

# Devoir et rôle de l'administrateur

## Devoir et rôle des administrateurs CGT de la Formation Professionnelle

# Devoir et rôle de l'administrateur



# Devoir et rôle de l'administrateur

- Cadre juridique
  - Contexte des accords paritaires
  - Responsabilité personnelle de l'administrateur
  - Responsabilité du syndicat
- Devoir et rôle
  - Envers la CGT
  - Envers les salariés
  - Envers l'organisme
  - Envers le personnel de l'organisme

# Cadre juridique

## *Contexte des accords paritaires*

- Structures associatives
  - Fondées par un accord paritaire
  - A gouvernance paritaire (composition du CA)
- Les conventions de création
  - Ont produit peu de repères sur le mandat des administrateurs
  - Sont complétées par des règlements intérieurs portant souvent sur : désignation, remplacement, votes

# Cadre juridique

## *Contexte des accords paritaires*

- Ressources de nature fiscale
  - Payées par les entreprises sur les salaires
  - Subventions (État, Région) issues de l'impôt
  - Devant bénéficier à la formation des salariés
  - Partie consacrée au fonctionnement paritaire de l'organisme le « Preciput » de 0,75%
- Tensions entre deux logiques :
  - Investissement pour les entreprises
  - Salaires différés pour la CGT

# Cadre juridique

## *Contexte des accords paritaires*

- Désignation des administrateurs : très grande liberté des organisations
  - La loi
    - Laisse les « partenaires sociaux » libres
    - Interdit les conflits d'intérêts personnels (administrateur d'OPCA **et** d'organisme de formation)
  - Les accords de créations des organismes
    - Parfois des exigences d'activités professionnelles, d'âge...
    - Reconnaissent la liberté totale des fédérations syndicales et patronales

# Cadre juridique

## *Contexte des accords paritaires*

- L'objet de l'organisme paritaire détermine le rôle des administrateurs
  - Gestion des droits individuels des salariés par examen des demandes (FONGECIF)
  - Définition des orientations et des priorités (OPCA, CCCA)
  - Gestion de centres de formation (CFA)

# Cadre juridique

## *Responsabilité personnelle*

- Responsabilité de l'organisme paritaire et de son président
- C'est la responsabilité de l'Association du fait de ses salariés qui est engagée lorsqu'il y a un lien entre l'acte et l'exercice des fonctions
- La responsabilité de l'Association du fait de ses salariés n'est pas engagée lorsque le salarié (victime) a fait preuve d'imprudence ou de mauvaise foi en se livrant à une opération sortant de ses attributions

# Cadre juridique

## *Responsabilité personnelle*

- Délégation de responsabilité
  - Objet de la délégation : exonérer la responsabilité pénale du dirigeant de l'Association (Président)
  - Délégation de pouvoirs = capacité à agir d'une personne (déléguataire) à la place du dirigeant (délégué)
  - Délégation de pouvoirs ≠ délégation de signature
  - Notion de délégation de pouvoirs développée en matière d'hygiène et de sécurité
    - en cas d'absence de délégation de pouvoirs, possibilité de considérer une faute personnelle au sens de l'article L. 4741- 1 du code du Travail
    - mais valable également en matière de durée du travail, de médecine du travail, de repos dominical, de tenue des registres du personnel, de représentation du personnel, etc.

# Cadre juridique

## *Responsabilité personnelle*

- Responsabilité civile vs pénale

### REGLES GÉNÉRALES

#### La distinction entre la responsabilité civile et la responsabilité pénale

	Responsabilité civile	Responsabilité pénale
Définition	Obligation de réparer un préjudice causé soit directement par son propre fait soit indirectement par une personne ou une chose dont on est responsable ou dont on a la garde	Obligation de répondre des infractions à la loi Sanction de comportements considérés comme des atteintes à l'ordre public
Principes	3 éléments <ul style="list-style-type: none"> <li>•Fait dommageable</li> <li>•Préjudice</li> <li>•Lien de causalité entre le fait dommageable et le préjudice</li> </ul>	Application restrictive du fait de son caractère répressif débouchant sur des peines privatives de liberté (emprisonnement...) Pas d'engagement , par application du principe de légalité des peines, en dehors d'un texte légal érigent en infraction le comportement qui fait l'objet de poursuites.

# Cadre juridique

## *Responsabilité personnelle*

- Responsabilité civile contractuelle vs délictuelle

Catégories	Responsabilité civile contractuelle	Responsabilité civile délictuelle
Définition	Responsabilité engagée en cas de défaut de respect d'une des parties à un contrat aux obligations qu'elle a souscrites lors de la conclusion du contrat	Responsabilité engagée en l'absence de contrat entre le responsable et la victime  Exemples : fait personnel d'une personne physique ou morale, fait des choses qu'on a sous sa garde, fait des personnes dont on répond quand ceux-ci ont occasionné un dommage à autrui
Caractéristiques	Fait générateur : manquement à une obligation contractuelle  Seul le dommage prévisible peut être réparé, l'étendue de la réparation peut être aménagée contractuellement par l'insertion dans le contrat de clauses limitatives de responsabilité  Prescription trentenaire à défaut de disposition légale ou réglementaire stipulant une prescription particulière	Fait générateur : fait dommageable qui peut avoir le caractère d'une faute  Pas d'obligation d'une mise en demeure préalable  Prescription décennale à compter de la manifestation du dommage

# Cadre juridique

## *Responsabilité personnelle*

- L'administrateur prend position personnellement dans la gestion de l'organisme où il agit de façon autonome
- Il est responsable politiquement devant la CGT et elle seule

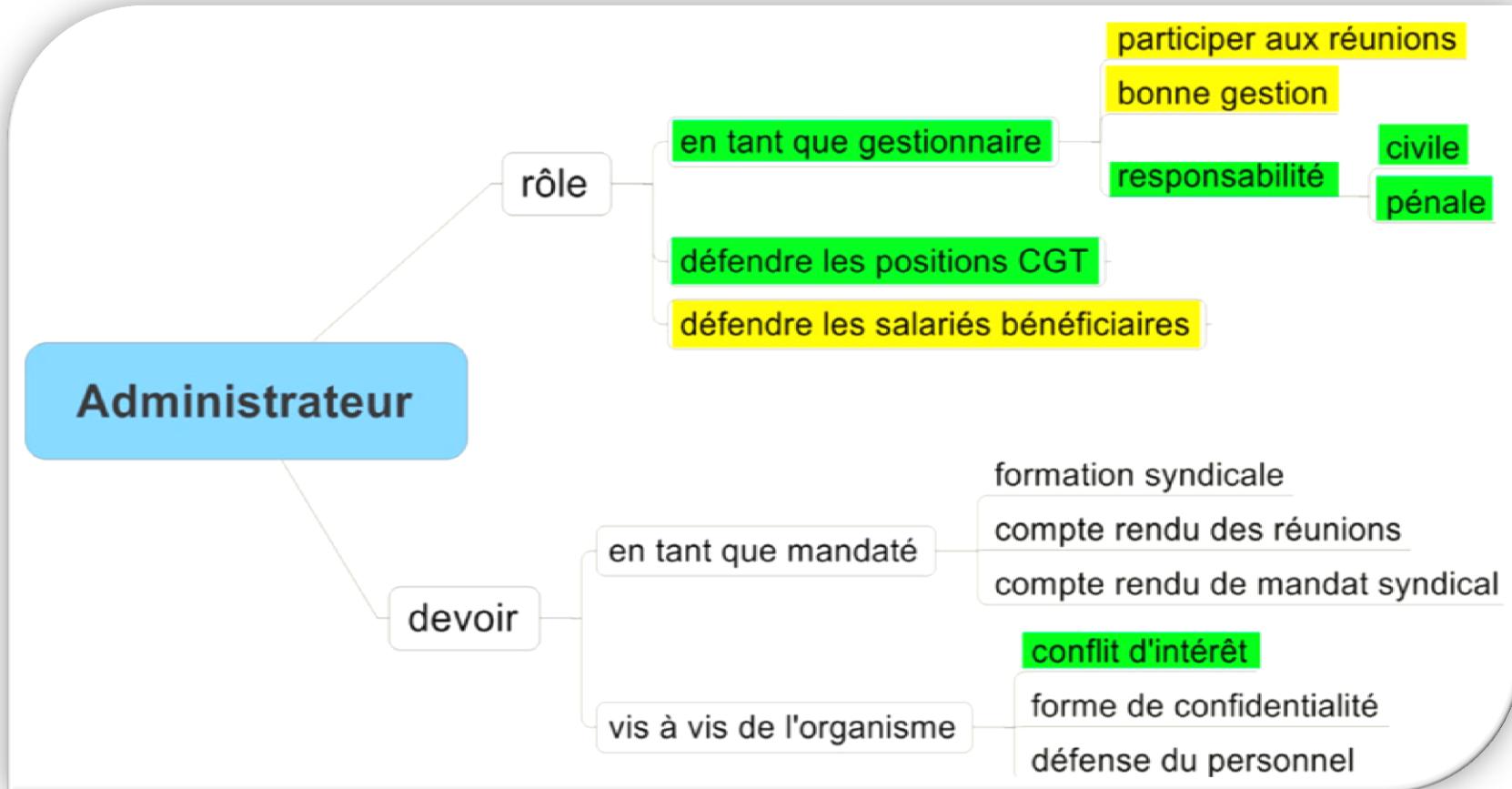
# Cadre juridique

## *Responsabilité du syndicat*

- Nature du mandat donné à l'administrateur
  - Donné sans contrainte par le syndicat
  - Mandat non impératif laissant une grande autonomie
  - L'administrateur agit en son nom propre
- Mandat essentiellement politique donné par le syndicat
  - Le syndicat juge de la conformité des décisions prises par l'administrateur avec ses orientations
  - Le mandat peut être retiré sans contrainte par le syndicat

# Devoir et rôle

## Premier bilan



# Devoir et rôle *Envers la CGT*

- Connaître les positions de la CGT et se donner les moyens de rester à jour (lecture de la presse syndicale, stages...)
- Faire un compte rendu de chaque réunion même très bref et le diffuser
- Consulter les collectifs formation avant toutes décisions importantes (prise de présidence, problèmes économiques...)

# Devoir et rôle *Envers la CGT*

- Prendre et garder le contact avec :
  - Nos représentants à la CPREF et au CCREFP
  - L'ensemble des structures fédérales
  - L'ensemble des structures de l'inter pro
- Faire circuler l'information entre mandatés
- Rendre compte de son mandat

# Devoir et rôle *Envers les salariés*

- L'administrateur reçoit mandat de la CGT pour défendre les intérêts :
  - Des salariés du BTP en terme de formation continue ou initiale (les apprentis)
  - De l'organisme qu'il administre dans la mesure où celui-ci apporte un service efficace aux salariés
- Se souvenir que l'argent de la formation professionnelle est un salaire socialisé

# Devoir et rôle *Envers l'organisme*

- Confidentialité des débats
  - Refuser de se laisser enfermer dans une forme d'omerta
  - La « loyauté » envers l'organisme ne peut pas restreindre le devoir qu'a l'administrateur de rendre compte à son syndicat
  - Cependant, certaines délibérations de conseil d'administration supposent un minimum de confidentialité, en particulier tout ce qui touche la vie privée

# Devoir et rôle *Envers le personnel de l'organisme*

- Les administrateurs ne sont pas des « super DP », MAIS ils se doivent de veiller aux intérêts des salariés
  - Demander régulièrement au DS CGT un point sur les problèmes du personnel (DP, CE, CHSCT)
  - Agir avec la plus grande prudence dès qu'il s'agit de sanction, modification des contrats de travail, licenciement(s) économique(s)
  - Alerter l'URC (ou l'UD) pour qu'elle intervienne, y compris dans la presse locale

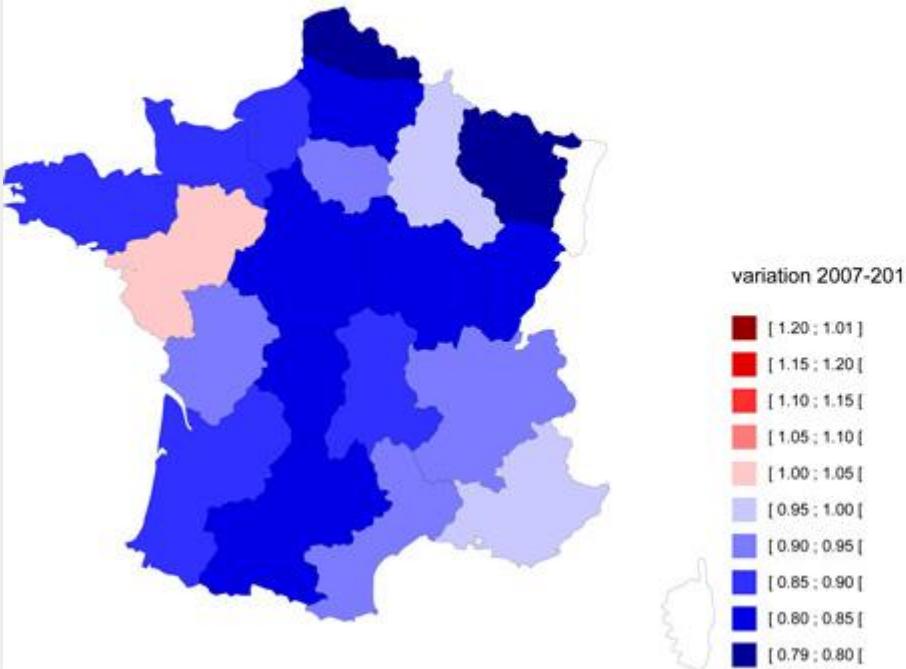
# Devoir et rôle *Envers le personnel de l'organisme*

- Ne pas se laisser enfermer dans un faux dilemme par les patrons
- Rien ne nous oblige à cautionner leur politique
- Ce sont eux qui causent les crises, ce n'est pas aux salariés de les payer

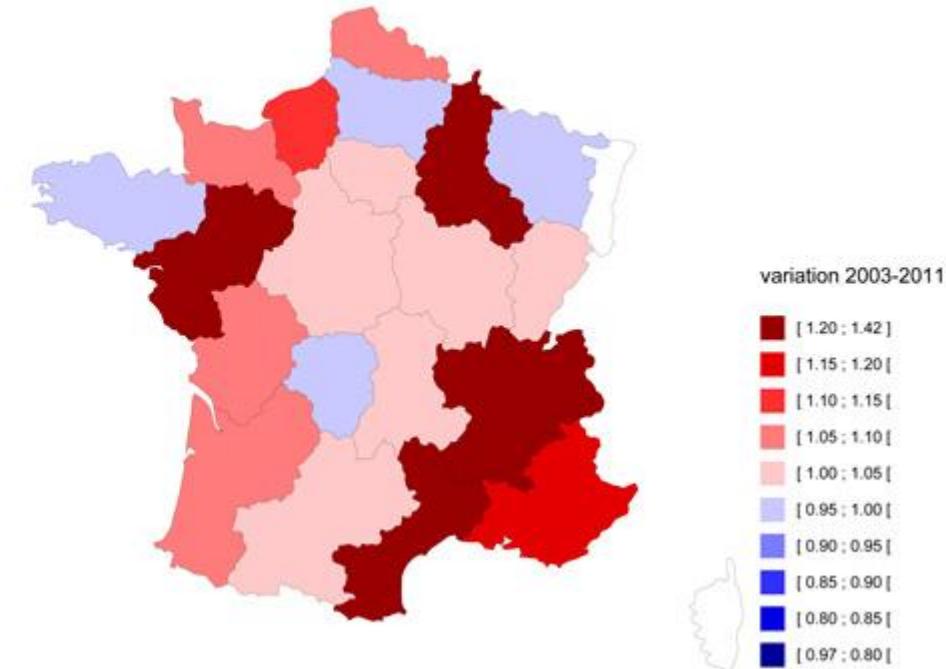
# Devoir et rôle *Envers le personnel de l'organisme*

- Exemple « d'enfumage » pour justifier des licenciements dans les CFA

Evolution des effectifs des CFA entre 2007 et 2011



Evolution des effectifs des CFA entre 2003 et 2011



# Devoir et rôle de l'administrateur

## *Conclusion*

- La complexité des fonctions remplies par l'administrateur nécessiterait qu'il bénéficie d'un statut comparable à celui des juges prud'homaux comportant :
  - Une formation
  - Une protection
  - Un statut

# Devoir et rôle de l'administrateur

## *Conclusion et fin*

- Les patrons tentent d'endormir les administrateurs CGT sur le thème de la cogestion et des hommes de bonne volonté
- Le CA d'un organisme paritaire n'a rien à voir avec les Bisousnours
- La lutte de classe y est plus feutrée qu'ailleurs mais pas moins dangereuse
- Les structures de la CGT sont là pour vous soutenir : en cas d'épreuves vous n'êtes pas seul!