



PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL

Guide du militant

Que peut-on négocier sur l'organisation des élections des membres du CSE?

- Nombre d'élus
- Moyens pour mener la campagne électorale
- Organisation matérielle et déroulement du scrutin
- Règles et modalités de vote et de dépouillement
- Modalités de proclamation des résultats
- Modalités et durée de publicité du protocole d'accord pré-électoral
- Modalités de transmission des procès verbaux des élections
- Mise en place et modalités du vote électronique
- Modalités du vote par correspondance

DATES:

- Date d'affichage des listes électorales
- Date, heure et lieu de déroulement des élections
- Date butoir de dépôt des listes par les candidats
- Date d'affichage des listes de candidatures



COLLÈGES ÉLECTORAUX:

- Nombre et composition des collèges électoraux
- Répartition du personnel dans les collèges électoraux
- Répartition du nombre de sièges par collège

Que peut-on négocier sur l'organisation et le fonctionnement du CSE?

- Possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique sur l'ensemble ou une partie des sujets des consultations et pour la détermination du nombre d'expertises.
- Modalités, délais et fréquence des procédures d'information-consultation du CSE
- Nombre de réunions et temps passé en réunions.
- BDES : Contenu, organisation, architecture et liste des informations (indicateurs sur l'égalité professionnelle femmes/hommes par exemple) de la base de données économiques et sociales ainsi que ses modalités de fonctionnement de base (droits d'accès et niveau de mise en place de la base, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation)
- Modalités des consultations ponctuelles
- Délais et périodicité des expertises

Mandat des élus :

- Augmentation des heures de délégation (minimum légal de 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et de 16 heures par mois dans les entreprises de 50 salariés et plus)
- Durée du mandat (entre 2 et 4 ans)
- Limitation du nombre de mandats (limité à 3 mandats successifs dans les entreprises de plus de 300 salariés et dérogation possible dans les entreprises de 50 à 300 salariés)
- Négocier pour la présence des suppléants en toutes circonstances
- Parité femmes/hommes

Les commissions :

- Mise en place des commissions égalité professionnelle, formation professionnelle et logement pour les entreprises de plus de 300 salariés et la commission économique pour les entreprises de plus de 1000 salariés (négociation des heures de délégation et de réunion)
- Mise en place de la CSSCT (obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés, ou sur décision volontaire, ou sur décision de la DIRECCTE si risques particuliers)
- Nombre de membres de chaque commission
- Missions et modalités d'exercice
- Heures de délégation et heures nécessaires aux enquêtes

Le budget :

- Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles
- Budget de fonctionnement : taux minimal légal de 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés et de 0,22% dans les entreprises de plus de 2000 salariés
- Financement des expertises : objectif de prise en charge intégrale par l'employeur
- Moyens alloués à la CSSCT ainsi que pour la formation de ses membres



Vérification du nombre de salariés (les contrats précaires: CDD, intérim, saisonniers, etc, comptent)



Création des représentants de proximité (nombre, attributions, modalités de désignation et de fonctionnement)



Reconnaissance des UES et des établissements distincts (désignation de leur périmètre)



Mise en place de délégués de site



Représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés

En cas d'échec des négociations :

- Accord avec les membres du CSE lorsqu'il existe
- Si échec de la négociation: décision unilatérale de l'employeur
- En cas de litige: saisir la DIRECCTE
- Possibilité de contester la décision en justice



Un problème? Une question? Contactez votre syndicat CGT ou votre UL →



CGT UD Somme

cgtsomme@orange.fr