

**RELEVÉ DE POSITIONS RELATIF A L'ADAPTATION DES IRP
AU SEIN DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE DES IEG**

Préambule:

Dans le cadre de l'évolution des institutions représentatives du personnel des entreprises de la branche des IEG, prévue par l'article 28 de la loi du 9 août 2004, les pouvoirs publics ont, par courriers des 9 juin 2005 et 20 février 2006, défini les principes directeurs des futures IRP et invité les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales représentatives de la branche à engager une concertation en vue de compléter, le cas échéant, le projet de décret annexé à leur dernier courrier sur les trois points suivants :

- aménagement des règles relatives à la mise en place d'un collège cadre ;
- aménagement des règles relatives à la durée des mandats pour assurer la simultanéité des élections au sein de la branche ;
- articulation des compétences et définition des champs d'attributions respectifs des délégués du personnel et des commissions secondaires ou paritaires du personnel propres aux IEG.

Les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales représentatives s'accordent sur l'obligation de concilier les adaptations nécessaires avec la préservation des spécificités propres aux entreprises des IEG qui garantissent des droits statutaires supplémentaires au personnel.

Par ailleurs, à l'occasion de la mise en place de comités d'entreprise en substitution aux actuels organismes statutaires de la filière des Comités Mixtes à la Production, il est rappelé qu'en tout état de cause les attributions en matière d'activités sociales et culturelles demeurent confiées aux organismes spécifiques de la branche des IEG.

Au terme de la concertation ouverte sur cette base, les propositions suivantes sont formulées :

1. SUR LA QUESTION DU COLLÈGE SPÉCIFIQUE POUR LE PERSONNEL CADRE

L'application des dispositions de l'article L. 433-2 du Code du travail est souhaitée. Elles prévoient la mise en place d'un collège spécial cadre pour les élections des comités d'entreprise ou d'établissement, dès lors que le nombre de cadres est au moins égal à 25, quel que soit l'effectif de l'établissement considéré.

Cette position n'implique donc pas de dérogation à prévoir dans le décret d'adaptation.

Commentaire : La CGT et FO ne sont pas favorables à la constitution d'un collège cadre et proposent de conserver deux collèges par dérogation aux dispositions du droit commun.

2. SUR LA SIMULTANÉITÉ DES ÉLECTIONS ET L'AMÉNAGEMENT EVENTUEL DES RÈGLES SUR LA DURÉE DES MANDATS

Il est proposé de maintenir la pratique en vigueur au sein de la branche consistant à organiser une simultanée des élections professionnelles des membres des comités d'établissement et des délégués du personnel au sein des entreprises des IEG.

Dans cet esprit, il est proposé la détermination d'une date unique pour organiser le premier tour des élections dans toutes les entreprises de la branche.

Commentaire : La CGT et la CFDT proposent une dérogation conduisant à ne prévoir qu'un seul tour pour les élections professionnelles.

Commentaire : FO propose de continuer à désigner les membres de tous les organismes sur la base de l'élection de représentativité actuelle à un seul tour.

Dans ce cadre, il est proposé de prévoir :

- la détermination par accord de branche étendu de la date commune à laquelle les élections doivent être organisées dans chacune des entreprises ;
- une durée de mandats unique pour l'ensemble des institutions représentatives du personnel (CE, CCE, DP, CHSCT, Commissions du Personnel), fixée à trois ans pour toutes les entreprises de la branche ;
- et, par voie de conséquence, un aménagement des règles sur la durée des mandats se traduisant par une réduction ou une prolongation automatique de ceux-ci, afin d'éviter tout risque de désynchronisation liée à des événements exceptionnels (annulation des élections dans une entreprise, création de société en cours de période, etc.). Par ailleurs, les signataires conviennent qu'en cas de réorganisations d'entreprise dans un délai de 6 mois avant la date prévue pour l'élection, il sera procédé à l'élection au terme normal et les mandats en cours automatiquement prolongés. Toutefois, les entreprises qui seraient contraintes d'organiser des élections dans les 12 mois précédant la date choisie pour le 1^{er} tour au niveau de la branche, ne seront pas dans l'obligation d'organiser de nouvelles élections. Dans cette hypothèse, le mandat des élus sera prolongé automatiquement au delà de trois ans pour aller jusqu'à la fin de la nouvelle période fixée par l'accord de branche, sans excéder quatre ans.

Ces dispositions nécessitent une disposition inscrite dans le décret d'adaptation.

3. SUR L'ARTICULATION DES COMPÉTENCES ENTRE LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET LES COMMISSIONS SECONDAIRES OU PARITAIRES DU PERSONNEL

Conformément aux dispositions légales, des délégués du personnel sont mis en place au sein des entreprises de la branche des IEG et exercent l'ensemble des attributions prévues par le Code du travail.

Commentaire : FO propose de confier aux CSP les attributions des DP en plus de leurs attributions statutaires.

Il est par ailleurs convenu que les commissions secondaires ou paritaires du personnel assurent les attributions non prises en charge par les délégués du personnel, afin de conserver des garanties supplémentaires au personnel.

Ces prérogatives sont les suivantes :

- Formuler un avis sur les demandes de changements d'affectation ou de classification non liées à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, pour les agents des collèges exécution et maîtrise ;
- Examiner les conditions d'aptitude des postulants aux emplois, fonctions ou postes relevant des collèges exécution et maîtrise (y compris les questions d'admission au stage statutaire et de titularisation) ;
- Emettre un avis sur les propositions d'avancement pour les collèges exécution et maîtrise ;
- Emettre des propositions de sanction disciplinaire pour les agents des collèges exécution et maîtrise, dans les conditions prévues à l'article 6 du statut ;
- Formuler un avis sur les propositions de classement de services actifs concernant les agents non-cadres et les agents cadres le cas échéant ;
- Examiner les requêtes individuelles concernant les collèges exécution et maîtrise, et émettre un avis sur la suite à donner à ces requêtes, pour les domaines de compétence ci dessus énumérés. Ces requêtes demeurent susceptibles d'un recours auprès de la Commission Supérieure Nationale du Personnel (CSNP) ;
- Emettre des suggestions sur toutes les questions relevant des domaines ci-dessus. Lorsque ces suggestions ont une portée générale, elles sont obligatoirement transmises à la CSNP par le président de la commission secondaire.

La composition et les modalités de mise en place des commissions secondaires et paritaires du personnel n'ont pas, a priori, à figurer dans le décret d'adaptation. En revanche, s'agissant du mode de désignation des membres, il est proposé que les membres des commissions secondaires ou paritaires du personnel soient désignés par les organisations syndicales sur la base de leur représentativité constatée par collège au 1^{er} tour de l'élection des membres de CE, ou des délégués du personnel dans les entreprises où il n'existe pas de CE

Ces positions impliquent une modification du statut du personnel par décret.

Commentaire : la CFE-CGC et la CGT proposent une élection spécifique à 3 collèges pour la désignation des membres des commissions du personnel.

4. SUR LES QUESTIONS COMPLÉMENTAIRES

4.1 La représentation des cadres au sein des commissions du personnel des entreprises de la branche

Afin de garantir une représentation des salariés relevant de la catégorie « cadre » équivalente à celle assurée par les commissions secondaires ou paritaires à l'égard du personnel non cadre, il est proposé de mettre en place au niveau de chacune des entreprises :

a) Pour les entreprises comprenant au moins 200 cadres, une ou plusieurs commissions compétentes pour ce personnel cadre.

Commentaire : FO souhaite une seule commission cadre par entreprise.

Ces commissions exercent à l'égard des cadres les attributions dévolues aux commissions secondaires ou paritaires du personnel pour les autres catégories de personnel.

La composition et les modalités de mise en place des commissions cadre n'ont pas, a priori, à figurer dans le décret d'adaptation. En revanche, s'agissant du mode de désignation des membres, il est proposé que les membres des commissions cadre soient désignés par les organisations syndicales sur la base de leur représentativité constatée par collège au 1^{er} tour de l'élection des membres de CE.

b) Pour les entreprises comprenant moins de 200 cadres soit :

- une commission compétente pour ce personnel cadre selon les dispositions indiquées ci dessus.

- une délégation cadre au sein des commissions paritaires existantes, dont la composition est adaptée de manière à ce qu'elle soit proportionnelle aux effectifs des collèges exécution, maîtrise et cadres dans l'entreprise.

La composition et les modalités de mise en place de ces commissions n'ont pas, a priori, à figurer dans le décret d'adaptation. En revanche, s'agissant du mode de désignation des membres, il est proposé que les membres des commissions secondaires ou paritaires du personnel soient désignés par les organisations syndicales sur la base de leur représentativité constatée par collège au 1^{er} tour de l'élection des membres de CE, ou des délégués du personnel dans les entreprises où il n'existe pas de CE.

Commentaire : FO propose que la désignation des représentants se fasse sur la base de l'élection de représentativité tous collèges confondus.

Commentaire : Plutôt que la mise en place de commissions cadres, la CFDT souhaite l'extension des attributions des commissions secondaires du personnel aux cadres.

Pour les entreprises n'ayant pas de commission du personnel, la CSNP continuera d'exercer ces attributions à l'égard des cadres de ces entreprises.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires ainsi constituées [aux points a) et b)] sont fixées par chaque entreprise conformément aux dispositions en vigueur. Toutefois une discussion sera ouverte dans la branche des IEG sur la détermination d'un socle commun fixant les modalités de fonctionnement.

4.2 Le mode de désignation des membres et la composition du CCE

A la suite des échanges avec les fédérations syndicales, l'orientation privilégiée par les partenaires sociaux consisterait dans une élection par collège des membres du CCE de chaque entreprise concernée par l'ensemble des élus des Comités d'établissements sur des listes, parrainées par les organisations syndicales, composée d'élus des CE et devant refléter la pluralité de ces derniers.

Commentaire : La CFDT et FO ne souhaitent pas qu'apparaisse la phrase : « composée d'élus des CE et devant refléter la pluralité de ces derniers ».

Cette position nécessite une disposition inscrite dans le décret d'adaptation.

4.3 La filière CHSCT

Les CHSCT satisfont aux dispositions de droit commun, sous réserve de l'adoption d'une disposition spécifique fixant à 3 ans la durée des mandats, et du remplacement du mécanisme actuel de désignation des membres par la procédure électorale de droit commun.

*Commentaire : La CGT et FO souhaitent conserver le système actuel de désignation des membres des CHSCT ;
La CFTC, la CFE-CGC et FO souhaitent l'application de l'accord interprofessionnel de 1975 et de la circulaire interministérielle de 1993 sur la représentation syndicale au CHSCT ;
La CFDT propose que les membres de CHSCT soient élus sur listes directement par le personnel.*

Le dispositif de coordination, actuellement exercé dans le cadre des CLC des CHSCT, pourra être maintenu selon des règles à déterminer au sein de chaque entreprise.

S'agissant du CNHSCT prévu par le texte de branche mais seulement pour EDF et Gaz de France, il conviendra de procéder aux adaptations nécessaires pour renvoyer à ces entreprises le soin de définir les modalités de coordination nationale en matière d'hygiène et de sécurité.

5. DISPOSITIONS DIVERSES

- Il est proposé que soit mis en place un Groupe de Travail paritaire dans le but de préparer les travaux d'adaptation des textes de branche qui seraient impactés par les nouveaux textes réglementaires.
- Il est proposé que soit reconnue la qualité de salariés protégés aux membres des commissions du personnel.