

Les Comités d'Entreprise ont 70 ans...



Un peu d'histoire....

Nés à la suite du programme du Conseil national de la Résistance du 15 mars 1944 auquel participait la CGT, qui réclamait «*la participation des travailleurs à la direction de l'économie*», les Comités d'entreprise ont pour objectif d'assurer l'expression collective des salariés, pour qu'ainsi leurs intérêts soient pris en compte dans l'ensemble des décisions stratégiques et financières de l'entreprise.

Leurs droits datent principalement de la loi du 16 mai 1946 qui a permis de nombreuses avancées et en particulier créé l'obligation pour l'employeur de consulter le CE sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise et de lui remettre les documents économiques donnés aux actionnaires.

Ces avancées ont été conquises grâce à la mobilisation des syndicats et à la victoire de la gauche aux élections lors de l'assemblée constituante de 1945 qui a permis l'arrivée d'Ambroise CROIZAT au ministère du travail. De Gaulle s'est toujours opposé à la création de véritables Comités d'entreprises munis de droit pour représenter les salariés.

Les droits des CE ne sont pas issus d'un compromis entre gaulliste et communiste, mais d'un rapport de force de classe, qui a permis de vaincre temporairement les gaullistes et le patronat sur ce sujet.

Par la suite, il faudra attendre les lois Auroux de 1982 pour que les Comités d'entreprise voient leurs droits à nouveau véritablement progresser.



Ces lois reprennent un grand nombre de propositions de la CGT de l'époque et constituent un véritable tournant : dans la définition du Comité d'entreprise, l'idée de coopération avec le chef d'entreprise est supprimée. Le rôle d'information/consultation du CE est largement étendu et le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) devient une instance à part entière, qui permet aux représentants des salariés d'avoir un regard sur les conditions de travail des salariés.

Et aujourd'hui ?

Le grand patronat et ceux qui défendent ses intérêts au gouvernement veulent diminuer les droits des CE, car ceux-ci renforcent les salariés et limitent le rapport de dépendance du salarié par rapport à son employeur.

En ayant un large accès aux informations sur la situation économique de l'entreprise, le Comité d'entreprise peut empêcher les directions de mettre en œuvre des projets dans le dos des salariés. Il est un point d'appui à la lutte syndicale dans l'entreprise en permettant aux syndicalistes d'avoir l'ensemble des éléments économiques et sociaux pour argumenter leur revendication.

C'est tout cela que veut briser le patronat, après avoir déjà liquidé une bonne partie des droits des CE avec l'accord sur la sécurisation de l'emploi de 2013. En particulier, cet accord a mis fin à la possibilité pour les Comités d'entreprise de bloquer temporairement des

Les Comités d'Entreprise ont 70 ans...

plans de licenciements en refusant de rendre leur avis.

Depuis, le nombre de plans sociaux a logiquement explosé en 2013 et 2014, tandis que les actionnaires se goinfraient de dividendes. En 2014, les entreprises du CAC 40 ont versé 56 milliards d'euros de dividendes à leurs actionnaires, soit une hausse de 30% par rapport à l'année précédente. Ils atteignent donc quasiment le record de 2007, avant la crise financière.

En parallèle, l'effondrement des droits des Comités d'entreprise et de l'ensemble de la représentation des salariés, détourne en partie ces derniers du syndicalisme, car ils voient de moins en moins l'utilité qu'ont les syndicalistes pour eux.



Il faut renforcer les pouvoirs du CE.

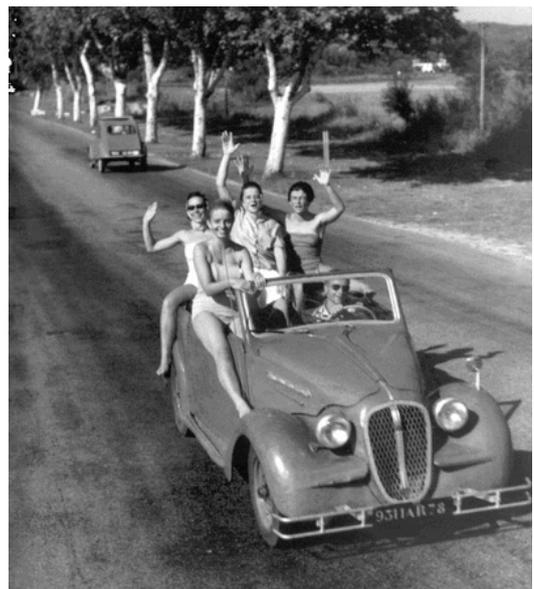
Les CE pourraient potentiellement être un outil considérable pour défendre les salariés. Elus démocratiquement par l'ensemble des salariés, ils sont là pour représenter l'intérêt général face aux injonctions des directions soumises aux actionnaires. Il faut leur donner un véritable droit de veto sur l'ensemble des décisions stratégiques de l'employeur. Ainsi leur utilité pour les salariés sera concrète, immédiate.

2/2

Le Comité d'entreprise doit être le levier de la lutte des salariés dans l'entreprise, et sortir ainsi de la situation actuelle où le patronat essaye sans cesse de le noyer dans un soi-disant « dialogue social » entre « partenaires » sociaux.

Il ne peut y avoir de « dialogue social », car les intérêts des salariés et des actionnaires sont distincts. Oublier le rapport de force entre les propriétaires des moyens de production et les salariés obligés de vendre leur force de travail pour vivre, c'est nier un siècle de luttes sociales et syndicales. Et c'est oublier que le rapport salarial est d'abord un rapport de dépendance.

C'est dans cet esprit que vos élu(e) CGT se battent pour maintenir vos droits, voire en acquérir de nouveaux, que ce soit au travers des œuvres sociales (colonies, frais de garderie, voyages, sections sportives, etc....) qu'au travers des études économiques stratégiques de l'entreprise afin de maintenir l'emploi et des conditions de travail décentes.



Le secrétariat

Isabelle MAUZAT-MARTIN, Catherine VINET-LARIE, Bernard DANTEC, Jean-Michel EDON, Stéphane RUFFIN