



ÉLECTIONS

Instances Représentatives du Personnel

29 novembre 2007

ÉDITO

SOMMAIRE

page 2

- Qui est concerné ?
- Améliorer le sort des salariés par la négociation collective

page 3

- Des institutions représentatives du personnel qui jouent leur rôle
- Le délégué syndical
- Déroulement du vote

page 4

- Des droits à investir
- Bulletin d'adhésion

Des élus CGT de proximité au service des revendications du personnel

Le 29 novembre 2007, vous êtes appelés à élire vos représentants dans les Institutions Représentatives du Personnel (IRP).

Par cet acte, vous traduisez votre volonté que vos droits à l'entreprise continuent à être respectés. La CGT est reconnue pour ses valeurs de justice sociale et de solidarité entre les salariés. Aujourd'hui, sa responsabilité est de construire avec vous le contenu de droits nouveaux correspondant à vos besoins.

Depuis 2000, le secteur de l'énergie est bouleversé et les salariés y sont mis en concurrence : entre maison mère et sous traitants, électriciens et gaziers, production, transport, distribution, commercialisation et recherche... Par une activité sur chaque lieu de travail, la CGT se propose d'être l'organisation syndicale qui aide à obtenir des réponses satisfaisantes à vos besoins individuels et collectifs. Elle veut aussi être utile à tous les salariés en faisant converger leurs attentes communes. Les candidats des listes CGT et Ufict-CGT seront issus de votre proximité de travail et de la diversité des salariés concernés par cette élection.

Élus DP ou au CE, ils défendront activement vos droits de salariés et vos propositions pour intervenir dans la gestion des services et de l'entreprise. Ils seront présents dans les Institutions Représentatives du Personnel, comme dans les négociations sociales ; et avec les organisations de la CGT, ils continueront à vous consulter.

Ces trois dernières années, les actions menées avec la CGT par les salariés des Industries Électriques et Gazières ont contribué à maintenir des éléments essentiels du service public : le tarif régulé et les droits des salariés de la branche professionnelle. Dans la même période, sur quelques grands dossiers, la preuve a été faite que quand le syndicalisme est l'outil du rassemblement le plus large des salariés, la fatalité recule.

Au sein de la CGT, chacune et chacun peut participer à la construction de ces alternatives.

Parce que l'entreprise ne peut pas rester le seul lieu où ceux qui produisent les richesses ne sont pas associés à leur usage et pour ne laisser personne décider pour vous de ce que sera votre avenir, le 29 novembre 2007, votez CGT.

Plus d'infos, voir le site internet de la Fédération Mines-Énergie
www.fnme-cgt.fr

Qui est concerné par ces élections ?

Tous les salariés au statut national des Industries Électriques et Gazières et certains salariés en CDD ou travaillant dans les entreprises sous-traitantes.

La branche professionnelle des Industries Électriques et Gazières couvre l'intégralité des entreprises, chargées de la production, du transport et de la distribution de l'électricité et du gaz.

Concernant les entreprises, à part EDF et GDF qui constituent plus de 90 % du secteur, la branche intègre certains producteurs semi-publics comme la SNET ; la SHEM, la TIRU, la CNR dépendant du groupe Suez, et également des régies municipales et syndicales comme celle de la Vienne et de Seyssel, des SA comme Électricité de Strasbourg, des sociétés d'économie mixte comme Gaz de Bordeaux, la régie de Grenoble, des SICAE comme à Roissel, Péronne ou dans l'Oise. Ces entreprises sont au nombre de 180 environ, allant de 1 et 2 salariés à près de 800 pour la plus importante.

Actuellement, ce sont environ 150 000 salariés et 140 000 pensionnés qui bénéficient de l'application du Statut National. Sont également concernés des salariés en

CDD, des salariés mis à disposition par une entreprise extérieure prestataire.

Dans la branche, le socle réglementaire actuel est constitué du Statut National et de toutes les circulaires qui ont été adoptées depuis 1946 jusqu'à ce jour et ayant fait l'objet d'une extension à toutes les entreprises.

les entreprises de la branche IEG sont au nombre de 180 hors EDF et GDF

Depuis la loi du 10 février 2000 et le décret d'application du 7 juin 2001, c'est la négociation collective de branche qui, seule, peut modifier, compléter et créer la réglementation statutaire.

Ce sont les fédérations syndicales représentatives dans la branche qui négocient ces accords de branche

(CGT, CFDT, FO, CFE/CGC et CFTC), avec les deux groupements d'employeurs, l'UFE pour l'électricité et l'UNEMIG pour le gaz. La négociation a lieu dans une instance dite Commission Paritaire de Branche des IEG. La CSNP joue le rôle de la Commission Nationale de la Négociation Collective et se charge des conditions d'extension des accords conclus dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Améliorer le sort des salariés par la négociation collective

La CGT propose d'instaurer la règle de la démocratie sociale pour la négociation collective.

La négociation collective n'a de véritable sens que s'il s'agit d'améliorer le sort des salariés et non d'accompagner les options patronales.

C'est pourquoi la CGT demeure attachée à la hiérarchie des normes en mettant en évidence le principe de faveur qui veut que « *c'est le texte le plus favorable qui doit s'appliquer aux salariés* ».

Par exemple, un accord d'entreprise doit être plus favorable pour les salariés que l'accord de branche.

Mais la loi actuelle conduit à ce que toutes les négociations collectives à quelque niveau que ce soit (interprofessionnel, branche professionnelle ou entreprise) puissent se conclure avec la validation d'un accord qui pourrait être signé par une seule organisation syndicale, quelle que soit sa représentativité.



La CGT considère que c'est le principe majoritaire qui doit s'appliquer dans la validation des accords.

Propositions de la CGT

Pour être validé, un accord devrait recueillir la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales recueillant la majorité des voix aux élections professionnelles, ce qui permettrait de prendre en considération l'expression démocratique des salariés lors des consultations électorales.

Des **Institutions Représentatives du Personnel** qui jouent leur rôle

Il faut renforcer les droits des salariés et de leurs représentants syndicaux pour rendre efficace la négociation collective.

Nous devons inverser la logique qui consisterait à laisser la seule initiative de la négociation collective aux directions de l'entreprise. Les organisations syndicales doivent pouvoir provoquer des champs de négociations qui correspondent aux revendications exprimées par les salariés. En permettant aux représentants des salariés de disposer des informations nécessaires, d'assurer un contrôle social et de faire des propositions, les institutions représentatives du personnel participent au processus de négociations.

La consultation des Institutions Représentatives du Personnel doit être strictement respectée dans le cadre de leurs attributions.



La CGT revendique que les salariés disposent de la

Propositions de la CGT

pleine et entière maîtrise de la représentativité syndicale en faisant des élections professionnelles un droit ouvert à tous sans exclusive, salariés de petites entreprises ou en situation de précarité.

Pour cela, il faut créer de nouvelles Institutions Représentatives du Personnel au niveau des branches ou des bassins d'emploi pour les salariés des petites entreprises.

Le **délégué syndical**

C'est le salarié, représentant du syndicat qui est habilité à négocier et à signer des accords dans l'entreprise ou l'établissement. La mission principale du délégué syndical est de revendiquer, de demander de nouveaux droits au nom du personnel.

Les délégués syndicaux (DS) sont désignés par les organisations syndicales représentatives.

Déroulement du vote

De profonds changements quant au déroulement des opérations électorales. Une complexité accrue

Ces élections vont se dérouler dans un cadre nouveau : celui de l'adaptation des Institutions Représentatives du Personnel au regard des dispositions du Code du travail. Ces changements sont issus de la loi du 9 août 2004. Certaines dispositions du statut national du personnel restent de pleine application. Concrètement, cela signifie le maintien des Commissions Secondaires du Personnel et de l'essentiel de leurs prérogatives.

Les élections vont se dérouler le même jour dans toutes les entreprises de la branche professionnelle (ce qui est une spécificité) : le 29 novembre. Par contre, le vote s'est considérablement complexifié. Les salariés vont voter pour les Délégués du Personnel (nouvel organisme)

d'une part, et d'autre part pour les Comités d'Établissement (CE qui se substituent aux CMP).

Chaque salarié votera en fonction de son collège d'appartenance. Pour les Délégués du Personnel, il y aura deux collèges : des GF 1 à 6 et des GF 7 à 19.

Pour les Comités d'Établissement, il y aura trois collèges, respectivement des GF 1 à 6, 7 à 11 et 12 à 19.

Chaque électeur votera 4 fois dans son collège pour :

- une liste de délégués du personnel titulaires,
- une liste de délégués du personnel suppléants,
- une liste de membres des Comités d'Établissements titulaires,
- une liste de membres des Comités

d'Établissements suppléants.

Les représentants des salariés en commissions secondaires seront désignés par les organisations syndicales, à partir du résultat du vote des Comités d'Établissement.

Si, pour chaque vote, le quorum n'est pas atteint (50 % de suffrages exprimés par rapport aux inscrits), un second tour d'élection partiel se déroulera (prévu le 13 décembre).

Les Comités Centraux d'Établissement (CCE), qui se substituent par entreprise au Conseil Supérieur des CMP, seront composés des membres élus des Comités d'Établissement, dans un vote au second degré.

Des droits à investir...

DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL pour garantir vos droits dans l'entreprise

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter au chef d'établissement les réclamations individuelles ou relatives aux salaires, à l'application du Code de travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, le temps de travail, etc. ainsi que les accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Les délégués du personnel ont pour mission de saisir l'Inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales, réglementaires et conventionnelles, dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Le rythme des réunions est d'une séance par mois. Les délégués du personnel sont élus pour une durée de trois ans, sur la base d'une liste présentée par les organisations syndicales. Ils doivent se trouver à proximité des structures de travail. Il y a deux collèges : Exécution et Maîtrise-Cadre.

LE COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT OU D'ENTREPRISE pour permettre aux salariés d'intervenir dans les choix économiques et sociaux des entreprises

Le comité d'entreprise ou d'établissement doit être consulté par l'employeur, pour avis, avant différentes décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise (organisation du temps de travail, introduction de nouvelles technologies, évolution de l'emploi, projet de licenciements, plan de formation, égalité professionnelle...). Les comités d'entreprises se réunissent obligatoirement une fois par mois. Les prérogatives restent semblables à celles des CMP actuels. Ils reprennent celles des Sous Comités Mixtes à la Production. Des commissions sont mise en place : formation, égalité professionnelle, logement. L'élection s'organise sur trois collèges : Exécution, Maîtrise et Cadre.

LA COMMISSION SECONDAIRE DU PERSONNEL pour examiner les situations individuelles dans un cadre collectif et transparent

Deux sortes de commissions secondaires existeront : Les CSP Exécution Maîtrise et les CSP Cadres.

Les commissions secondaires de personnel :

- Émettent des suggestions sur toutes les questions intéressant le personnel des Industries Électriques et Gazières. Lorsque ces suggestions ont une portée générale, elles sont obligatoirement transmises à la commission supérieure nationale par le président de la commission secondaire.
- Examinent les conditions d'aptitude des postulants aux emplois, fonctions ou postes.
- Émettent un avis sur les propositions d'avancement.
- Formulent un avis sur les demandes de changement d'affectation ou de classification pour raisons physiques ou professionnelles.
- Émettent des propositions de sanction disciplinaire.
- Examinent les requêtes individuelles qui peuvent leur être soumises soit par les intéressés eux-mêmes, soit par les représentants locaux des organisations syndicales les plus représentatives et émettent un avis sur la suite à donner.
- Exercent l'ensemble des autres attributions qui leur sont conférées par le présent statut des IEG, et en particulier l'application de toute la réglementation (Pers., accords de branche, etc).

CHSCT

Le CHSCT a pour mission de contribuer à :

- la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs.
- l'amélioration des conditions de travail.

Il doit également veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission.

Le CHSCT procède à des enquêtes en matière d'accident de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Le CHSCT peut susciter toute initiative qu'il juge utile dans la perspective de prévenir les risques professionnels dans l'établissement et de proposer des actions de prévention.

Bulletin d'adhésion

NOM

PRÉNOM

Je me syndique

A retourner au militant CGT de votre entreprise

