



Qui vous représente dans votre entreprise?

Conseil d'entreprise • Comité de prévention et de protection • Délégation syndicale

Quand on entend parler des syndicats, on entend souvent parler des conflits sociaux, qui se traduisent par des grèves ou de manifestations. Ces actions constituent la partie émergée du travail syndical. Mais la grande majorité de ce travail se fait au quotidien à l'intérieur même des entreprises. Des milliers de bénévoles s'engagent pour défendre leurs collègues, leurs conditions de travail, de rémunération. C'est un travail valorisant mais aussi difficile: les représentants des travailleurs sont confrontés aux économistes les plus aguerris, aux ingénieurs de production, aux managers des ressources humaines, etc.

Et ils s'en sortent plutôt bien. Ce ne serait pas peu dire que ce sont des héros modernes.

Des gens que l'on croise dix fois, cent fois, sans savoir...

Veiller sur les comptes et les règles Le conseil d'entreprise (CE)

Pourquoi un conseil d'entreprise ?

Quand en 1948, les syndicats obtiennent la loi qui instaure le CE, ils constatent que ce sont les actionnaires et les gestionnaires qui décident du sort d'une entreprise, et que les travailleurs subissent les conséquences de leurs choix en terme d'investissement, de rapprochement, de vente, de fermeture, etc.

L'objectif est donc de donner un droit d'information et d'avis aux représentants des travailleurs sur la gestion de l'entreprise. La loi Renault, par exemple, prévoit qu'ils sont les premiers avertis d'un projet de restructuration ou de fermeture. Cette instance est prévue par la loi pour les entreprises qui ont plus de 100 travailleurs (en moyenne).

Quel est son rôle ?

Le CE a pour mission, entre autres : de donner un avis et de formuler des suggestions ou objections sur toute mesure qui pourrait modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise ; de recevoir des informations économiques et financières, définies par la loi ;

d'élaborer le règlement de travail, comprenant notamment les horaires ; d'examiner les critères généraux concernant l'embauche et le licenciement de personnel ; de fixer les dates de vacances annuelles.

Comme on le voit, il s'agit de choses qui ont une importance directe sur la vie de l'entreprise. Bien sûr, souvent, il ne s'agit que d'avis. Mais les syndicats ont d'autres lieux (la DS, notamment) et d'autres moyens de faire entendre leurs revendications si elles ne sont pas entendues dans cet organe de concertation.

Quelle est sa composition ?

Les membres du Conseil d'entreprise sont élus tous les 4 ans au suffrage universel au sein de l'entreprise lors des élections sociales. Les candidats sont présentés au vote par l'une des 3 organisations syndicales reconnues (CSC, FGTB et CGSLB). Au conseil d'entreprise, il y a quatre «collèges» : les ouvriers, les employés, les cadres et les jeunes travailleurs de moins de 25 ans. Le nombre des représentants à élire dépend de la taille de l'entreprise.

Et la protection ?

La protection est prévue pour favoriser la prise de position et de parole des représentants des travailleurs. L'histoire a montré que si le lien de dépendance entre le travailleur et l'employeur n'était pas tempéré par la protection, des intimidations, des pressions se faisaient jour.

Le CE, une affaire d'hommes ?

on entend souvent « le CE, c'est une affaire d'hommes, le CPPT, une affaire de femmes ». Comme si les hommes maîtrisaient mieux les chiffres et les histoires d'argent, et aux femmes les questions de santé. C'est absurde. Il faut que le regard des femmes, tout comme celui des hommes, intervienne sur toutes les questions importantes. Et le travail du CE n'est d'ailleurs pas qu'une affaire de chiffres, c'est aussi et surtout l'organisation concrète du travail : horaires, congés, crédit-temps, formation professionnelle.

Santé, sécurité, bien-être

Le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)

Pourquoi un Comité pour la prévention et la protection au travail ?

Depuis 1952, le législateur a organisé au sein de l'entreprise un organe chargé de veiller à la sécurité, à la santé et à l'hygiène. Un renouveau dans l'approche du travail de cette instance a été donné par la Loi sur le Bien-être au travail en 1996. Depuis lors, le CPPT a vu ses domaines d'action élargis

Quel est son rôle ?

Le comité émet un avis sur tout ce qui concerne la politique de l'entreprise, dès lors qu'elle touche au bien-être des travailleurs. Par exemple, l'introduction de nouvelles technologies, de nouveaux équipements de travail (mesures de protection, vêtements de travail, etc.) Il émet un avis concernant le plan de prévention de l'entreprise. Ce plan concerne les mesures en cas d'incendie, mais se base aussi sur la prévention des risques mis en avant par l'analyse dynamique des risques qui doit obligatoirement être réalisée au sein de l'entreprise. Il doit donner son avis quant au choix des conseillers externes et internes en prévention, à savoir les services auxquels il sera fait appel pour mettre en place la prévention et le suivi médical des travailleurs et la (les) personne responsable du suivi en interne de la santé et de la sécurité.

Quelle est sa composition ?

Le CPPT est paritaire. Les délégués du personnel sont choisis au suffrage universel lors des élections sociales. Pour le CPPT, il y a deux collèges, les ouvriers et les employés. Le nombre de personnes à élire dépend de la taille de l'entreprise. Cet organe est prévu par la loi à partir de 50 travailleurs en moyenne.

Choisir la couleur du papier-peint... ou agir concrètement pour la santé et la sécurité ?

Le CPPT est sans doute l'endroit pour travailler le plus concrètement pour ses collègues. Donner des avis sur les nouvelles technologies, sur l'aménagement des bâtiments, sur les mesures de sécurité, faire de la prévention pour éviter les maux de dos, le stress, etc. Et parfois, éviter les accidents graves.

Huit domaines d'action privilégiés ont été définis par la loi : l'ergonomie, les facteurs psycho-sociaux, la prévention, la protection, l'hygiène, l'embellissement des lieux de travail, l'environnement (en ce qu'il influence les autres points, par exemple les pollutions qui sont néfastes

aux travailleurs) et la protection contre le harcèlement sexuel et moral.

Le CPPT, une affaire de femmes ?

Ce rôle de prévention serait souvent associé au côté maternel des femmes. Puisqu'il s'agit de santé, ce serait une affaire de femmes. Et la virilité obligerait à nier les dangers... ce qui est absurde et dangereux ! Or les domaines de la prévention et de la sécurité sont aussi l'affaire des hommes qui subissent le plus d'accidents du travail, par exemple.

Négocier et vous défendre

La délégation syndicale (DS)

Quelle différence par rapport aux délégués CE et CPPT ?

CE et CPPT sont instaurés par la loi. Les délégations syndicales le sont par des conventions sectorielles, chapeautées par une convention nationale supplétive. Chaque secteur, et parfois chaque entreprise, détermine les contours de la délégation syndicale. Le mode de désignation, le nombre de délégués, la protection sont donc variables. Les délégués syndicaux sont toujours « accrédités » par l'une des organisations syndicales reconnues. Cela leur donne accès à des informations et des formations, de manière à pouvoir exercer leur mandat le mieux possible.

Quel rôle spécifique ?

Là où il n'y a ni CE ni CPPT, c'est la délégation qui endosse en partie leurs tâches : règlement de travail, congés, avis sur le plan de sécurité, etc.

Dans tous les cas, c'est la délégation syndicale qui négocie les conventions collectives dans l'entreprise. Cela touche des questions aussi variées que les salaires et les primes, les prépensions, les licenciements collectifs, etc. C'est aussi la DS qui s'occupe des cas de défense individuelle des travailleurs affiliés. Quotidiennement, c'est aussi la délégation syndicale qui doit marquer son accord pour le recours aux intérimaires ou aux heures supplémentaires, et plus largement, du respect de la législation sociale dans l'entreprise.

Question de seuil

La législation européenne prévoit une représentation des travailleurs à partir de 20 travailleurs en moyenne. La Belgique est pour le moment en contravention avec cette directive, puisque la loi n'oblige à constituer un organe de représentation qu'à partir de 50 travailleurs en moyenne (le CPPT).

Certains secteurs ont déjà négocié des seuils plus bas, et même des statuts particuliers, comme les délégués itinérants, qui vont visiter des sièges comptant parfois moins de 20 travailleurs.