

≈ plein cadre

Le syndicalisme : une idée qui a de l'avenir

Sil est un fait indéniable, c'est bien qu'une révolution d'ampleur comparable à celles de l'imprimerie, de l'électricité, du téléphone et de la télévision, a transformé nos vies ces dix dernières années. Au fil des jours, sans même que nous en ayons toujours conscience, internet a profondément modifié nos rapports humains, et notre façon de lire et digérer les informations. Nos rapports au savoir et à la connaissance s'en trouvent à jamais bouleversés. Il y a là plus qu'une évidence ; et passer en revue l'ensemble des nouveaux usages offerts par ce qu'on appelle "web 2.0", serait ici hors de propos. Il convient cependant, syndicalistes que nous sommes, de nous interroger sur la popularité nouvelle de ce mot : "réseau". Et plus précisément sur ce concept de « réseau social », si souvent entendu dans les conversations et les flashes infos qui nourrissent notre quotidien.

S'il est en effet un lieu de socialisation qui depuis plus de cent ans a démontré sa force et son efficacité, c'est bien le syndicalisme. Or certains de nos concitoyens s'en font parfois une image négative ou très contrastée. Raison de plus pour réaffirmer ses lettres de "noblesse", et notamment aux plans de l'enrichissement moral et intellectuel qu'il offre bien souvent. Le syndicat ? On y apprend. On s'y exprime. On y échange avec d'autres. On s'oppose et l'on s'enrichit. On y lutte. On y apprend comme l'évoquait Kipling, les richesses et limites de la victoire autant que de la défaite. On y comprend les vertus de l'altérité, et l'on y découvre les voies qu'empruntent parfois l'injustice ou le scandale. On peut y imaginer l'avenir, et cultiver l'espoir. Autant de raisons qui me font penser que le syndicalisme est au bout du compte, un "réseau social dans la vraie vie". Et l'un des plus passionnants.

Il ne s'agit d'ailleurs pas pour moi de dissocier cette "vraie vie" des univers virtuels qu'offrent les technologies numériques évoquées plus haut. Car la réalité nous invite à constater que loin de s'opposer, les deux univers se complètent, s'enrichissent, se nourrissent. Et si l'on y trouve effectivement parfois "le pire", il est largement permis de prétendre y bâtir, ensemble, "le meilleur".

Nous nous battons dans toutes les entreprises où nous sommes présents, pour que le management et les relations professionnelles demeurent humaines, et respectueuses des individus... Partout où nous présentons des candidats, nous gagnons des postes de délégués syndicaux, de représentants du personnel, dans les CE et les CHSCT. Nous sommes des cadres "responsables", qui défendons les intérêts de nos adhérents, en tenant

compte des réalités et des contraintes économiques. Loin de tout corporatisme, nos préoccupations sont d'améliorer les réalités concrètes, quotidienne que vivent tous nos collègues.

De tout ceci nous pouvons être fiers, et tout ceci constitue le terreau où peuvent s'affirmer les vertus du syndicalisme moderne. Dans les semaines et mois qui viennent, nous allons vous demander de vous exprimer, à travers le site web(*) et notre intranet-adhérents, le "FIECI Group" pour mieux cerner vos attentes, identifier les solutions concrètes que nous pouvons ensemble mettre en place, pour construire ensemble "ce réseau dans la vraie vie", qui pour part s'exprimera aussi par les voies du 2.0. Voilà

le chantier que notre Direction fédérale souhaite ouvrir cette année. L'enjeu sera d'encourager chaque membre de la FIECI à y participer activement, pour que chacun y trouve aussi les réponses à ses interrogations. En ce début d'année, voilà bien un objectif majeur pour notre Fédération.

Michel de La Force

≈ sommaire

Agir pour tous... et savoir aider chacun	p. 2-3
Plan Social : provoc, ou simple mauvais goût ?	p. 3
De l'usage perverti des PSE... ..	p. 4
Réunions du CE : un authentique lieu de débat et d'expression collective des salariés	p. 6

≈ chiffres

36

... % d'entreprises envisageant d'embaucher d'avantage de salariées mères en 2011. Elles sont 45 % à vouloir embaucher, mais bien plus réticentes si le candidat est... une maman. L'étude, menée dans 78 pays souligne que "les perspectives de carrière des femmes se sont dégradées depuis le début de la récession". Le magazine l'Expansion remarque aussi que les "salariées mères sont d'autant plus appréciées qu'elles offrent leurs compétences sans exiger des salaires trop élevés"...

864

... millions de \$: le chiffre d'affaire réalisé par la SSII indienne HCL Technologies au dernier trimestre 2010. Soit une croissance de 75 % par rapport au trimestre précédent, (33 % sur un an). Dans son sillage, les gros concurrents (InfoSys, TCS, Wipro) suivent le train. En revanche, les SSII intermédiaires sont à la peine : les analystes de Silicon India constatent de "fortes pressions" sur les marges, un taux d'attrition en forte hausse, et la concurrence accrue des SSII chinoises.

622.039

... entreprises créées en France en 2010, en hausse de 7 %. Bravo, mais ! Saluer le "dynamisme entrepreneurial" est une chose, encore faut-il rappeler que 58 % des créations sont le fait d'auto-entrepreneurs. Leur initiative, individuelle, veut souvent contourner la dure réalité du chômage, ou compléter des revenus insuffisants.

1 million

... d'euros : l'enveloppe que va consacrer en 2011 Alcatel Lucent à la politique de rattrapage salarial, dans le cadre d'un accord "égalité hommes-femmes". Signé début janvier par les syndicats CFE-CGC, CFDT et CGT, on y trouve un chapitre sur "la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle", et des mesures pour développer le recours au "congé paternité".

8

... sur 15, le nombre de pays de l'ex Union indemnisant mieux leurs chômeurs que la France, parfois dans des proportions très importantes : 2,7 fois pour les Pays bas, 2,5 fois pour le Danemark, 2 fois pour l'Autriche. Alternatives Economiques précise que la comparaison porte sur le volume global des prestations versées rapporté au PIB, donc à la richesse produite par chaque pays. De quoi contredire l'ancien Ministre Méhaignerie, qui juge que l'indemnisation chômage est chez nous trop généreuse, et trop souvent dissuade de "chercher un nouvel emploi".

≈ un cas exemplaire

Agir pour tous... et savoir aider chacun

Faire avancer l'intérêt général tout en défendant les cas individuels, voilà bien l'équation posée aux responsables syndicaux modernes. Après 10 ans d'implantation, ceux de GFI rappellent ce qu'a concrètement apporté la CFE-CGC, dans ce groupe en constante évolution.



GFI présente plusieurs caractéristiques propres aux entreprises de notre branche. Elle emploie 89 % de cadres et s'est fortement développée, davantage par acquisitions successives que par croissance interne. Ses sites sont disséminés sur tout le territoire, et vu le nombre de salariés dispatchés chez les clients, les relations quotidiennes y sont forcément compliquées.

Présente depuis 2001 dans les instances représentatives du Groupe, la CFE-CGC s'y est renforcée au fil du temps, atteignant 22 % des suffrages. Alina Tortochaut et Pierre Roi comptent bien confirmer et accroître cette influence au cours de 2011. Encore faut-il, tout candidat à une réélection le sait bien, réussir auparavant cet exercice imposé : "bilan et perspectives".

Passerelles Cadres : convaincre les collègues cadres de participer aux élections sur nos listes syndicales est souvent délicat. Quel argument peut les inciter à considérer positivement l'engagement syndical ?

PIERRE ROI : Si je pars de mon expérience, je suis arrivé dans le groupe à

la faveur d'une acquisition, situation qui crée souvent tensions et inquiétudes : les salariés craignent beaucoup pour leur avenir, tant à titre collectif qu'individuel. Ce constat a vite défini "mon positionnement" : toujours travailler à deux niveaux. D'un côté, participer aux instances représentatives élues, Comité d'Entreprise, CHSCT (1), Délégués du Personnel, ainsi qu'aux instances de négociation. De l'autre, par un travail de terrain, à l'écoute des situations individuelles, proposer un soutien appuyé en cas de problèmes concrets. Ces deux missions se complètent... Et personne d'autre ne peut les remplir.

Soutenir les personnes, sans se tromper d'enjeux

ALINA TORTOCHAUT : ... Il faut pour cela être très attentif, sans générer de fausses attentes. La dimension de relation individuelle existe, mais le représentant syndical n'est ni un psy ni un assistant social. Nous sommes un conseil du salarié et surtout, un relais d'informa-

(suite page 3)

(suite de la page 2)

tions pour l'aider à mieux comprendre les enjeux. De façon symétrique, nous sommes aussi celui qui fait remonter les signaux d'alarme jusqu'à la direction, à partir de cette connaissance du terrain. Les cas individuels révèlent souvent un problème plus global. Les identifier contribue à faire évoluer favorablement les conditions de travail, ou l'organisation dans son ensemble, par le jeu de la négociation.

PR : C'est vrai qu'on doit rester vigilant. Par exemple, si nous expliquons à un collègue les enjeux et perspectives de l'entreprise, le danger serait de se substituer au chargé de comm' interne qui, lui, doit valoriser coûte que coûte le discours de la direction. Or nous ne sommes pas un rouage facilitateur ! Cela se voit bien lors de conflits pouvant entraîner un licenciement. Nous avons, pour le coup, ce rôle de soutien actif et efficace, par exemple pour monter des recours aux "prud'hommes", en nous appuyant sur l'infrastructure de notre syndicat.

AT : Dans ce cas, nous mettons en place une vraie "stratégie" avec le salarié, mais dans le plus grand respect de ce qu'il souhaite lui-même. Nous sommes à son service. Nous ne sommes pas là pour lui forcer la main en l'entraînant dans des procédures aventureuses...

≈ point de vue

Plan Social : provoc, ou simple mauvais goût ?

Quand ils découvrent l'existence de "Plan Social", le jeu de cartes qui ces jours-ci fait un carton au point d'être "en rupture de stock", la plupart des médias le décrivent, faute de mieux, sans doute, comme "incorrect". On sent qu'en réalité, ils hésitent entre en rire et prendre une mine offusquée. Dans le doute, la plupart s'abritent derrière l'affirmation de son créateur, un trublion finement rebaptisé "John-Harvey Marwanny". Le clin d'œil est déjà un peu "lourd". Mais l'auteur se place délibérément sous l'égide de la provocation "grinçante", supposée dénoncer le "système". Le principe du jeu, assez simple, ne fait pas dans la dentelle. Sur le mode du bon vieux "8 américain" de notre enfance, il faut se défausser de ses cartes "salariés".

Le délégué syndical : acteur essentiel au sein des instances

PC : venons-en à la partie "expertise". Les salariés ignorent souvent le poids de vos interventions dans l'évolution des relations sociales. Concrètement, qu'avez-vous à votre actif, chez GFI ?

AT : Pour nous, l'acte de naissance fut en 2001 l'accord sur les 35 heures. Il n'y avait chez GFI aucun accord d'entreprise ! Après un petit passage par la case "tribunal", ce combat a entraîné d'autres accords, dont celui "d'expression syndicale". Chaque salarié reçoit l'information des différents syndicats avec son bulletin de salaire. C'était un accord très important, car nos collègues disséminés sur tout le territoire, le plus souvent sur sites clients, sont très difficiles à joindre... Et la direction interdit totalement l'usage du mail professionnel pour l'envoi de telles informations !.

PR : Elle veut d'ailleurs dénoncer cet accord, juste avant les élections prévues ce semestre. Ce moment est tout sauf anodin et nous le déplorons. Le contexte de la loi de 2008 impose désormais à chaque syndicat d'obtenir 10 % des suffrages au 1er tour. Tenter de les dresser les uns contre les autres, semble un piège un peu grossier.

PC : votre groupe compte 11 CE ! Parvenez-vous à valoriser partout la présence de la CFE-CGC ?

PR : C'est évidemment l'enjeu. Actuellement, nos délégués sont représentatifs de tous les métiers de l'entreprise. Mais pour renforcer notre influence, il faut avoir des représentants PARTOUT. D'où l'importance de mener une campagne convaincante !

AT : Nos collègues connaissent souvent l'existence des CE, grâce aux "œuvres sociales". Mais souvent, ils ignorent que nous sommes présents dans d'autres instances. Au CHSCT pour les conditions de travail : et dans nos métiers les risques "psycho-sociaux" sont importants ! Nous siégeons dans des commissions de suivi techniques, comme celle de la mutuelle santé ou de la Participation. Nous participons évidemment aux négociations salariales annuelles. Or les différences salariales et les injustices sont considérables, selon l'entreprise d'origine et/ou le contrat sur lequel chaque salarié est affecté. Nous pesons de tout notre poids pour que la direction s'engage à mettre en place un socle d'augmentation annuel pour tous ! Bien entendu, nous répondrons présents quand le dossier "dépendance" sera mis à l'ordre du jour. Enfin, ce que presque tout le monde ignore, nous nous déplaçons aussi aux AG des actionnaires pour faire entendre le point de vue et les intérêts des salariés. ≈

CHSCT : Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail



Comprendre : les licenciés. On trouve entre autres profils "une poseuse d'amiante, une travailleuse sans papiers, un représentant en armes d'autodéfense, un mouleur de saucisses et des affineurs d'OGM". Licenciés

des salariés protégés donne une prime aux joueurs, renommés "actionnaires". Le vainqueur de la partie a le droit de délocaliser en Chine. Partant du principe cher à Desproges qu'on peut rire de tout (mais pas avec n'importe qui) on peut toutefois se demander si ce jeu dit "militant" ne surfe pas "aussi" sur un malaise largement perceptible, qu'il utilise de façon un peu trop "triviale" pour être crédible. Peu importe. Ça part comme des petits pains ! Certains offrent -paraît-il- le jeu à leur DRH, en manière de protestation contre les réductions d'effectifs "dans la vraie vie". En dernière analyse, pas sûr que ce jeu, assez "bas de gamme et finalement d'assez mauvais goût", serve au mieux leur intention. ≈

De l'usage pervers des PSE

Les grands groupes financièrement aisés combinent de plus en plus souvent rachats d'entreprises et PSE. L'effet d'aubaine du chèque alléchant devient alors un outil de gestion, comme on l'a vu récemment chez Oracle. Une méthode socialement contestable, de notre point de vue...



En janvier, la presse spécialisée titrait sur le véritable succès du dernier PSE proposé par Oracle. 210 candidats pour 102 suppressions de postes. Et finalement, un contingent supplémentaire non apparent de quelques 25 partants. Ce survolontariat doit interpellé les représentants syndicaux. Car il révèle une méthode de gestion de plus en plus répandue dans les grandes entreprises de notre branche, où chaque rachat paraît intégrer un inéluctable appel aux départs, contre des chèques... parfois très conséquents ! Sitôt que le rachat de l'américain SUN est devenu réalité, le lancement chez Oracle d'un énième PSE apparaissait inéluctable : *"c'est chaque fois la même logique de gestion à l'américaine qui prévaut"*, remarque, un rien fataliste, notre collègue Laurence Florestano, l'une des DS de la FIECI. *"Tout rachat implique dégraissage des effectifs. "Sur le papier", ce sont en priorité les équipes back-office qui se retrouvent en première ligne. Comptables, gestionnaires, financiers, administratifs, les postes en doublon sont les premiers visés"*. Mais la réalité s'avère cependant assez différente. Les rumeurs de PSE encouragent de nombreux salariés à des calculs minutieux. *"Tablant sur un marché de l'emploi de nouveau dynamique dans les métiers de l'informatique, ces collègues espèrent faire coup double"*, explique Laurence Florestano : *"empocher des indemnités confortables, et retrouver très vite un nouveau job, ailleurs"*. Consultants ou les commerciaux, ces pro-

fils *a priori* non visés, envisagent d'un bon œil la perspective d'un départ, qu'accompagnera un lot de consolation conséquent. Ils viennent ainsi grossir les rangs des candidats à la charrette, et du coup, d'autres, prévus dans le flux initial des partants... demeurent finalement en place.

Viennent ensuite les inévitables réorganisations, que la langue de bois managériale rebaptise pudiquement *"culture du changement"*. S'y dévoile en réalité une confusion manifeste dans la gestion des ressources humaines. Peu importe au fond *"qui"* part... pourvu qu'au final le compte y soit ! Ce *"court-termisme"* confirme ce que chacun devine en réalité : la stratégie de développement de l'entreprise à long terme passe clairement au deuxième plan, expliquant en revanche ce flou des réorganisations auxquelles les salariés, souvent, ne comprennent plus rien.

Sur leur blog (<http://cfe-cgc-oracle.blogspot.com/>) nos collègues CFE CGC soulignent aussi qu'un PSE n'est pas normalement un Plan de Départs Volontaires ! Ils insistent sur l'ambiance délétère au sein de l'entreprise que révèlent tous ces *"désirs d'ailleurs"*. *"Ils soulignent que les organisations syndicales et le CE ne doivent pas devenir la chambre d'enregistrement des décisions prises unilatéralement par Oracle"*. L'intérêt des salariés devrait en tout état de cause demeurer le maintien des emplois chez Oracle. Jusqu'au rachat suivant ? ≈

consultation Internet

Le syndicalisme : comment faire vivre ce réseau

Sur notre site internet, www.fieci-cgc.org, nous vous demandons régulièrement de participer à nos micro-sondages d'opinion. Vos regards sur la société, l'entreprise, et le syndicalisme nous sont indispensables. De la mi février à mi-mars, vous pourrez cette fois ci vous connecter pour nous indiquer quelles sont, ou quelles doivent être, les qualités de ce réseau social que nous bâtissons ensemble.

Le syndicalisme moderne dont nous nous réclamons, comment vit-il à travers ses adhérents ? Comment pouvons-nous mieux mettre en valeur les services apportés par les adhérents eux-mêmes ? Partage de l'information... échange de vues, et expertises... Expression des difficultés rencontrées, des inquiétudes... Plus réconfortant : comment valoriser les victoires emportées par nos collègues ?

Nous vous demanderons aussi votre opinion sur les outils qui peuvent nous aider à valoriser votre action : site, blog, messagerie, réseaux sociaux, magazine...

Comme nous en avons pris l'habitude, les résultats vous seront communiqués sur le site, et les principaux seront présentés dans le prochain Cadres & Avenir qui sortira vers le 25 mars.

Nous comptons sur vous !

La rédaction de Cadres & Avenir.

La Rédaction de Cadres & Avenir

Qui sommes-nous ?

La FIECI est la Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service Informatique, des Études, du Conseil et de l'Ingénierie. Nous sommes membres de la CFE-CGC, la confédération syndicale représentant les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. On imagine parfois les cadres égoïstes, soucieux de leur seule réussite personnelle, de leur carrière et avantages. Nous prouvons le contraire : nous formons un réseau solidaire. L'entraide y est concrète.

Recevoir formations et informations

Chaque cadre désirant s'impliquer au-delà de l'adhésion peut recevoir à la FIECI des formations aux négociations, à l'actualité du droit du travail, pour gagner en efficacité. Notre réseau internet offre par ailleurs un lieu d'échanges convivial d'informations. Pour tout problème lié au travail, droits, défense d'un collègue, nos adhérents savent qu'ils pourront trouver des réponses auprès des abonnés au FIECI Groupe. Et rares sont les questions qui restent sans réponse !

Se syndiquer : un réseau social dans la vraie vie !

Sans esprit partisan, nous défendons au mieux les intérêts de tous nos collègues. Salaires, conditions de travail, formation, les sujets sont nombreux. Nous voulons aussi défendre l'égalité hommes/femmes. Loin de toute ringardise, le syndicalisme moderne a toute sa place dans l'entreprise d'aujourd'hui.

Vous défendre en cas de problèmes

La FIECI vous apporte conseil et assistance en cas de contentieux individuels ou collectifs. Cette aide peut aller jusqu'à la prise en charge financière. Appréciable, lorsqu'en cas de licenciement par exemple, on peut en avoir besoin. Nos conseils sont prodigués par des personnes d'expérience, connaissant parfaitement la branche professionnelle. Et un avocat peut vous recevoir, y compris sur problème autre que professionnel.

A noter

- L'adhésion à la FIECI est strictement confidentielle. Nous ne transmettons vos coordonnées à personne ! Seuls nos porteurs de mandats et nos représentants, dans les instances auxquelles ils participent, sont identifiés comme membres de la FIECI. A vous de savoir si vous souhaitez vous impliquer dans votre entreprise, et dans les instances.
- L'adhésion syndicale coûte environ 10 euros par mois pour un technicien, 16 pour un agent de maîtrise, 19 pour un cadre. Mais 66 % du montant annuel versé sera déductible de vos impôts sur le revenu. Nous vous adressons en février le reçu fiscal à joindre à votre déclaration.
- Pour adhérer, ou renouveler votre adhésion, photocopiez ou scannez notre bulletin d'adhésion en page 23, ou téléchargez-le sur le site internet : www.fieci-cfecgc.org/

Réunions du CE : un authentique lieu de débat et d'expression collective des salariés

Entre idées fausses et visions caricaturales de ses missions, le Comité d'Entreprise demeure une institution bien trop méconnue. Isabelle Leminbach nous propose une approche plus précise.



Une opinion trop répandue, notamment parmi les salariés des PME, tend à ramener le comité d'entreprise à un simple distributeur de billets cinéma, ou d'autres chèques-vacances toujours bons à prendre. Il est aussi l'organisateur apprécié de l'Arbre de Noël ! Parallèlement, du côté des élus, notamment "indépendants", se retrouve souvent l'idée que les consultations du comité d'entreprise ne servent à rien... puisqu'une fois l'avis donné, même négatif, l'employeur garde le droit d'agir comme bon lui semble. Réduire le rôle du CE à ces 2 aspects caricaturaux est en réalité très regrettable. Nous aurons dans un prochain numéro l'occasion d'examiner le rôle économique que peut tenir le comité d'entreprise. Rappelons auparavant le rôle des élus lors des réunions mensuelles.

L'importance d'une préparation rigoureuse...

Le traitement des questions mineures ne pose généralement guère de problème. Mais dès lors qu'il est question dans l'ordre du jour de décisions économiques ou sociales ; de fusion ; d'introduction de nouvelles technologies ; de réorganisation ou de PSE ; ou, pour les entreprises de moins de 300 salariés, du rapport unique : les élus CFE-CGC se doivent, dans tous ces cas importants, de faire la différence !

En amont, il leur faut anticiper. Ce qui signifie **avoir maîtrisé le terrain**. L'employeur doit fournir au comité d'entreprise, selon l'article L 2323-7, un certain nombre de documents économiques et financiers, **au plus tard un mois après chaque élection**. Cela vaut notamment pour les perspectives économiques de l'entreprise, telles qu'elles peuvent être envisagées. Il peut s'agir des résultats escomptés, des investissements, des orientations etc. Non seulement il faut les obtenir, mais il faut aussi... les étudier, les analyser, au besoin avec l'aide d'experts, afin d'anticiper une crise éventuelle, et d'éviter "stupeur et tremblements" !

Il faut ensuite **préparer la consultation**. Le délai entre l'ordre du jour et la réunion est de 3 jours minimum. Les documents ne sont pas obligatoirement joints, et peuvent être simplement distribués en séance. Si les élus ne maîtrisent pas préalablement la situation de l'entreprise, comment pourraient-ils alors donner un avis éclairé ? Et comment communiquer ensuite auprès des salariés les éléments du projet qui les concerne ?

Il faut tirer partie de ce court délai, au besoin, en réclamant des crédits d'heures supplémentaires pour circonstances exceptionnelles. Ceci permettra de relever tous les points à approfondir, de lister les questions à poser en réunion, de vérifier les procédures, notamment en cas de licenciement économique, d'envisager le recours à des experts ou à un avocat spécialisé, et de contacter les salariés susceptibles d'être touchés...

La consultation du comité d'entreprise ne se termine pas avec le vote, qui n'est pas nécessaire. Si le comité d'entreprise ne souhaite pas voter, cela ne retarde pas la fin de la consultation qui **se terminera par la réponse de l'employeur à toutes les questions et observations du comité**.

... Pour favoriser le débat

On le comprend, la préparation de la réunion est essentielle pour qu'existe ensuite une réelle consultation. Les élus pourront s'exprimer collectivement. Ils représentent les salariés, dont ils pourront d'ailleurs remonter les informations récoltées sur le terrain. Ils peuvent demander des compléments d'information à l'employeur, en relevant s'il y a lieu les contradictions ou insuffisances. Ils peuvent naturellement négocier certains points, proposer des aménagements. Le comité d'entreprise doit en somme être en mesure de **débattre** du projet présenté, et non s'y opposer par principe. Ces débats devraient alors figurer dans le procès-verbal, à partir duquel le comité d'entreprise peut (devrait !) communiquer son point de vue aux salariés qu'il représente.

Si l'employeur ne consulte pas le comité, ou lorsque l'information qu'il donne s'avère par trop insuffisante, des recours existent. Les élus peuvent demander une réunion extraordinaire, ou saisir le Tribunal de Grande Instance (en formation de référé) pour **trouble manifestement illicite**. Cela permet la suspension du projet. Et cela s'avère souvent plus efficace que de menacer de délit d'entrave, ou de refuser de voter.

Autre recours : la jurisprudence estime que des **réponses** contradictoires, insuffisantes et incohérentes aux **questions posées** en réunion de comité d'entreprise peuvent justifier l'exercice d'un **droit d'alerte**, modérément apprécié par l'employeur.

On le voit, le comité d'entreprise est loin de n'être qu'une chambre d'enregistrement ou de « validation légale » des réorganisations de l'entreprise. Et, mêmes lorsqu'ils sont minoritaires face à une majorité placide, des élus peuvent y tenir un rôle très important. ≈

Isabelle Leminbach
ileminbach@fieci-cgc.com

PASSERELLES CADRES

édité par la FIECI CFE-CGC
N°7 février 2011

N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329

Directeur de la publication :

Michel de La Force

Rédacteur en chef : Hervé Resse

Maquette : Joël Couturier (Parlons Social)

Rédaction : Hervé Resse, Isabelle Leminbach, Michel de La Force

Impression : Imprimerie de Montligeon
ZA les Gaillons Bellevue
61400 Saint-Hilaire-le-Chatel

FIECI CFE-CGC

Fédération Nationale de l'Encadrement des SSII, Études, Conseil et Ingénierie, Formation
35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
cfecgc@fieci-cgc.com

www.fieci-cgc.org

