

DP - CE

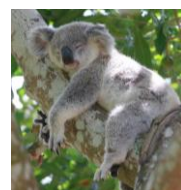
Rôles

DP : le rôle vu par le code du travail

Les délégués du personnel (DP) sont élus par l'ensemble du personnel pour 2 ans (élections concomitantes avec celles des membres des CE). Ils ont pour mission de présenter au représentant de la Direction de l'établissement toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du statut du personnel.

Ils sont réunis une fois par mois par le chef d'établissement ou son représentant afin d'entendre les réponses apportées aux questions préalablement posées par les délégués. L'employeur répond ensuite par écrit à ces demandes

Cette définition est très académique, légaliste : On dirait les statuts d'une association d'étude sur la sieste chez les koalas !!!!!



Pour la CFDT, le rôle des DP comporte, une vocation plus revendicative.

Il est inadmissible de devoir poser de **plusieurs fois la même question** pour obtenir une **réponse, pas toujours satisfaisante** (les trop classiques : « on étudie la question », « cela a fait l'objet de réunions », « cela est du ressort du CE/CCE/CHSCT » « On traitera au cas par cas », (qui signifie en réalité, « je n'ai pas de réponse à votre question, et je vais m'empresseur de l'évacuer en évitant de faire des vagues »), **qui démontrent l'incapacité à résoudre le problème posé.**

Le rôle de vos élus DP CFDT ne se limitera sûrement pas à entériner les « non-réponses » aux revendications des salariés !

Les points typiques traités en DP sont :

- ❖ Le **stress** dû à des mauvaises conditions de travail et de transport.
- ❖ La **démotivation** due :
 - 👉 à des **salaires qui n'évoluent** qu'au bénéfice de ceux qui détiennent les cordons de la bourse. La **CFDT** ne demande jamais l'impossible, qui fragiliserait l'entreprise, mais une **juste répartition des fruits du travail.**
 - 👉 aux **tergiversations** d'un **management** qui ne peut pas décider efficacement sans participer à des réunions pléthoriques et soumis à une hiérarchie très lourde
 - 👉 aux **objectifs, carrières et formations mal gérés**, sur des durées tellement longues que les salariés finissent par jeter l'éponge (*complexification des circuits RH, dignes des déclarations de revenus **cerfa** : formulaires EDP, fixation et évaluations des objectifs, notations plus ou moins arbitraires et secrètes, attribuées suivant des critères « suspects » : âges, 4/5 des mamans, diplômes...*)
 - 👉 au **manque de reconnaissance du travail accompli**, accompagné du discours culpabilisant (« Avec une concurrence internationale... nous devons améliorer la productivité – il faut comprendre : **vous** devez améliorer **votre** productivité)

A la CFDT, nous savons démontrer que la non prise en compte de ces points est nuisible aux salariés et préjudiciable à l'Entreprise. Une entreprise est d'autant plus profitable que ses salariés s'y sentent bien.

.... IL Y AURA DES RÉCLAMATIONS PORTEES PAR LES ÉLUS CFDT EN RÉUNION DE DP, ET AU DELÀ SI NÉCESSAIRE.....

CE : le rôle vu par le code du travail....

Le comité d'établissement (CE) se compose d'un président, représentant la Direction de l'établissement, de membres élus par l'ensemble du personnel pour 2 ans.

Dans son rôle économique, le CE est régulièrement informé et consulté sur tous les projets concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement, notamment sur les questions relatives à l'emploi, la durée du travail et la formation professionnelle.

Il gère par ailleurs les activités sociales et culturelles proposées aux salariés pour lesquelles un pourcentage de la masse salariale est versé annuellement par l'établissement. Il se réunit au moins une fois par mois sur convocation du président et selon un ordre du jour établi conjointement avec le secrétaire du comité.

Cette définition est très académique, légaliste : ce n'est pas non plus une assemblée de sénateurs !!!

Les élus CE ont en effet la capacité d'être **consultés**. Pour des questions complexes concernant la stratégie d'entreprise, ou son activité économique, le CE fait appel à des cabinets d'expertise pour lui permettre d'évaluer le bien fondé des **décisions de la direction, potentiellement dangereuses** pour les salariés (**transferts, plan sociaux, cession d'activités...**).



Les élus CE doivent peser, grâce à leur compétences, sur les décisions de la direction afin d'assurer la pérennité de l'entreprise en privilégiant les investissements et les politiques à long terme qui permettent de maintenir et développer l'emploi, les compétences, plutôt que de laisser le champ libre à des actionnaires qui par nature privilégieront des profits à court-terme, pouvant mettre en péril l'avenir de l'entreprise.

Il est important que, dès le premier tour, vous placiez la CFDT en tête sur ces deux scrutins pour donner à vos représentants dans ces deux instances le poids et les moyens d'agir pour mieux vous défendre :

- ❖ le **CE** pour exprimer des avis motivés sur tout ce qui concerne la stratégie, les modifications de structure, les marges, le business development, les réorganisations...
- ❖ les **DP** pour porter des revendications des salariés sur tout ce qui concerne, l'organisation du travail, le respect de l'application des accords et les réclamations au quotidien,
- ❖ et indirectement le **CHSCT** sur les conditions et la qualité de vie au travail, ...

La CFDT à Limours : des collègues intègres qui travaillent pour le collectif

Tous les jours à vos côtés, parce que
Vous comptez pour Nous,
le 14 novembre 2013
Nous comptons sur Vous !
VOTEZ pour Vous,
VOTEZ CFDT

