

LE DELEGUE DU PERSONNEL

INFORMATION MANDAT DP – ELECTIONS PROFESSIONNELLES BPCE APS 2017

Rôle et missions

Les délégués du personnel portent les réclamations du personnel, quelle que soit leur nature, à la connaissance de l'employeur. Certaines de ces demandes sont d'ordre individuel si elles concernent un salarié en particulier. D'autres revêtent un caractère collectif en ce qu'elles intéressent le personnel d'un atelier, d'un bureau, d'un service, voire de l'ensemble de l'entreprise.

La compétence des DP s'étend donc à toutes les réclamations des salariés sur des questions de salaires, de protection sociale, de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité. Les délégués ont le droit d'être entendus par la direction au sujet de ces différentes demandes. Ils peuvent aussi entreprendre, à ce sujet, toutes démarches utiles auprès de l'Inspecteur du travail.



CGT NATIXIS ET SES FILALES

 5, Avenue de la Liberté –
94220 Charenton Le Pont

 Représentant CGT BPCE APS :
Kamboua Rachid – 0611867453
cgt.bpce.aps@gmail.com

Permanence nationale

01.58.32.34.34 –

cgt.natixis@orange.fr

Site internet :

[http://natixis.reference-](http://natixis.reference-syndicale.fr/)
[syndicale.fr/](http://natixis.reference-syndicale.fr/)

Facebook : Cgt Bpce Aps



Repères DP

- 10 Heures (ou 15 heures si + de 50 salariés par établissement) de délégations mensuelles
- Statut de salarié protégé
- 1 réunion par mois obligatoire avec la direction
- Liberté de déplacement dans et en dehors de l'entreprise
- Dispose de moyens imposés aux employeurs par la loi
- Accès librement aux documents obligatoires

Les moyens

Pour exercer leurs missions, la loi a reconnu aux délégués du personnel différents moyens :

➤ Réunions avec l'employeur :

Au moins une fois par mois, l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise. 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 la disposition du personnel un jour ouvrable par quinzaine.

➤ Communication et lieu :

Un local et un panneau d'affichage sont mis à leur disposition dans l'établissement.

➤ Documentation :

L'accès à certains documents obligatoires, tels que le registre du personnel, les registres de sécurité, les documents récapitulants la durée du travail, en cas d'intérim les contrats de mise à disposition des travailleurs temporaires. Un exemplaire à jour de la convention collective leur est fourni par l'employeur.



➤ Du temps :

Un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés, de 10 heures par mois dans les autres, pour chaque délégué titulaire (sauf circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement). Les heures utilisées pour l'exercice du mandat sont considérées et payées comme temps de travail.

Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas décompté de ce crédit. En cas d'absence du titulaire (maladie, congés...), le délégué suppléant peut utiliser le crédit d'heures.

➤ Liberté de déplacement :

Dans l'entreprise pendant les heures de délégation ou en dehors de leurs heures habituelles de travail. Les délégués du personnel peuvent circuler et prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, à condition de ne pas créer de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.



LE COMITE D'ENTREPRISE

INFORMATION MANDAT CE - ELECTIONS PROFESSIONNELLES BPCE APS 2017

Rôle du Comité d'entreprise

Toute entreprise d'au moins 50 salariés doit mettre en place un comité d'entreprise (CE). Ce comité est composé de représentants du personnel et syndicaux, ayant un mandat de quatre ans maximum. Il est présidé par l'employeur. Il a des attributions économiques, sociales et culturelles. Pour exercer ses missions, il dispose d'heures de délégation.

• Représentation du personnel

Le CE assure l'expression collective des salariés. Il permet la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la vie dans l'entreprise (gestion et évolution économique et financière, organisation du travail, formation professionnelle, techniques de production).

Le CE formule ou examine, sur demande de l'employeur, des propositions de nature à améliorer :

- les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés
- Leurs conditions de vie dans l'entreprise
- Les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives, de protection sociale complémentaires

Dans les domaines relatifs à la situation économique de l'entreprise, le CE fait l'objet de consultations obligatoires.

Trois grandes consultations du CE sont prévues chaque année, au cours desquelles les sujets suivants sont abordés :

- Orientations stratégiques de l'entreprise
- Situation économique et financière de l'entreprise
- Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi

Le CE peut recourir, si nécessaire, à un expert. Il bénéficie d'un droit d'alerte. Il gère également les œuvres sociales.

• Composition du CE (entreprise de moins de 300 salariés)

Le CE comprend les membres suivants :

- l'employeur (ou son représentant), qui le préside et qui peut se faire assister de 2 collaborateurs,
- une délégation du personnel composée de représentants du personnel élus par les salariés,
- le délégué syndical (DS) de chaque syndicat représentatif dans l'entreprise

Le mandat d'élu au CE

• Durée et fin

Le membre du CE est élu pour 4 ans (sauf durée inférieure, prévue par accord). Le mandat est renouvelable.

Les fonctions du membre du CE peuvent prendre fin de manière anticipée, dans l'un des cas suivants :

- rupture du contrat de travail (démission, licenciement, rupture conventionnelle, etc.)
- perte des conditions d'éligibilité
- décès
- révocation du mandat par la majorité du collège électoral auquel il appartient

Le membre du CE est remplacé par un membre suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale.

• Exercice de l'activité professionnelle

En dehors des heures pendant lesquelles il exerce ses missions de représentant du personnel, le membre du CE effectue son activité professionnelle dans les conditions habituelles.

Il bénéficie du statut de salarié protégé en matière de licenciement.

• Temps :

Chaque membre titulaire du CE bénéficie d'un crédit d'heures de délégation légal de 20 heures par mois, pour exercer ses fonctions.

Ces heures sont considérées et payées comme du temps de travail.

Le temps passé aux réunions du CE et, si elle existe, de la commission de la formation n'est pas compris dans ces 20h.

• Obligation de discrétion

Chaque membre du CE est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles auxquelles il a accès (et à condition d'être présentées comme telles par l'employeur).

Il est également soumis au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Comme vous le constatez, le CE ne sert pas qu'aux œuvres sociales. Il a une importance capitale dans les décisions et consultations de l'entreprise. C'est pour cela que nous n'avons pas détaillé sa présentation sur ce seul point.

Les chocolats, les chèques vacances etc...ne sont qu'une utilisation du montant annuel versé par l'employeur, comme l'impose la loi. Les élus en place choisissent comment et vers quelles prestations ce budget sera utilisé.