs champs de compétences fortement développés dans le cadre des « lois Auroux » en 1982. C'est de là que datent, en particulier :

- Le droit à l'expertise (sur les comptes, les licenciements économiques) pour tous les CE ;
- Le droit d'alerte économique ;
- L'acquisition de la personnalité civile permettant d'aller en justice quand ses droits sont violés ou qu'il a été porté atteinte à sa personne ;
- L'indépendance des CHSCT, jusqu'alors commission spéciale du CE ;
- L'expertise sur les nouvelles technologies ;
- Le budget de fonctionnement, etc..

D'autres textes sont venus, depuis, compléter cette nomenclature. C'est le cas, en particulier du droit d'alerte sur la précarité permettant le déclenchement d'une saisine de l'inspecteur du travail dans le cadre d'un usage constaté anormal de la précarité ou du portage salariale, entre deux réunions (L2323-59).

Depuis décembre 1993, à la demande du patronat, en particulier avec la première DUP Ballardur, puis par les lois Rebsamen, Macron et El Khomri, les droits des IRP -et en particulier des CE- n'ont cessé d'être attaqués.

Ceci se caractérise par, en particulier :

- **Le regroupement dans une instance unique** (CE, DP), d'abord dans les entreprises de moins de 200 salariés, puis dans les moins de 300 (DP, CE, CHSCT) avec suppression de la réunion séparée pour chaque IRP ;

- **Un encadrement strict des délais d'information et de consultation paralysant l'action du CE ;**
- **Dépénalisation de l'entrave**, seulement sanctionnée par une amende administrative de 7500 € maximum, etc..

Encouragé par le laxisme des textes nouveaux, le patronat ne respecte pas ses obligations. A titre d'exemple, on peut relever sa mauvaise volonté dans la mise en place et tenue à jour des BDES.

Les activités sociales et culturelles (ASC) : elles regroupent l'ensemble des activités (SSC)

Au lendemain de la première guerre mondiale, le patronat paternaliste créa diverses œuvres sociales. La législation de 1945-1946 marqua une rupture radicale. C'est la gestion indépendante par le CE. L'intervention patronale est prohibée. C'est un acquis des salariés sur le pouvoir patronal ! Les lois Auroux remplacèrent l'expression « œuvres sociales » par « activités sociales » et consacèrent cette profonde mutation. Les CE deviennent des lieux d'épanouissement, d'élévation culturelle et de démocratie. Les textes sur la transparence des CE ont considérablement alourdi la tâche des élus. Aussi, en reconnaissant sa spécificité, l'identité du CE doit être préservée et il doit être doté de moyens suffisants.

Aussi nous considérons indispensables :

- **Sur la représentation des salariés au travers, entre autres des CE :**
 - **Des institutions représentatives rénovées** doivent devenir un droit pour tous les salariés, sans exclusive, y compris ceux des petites entreprises ou en situation de précarité, du public comme du privé. Les missions et attributions spécifiques des délégués du personnel, comités d'entreprise et comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail élargies à l'environnement doivent être confortées et étendues.
 - **Un droit à une information sociale et économique transparente et lisible :** il doit être développé par une information périodique des institutions représentatives du personnel reposant sur des indicateurs clairs et synthétiques, établis selon une logique économique, sociale et environnementale et regroupés dans un document unique adressé à tous les élus (DP, CE, CHSCTE...). Ils doivent assurer la pleine visibilité de la formation et de la répartition des richesses produites, au sein de l'entreprise étendue, constituée par le groupe, voire par les réseaux de sous-traitance.
 - **Droit à une consultation efficace.** Les conditions doivent être créées pour une véritable prise en compte des avis des élus dans les procédures d'information-consultation :
 - création d'un **droit de recours suspensif de tout licenciement ;**
 - extension à tous les CE de la disposition appliquée au comité d'entreprise européen : *« Lorsque la direction décide de ne pas suivre l'avis exprimé par le comité, ce dernier est de plein droit réuni de nouveau, s'il en fait la demande, par le dirigeant, pour tenter de parvenir à un accord. » ;*
 - **rendre obligatoire la consultation préalable du CE sur les points mis à l'ordre du jour du conseil d'administration ou du conseil de surveillance,** lorsque celui-ci porte sur un droit d'information-consultation du CE ou du CHSCTE
- **DROITS POUR LES ASC :**
 - **Des moyens pour permettre l'accès de toutes et tous à la culture** dans sa diversité, aux services, contenus et moyens de communication écrite, orale ou visuelle et à une information pluraliste comme constitutifs d'un développement humain durable.
 - **De faire que le droit aux vacances pour tous soit** au même titre que celui au travail, à la santé, à l'éducation, au logement.
 - **Le droit aux pratiques sportives de son choix pour toutes et tous** à tous les âges de la vie.
 - **Faire en sorte que tous les CE possèdent un budget** et qu'il soit suffisant pour conduire de telles politiques

Montreuil, le 11 juillet 2017