Guide
Elections Professionnelles

Comment réussir ses élections ?

FNTVC-CGT

2022

SOMMAIRE

03 Édito
04 LES ENJEUX REVENDICATIFS
06 Introduction
07 L'écueil de professionnalisation des mandats
08 Déterminer les enjeux avant la négociation du PAP
09 Une vigilance sur les conditions déterminantes des élections
10 Le rétroplanning des élections
11 Absence de candidatures dans les entreprises de 11 à 20 salariés
12 PAP
14 La propagande
15 la démocratie syndicale
16 La syndicalisation
18 PROCESSUS ÉLECTORAL / PAP
20 Compte à rebours
21 Qui doit négocier ?
22 Demande d'organisation des élections
23 Courrier pour préparer la négociation
24 Désignation pour participer à la négociation
25 PAP
33 Titulaires selon les effectifs
35 Appel à candidatures
36 Tract
37 Lettre d'engagement
38 Déclaration de candidature
39 Dépôt des listes
40 Profession de foi
41 CERFA vierge + Note explicative
46 Exemple de CERFA rempli
48 Carence
49 Exemple de résultats 1er et 2ème collège + explications
52 QUELQUES ÉLÉMENTS JURIDIQUES
54 Mise en place et renouvellement - L'impact sur la CGT
55 Le niveau de négociation - L'accord de définition du périmètre
56 PAP
57 La contestation des élections
58 Les représentants de proximité
59 Le guide confédéral du CSE

SOMMAIRE

EDITO

Cher·e·s Camarades,

Nous sommes à la veille des renouvellements des Instances CSE, un moment important pour asseoir notre représentativité.

Car l'enjeu est là, il s'agit de renforcer notre représentativité tant au niveau de nos entreprises respectives qu'au niveau National (ex : Négociations de Branche, représentation dans les organismes sociaux etc.).

L'objectif est clair : nous devons conquérir ou reconquérir la première place dans toutes les branches de notre Fédération des Travailleurs du verre et de la Céramique.

Votre Fédération a donc décidé de mettre à votre disposition un guide (inspiré de nos Camarades du Commerce que nous remercions grandement au passage) afin d'aborder l'échéance de ces élections avec plus de sérénité.

Ce matériel a pour vocation de vous aider à lever des interrogations, des doutes sur la manière d'appréhender, le respect de la législation, la mise en place, les négociations, les revendications etc.

En définitif, nous avons besoin d'une CGT forte partout, pour contrer les assauts du patronat et des politiques.

C'EST À NOUS D'IMPOSER PARTOUT NOTRE MODÈLE SOCIAL !

Les enjeux revendicatifs

INTRODUCTION

Nous arrivons à la fin du 1er cycle électoral qui a suivi l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, et qui institue le Comité Social et Economique (CSE).

Pour rappel cette ordonnance imposait la mise en place des CSE dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés et, au plus tard, le 31 décembre 2019, marquant ainsi la fin des CE/DP/CHSCT. Compte tenu du cycle électoral de droit commun de quatre ans, les premiers renouvellements des CSE vont intervenir courant 2022 et 2023, entrainant ainsi une simultanéité des négociations de protocole préélectorale qui n'existait quasiment pas auparavant.

Cette nouvelle configuration de représentation syndicale dans les entreprises n'a pas été sans conséquence pour notre organisation syndicale. La réduction drastique des moyens et des élus doit nous conduire à appréhender les élections professionnelles de façon plus méthodique, collective et stratégique. Elle pose clairement la question de la répartition des mandats électifs ou désignatifs et nous impose d'anticiper les prochaines élections quasiment dès le lendemain de la fin des élections.

L'ÉCUEIL DE LA PROFESSIONNALISATION DES MANDATS

L'un des risques conséquent à la mise en place des CSE est la tentative du patronat et du gouvernement de professionnaliser les mandats syndicaux. La réduction du nombre d'élus conduit ces derniers à endosser plusieurs responsabilités qui peuvent les conduire à s'éloigner du terrain et donc des travailleurs en passant le plus clair de leur temps à répondre aux sollicitations patronales. C'est pourquoi, avant même d'envisager les prochaines élections, le syndicat ou la section syndi- cale doit se réunir et faire un point sur la répartition des responsabilités syndicales dans l'entreprise, de manière à n'exclure personne et permettre à chacun de s'im- pliquer et de s'investir dans la construction d'un rapport de force.

Cette démarche est un préalable incontournable pour déjouer les projets patronaux qui visent à choisir, de manière directe ou indirecte, leurs interlocuteurs privilégiés. En ce sens, il faut penser la future représentation syndicale en fonction des mandats désignatifs existants. La constitution de la future liste de candidats CGT doit tenir compte, en plus des dispositions légales, des stratégies qui visent à une meilleure répartition des mandats. Par exemple, le ou la camarade choisi·e collectivement pour être futur·e représentant·e au CSE (distincte du DS pour les entreprises de plus de 300), ne devrait pas apparaitre sur la liste (s'il y a plusieurs candidats) ou alors en bas de liste si nécessité de remplir la liste.

Dans ce sens également, négocier la mise en place de représentants de proximité (en dehors du Protocole d'Accord Préélectoral) permettrait une meilleure représentation de notre organisation syndicale, à condition de prévoir dans l'accord des moyens conséquents pour leur fonctionnement (heures de délégation, déterminer leurs prérogatives…).

DÉTERMINER LES ENJEUX AVANT LA NEGOCIATION DU PAP

Evaluer les enjeux et les conditions de négociation dépend des implantations syndicales dans chaque entreprise. On ne mènera pas les négociations de la même manière si nous sommes majoritaires ou minoritaires. La règle de validité du PAP de la double majorité doit nous mener à évaluer la force de chacun et agir en conséquence. Dans la mesure du possible, il faut envisager quelles sont les alliances ponctuelles qui permettraient de faire aboutir nos revendications.

De la même façon, dans le cas où nous ne serions pas en position de force ou que l'alliance nous est défavorable, il faut veiller à ce que les sujets qui font l'objet d'une majorité simple ne soit pas inclus dans le PAP qui requiert la double majorité. Pour cela, il est impératif de connaître les contenus obligatoires du PAP, et en extraire les autres sujets qui feront l'objet d'une autre négociation. Cette analyse en amont évitera d'être pris en chantage dans un PAP « fourre-tout » et ce, dans une optique de contrainte de signature.

UNE VIGILANCE SUR LES CONDITIONS DETERMINANTES DES ELECTIONS

Le patronat a toujours fait en sorte de contourner toutes les dispositions légales pouvant lui être défavorables ou contraignantes. Il faut donc être très vigilant sur tous les critères pouvant fluctuer et influencer les prochaines élections. A ce titre, il faut surveiller de près toute baisse d'effectif dans les douze mois qui précèdent les élections et qui pourrait faire basculer en dessous des seuils déclencheurs de 50 (moins de moyens) et de 11 (plus de CSE). Et ce, surtout si cette baisse d'effectif est organisée de manière sauvage et sournoise (rupture conventionnelle, pression pour faire démissionner, etc.).

Une attention particulière doit être attachée également aux effectifs inclus et exclus dans la liste électorale tels que les salariés de sous-traitance comme les agents de sécurité, ou d'entreprises extérieures comme les démonstrateurs.

LE RÉTROPLANNING DES ÉLECTIONS

Que l'organisation des élections ait lieu pour la mise en place des institutions représentatives du personnel ou pour leur renouvellement, le Code du travail impose à l'employeur l'information des salariés et l'invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats. L'information aux salariés de l'entreprise, par tout moyen, est renouvelée tous les quatre ans (si telle est la durée du mandat). Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour des élections qui doit se tenir au plus tard le 90ème jour suivant la diffusion.

Dans le cas du renouvellement du CSE :
2 mois minimum avant l'expiration des mandats et au plus tard 15 jours avant la première réunion de négociation du PAP, l'employeur est tenu d'informer les OS et les inviter à négocier le PAP. Il est tenu d'établir les listes de candidats. Lorsque la CGT est implantée dans l'entreprise, elle doit s'assurer que l'invitation à négocier a bien été envoyée à la bonne structure, faute de quoi la date peut nous échapper, et on risque de voir la négociation se dérouler sans nous. Le défaut d'invitation des différentes organisations syndicales à négocier un protocole préélectoral, ou bien même d'une seule, est de nature à justifier l'annulation des élections.

- 45 jours au plus tard avant le 1er tour : annonce des élections auprès des salariés.
- 15 jours maximum après le 1er tour : 2nd tour des élections professionnelles.
- 15 jours maximum après le 2nd tour, en cas de carence aux élections : transmission par l'employeur du PV de carence à l'inspecteur du travail.

ABSENCE DE CANDIDATURES DANS LES ENTREPRISES DE 11 A 20 SALARIES

Il est important de souligner que dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur n'invite les organisations syndicales à la né- gociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) que si, dans les 30 jours suivant l'information des salariés de l'organisation des élections, au moins un salarié s'est porté candidat aux élections. Ce qui nous oblige à redoubler de vigilance sur ces petites entreprises où l'implantation syndicale est difficile.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL - PAP

• La proportion de femmes et d'hommes dans chaque collège

Concernant la représentation équilibrée des femmes et des hommes et la proportionnalité des candidatures entre les femmes et les hommes pour chaque collège électoral, les listes sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. C'est au niveau de la liste de candidats que s'applique la règle de proportionnalité. La question n'est pas de savoir si, compte-tenu des résultats, les élus sont ou non en nombre hommes-femmes correspondant à la proportionnalité recherchée.

• Les modalités concernant le déroulement et l'organisation du processus électoral.

Sur ce point, il faut prévoir la remise aux délégués syndicaux ou représentants syndicaux une copie du PV signé/CERFA, le jour de la proclamation des résultats.

• Lors de la négociation du protocole pré-électoral, la loi prévoit la possibilité de modifier le nombre de sièges et le volume d'heures de délégation. Mais attention à cette possibilité qui ne doit être entreprise que dans l'éventualité d'une dérogation plus favorable en termes de nombre d'élus ET d'heures. En effet les textes de loi précisent que le nombre d'élus peut être réduit sous réserve de maintenir le volume global des heures de délégation. Ce qui revient à dire une augmentation d'heures de délégation qui repose sur un nombre plus restreint d'élus. Pour notre organisation il est inenvisageable de cautionner davantage une réduction supplémentaire du nombre d'élus qui entrainerait, de plus, une professionnalisation des mandats syndicaux et de fait, un éloignement du terrain.

La nullité du PAP n'est pas seulement encourue du fait de son contenu, elle est également encourue en raison de ses conditions de négociation. En effet, le manquement à l'obligation de **négociation loyale** constitue une cause de nullité de l'accord, peu important que celui-ci ait été signé aux conditions de double majorité. Dans cette hypothèse, la contestation est possible lorsqu'elle a été introduite judiciairement avant le premier tour des élections, ou postérieurment par un syndicat n'ayant pas signé le protocole et ayant émis des réserves expresses avant de présenter des candidats. Si le cas se présente, rapprochez vous de la structure qui vous a accompagnés dans le processus des élections professionnelles.

• Pensons à négocier, soit dans le PAP, soit dans un accord distinct, la prise en charge par l'employeur de la formation des élus suppléants au CSE.

• Même si la loi prévoit la possibilité de mutualisation des heures entre élus, titulaires et suppléants (voir heures reportables et mutualisables page 34), nous devons revendiquer des heures de délégation pour les suppléants.

• Pensons également à supprimer le décompte des heures de réunions aux heures de délégations dès lors qu'elles dépassent 30 ou 60 heures, selon le cas.

Cas de figure d'une unanimité de signature

Si le PAP est soumis à une validité à la double majorité, rappelons d'ailleurs l'importance d'en extraire les sujets qui ne requièrent qu'une majorité simple (par exemple : les représentants de proximité) pour éviter tout chantage, il faut avoir en tête que l'unanimité des signatures est requise pour deux cas (voir p. 58) dont l'une est rédhibitoire pour notre organisation : l'organisation des élections en dehors du temps de travail. De ce fait, notre non signature à elle seule empêche la validité de cette disposition.

Attention : Un syndicat qui, sans émettre expressément de réserves, a soit participé à la signature du protocole d'accord préélectoral, soit présenté des candidats, ne peut se prévaloir d'une quelconque irrégularité pour obtenir l'annulation des élections.

LA PROPAGANDE

Nous ne devons pas attendre l'approche des échéances électorales pour communiquer et informer les salariés. Si la profession de foi contient des éléments propres à l'organisation des élections, nous devons de manière régulière communiquer avec tous les salariés de l'entreprise tant par voie d'affichage (tracts réguliers) qu'en allant à la rencontre des salariés, débattre avec eux, échanger sur tous les sujets qui les concernent et porter les projets de la CGT qui sont argumentés et développés.

Il est important d'utiliser les moyens mis à disposition pour l'exercice du droit syndical : panneaux d'affichage, distribution de tracts et de publications, réunions. Des moyens supplémentaires peuvent être prévus par l'accord préélectoral. L'employeur ne peut empêcher l'information des salariés en interdisant une propagande préélectorale, notamment par la voie de l'affichage. Néanmoins, en période électorale, une « propagande abusive », susceptible d'avoir une influence déterminante sur les élections et de fausser les résultats du scrutin peut être invoquée. Si cette possibilité peut nous servir dans un contexte de propagande déloyale à notre encontre, nous ne sommes pas à l'abri de voir utiliser ce recours contre nous. C'est pourquoi nous devons axer notre propagande sur nos forces, nos propositions, nos bilans, nos projets et éviter si possible de pointer les méfaits des autres organisations syndicales.

Les organisations syndicales habilitées à présenter des candidats au premier tour des élections disposent d'un monopole en matière de propagande. Dès lors, un employeur ne peut, avant le premier tour, afficher le tract de propagande d'éventuels candidats libres pour le second tour.

LA DÉMOCRATIE SYNDICALE

Dans tout ce processus d'élections professionnelles, le succès de celles-ci dépendra de l'anticipation et de l'organisation en interne. Il est primordial et essentiel de réunir et consulter tous les syndiqués de l'entreprise sur l'établissement des futures listes. C'est l'occasion de réaffirmer nos orientations qui visent à relancer la syndicalisation d'une part, de préparer la relève dans l'entreprise en donnant plus de responsabilités à d'autres camarades et en impliquant davantage les femmes dans la vie syndicale du syndicat ou de la section syndicale.

La future liste doit tenir compte de la répartition proportionnelle des femmes et des hommes. Le syndicat ou la section doit impérativement travailler sur un matériel spécifique en direction des 2ème et 3ème collèges s'ils existent, en s'appuyant sur le matériel de l'UGICT (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens).

En fonction de la configuration de l'entreprise, il faut envisager les positionnements sur les listes des (futurs) délégués syndicaux et des représentants syndicaux au CSE qui, dans un souci de meilleure répartition des mandats, devraient apparaitre en fin de liste. Pour rappel le futur délégué syndical doit avoir obtenu 10% des suffrages au 1er tour.

Cette assemblée des syndiqués doit également travailler sur la prise en compte dans le corps électoral des salariés des entreprises extérieures ou sous-traitantes dans le respect des périmètres syndicaux de chacun et de leurs décisions. Cette question se pose à plus forte raison dans les secteurs où le salariat est dispersé comme les métiers de service.

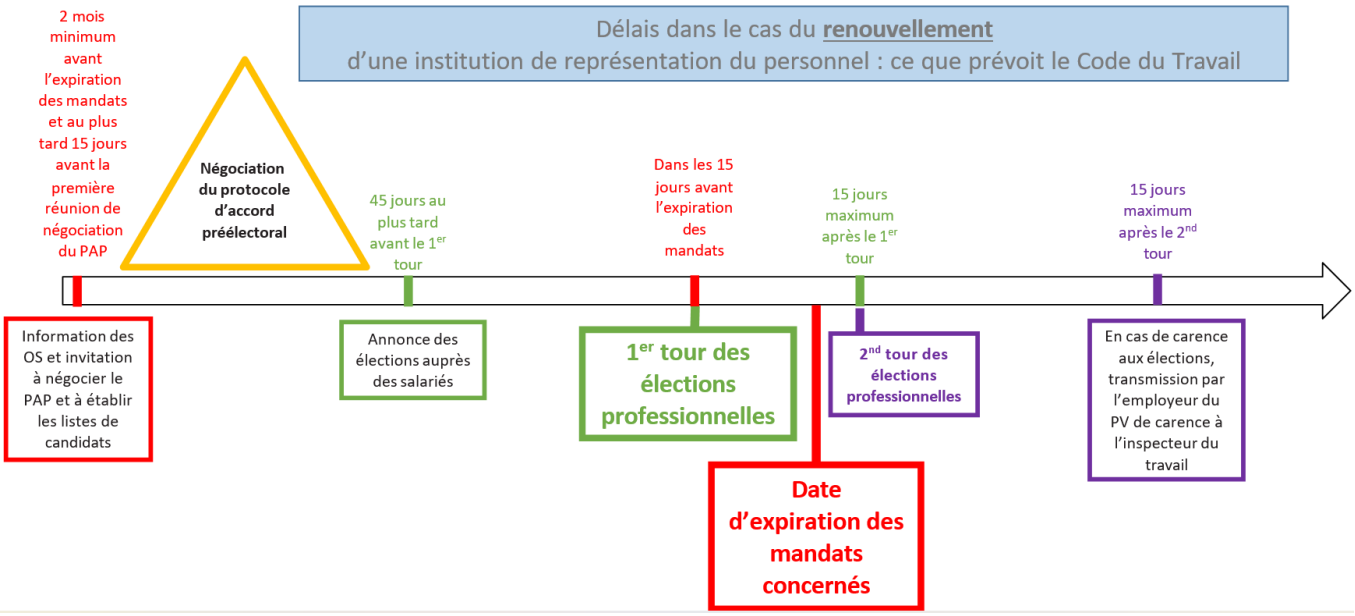
LA SYNDICALISATION

La réussite des élections professionnelles passe nécessairement par une syndicalisation massive. C'est une condition sine qua non d'élévation du rapport de force dans l'entreprise qui nous permettra de faire entendre les revendications et défendre les intérêts des salariés. Les élections professionnelles ne se travaillent pas juste aux échéances, c'est un travail de tous les jours qui implique une activité syndicale soutenue et collective. Le développement de la syndicalisation dans l'entreprise participe largement au succès des élections en s'assurant de déposer des listes complètes de candidats adhérents et militants.

En tout état de cause, que ce soit dans la durée pour la syndicalisation, ou ponctuellement dans les processus d'élections professionnelles, le lien avec toutes les structures locales ou départementales est primordial. Toujours dans le cadre des élections professionnelles, et dans le cas de figure d'une entreprise qui rayonne au-delà d'un périmètre départemental, notre Fédération est là pour vous aider, pour vous orienter vers des Camarades qui auront les connaissances et l'expérience nécessaire afin de répondre à vos questions. En ce sens, il est également important de garder le lien avec la fédération. Ensemble, professions, interprofessions, localités, départements, syndicats, fédérations, participons au développement de la CGT et de son audience, car chaque réussite dans une entreprise est aussi une réussite pour toute la CGT.

Processus électoral / PAP

COMPTE A REBOURS



QUI DOIT NÉGOCIER LE PAP ?

Lorsque nous sommes amenés à négocier un PAP, il y a systématiquement le périmètre du CSE qui y figure.
Dès lors qu'il est défini, cela permet de savoir quelle organisation est en charge de suivre l'ensemble du processus électoral.
1. Si nous sommes sur un périmètre de CSE de proximité, une entreprise
avec un seul et unique établissement, c'est de la responsabilité :
du syndicat d'établissement, s'il existe
du syndicat des travailleurs du verre et de la céramique (à l'échelle départementale)
de l'Union Locale

2. Si nous sommes sur un périmètre CSE qui couvre plusieurs établissements sur le même département, c'est de la responsabilité :
du syndicat de l'entreprise, s'il existe
du syndicat des travailleurs du verre et de la céramique (à l'échelle départementale)
de l'Union Départementale

3. Si nous sommes sur un périmètre qui couvre plusieurs établissements
dans plusieurs départements, c'est de la responsabilité :
du syndicat de l'entreprise, s'il existe
de la Fédération CGT Verre et Céramique
Vous trouverez dans les pages suivantes des modèles de courriers en lien avec le processus électoral, que vous pourrez obtenir également par voie électronique.

DEMANDE D'ORGANISATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNLLES PAR UNE UL

Modèle

Nom de l'entreprise
À l'attention de Madame, Monsieur
N° voie Code postal Ville

À , le

Objet : Demande d'organisation des élections professionnelles
Lettre recommandée avec AR

Madame, Monsieur,

1. L'effectif de votre entreprise (choisir atteint ou dépasse) les 11 salariés, nous demandons l'orga- nisation des élections des membres du CSE.

Ou

2. Aux dernières élections il y a eu carence de candidature des membres du CSE, nous demandons l'organisation des élections.

Nous restons disponibles pour négocier le Protocole d'Accord Préélectoral. Une copie de ce courrier est adressée à la DREETS concernée.

Dans cette attente, recevez, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées

Signature

COURRIER POUR PREPARER LA NEGOCIATION

Modèle

Lettre contact avant PAP

Madame la Directrice / Monsieur le Directeur
de / des établissements
Adresse :
Suite adresse :
Code Postal Ville :

À , le

Madame, Monsieur,

J'accuse bonne réception de votre invitation à négocier le protocole préélectoral

Par la présente, je vous informe que je suis mandaté(e) afin de négocier le protocole préélectoral des élections du CSE.

Mon mandat vous sera transmis dans les prochains jours.

Dans le cadre de la négociation, pourriez-vous, s'il vous plait, me transmettre (en amont) les documents ci-dessous :

- Les PV des dernières élections.
- Les accords d'entreprise locaux.
- L'accord sur le vote électronique.
- La liste des effectifs et électeurs par catégorie professionnelle.
- La liste des effectifs (ETP).

Par ailleurs, auriez-vous l'amabilité de me faire visiter votre établissement à mon arrivée le (préciser le jour et l'heure), ainsi que de me permettre d'afficher un tract CGT sur le panneau réservé, ceci avant la négociation du PAP.

Dans l'attente de votre retour, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature

DESIGNATION POUR PARTICIPER A LA NEGOCIATION

Modèle

Mandat pour négocier le PAP

NOM ENTREPRISE
Madame, Monsieur
Service
Adresse de l'Entreprise
Code Postal Ville

Montreuil, le

N/REF : _____
Objet : Négociation Protocole d'Accord Préélectoral
Mail : _____
LRAR : _____

MANDAT

Madame, Monsieur,

Par la présente, notre organisation syndicale vous informe qu'elle mandate :
• Monsieur _____
• Madame _____

Pour négocier le Protocole d'Accord Préélectoral le au siège de

Nous vous souhaitons bonne réception de la présente et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Signature

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECORAL - PAP

Ce modèle type de protocole d'accord préélectoral est à décliner et adapter à la situation de votre entreprise. Il n'a pas vocation à être exhaustif.

De nombreux éléments concernant le comité social et économique ne sont pas présents dans le protocole d'accord préélectoral, c'est pourquoi vous n'en trouverez pas de référence ici : découpage en établissements distincts, représentants de proximité, fonctionnement du CSE etc.

Entre :
La société dont le siège social est situé représentée par M./Mme
en vertu des pouvoirs dont il/elle dispose.

d'une part, et :
l'organisation syndicale représentée par M./Mme en vertu du mandat dont il/elle dispose.
l'organisation syndicale représentée par M./Mme en vertu du mandat dont il/elle dispose.
l'organisation syndicale représentée par M./Mme en vertu du mandat dont il/elle dispose.
l'organisation syndicale représentée par M./Mme en vertu du mandat dont il/elle dispose.

d'autre part,
il a été convenu ce qui suit, en vue de l'élection des membres du comité social et économique en application de l'article L. 2414- 4 du Code du travail.

ARTICLE 1. DATE, HORAIRE ET LIEU DES ÉLECTIONS

La date des élections est fixée pour le premier tour de scrutin le / / , de heures à heures. Si un deuxième tour est nécessaire, il aura lieu le / / dans les mêmes conditions d'horaires et de lieu.

Les opérations électorales se dérouleront (lieu). Toutes facilités seront accordées au personnel pour lui permettre de voter. Le temps nécessaire à chaque électeur pour voter n'entraînera aucune réduction de salaire.

Avant les ordonnances Macron, le premier tour devait se tenir au plus tard le 45ème jour après la date à laquelle l'em- ployeur avait annoncé les élections aux salariés. L'ordonnance prévoit désormais que la date du premier tour doit se tenir au plus tard le 90ème jour après la date à laquelle l'employeur a annoncé les élections aux salariés (L. 2314-4). Mais pour rappel, cette date est négociable dans le protocole, il est donc tout à fait possible de réduire la durée entre l'annonce de l'élection et le premier tour.

ARTICLE 1 BIS. MISE EN PLACE DU VOTE ÉLECTRONIQUE (L. 2314-26, R. 2314-5 ET SUIVANTS)

Le scrutin a lieu à bulletin secret (L. 2314-26) et sous enveloppe. Il a lieu sur le temps de travail (L. 2314-27).

Néanmoins, le scrutin pourra se dérouler, également, sous la forme de vote électronique, conformément à l'accord d'entreprise / à l'accord de groupe / à la décision unilatérale de l'employeur du / /20 (R. 2314-5).
il se déroulera du / / , au / / , pour le premier tour, du / / , au / / , pour le second tour. Les listes de candidats pourront acheminer leur propagande dans les conditions déterminées par accord.

CONCEPTION ET MISE EN PLACE (R. 2314-6)

La conception et la mise en place du système de vote électronique sont confiées à sur la base d'un cahier des charges respectant les dispositions du présent protocole et des textes régissant ce mode de scrutin.

Le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système. Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique » (article R. 2314-7).

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin (article R. 2314-8). Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des articles R. 2314-5 à R. 2314-8. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Les prescriptions énoncées ici s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informa- tique (article R. 2314-9)

Pour rappel, la CGT est fermement opposée au vote électronique, qui fait souvent chuter la participation des salariés (surtout dans le collège ouvrier), et qui est préjudiciable à la représentativité de la CGT.

Il est de plus extrêmement difficile de s'assurer de la fiabilité de ce dispositif, que ce soit en termes de fréquence des bugs ou d'opacité sur la confidentialité du vote.

Depuis les ordonnances Macron de 2018, le vote électronique peut être prévu par un accord collectif, comme aupara- vant, mais en l'absence d'accord, l'employeur peut décider seul d'y recourir. En revanche, le protocole d'accord préélec- toral doit toujours en prévoir les modalités.

Il est possible, même si le vote électronique était prévu par un accord collectif, de faire préciser dans le protocole d'ac- cord préélectoral qu'on n'y recourra finalement pas.

CELLULE D'ASSISTANCE TECHNIQUE (ARTICLE R. 2314-10)

Exemple de clause : « On ne recourra pas au vote électronique lors de ce scrutin. »

Cependant si une majorité d'organisations est favorable au vote électronique, il convient d'inclure dans l'accord des dispositions en permettant le contrôle (exemple : accès en temps réel, pour le délégué de liste ou mandataire, à la liste d'émargement en ligne nous permettant d'agir auprès des salariés pour un vote CGT).

Le vote, même électronique, a toujours lieu pendant le temps de travail, sauf accord contraire, notamment pour prendre en compte les cas de travail en continu (R. 2314-27).

Une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire et des représentants des listes, sera mise en place (revendication CGT).

La CGT revendique que cette cellule comprenne des représentants de chaque liste, en sus des représentants du prestataire.

INFORMATION ET FORMATION (ARTICLE R. 2314-11 ET R. 2314-12)

L'employeur informe les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou le ou les établissements concernés, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.
Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.

Les membres de la délégation du personnel et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.
Ceci n'est que la reprise des obligations légales de l'employeur prévues aux articles R. 2314-11 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 2. RÉPARTITION ET NOMBRE DE SIÈGES

Le protocole préélectoral peut prévoir une augmentation du nombre de sièges. Cette négociation va être très importante à partir du moment où le CSE regroupe les 3 anciennes institutions représentatives du personnel, et que le nombre d'établissements distincts permettant la mise en place des élus va diminuer. Si l'augmentation du nombre de sièges est prévue dans un accord collectif autre que le protocole préélectoral, il est indispensable que le protocole reprenne cette augmentation pour qu'elle soit juridiquement valable.

Le nombre de membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) est négocié dans l'accord qui créé les établissements distincts. À noter que les membres de cette commission SSCT sont obligatoirement des élus du CSE. Pour augmenter le nombre de membres de la commission santé, il faut par conséquent penser à augmenter le nombre d'élus au CSE dans le protocole préélectoral. Dans l'accord qui fixe les établissements distincts, des représen- tants de proximité, avec des attributions de délégués du personnel ou encore de CHSCT peuvent être créés. Cela permet de recréer de la proximité avec les salariés.

À noter que les organisations syndicales doivent pouvoir contrôler les effectifs de l'entreprise et la qualification de chaque salarié pour pouvoir le classer dans telle ou telle catégorie. Pour cela, ils doivent notamment avoir accès au registre unique du personnel, aux déclarations annuelles des données sociales des années concernées et à la communication des coefficients hiérarchiques des salariés (Cass. Soc. 6 janv. 2016, n° 15-10975 ; Cass. Soc. 20 juin 2012, n° 11-19643).

OPTION 1

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de _____ salariés et se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise…), le nombre de sièges à pourvoir est de _____ pour le(s) titulaire(s) et de _____ pour le(s) suppléant(s) désigné(s) au sein d'un collège unique.

OPTION 2 (ENTREPRISES DE MOINS DE 500 SALARIÉS)

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de _____ salariés et se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise…), le nombre de sièges à pourvoir est de _____ pour le(s) titulaire(s) et de _____ pour le(s) suppléant(s) désigné(s) de la façon suivante :

• ____ titulaires et ____ suppléants, pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;
• ____ titulaires et ____ suppléants, pour le deuxième collège comprenant les cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

OPTION 3 (ENTREPRISES D'AU MOINS 500 SALARIÉS)

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de _____ salariés et se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise…), le nombre de sièges à pourvoir est de _____ pour le(s) titulaire(s) et de _____ pour le(s) suppléant(s) désigné(s) de la façon suivante :

• ____ titulaires et ____ suppléants, pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;
• ____ titulaires et ____ suppléants, pour le deuxième collège comprenant les techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;

Les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions (L. 2314-11).

OPTION 4 (ENTREPRISES COMPRENANT AU MOINS 25 INGÉNIEURS, CHEFS DE SERVICE OU CADRES)

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de _____ salariés et se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise…), le nombre de sièges à pourvoir est de _____ pour le(s) titulaire(s) et de _____ pour le(s) suppléant(s) désigné(s) de la façon suivante :

• ____ titulaires et ____ suppléants, pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;
• ____ titulaires et ____ suppléants, pour le deuxième collège comprenant les techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;
• ____ titulaires et ____ suppléants, pour le troisième collège comprenant les cadres, ingénieurs et chefs de service. Le premier collège est composé des salariés des niveaux ____ à ____.

Le deuxième collège est composé des agents de maîtrise, des salariés des niveaux ____ à ____.
Le troisième collège est composé des ingénieurs, chefs de service et cadres.

ARTICLE 3. NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION

Les élus bénéficieront d'un crédit d'heures de délégation individuel mensuel de heures, se rajoutant aux heures prévues à l'article R. 2314-1 du Code du travail.

Le protocole préélectoral peut augmenter le nombre d'heures de délégation (L. 2314-7). Il est essentiel d'obtenir une augmentation de ce nombre d'heures. En effet, contrairement à ce qui se faisait jusqu'alors, l'ordonnance balai et le décret laissent à considérer que les heures passées en réunions du CSE et de ses commissions (sauf celles de la commission santé, sécurité, conditions de travail) seraient décomptées des heures de délégation, à partir de 30 heures de réunions pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés, et de 60 heures de réunions pour les entreprises de 1000 salariés et plus (R. 2315-7). Ce décompte repart à zéro chaque année. Autant dire qu'avec 12 réunions (une par mois) de deux ou trois heures chacune, les 30 heures se trouveraient vite dépassées.

Cette lecture régressive, contradictoire avec d'autres dispositions, fait juridiquement débat. Nous devons faire prévaloir pour interprétation que les heures passées à toute réunion CSE ne peuvent être déduites du quota d'heures de délégation.

À noter qu'il est également possible dans le protocole de diminuer le nombre d'élus et d'augmenter leur nombre d'heures de délégation. Ceci renforce la concentration des élus, leur professionnalisation, leur éloignement du terrain, la CGT y est donc fermement opposé. Les élus suppléants ne disposent pas d'heures de délégation. Le protocole, ou un autre type d'accord collectif, peut leur accorder des heures.

ARTICLE 4. LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS

Par dérogation à l'article L. 2314-33 du Code du travail, le nombre de mandats des membres du CSE et du CSE central n'est pas limité [valable pour les entreprises ou établissements dont les effectifs sont compris entre 50 et 300 salariés].

L'article L. 2314-33 prévoit que, dans les entreprises de 50 salariés et plus, les élus du CSE et du CSE central ne peuvent pas exer- cer plus de 3 mandats successifs. Mais le protocole peut prévoir autrement dans les entreprises ou établissements compris entre 50 et 300 salariés.

La CGT revendique la tenue des élections professionnelles tous les deux ans pour des raisons de qualité de vie démocratique, mais elle s'oppose à ce que la loi décide du nombre de mandats électifs qu'un salarié peut faire. Les négociateurs devront donc être pugnaces sur ce point.

N.B. Le texte parle de mandats successifs. Cela signifie qu'un salarié peut faire 3 mandats de quatre ans, puis ne pas se présenter à l'élection suivante, puis refaire 3 mandats par la suite.

Cette limitation ne concerne pas les mandats syndicaux (DS, RSS, RS au CSE), ni les mandats de représentant de proximité éventuellement créés par accord collectif.

ARTICLE 5. PERSONNEL ÉLECTEUR ET ÉLIGIBLE – LISTE ÉLECTORALE

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par les articles L. 2314-18 et suivants du Code du travail.

La liste du personnel électeur et éligible est établie par l'employeur et affichée jours au moins avant la date du scrutin. Ne figurent sur cette liste que les noms, prénoms, âge et ancienneté des électeurs et pour ceux remplissant les conditions d'éligibilité, la mention « E ».

Avec les ordonnances Macron de 2018, les salariés mis à disposition ne sont plus éligibles dans l'entreprise utilisatrice, y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés, c'est-à-dire celles où les élus n'ont que des fonctions similaires au DP et n'ont donc accès à aucune donnée confidentielle sur l'entreprise.

Cependant, il faut revendiquer que les travailleurs mis à disposition puissent être élus dans l'entreprise utilisatrice ou dans certains de ses établissements, notamment pour les CSE à attribution réduite (entreprises de moins de 50 salariés). L'éligibilité de ces travailleurs est un combat de longue haleine qui avait fini par être gagné par la CGT, avant de reculer au fil des lois. Elle permet de reconstituer la communauté de travail, éclatée par l'externalisation du salariat.

À noter que, s'agissant des conditions d'ancienneté, une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail, tant pour l'électorat que pour l'éligibilité sous certaines conditions (L. 2314-25).

À noter également que les organisations syndicales doivent pouvoir contrôler les effectifs de l'entreprise et la qualification de chaque salarié pour pouvoir le classer dans telle ou telle catégorie. Pour cela, ils doivent notamment avoir accès au registre unique du personnel, aux déclarations annuelles des données sociales des années concernées et à la communication des coefficients hiérarchiques des salariés (Cass. Soc. 6 janv. 2016, n° 15-10975 ; Cass. Soc. 20 juin 2012, n° 11-19643).

ARTICLE 6. INFORMATION DU PERSONNEL APPEL ET DÉPÔT DES CANDIDATURES

_____ jours au moins avant la date du scrutin, le personnel est informé par voie d'affiche du déroulement des élections. Cette même affiche constitue, en outre, un appel aux candidatures. Les organisations syndicales visées à l'article L. 2314-5 du Code du travail y sont, en effet, invitées à communiquer la liste de leur(s) candidat(s) pour le premier tour. Ces listes doivent être communiquées à la direction _____ jours pleins au moins avant la date du scrutin. Les listes sont communiquées par lettre recommandée ou remises contre récépissé.

Si un deuxième tour s'avère nécessaire, les listes déposées restent normalement valables.

En cas de changement dans leur composition, ou de dépôt de nouvelles listes, les modifications doivent être portées à la connaissance de la direction, dans les formes prévues ci-dessus pour le dépôt,_____jours pleins au moins avant le deuxième tour. Les listes des candidats sont affichées par la direction dès qu'elle en a eu connaissance, et au plus tard_____jours avant le scrutin.

Bien que la CGT soit opposée aux listes communes à plusieurs organisations syndicales, le pourcentage dévolu dans les suffrages à chaque organisation devra être indiqué lors du dépôt. Dans le cas contraire, le total des voix sera divisé par le nombre d'organisations participant à la liste. Cette répartition sera affichée avec les listes.

ARTICLE 7. REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

NDLR: LA PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES COMPOSANT CHAQUE COLLÈGE ÉLECTORAL DOIT ÊTRE ACTÉE DANS LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL, L. 2314-30)

La répartition entre hommes et femmes dans chaque collège est la suivante :
Le premier collège est composé de_____% de femmes et de_____% d'hommes.
Le deuxième collège est composé de_____% de femmes et de_____% d'hommes.
Le troisième collège est composé de_____% de femmes et de _____% d'hommes.

Les listes CGT doivent respecter cette représentation équilibrée des femmes et des hommes. Cependant, dans certaines entreprises, il est possible que cette représentation équilibrée soit difficile à obtenir. Il faut noter qu'il relève du pouvoir exclusif du juge d'annuler après scrutin l'élection des élus du sexe surreprésenté ou ne respectant pas l'alternance des listes. L'employeur ne peut pas refuser une liste de se présenter sur ce motif. Par ailleurs, avant les ordonnances Macron, il existait des collèges dans lesquels il n'y avait pas assez de salariés d'un sexe pour qu'un salarié de ce sexe puisse être candidat. Ce sexe était donc exclu de l'élection. Dorénavant, ce ne sera plus le cas : lorsque la représentation des femmes ou des hommes dans un collège aboutit à réserver entièrement les sièges à l'un des deux sexes, les ordonnances prévoient qu'il y aura toujours la possibilité de présenter un candidat du sexe minoritaire. Mais le candidat du sexe minoritaire ne pourra pas être en tête de liste (L. 2314-30).

ARTICLE 8. MOYENS DE LA CAMPAGNE ÉLECTORALE

REVENDICATIONS DE LA CGT

La direction fournira à chaque organisation syndicale présentant une ou des listes de candidats les moyens suivants en vue d'une campagne électorale :
• une réunion des personnels sur le temps de travail ;
• l'octroi d'heures de délégation supplémentaire et le paiement adéquat (heures de nuit, heures supplémentaires, temps de déplacement…) en cas d'horaires atypiques (fonctionnement en 3 x 8 de certaines équipes, grands dépla- cements pour pouvoir prendre contact avec les salariés éloignés géographiquement etc.) ;
• la diffusion et l'envoi par courrier des professions de foi aux frais de l'employeur au domicile de chaque salarié ;
• l'utilisation du réseau Intranet permettant la communication syndicale en direction des salariés. Pour rappel, les organisations syndicales légalement constituées depuis au moins deux ans, ont toujours le droit (même en l'absence d'accord d'entreprise l'autorisant) de mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe (L. 2142-6). Cette utilisation restera compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise;
• le listing et le droit d'utilisation des messageries professionnelles de chaque salarié. Cette utilisation restera com- patible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise et préser- vera la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message, par le biais d'un message situé en bas de toute communication syndicale permettant au salarié de refuser de les recevoir (L. 2142-6).

ARTICLE 9. MOYENS MATÉRIELS DE VOTE

L'impression et la fourniture du matériel de vote (bulletins, enveloppes, urnes, etc.) incombent à l'employeur. Les bulletins sont de couleurs différentes pour le(s) titulaire(s) et le(s) suppléant(s) :
• bleu pour le(s) titulaire(s) ;
• jaune pour le(s) suppléant(s).

Les enveloppes devant contenir les bulletins sont, elles aussi, de couleurs différentes, correspondant aux bulletins qu'elles doivent contenir (bleu et jaune).
Deux scrutins devant avoir lieu, l'un pour l'élection du (des) titulaire(s), l'autre pour l'élection du (des) suppléant(s), deux urnes sont prévues. Chaque urne est marquée de la couleur correspondant aux bulletins et enveloppes qui lui sont destinés (bleu ou jaune).

Les bulletins de vote comportent, outre la mention « collège », la mention « titulaire(s) » ou « suppléant(s) » et le sigle de l'organisation syndicale concernée.

ARTICLE 10. BUREAU DE VOTE

Il est constitué un bureau de vote composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents et acceptants. Ce bureau est effectivement constitué 48 heures au moins avant la date du scrutin. La présidence appartient au plus âgé, sauf s'il se présente comme candidat. Le membre du bureau de vote doit obligatoirement appartenir au collège du bureau auquel il participe. Le bureau de vote s'assure de la régularité, du secret du vote et proclame les résultats.

Un représentant de chaque liste de candidats, membre du personnel, peut assister aux opérations électorales. Le temps passé par ces observateurs au déroulement des élections est rémunéré comme temps de travail. Ces personnes n'ont pas voix délibérative mais peuvent aider aux opérations de dépouillement de leur collège.

La direction de l'entreprise peut assister aux opérations électorales mais en aucun cas participer aux opérations électorales. Pour participer aux opérations de vote, il est nécessaire d'appartenir au collège (Cassation, Sociale, 13 octobre 2010, n°09-60424).

ARTICLE 11. MODALITÉS DU SCRUTIN ET DÉPOUILLEMENT

Les bulletins de vote et enveloppes seront à la disposition des électeurs à proximité des isoloirs. Le panachage est interdit et entraîne la nullité du bulletin. Le raturage est accepté mais il est interdit d'ajouter des noms sur les bulletins de vote à peine de nullité du bulletin. En matière de validité du bulletin, le droit commun sera appliqué.

Seront notamment réputés nuls :
• deux bulletins de listes différentes dans une même enveloppe ;
• l'interversion des bulletins de vote « titulaires » et « suppléants »;
• les enveloppes vides;
• les bulletins déchirés, signés, tachés ou portant des inscriptions ou des signes distinctifs;
• les bulletins portant une ou plusieurs croix ou un ou plusieurs signes préférentiels devant un ou plusieurs noms de candidats.

ARTICLE 12. VOTE PAR CORRESPONDANCE (ÉVENTUELLEMENT)

Le personnel absent le jour des élections et dont l'absence est connue de l'entreprise au jour de l'envoi du matériel de vote pourra voter par correspondance.

À cet effet, il sera adressé, _____jours avant la date des élections à chaque électeur concerné :
• les bulletins de vote du(des) candidat(s) titulaire(s) et suppléant(s) des diverses listes ;
• les enveloppes correspondantes destinées à recevoir les bulletins ;
• une grande enveloppe, timbrée et adressée au président du bureau de vote, destinée à recevoir les enveloppes intérieures du(des) titulaire(s) et du(des) suppléant(s) ;
• une notice explicative sur le vote par correspondance, annexée au présent protocole. Il sera adjoint une profession de foi remise par chaque organisation syndicale. Les professions de foi, destinées à être adressées aux salariés concernés par le vote par correspondance, devront être remises à la direction des ressources humaines avant le _____ (date) pour le premier tour et avant le _____ (date) pour le second tour. Chaque candidat ou organisation syndicale est responsable de la reproduction de sa propagande électorale et devra remettre à la direction un nombre suffisant de professions de foi par liste.
L'enveloppe de transmission doit être retournée par la poste pour le jour du scrutin: elle doit obligatoirement porter mention, au dos, du nom de l'expéditeur accompagné de sa signature, les enveloppes intérieures ne devant, sous peine de nullité du vote, porter aucun signe distinctif.
Elles seront conservées jusqu'au jour du scrutin en Poste restante dans une boîte postale spécialement ouverte à cet effet. Elles seront récupérées le jour du scrutin, par le bureau de vote, en présence d'un représentant de chacune des listes concourantes et remises dans les urnes à la fin du scrutin afin de privilégier le vote physique

ARTICLE 13. DURÉE

Le présent protocole d'accord est conclu pour les élections dont le premier tour se déroulera le
et le second le _____. Il sera transmis à l'inspection du travail.

Fait à _____ le _____ en_____ exemplaires
dont un pour chaque partie.

TITULAIRES SELON LES EFFECTIFS

NOMBRE DE TITULAIRES AU CSE ET MOYENS SYNDICAUX

Les membres du CSE disposent d'un crédit d'heures pour exercer leur mandat.
Suivant les effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de titulaires du CSE, à défaut d'accord, un décret détermine le nombre mensuel d'heures de délégation (Code du travail, article R. 2314-1) :

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation	Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10	3500 à 3749	26	27	702
25 à 49	2	10	20	3750 à 3999	26	27	702
50 à 74	4	18	72	4000 à 4249	26	28	728
75 à 99	5	19	95	4250 à 4499	27	28	756
100 à 124	6	21	126	4500 à 4749	27	28	756
125 à 149	7	21	147	4750 à 4999	28	28	784
150 à 174	8	21	168	5000 à 5249	29	29	841
175 à 199	9	21	189	5250 à 5499	29	29	841
200 à 249	10	22	220	5500 à 5749	29	29	841
250 à 299	11	22	242	5750 à 5999	30	29	870
300 à 399	11	22	242	6000 à 6249	31	29	899
400 à 499	12	22	264	6250 à 6499	31	29	899
500 à 599	13	24	312	6500 à 6749	31	29	899
600 à 699	14	24	336	6750 à 6999	31	30	930
700 à 799	14	24	336	7000 à 7249	32	30	960
800 à 899	15	24	360	7250 à 7499	32	30	960
900 à 999	16	24	384	7500 à 7749	32	31	992
1000 à 1249	17	24	408	7750 à 7999	32	32	1024
1250 à 1499	18	24	432	8000 à 8249	32	32	1024
1500 à 1749	20	26	520	8250 à 8499	33	32	1056
1750 à 1999	21	26	546	8500 à 8749	33	32	1056
2000 à 2249	22	26	572	8750 à 8999	33	32	1056
2250 à 2499	23	26	598	9000 à 9249	34	32	1088
2500 à 2749	24	26	624	9250 à 9499	34	32	1088
2750 à 2999	24	26	624	9500 à 9749	34	32	1088
3000 à 3249	25	26	650	9750 à 9999	34	34	1156
3250 à 3499	25	26	650	10000	35	34	1190

Attention aux accords d'entreprise qui peuvent être moins disant.

HEURES DE DÉLÉGATION

Les titulaires peuvent chaque mois se répartir entre eux, et avec les suppléants, leur crédit d'heures.

Les élus peuvent, durant leurs heures de délégation, se déplacer librement dans et hors l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission.
Le salaire est maintenu lors de l'exercice du mandat. Le temps passé est considéré comme du temps de travail effectif.

LE TEMPS NON DÉDUIT DES HEURES DE DÉLÉGATION

Aux termes des articles L.2315-11 (CSE) sont payées comme temps de travail effectif, en plus du crédit d'heures de délégation :
• Les réunions du comité (articles L.2315-11 et R.2315-7) ;
• Les réunions SSCT si l'instance est un CSE (article R.2315-7) ;
• La recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 (articles L.2315-11) ;
• Les enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (articles L.2315-11) ;
• Les formations des membres du CSE (article L.2315-16 et L.2315-17 du Code du travail) ;
• La formation en santé, sécurité et condition de travail (article L.2315-18 du Code du travail).

HEURES REPORTABLES ET MUTUALISABLES

Report d'un mois sur l'autre
Le crédit mensuel des élus titulaires du CSE peut être annualisé. Ainsi, les heures inutilisées tel ou tel mois peuvent être reportées sur le ou les mois suivants dans la limite de douze mois. Mais cela ne peut conduire un élu à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit dont il bénéficie. Par ailleurs, les heures inutilisées ne peuvent pas, sauf accord plus favorable, être reportées à l'année suivante.

Pour utiliser les heures cumulées, le salarié doit informer son employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

Mutualisation des heures
Les membres titulaires de la délégation du personnel peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Comme pour le report, cette répartition ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie le membre titulaire.

APPEL À CANDIDATURES SALARIÉS DE _____

Prochainement, vous allez élire vos représentants du personnel au Comité Social et Economique (CSE)

Dans le cadre de ces élections, notre organisation syndicale « La CGT » recherche actuellement des candidats.

QUE FAIT UN REPRÉSENTANT CSE ?

Les représentants du personnel au Comité social et économique (CSE) ont pour mission :
• De faire remonter à la direction les réclamations individuelles ou collectives (salaires, application du code du travail, de la convention collective…).
• De contribuer à améliorer les conditions de travail, la santé et la sécurité dans l'entreprise (enquête en matière d'accidents du travail ou de maladies à caractère professionnel).
• De mettre en place des œuvres sociales et culturelles au profit des salariés. De saisir l'inspection du travail pour toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales.

Les membres du CSE sont informés et consultés sur toute question portant sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise :
• Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
• La situation économique et financière de l'entreprise ;
• La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La CGT porte et défend les valeurs d'égalité, de solidarité et de justice. La CGT accompagne et forme tous ses élus tout au long de leurs mandats afin de mener à bien leur mission.

Si vous êtes interessé pour nous rejoindre ou avoir plus de renseignements, prenez contact avec :

Prénom NOM, fonction, coordonnées ;
Prénom NOM, fonction, coordonnées ;
Prénom NOM, fonction, coordonnées ;

TRACT

LOGO

LE VOTE CGT
aux élections professionnelles

Voter CGT, c'est faire le choix d'un syndicat qui rassemble. Un syndicalisme de revendications, qui propose, mobilise, lutte et gagne avec et pour les salariés.

La CGT est un syndicat indépendant des pouvoirs, dont la capacité à protéger les salariés lui est donnée par l'activité et la confiance des syndiqués et militants dans leur organisation.

Faites comme eux :
Voter, Adhérer et Gagner.

Voter CGT, c'est voter pour :

• Un syndicat à votre écoute.
• Un syndicat qui vous défend, vous assiste individuellement et avec conviction.
• Un syndicat qui lutte pour préserver votre qualité de vie (équilibre travail et vie de famille).
• Un syndicat qui négocie pour vous et dans l'intérêt de tou.te.s, ne signe pas tout et n'importe quoi.
• Un syndicat qui se bat pour imposer vos revendications dans les négociations.
• Un syndicat qui vous informe sur le terrain (tractage affichage..) ou par tout autre moyen.
• Un syndicat qui a construit l'histoire sociale de notre pays.
• Un syndicat au plus près des salarié·es, dont les militants partagent votre quotidien dans et hors l'entreprise et portent vos revendications.
• Un syndicat dont les salarié·es connaissent l'action, peuvent prendre connaissance de compte-rendu des réunions
• Un syndicat qui n'élude pas les problèmes, revendique ses actions et s'oppose à toutes injustices ou discriminations.
• Un syndicat CGT qui bénéficie de la confiance des salarié·es, c'est toujours un message fort donné au patron et à la direction de l'entreprise.

EXIGER une véritable répartition des richesses, l'augmentation générale des salaires et des primes pour tous.
DÉFENDRE une véritable politique de formation pour tous.
SE BATTRE pour améliorer les conditions de travail et lutter contre le mal être de tous.
REFUSER toutes sortes de discriminations et de harcèlement.

Pour les prochaines élections ne vous trompez pas, faites le bon choix…

VOTEZ CGT

LETTRE D'ENGAGEMENT

FICHE DE CANDIDATURE INDIVIDUELLE POUR LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Je, soussigné(e) :

- Nom :
- Prénom :
- Sexe :
- Téléphone :
- Adresse électronique : @
- Adresse :
- Ville et code postal :
- Lieu de travail :
- Collège électoral (Employé / Maîtrise / Cadre) : □ Employé □ Maîtrise □ Cadre
- Déclare faire acte de candidature à l'élection CSE du / / , sur la liste syndicale présentée par la CGT.
- J'atteste en outre sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité pour l'élection des représentants du personnel.

Fait à ,
le ,

Signature

DÉCLARATION DE CANDIDATURE

Modèle

LOGO

Déclaration de candidature
(Pli recommandé AR ou remise en main propre contre décharge)

Madame la Directrice/Monsieur le Directeur
des établissements _____
Adresse :
Suite adresse
Code Postal / Ville :

A

le / /

Lettre Recommandée avec A.R
Objet : Déclaration de candidature

Madame la Directrice/Monsieur le Directeur,

J'ai l'honneur de vous informer que notre Section Syndicale/syndicat CGT présente Mme/M (Prénom Nom) comme candidat aux élections du Comité Social et Économique, qui doivent avoir lieu prochainement dans votre établissement.

Cette déclaration de candidature est faite en application du Code du Travail (article L 2411-7) en attendant le dépôt des listes de candidats.

J'envoie pour information copie de la présente à Mme l'inspectrice du Travail/Monsieur l'inspecteur du travail Veuillez agréer, Madame/Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature

DÉPÔT DE LISTES

Modèle

LOGO

Dépôt liste des candidats
(Pli recommandé AR)

Madame la Directrice/Monsieur le Directeur
des établissements _____
Adresse :
Suite adresse
Code Postal / Ville :

A le / /

Lettre Recommandée avec A.R + mail à :
Objet : Dépôt liste de candidatures CSE

Madame la Directrice/Monsieur le Directeur,

J'ai l'honneur de vous communiquer la liste des candidats présentée par notre organisation syndicale CGT aux élections prochaines du Comité Social et Économique de votre entreprise _____ (établissement) qui auront lieu le / / (date).

1er collège

Titulaires	Suppléants
-	-
-	-
-	-
-	-

2e collège

Titulaires	Suppléants
-	-
-	-
-	-
-	-

3e collège

Titulaires	Suppléants
-	-
-	-
-	-
-	-

J'adresse un double de la présente à l'Inspecteur du Travail. Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.

Signature

PROFESSION DE FOI

Logo

Élections professionnelles

1er tour le (__/__/__date)

Voter CGT pour :

-
-
-
-
-
-
-
-

Ce que nous avons obtenu :

-
-
-
-
-
-
-

-
-
-
-
-
-
-

Qui sommes nous / Vos candidats

Photo 3 cm x 3 cm	Photo 3 cm x 3 cm	Photo 3 cm x 3 cm	Photo 3 cm x 3 cm
Prénom Nom	Prénom Nom	Prénom Nom	Prénom Nom

CERFA 1/3

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL

PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE MEMBRES TITULAIRES

Chaque collège électoral doit faire l'objet d'un procès-verbal distinct.
Il est recommandé d'utiliser l'outil de saisie et de télétransmission des procès-verbaux d'élection sur le site elections-professionnelles.travail.gouv.fr

cerfa N° 15822*02

CSE
EL 05

A L'ISSUE DE L'ÉLECTION, L'EMPLOYEUR DOIT TRANSMETTRE :

(dans les 15 jours) :

☞ **1 exemplaire du procès-verbal d'élection au centre de traitement des élections professionnelles à l'adresse suivante :**

CTEP
TSA 79104
76934 ROUEN CEDEX 9

(dans les meilleurs délais) :

☞ **1 copie du procès-verbal d'élection à chaque syndicat ayant présenté une liste de candidats et/ ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral**

(I) ÉTABLISSEMENT DANS LEQUEL S'EST DEROULÉE L'ÉLECTION

SIRET de l'établissement : ⌊⌊⌊ ⌊⌊⌊ ⌊⌊⌊ ⌊⌊⌊⌊⌊
Raison sociale : _____
Adresse : _____
_____
Code postal : ⌊⌊⌊⌊⌊ Ville : _____
Numéro de convention collective (IDCC) : ⌊⌊⌊⌊ *Mention indispensable*
Autres établissements concernés par l'élection : *Liste à compléter au verso cadre* (VII)

INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION DONNANT LIEU À PROCÈS-VERBAL

Durée du mandat des élus : ⌊⌊ années ou bien ⌊⌊ mois (si élection partielle)
Nombre total de collèges électoraux que comporte votre élection CSE : ⌊⌊
S'agit-il d'une élection partielle (si Oui, cochez la case) : ☐
(suite au verso, cadres (IX) et (X)

INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION PRÉCÉDENTE

Date du précédent scrutin (JJ/MM/AAAA) : ⌊⌊/⌊⌊/⌊⌊⌊⌊
SIRET déclaré lors de la précédente élection professionnelle, si différent : ⌊⌊⌊ ⌊⌊⌊ ⌊⌊⌊ ⌊⌊⌊⌊⌊

(II) COLLÈGE CONCERNÉ

DÉNOMINATION DU COLLÈGE ÉLECTORAL : *Ne cocher qu'une case*

- **Collège unique** ☐
- **1er collège :** ouvriers, employés ☐
- **2ème collège :** techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres ☐
- **3ème collège :** ingénieurs et cadres ☐
- **Autre collège** ☐

COMPOSITION PRÉCISE DU COLLÈGE : *(cocher la ou les cases correspondant aux personnels inscrits dans le collège électoral sélectionné dans le cadre précédent)*

- **Ouvriers** 1 ☐
- **Employés** 2 ☐
- **Techniciens** 3 ☐
- **Agents de maîtrise** 4 ☐
- **Ingénieurs** 5 ☐
- **Cadres** 6 ☐
- **Autres :** *(préciser)* _____ 7 ☐

Ex : journalistes, pilotes…

(III) RÉSULTATS DU 1ER TOUR DES ÉLECTIONS (TITULAIRES)

Date du 1er tour (JJ/MM/AAAA) : ⌊⌊/⌊⌊/⌊⌊⌊⌊
Horaire d'ouverture du scrutin : ⌊⌊h⌊⌊ Horaire de clôture du scrutin : ⌊⌊h⌊⌊
Y a-t-il eu carence de candidatures dans ce collège : (cocher) Non ☐ Oui ☐

A. Nombre d'électeurs inscrits — A = _____
B. Nombre de votants — B = _____
C. Bulletins blancs ou nuls — C = _____
D. Suffrages valablement exprimés (B - C) — D = _____

Le quorum a-t-il été atteint ?

$QUORUM = E = \frac{A}{2} - \frac{\quad}{2} - \quad$

☐ Non si D est inférieur à E
☐ Oui si D est supérieur ou égal à E

Nombre de listes présentées au premier tour : L = ⌊⌊
Nombre de sièges à pourvoir pour le collège : P = ⌊⌊
Quotient électoral (2 décimales) :

$Q = \frac{D}{P} - \frac{\quad}{\quad} =$

NOMS et PRÉNOMS des candidats groupés par liste (sauter une ligne entre chaque liste). Les noms des candidats élus doivent être soulignés.	Renseignez les colonnes 1 à 4, même si le quorum n'est pas atteint					Ne renseignez pas les colonnes 5 à 13 si le quorum n'est pas atteint								
	Sexe H ou F	Nom des syndicats et/ou des listes communes	Nom de l'organisation syndicale d'affiliation du syndicat, telle qu'elle figure dans le dépôt de la liste des candidatures	Nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste (total = D)	Nombre de voix obtenues par chaque candidat	Total des voix recueillies par les candidats de chaque liste T	Nombre de candidats présentés par chaque liste N	Moyenne des voix de chaque liste $V = \frac{T}{N}$ (2 décimales)	Nombre de sièges attribués à chaque liste selon la règle du quotient $K = \frac{V}{Q}$	Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : pour chaque liste, inscrire successivement les valeurs du rapport $\frac{V}{K+1}$ jusqu'à l'attribution de tous les sièges (2 décimales)			ÉLUS Porter la mention «Oui» ou «Non»	Nombre d'élus par liste
	1	2a	2b	3	4	5	6	7	8	1er siège 9	2ème siège 10	3ème siège 11	12	13

(IV) Signature obligatoire de chacun des membres du bureau de vote pour le 1er tour :

Nom et prénom	Signature

(V) Si une ou plusieurs listes communes (ententes syndicales) se sont présentées au 1er tour, indiquez pour chacune :

Nom de la liste commune	Nom des syndicats entrant dans cette liste	Nom des organisations syndicales d'affiliation aux syndicats	Répartition des suffrages entre organisations (en %)

Feuillet n° __ / __

Dans le cas où la taille du présent imprimé ne permettrait pas de faire apparaître l'ensemble des listes des candidats, il conviendrait d'annexer un second feuillet en y rappelant l'identification de l'entreprise et du collège et en faisant apparaître la mention «suite».

CERFA 2/3

RÉSULTATS DU 2ème TOUR DES ÉLECTIONS (TITULAIRES)

(VI) RÉSULTATS CONCERNANT LE 2ème TOUR

Date du 2ème tour (JJ/MM/AAAA) : ___ / ___ / _____

Horaire d'ouverture du scrutin: ___ ___ Horaire de clôture du scrutin: ___ ___

Y a-t-il eu carence de candidatures dans ce collège? (cocher) ☐ Non ☐ Oui

A. Nombre d'électeurs inscrits A = _____

B. Nombre de votants B = _____

C. Bulletins blancs ou nuls C = _____

D. Suffrages valablement exprimés (B - C) D = _____

Nombre de listes présentées au deuxième tour L = ___

Nombre de sièges restant à pourvoir pour le collège P = ___

Quotient électoral (2 décimales)

$G = \frac{D}{P} = \frac{\quad}{\quad} =$

Sexe H ou F	Nom des syndicats et/ou listes communes et/ou candidats libres	Nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste (total égal à D)	Nombre de voix obtenues par chaque candidat	Total des voix recueillies par les candidats de chaque liste T	Nombre de candidats présentés par chaque liste N	Moyenne des voix de chaque liste $V = \frac{T}{N}$ (2 décimales)	Nombre de sièges attribués à chaque liste selon la règle du quotient $K = \frac{V}{G}$	Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : pour chaque liste, inscrire successivement les valeurs du rapport $\frac{V}{K+1}$ jusqu'à l'attribution de tous les sièges (2 décimales)			ÉLUS Porter la mention «Élu» ou «Élus»	Nombre d'élus par liste	NOMS et PRÉNOMS des candidats groupés par liste (sauter une ligne entre chaque liste). Les noms des candidats élus doivent être soulignés.
								1er siège	2ème siège	3ème siège			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	

Dans le cas où la taille du présent imprimé ne permettrait pas de faire apparaître l'ensemble des listes des candidats, il conviendrait d'annexer un second feuillet en y rappelant l'identification de l'entreprise et du collège et en faisant apparaître la mention «suite»

(VII) **Signature obligatoire** de chacun des membres du bureau de vote pour le 2ème tour :

Nom et prénom	Signature

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT (suite du recto)

(VIII) **Liste des SIRET** des autres établissements concernés par l'élection actuelle :

(IX) **PERSONNE À CONTACTER DANS L'ENTREPRISE :**
(pour information complémentaire sur ce procès-verbal)

Nom :

Prénom :

Fonction dans l'entreprise :

N° de téléphone :

N° de télécopie :

Adresse courriel :

(X) **CACHET DE L'ENTREPRISE**
(Obligatoire)

Feuillet n° __ / __

CERFA 3/3

Notice relative au remplissage des PV des élections professionnelles

7 RAPPELS IMPORTANTS POUR BIEN REMPLIR VOTRE FORMULAIRE

Les procès-verbaux des élections contribuent au calcul de l'audience syndicale, au niveau de l'entreprise, de la convention collective de branche et au niveau national interprofessionnel.

Afin qu'il soit correctement pris en compte, un procès-verbal est établi pour chaque collège.

Par ailleurs, les points suivants appellent une attention particulière :

1

A l'issue des élections, transmettez dans les 15 jours :

- 1 exemplaire du procès-verbal au centre de traitement du ministère chargé du travail (le CTEP)
- 1 copie du procès-verbal à chaque syndicat ayant présenté une liste de candidats et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral.

Si un 2ème tour d'élection a lieu, attendez la fin de ce 2ème tour pour transmettre vos procès-verbaux.

Rappel, l'adresse du CTEP :

CTEP
TSA 79104
76934 ROUEN CEDEX 9

2

Renseignez toujours le numéro de SIRET de l'établissement où s'est déroulée l'élection dans le cadre (I) et les autres SIRET dans le cadre (VIII) si d'autres établissements sont concernés par l'élection.

3

L'IDCC doit être impérativement renseigné dans le cadre (I). Ce code à 4 chiffres (ex : 1234) définit :

- Par principe, la convention collective de branche appliquée à l'établissement ou à l'entreprise,
- A défaut, la convention d'entreprise ou le statut de l'entreprise.

En cas de doute, consultez le site elections-professionnelles.travail.gouv.fr rubrique 'Aide à la saisie'.

Si plusieurs IDCC s'appliquent à l'établissement, l'IDCC majoritaire, c'est-à-dire couvrant le plus grand nombre de salariés de l'établissement doit être renseigné.

Si l'établissement n'est pas couvert par une convention collective, inscrivez le code 9999

4

S'il y a eu carence de syndicats candidats au 1er tour de votre élection, cochez « OUI » dans le cadre (III) à la question « Y a-t-il eu carence de candidatures ? »

Attention : en cas de carence de candidatures au 1er tour et de tenue d'un 2ème tour de scrutin, reportez les résultats de ce 2ème tour de scrutin sur la 2ème page du formulaire.

S'il y a eu carence totale de candidatures constatée à la fois au 1er et au 2ème tour des élections professionnelles et que l'institution n'a pas pu être mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence, disponible sur le site, doit être établi et adressé au CTEP ainsi qu'à votre inspection du travail (la transmission à l'inspection du travail n'est désormais uniquement attendue que dans ce cas de carence totale).

5

Dans les résultats du 1er tour, à la suite du nom d'un syndicat en colonne 2a, précisez le cas échéant son organisation syndicale d'affiliation en colonne 2b du tableau, telle qu'indiquée dans la liste de candidatures déposée par le syndicat. Cette information est essentielle pour la prise en compte des suffrages dans les branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel.

6

Dans les résultats du 1er tour, vérifiez que la somme des bulletins recueillis par les listes syndicales en colonne 3 du tableau est bien égale au total des suffrages valablement exprimés de la ligne « D ».

Exemple : Liste « A » recueille 10 suffrages, liste « B » recueille 20 suffrages, liste « C » recueille 15 suffrages, alors le nombre de suffrages valablement exprimés « D » doit être égal à 45.

Ne pas confondre la colonne 3 qui présente les résultats obtenus par les listes syndicales avec la colonne 4 où sont renseignées les voix obtenues par chaque candidat, susceptibles d'être inférieures à celles de la liste en raison des possibilités de raturage.

7

Si le procès-verbal est établi par le bureau de vote dans le cadre d'un système de vote électronique, toutes les informations demandées dans le Cerfa doivent y figurer, et notamment :

- Le code IDCC de convention collective en cadre (I)
- Les informations sur les collèges électoraux que comporte votre élection et leur composition (ouvriers, employés, techniciens…) en cadre (II)
- L'emplacement réservé aux signatures des membres du bureau de vote, cadres (IV) et (VII)
- L'emplacement du cachet de votre entreprise, cadre (X)

Il est recommandé d'utiliser l'outil d'aide à la saisie des procès-verbaux sur :

http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Une notice complète et un PV modèle peuvent également y être téléchargés.

NOTE EXPICATIVE 1/2

Ministère du Travail

Notice applicable aux élections organisées à compter du 1er janvier 2018

Notice relative au remplissage des PV des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique

cerfa N°51165#07

Les entreprises d'au moins 11 salariés sont dans l'obligation d'organiser périodiquement l'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ; elles sont tenues d'établir à cette occasion des PV d'élections suivant les modèles aux normes *cerfa* proposés par le ministère.

Une fois renseignés, tous les procès-verbaux doivent être **impérativement transmis par voie postale** en :

➔ **1 exemplaire** au Centre de Traitement des Elections Professionnelles à l'adresse suivante :

CTEP - TSA 79104 - 76934 ROUEN CEDEX 9

Cet **exemplaire est à transmettre dans les 15 jours** qui suivent l'élection

➔ **La transmission doit s'effectuer globalement à la fin de l'élection (1 ou 2 tours) pour l'ensemble des collèges.**

1 copie du procès-verbal d'élection doit être transmise dans les meilleurs délais à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral au sein de votre établissement

CONSIGNES ET CONSEILS POUR RENSEIGNER LES PROCES-VERBAUX D'ELECTIONS PROFESSIONNELLES

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Vous devez établir **1 procès-verbal par collège et par catégorie titulaire ou suppléant**, en distinguant au recto les résultats concernant le 1er tour et au verso les résultats concernant le 2ème tour, le cas échéant.

Attention : les signatures des membres du bureau de vote et le cachet de l'entreprise doivent toujours être remplis.

Un PV modèle est disponible sur le site des élections professionnelles.

(I) IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

SIRET de l'établissement : Il permet d'identifier l'établissement dans lequel s'est déroulée l'élection. Si l'élection concerne les salariés de plusieurs établissements, les SIRET de ces autres établissements doivent impérativement être renseignés au verso du PV, dans le cadre (VIII) réservé à cet effet.

Numéro de convention collective (IDCC) : Il est composé de 4 chiffres (ex. : 1234) et correspond :

- Par principe à la convention collective de branche appliquée à l'établissement ou à l'entreprise
- A défaut à la convention collective de l'entreprise ou au statut de l'entreprise.

Attention :

- Ce numéro est obligatoire sur chaque PV, il permet de rattacher les résultats de l'élection à la branche professionnelle concernée.
- Il ne faut pas confondre ce numéro avec le numéro de brochure de la convention collective, ni avec le code NAF / APE attribué par l'INSEE.

En cas de doute sur ce numéro, plusieurs sources d'informations sont disponibles :

- Le site www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr, rubrique 'Trouver un IDCC'
- La liste des conventions collectives et de leur code IDCC, téléchargeable sur le site du ministère chargé du travail (au format PDF ou tableur).
- La brochure de la convention collective, qui indique, notamment en couverture, le code IDCC à rapporter.

Par exemple, pour la ***convention collective nationale de la coiffure (...)*** du 10 juillet 2006 :

- le numéro de convention collective ou **IDCC** est le numéro **2596**, numéro à reporter sur le PV,
- le numéro de **brochure** est le numéro 3159,
- le code APE applicable est le numéro 9602 A.

Si plusieurs IDCC s'appliquent à votre établissement, l'IDCC majoritaire, c'est-à-dire celui couvrant le plus grand nombre de salariés de l'établissement, tous collèges confondus, doit être renseigné.

Si votre établissement n'est pas couvert par une convention collective de branche, inscrivez le code 9999 dans la zone IDCC.

Élection partielle : Il est primordial de cocher la case 'Élection partielle' si l'élection communiquée via le procès-verbal ne vise à ne renouveler qu'une partie des membres du comité social et économique.

(II) COLLÈGE CONCERNÉ

Il est indispensable de renseigner les 2 cadres de cette rubrique : aussi bien celui de gauche indiquant le collège électoral, que celui de droite qui porte sur la composition précise du collège.

Si aucun collège légal ne correspond au collège ciblé par le PV, cochez la case « Autre » pour le collège électoral dans la partie de gauche et inscrivez en toutes lettres sa composition dans la partie de droite.

La rubrique « Composition précise du collège » permet de détailler la répartition des salariés, décidée dans le protocole d'accord préélectoral, par l'autorité administrative ou par l'employeur, dans les grandes catégories de personnel définies légalement : ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres.

Exemple : les techniciens de niveaux I à III ont été répartis dans le 1er collège en raison de la nature de leurs fonctions réellement exercées. Ils sont donc assimilés à des ouvriers ou employés. Par conséquent, dans la rubrique « Dénomination du collège électoral », la case 1er collège doit être cochée et dans la rubrique « Composition précise du collège », la case « Ouvriers » ou « Employés » doit être cochée, et non pas celle de « Techniciens ».

Le collège unique est possible :

- lorsque l'établissement n'élit qu'un seul titulaire et un seul suppléant,
- si un accord le prévoit et que le nombre d'ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés est inférieur à 25 à la date des élections, sauf stipulation conventionnelle prévoyant un nombre inférieur.

NOTE EXPICATIVE 2/2

Notice applicable aux élections organisées à compter du 1er janvier 2018

Notice relative au remplissage des PV des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique

cerfa N°51165#07

(III) RÉSULTATS CONCERNANT LE 1er TOUR

Les résultats du 1er tour permettent de déterminer les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel.

Veillez à rédiger de façon très lisible :

- en colonne 2a : la désignation des syndicats ou listes candidates,
- en colonne 2b : leur éventuel syndicat professionnel ou interprofessionnel (organisation de branche, confédération) d'affiliation,
- en colonne 3 : le nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste.

Attention : Il est impératif de renseigner le syndicat professionnel ou interprofessionnel d'affiliation indiqué lors du dépôt de la liste de candidatures par le syndicat. En l'absence d'indication lors de ce dépôt, le syndicat d'affiliation ne recueillera pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience, que ce soit au niveau de la branche professionnelle ou au niveau national interprofessionnel.

Si le quorum n'est pas atteint, il convient de cocher la case correspondante.

Les résultats du premier tour doivent être complétés quel que soit le nombre de votants.

Si le quorum n'a pas été atteint, il n'est cependant pas nécessaire de remplir les colonnes 5 à 13 sur la première page du PV (premier tour).

(III) RÉSULTATS CONCERNANT LE 1er TOUR et (VI) RÉSULTATS CONCERNANT LE 2ème TOUR

Cas particulier des listes communes (ententes syndicales) :
Si une ou plusieurs listes communes ont été déposées, il convient de l'indiquer précisément dans le tableau (V) figurant au recto. La répartition des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les syndicats concernés lors du dépôt de leur liste. À défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

Pour les résultats de l'élection, l'onglet 'dépouillement et proclamation des résultats' dans la rubrique 'Organiser mes élections' du site dédié aux élections professionnelles vous aidera à comprendre les différentes colonnes du PV et à les remplir.

NB : Le mode de calcul est explicité en en-tête de chaque colonne.

Si plusieurs pages sont nécessaires pour renseigner les résultats, mentionnez distinctement le numéro de feuillet sur l'ensemble des formulaires et la mention suite à partir du 2ème feuillet en rappelant la mention de l'établissement et du collège concernés.

En cas de carence totale, c'est-à-dire lorsqu'aucun candidat n'a pu être élu (carence de candidats au 1er et au 2ème tour pour les titulaires et suppléants de tous les collèges ou, dans les entreprises de 11 à 20 salariés, carence de candidats à l'issue d'un délai 30 jours à compter de l'information du personnel par tout moyen de l'organisation des élections par l'employeur), un procès-verbal de carence totale doit être établi et transmis par l'établissement au Centre de Traitement des Elections Professionnelles (cf. adresse dans l'encadré, page 1) et aux agents de contrôle de l'inspection du travail, dans un délai de 15 jours.

(IV) et (VII) SIGNATURES et (X) CACHET

➢ 3 conditions essentielles pour la validité du procès-verbal.

Pour être **valide** le procès-verbal doit être **signé** dans les cadres (IV) et (VII) (le cas échéant, si un 2ème tour est organisé) par les membres du bureau de vote (habituellement composé de 3 personnes). Les noms, prénoms des membres du bureau de vote et, le cas échéant, les noms, prénoms et l'organisation syndicale des délégués de liste doivent être renseignés.

Le **cachet de l'entreprise** est également **obligatoire** dans le cadre (X) pour que le procès-verbal soit valide.

(IX) PERSONNE À CONTACTER DANS L'ENTREPRISE

Indiquez les coordonnées de la personne à contacter pour information complémentaire ou correction d'irrégularités.

Ces coordonnées permettront aux agents du Centre de Traitement des Elections Professionnelles de prendre contact avec votre entreprise, par téléphone, par courriel ou bien encore par courrier.

TRANSMISSION DES DOCUMENTS

Dans les quinze jours suivant l'élection, un exemplaire est envoyé au Centre de Traitement des Elections Professionnelles dont l'adresse figure en page 1 de la présente notice.

La transmission doit s'effectuer globalement à l'issue de l'élection pour l'ensemble des collèges et les deux tours et non séparément après chaque tour.

EXEMPLE : votre établissement compte 2 collèges d'électeurs, chacun avec un vote titulaires et un vote suppléants, vous devez alors envoyer quatre procès-verbaux :

- *2 PV CSE titulaires : un 1er collège et un 2ème collège*
- *2 PV CSE suppléants : un 1er collège et un 2ème collège*

Il est également obligatoire de transmettre, dès la proclamation des résultats, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés et aux organisations syndicales de salariés ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

EXEMPLE CERFA REMPLI 1/2

A L'ISSUE DE L'ÉLECTION, L'EMPLOYEUR DOIT TRANSMETTRE *(dans les 15 jours)* :

☞ **1** exemplaire du procès-verbal d'élection au centre de traitement des élections professionnelles à l'adresse suivante :

CTEP
TSA 79104
76934 ROUEN CEDEX 9

☞ **1** copie du procès-verbal d'élection à chaque syndicat ayant présenté une liste de candidats et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL

PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE MEMBRES TITULAIRES

cerfa n° 15822*01

CSE
EL 05

Chaque collège électoral doit faire l'objet d'un procès-verbal distinct.
Il est recommandé d'utiliser l'outil d'aide à la saisie des procès-verbaux sur **www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr**
Une notice expliquant le renseignement des procès-verbaux d'élections professionnelles peut également y être téléchargée

(I) ÉTABLISSEMENT DANS LEQUEL S'EST DÉROULÉE L'ÉLECTION

SIRET de l'établissement : 0,0,0 | 0,0,0 | 0,0,0 | 0,0,0,0,0
Raison sociale : Société Lefebvre
Adresse : 1 rue du pont
bâtiment A
Code postal : 6,9,0,0,1 Ville : LYON
Numéro de convention collective (IDCC) : 0,8,4,3 ***Mention indispensable***
Autres établissements concernés par l'élection : *Liste à compléter au verso cadre* (VII)

INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION DONNANT LIEU À PROCÈS-VERBAL

Durée du mandat des élus : 4 années ou bien ___ mois (si élection partielle)
Nombre total de collèges électoraux que comporte votre élection CSE : 2
S'agit-il d'une élection partielle (si **Oui**, cochez la case) : ☐
(suite au verso, cadres (IX) et (X)

INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION PRÉCÉDENTE

Date du précédent scrutin (JJ/MM/AAAA) : 0,3 / 0,1 / 2,0,1,4
SIRET déclaré lors de la précédente élection professionnelle, si différent : ___ ___ ___ ___ ___

(II) COLLÈGE CONCERNÉ

DÉNOMINATION DU COLLÈGE ÉLECTORAL : ***Ne cocher qu'une case***

- **Collège unique** ☐
- **1er collège :** ouvriers, employés ☒
- **2ème collège :** techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres ☐
- **3ème collège :** ingénieurs et cadres ☐
- **Autre collège** ☐

COMPOSITION PRÉCISE DU COLLÈGE : *(cocher la ou les cases correspondant aux personnels inscrits dans le collège électoral sélectionné dans le cadre précédent)*

Ouvriers	1	☒
Employés	2	☒
Techniciens	3	☐
Agents de maîtrise	4	☐
Ingénieurs	5	☐
Cadres	6	☐
Autres : (préciser)	7	☐

Ex : journalistes, pilotes...

(III) RÉSULTATS DU 1er TOUR DES ÉLECTIONS

Date du 1er tour (JJ/MM/AAAA) : 0,3 / 0,1 / 2,0,1,8
Horaire d'ouverture du scrutin : 0,8,0,0 Horaire de clôture du scrutin : 1,6,0,0
Y a-t-il eu carence de candidatures dans ce collège : (cocher) Non ☒ Oui ☐

A. Nombre d'électeurs inscrits	A =	27
B. Nombre de votants	B =	25
C. Bulletins blancs ou nuls	C =	5
D. Suffrages valablement exprimés (B - C)	D =	20

Le quorum a-t-il été atteint ?

$QUORUM = E = \frac{A}{2} = \frac{27}{2} = 13.50$

☐ Non si **D** est inférieur à **E**
☒ Oui si **D** est supérieur ou égal à **E**

Nombre de listes présentées au premier tour : L = 2
Nombre de sièges à pourvoir par le collège : P = 2
Quotient électoral (2 décimales) :

$G = \frac{D}{P} = \frac{20}{2} = 10.00$

MT1

NOMS et PRÉNOMS des candidats groupés par liste *(sauter une ligne entre chaque liste)*. Les noms des candidats élus doivent être soulignés.	Sexe H ou F (1)	Nom des syndicats et/ou des listes communes (2a)	Nom de l'organisation syndicale d'affiliation du syndicat, telle qu'elle figure dans le dépôt de la liste des candidatures (2b)	Nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste (total = D) (3)	Nombre de voix obtenues par chaque candidat (4)	Total des voix recueillies par les candidats de chaque liste T (5)	Nombre de candidats présentés par chaque liste N (6)	Moyenne des voix de chaque liste $V = \frac{T}{N}$ (2 décimales) (7)	Nombre de sièges attribués à chaque liste selon la règle du quotient $K = \frac{V}{G}$ (8)	Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : pour chaque liste, inscrire successivement les valeurs du rapport $\frac{V}{K+1}$ jusqu'à l'attribution de tous les sièges (2 décimales) 1er siège (9)	2ème siège (10)	3ème siège (11)	ÉLUS Porter la mention «Élu» ou «Élues» (12)	Nombre d'élus par liste (13)
A Mme	F	SYNDICAT 1	confédération 1	12	12	23	2	11.50	1	5.75			Élue	1
B M.	H	SYNDICAT 1	confédération 1	12	11	23	2	11.50	1	5.75				1
C M.	H	SYNDICAT 2	confédération 2	8	8	16	2	8.00	0	8.00			Élu	1
D Mme	F	SYNDICAT 2	confédération 2	8	8	16	2	8.00	0	8.00				1

(IV) Signature obligatoire de chacun des membres du bureau de vote pour le 1er tour :

Nom et prénom	Organisation syndicale (le cas échéant)	Signature
Tableau à remplir et signer impérativement par les membres du bureau de vote		

(V) Si une ou plusieurs listes communes (ententes syndicales) se sont présentées au 1er tour, indiquez pour chacune :

Nom de la liste commune	Nom des syndicats entrant dans cette liste	Nom des organisations syndicales d'affiliation aux syndicats	Répartition des suffrages entre organisations (en %)

Feuillet n° 01 / 02

Dans le cas où la taille du présent imprimé ne permettrait pas de faire apparaître l'ensemble des listes des candidats, il conviendrait d'annexer un second feuillet en y rappelant l'identification de l'entreprise et du collège et en faisant apparaître la mention «suite».

PROJET

EXEMPLE CERFA REMPLI 2/2

RÉSULTATS DU 2ème TOUR DES ÉLECTIONS

MT2

(VI) RÉSULTATS CONCERNANT LE 2ème TOUR

Date du 2ème tour (JJ/MM/AAAA) : ../../....

Horaire d'ouverture du scrutin: ..h..

Horaire de clôture du scrutin: ..h..

Y a-t-il eu carence de candidatures dans ce collège? (cocher) ☐ Non ☐ Oui

A. Nombre d'électeurs inscrits — A = _____

B. Nombre de votants — B = _____

C. Bulletins blancs ou nuls — C = _____

D. Suffrages valablement exprimés (B - C) — D = _____

Nombre de listes présentées au deuxième tour — L = ..

Nombre de sièges à pourvoir per le collège — P = ..

Quotient électoral (2 décimales)

$G = \frac{D}{P} = \_\_\_ = \_\_\_$

Sexe H ou F (1)	Nom des syndicats et/ou listes communes et/ou candidats libres (2)	Nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste (total égal à D) (3)	Nombre de voix obtenues par chaque candidat (4)	Total des voix recueillies par les candidats de chaque liste T (5)	Nombre de candidats présentés par chaque liste N (6)	Moyenne des voix de chaque liste $V = \frac{T}{N}$ (3 décimales) (7)	Nombre de sièges attribués à chaque liste selon la règle du quotient $K = \frac{V}{G}$ (8)	Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : pour chaque liste, inscrire successivement les valeurs du rapport $\frac{V}{K+1}$ jusqu'à l'attribution de tous les sièges (2 décimales) 1er siège (9)	2ème siège (10)	3ème siège (11)	ÉLUS Porter la mention «Elu» ou «Elue» (12)	Nombre d'élus par liste (13)	NOMS et PRÉNOMS des candidats groupés par liste (sauter une ligne entre chaque liste). Les noms des candidats élus doivent être soulignés.

Dans le cas où la taille du présent imprimé ne permettrait pas de faire apparaître l'ensemble des listes des candidats, il conviendrait d'annexer un second feuillet en y reportant l'identification de l'entreprise et du collège et en faisant apparaître la mention «suite»

(VII) Signature obligatoire de chacun des membres du bureau de vote pour le 2ème tour :

Nom et prénom	Organisation syndicale (le cas échéant)	Signature

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT (suite du recto)

(VIII) Liste des SIRET des autres établissements concernés par l'élection actuelle :

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

(IX) PERSONNE À CONTACTER DANS L'ENTREPRISE :
(pour information complémentaire sur ce procès-verbal)

Nom : Durant

Prénom : Ghislaine

Fonction dans l'entreprise :
Responsable RH

N° de téléphone :

N° de télécopie :

Adresse courriel :
ghislaine.durant@societelefebvre.fr

(X) CACHET DE L'ENTREPRISE
(Obligatoire)

Feuillet n° 02 / 02

PROPOSITION

PV DE CARENCE

A L'ISSUE DE L'ÉLECTION, L'EMPLOYEUR DOIT TRANSMETTRE *(dans les 15 jours)* :

☞1 exemplaire du procès-verbal de carence au centre de traitement des élections professionnelles, à l'adresse suivante :

CTEP
TSA 70104
76934 ROUEN CEDEX 9

☞1 exemplaire du procès-verbal de carence à l'agent de contrôle de l'inspection du travail

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTERE DU TRAVAIL

PROCÈS-VERBAL DE CARENCE POUR TOUS LES COLLÈGES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Il est recommandé de lire la notice d'accompagnement et de consulter les informations sur www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr (informations pratiques / formulaires).

cerfa n° 15248 *04

CAR
EL 01

Attention :
L'obligation de rédiger le présent document est limitée au cas où la carence de candidatures a été constatée à la fois aux 1er et 2ème tours des élections professionnelles – titulaires et suppléants – et que l'institution n'a pas pu être mise en place ou renouvelée.

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT DANS LEQUEL S'EST DEROULÉE L'ÉLECTION

SIRET de l'établissement : ⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋

SIRET déclaré lors de la précédente élection professionnelle, si différent : ⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋

Raison sociale : _____

Adresse : _____

_____

Code postal : ⌊⌊⌊⌊⌊⌋⌋⌋⌋⌋ Ville : _____

Numéro de convention collective (IDCC) : ⌊⌊⌊⌊⌋⌋⌋⌋ *Mention indispensable*

SIRET des autres établissements concernés par l'élection actuelle (le cas échéant) :

⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋
⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋
⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋
⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋
⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋
⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋
⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋
⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋
⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋
⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋⌋

INFORMATIONS GÉNÉRALES RELATIVES À L'ÉLECTION

Nombre d'électeurs inscrits : ⌊⌊⌊⌊⌊⌋⌋⌋⌋⌋

Durée de mandat des élus : _____ ans

Les salariés ont été informés le _____, que des élections seraient organisées le _____.

ⓘ **Si votre entreprise emploie de 11 à 20 salariés et aucun salarié ne s'est porté candidat dans un délai de 30 jours**, renseignez le présent cadre :

Aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans le délai de 30 jours à compter de l'information du personnel de l'organisation des élections par l'employeur prévue par l'article L. 2314-4, soit avant le _____.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-5 alinéa 5, aucune élection n'a été organisée.

OU

ⓘⓘ **Si une élection a été organisée et qu'il y a eu carence de candidature**, renseignez le cadre suivant :

Le _____, conformément aux dispositions des alinéas 1 à 4 de l'article L. 2314-5 du code du travail, les organisations syndicales intéressées ont été invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats.

Ces invitations ont été portées à la connaissance des organisations syndicales pour une première réunion de négociations fixée au _____.

Aucune liste de candidats n'a été présentée au premier tour qui s'est déroulé le _____ et il a été procédé à l'organisation du deuxième tour le _____.

Il est constaté qu'au jour du deuxième tour, aucune candidature n'a été présentée.

En conséquence, est dressé le présent procès-verbal de carence, conformément à l'article L. 2314-9 du code du travail.

À _____ Le _____ Signature du chef de l'établissement ou de l'entreprise	**PERSONNE À CONTACTER DANS L'ENTREPRISE :** *(pour information complémentaire sur ce procès-verbal)* Nom : Prénom : Fonction dans l'entreprise : N° de téléphone : N° de télécopie : Adresse courriel :	**CACHET DE L'ENTREPRISE (Obligatoire) :**

6 mois après l'établissement d'un procès-verbal de carence, il est possible de demander l'ouverture de nouvelles élections.

EXEMPLE DE RESULTATS 1ER COLLEGE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL

PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE MEMBRES TITULAIRES

cerfa N° 15822*02

CSE
EL 05

Chaque collège électoral doit faire l'objet d'un procès-verbal distinct.
Il est recommandé d'utiliser l'outil de saisie et de télétransmission des procès-verbaux d'élection sur le site **elections-professionnelles.travail.gouv.fr**

A L'ISSUE DE L'ÉLECTION, L'EMPLOYEUR DOIT TRANSMETTRE :

(dans les 15 jours) :

☞ **1 exemplaire du procès-verbal d'élection au centre de traitement des élections professionnelles à l'adresse suivante :**

CTEP
TSA 79104
76934 ROUEN CEDEX 9

(dans les meilleurs délais) :

☞ **1 copie du procès-verbal d'élection à chaque syndicat ayant présenté une liste de candidats et/ ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral**

(I) ÉTABLISSEMENT DANS LEQUEL S'EST DEROULÉE L'ÉLECTION

SIRET de l'établissement : 0 0 0 | 0 0 0 | 0 0 0 | 0 0 0 0 0

Raison sociale : SOCIETE DUPOND

Adresse : 1 RUE DE L'INCONNU

Code postal : 0 0 0 0 0 | Ville :

Numéro de convention collective (IDCC) : 0 0 0 0 ***Mention indispensable***

Autres établissements concernés par l'élection : *Liste à compléter au verso cadre* (VIII)

INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION DONNANT LIEU À PROCÈS-VERBAL

Durée du mandat des élus : ___ années ou bien ___ mois (si élection partielle)

Nombre total de collèges électoraux que comporte votre élection CSE : ___

S'agit-il d'une élection partielle (si **Oui**, cochez la case) : ☐

(suite au verso, cadres (IX) ***et*** (X)***)***

INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION PRÉCÉDENTE

Date du précédent scrutin (JJ/MM/AAAA) : ___/___/_____

SIRET déclaré lors de la précédente élection professionnelle, si différent : _____

(II) COLLÈGE CONCERNÉ

DÉNOMINATION DU COLLÈGE ÉLECTORAL : ***Ne cocher qu'une case***

- **Collège unique** ☐
- **1er collège :** ouvriers, employés ☐
- **2ème collège :** techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres ☐
- **3ème collège :** ingénieurs et cadres ☐
- **Autre collège** ☐

COMPOSITION PRÉCISE DU COLLÈGE : *(cocher la ou les cases correspondant aux personnels inscrits dans le collège électoral sélectionné dans le cadre précédent)*

Ouvriers	1	☑
Employés	2	☐
Techniciens	3	☐
Agents de maîtrise	4	☐
Ingénieurs	5	☐
Cadres	6	☐
Autres : *(préciser)*	7	☐

Ex : journalistes, pilotes…

(III) RÉSULTATS DU 1ER TOUR DES ÉLECTIONS (TITULAIRES)

Date du 1er tour (JJ/MM/AAAA) : ___/___/_____

Horaire d'ouverture du scrutin: __h__ Horaire de clôture du scrutin: __h__

Y a-t-il eu carence de candidatures dans ce collège : (cocher) Non ☐ Oui ☐

A. Nombre d'électeurs inscrits	**A =** 50
B. Nombre de votants	**B =** 50
C. Bulletins blancs ou nuls	**C =** /
D. Suffrages valablement exprimés (**B - C**)	**D =** 50

Le quorum a-t-il été atteint ?

QUORUM = E = $\frac{A}{2} = \frac{50}{2} = 25$

☐ Non si **D** est inférieur à **E**

☐ Oui si **D** est supérieur ou égal à **E**

Nombre de listes présentées au premier tour : **L =** 0 2

Nombre de sièges à pourvoir pour le collège : **P =** 0 4

Quotient électoral (2 décimales) :

$G = \frac{D}{P} = \frac{\quad}{\quad} = 12{,}50$

NOMS et PRÉNOMS des candidats groupés par liste *(sauter une ligne entre chaque liste).* Les noms des candidats élus doivent être soulignés.	**Renseignez les colonnes 1 à 4, même si le quorum n'est pas atteint**					**Ne renseignez pas les colonnes 5 à 13 si le quorum n'est pas atteint**									
	Sexe H ou F	Nom des syndicats et/ou des listes communes	Nom de l'organisation syndicale d'affiliation du syndicat, telle qu'elle figure dans le dépôt de la liste des candidatures	Nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste (total = D)	Nombre de voix obtenues par chaque candidat	Total des voix recueillies par les candidats de chaque liste **T**	Nombre de candidats présentés par chaque liste **N**	Moyenne des voix de chaque liste $V = \frac{T}{N}$ *(2 décimales)*	Nombre de sièges attribués à chaque liste selon la règle du quotient $K = \frac{V}{G}$	Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : pour chaque liste, inscrire successivement les valeurs V du rapport $\frac{V}{K+1}$ jusqu'à l'attribution de tous les sièges (2 décimales)			ÉLUS Porter la mention «Élu» ou «Élue»	Nombre d'élus par liste
										1er siège	2ème siège	3ème siège		
	1	2a	2b	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
		CGT		30									ELU	3
		CFDT		20									ELU	1

(IV) Signature obligatoire de chacun des membres du bureau de vote pour le 1er tour :

Nom et prénom	Signature

(V) Si une ou plusieurs listes communes (ententes syndicales) se sont présentées au 1er tour, indiquez pour chacune :

Nom de la liste commune	Nom des syndicats entrant dans cette liste	Nom des organisations syndicales d'affiliation aux syndicats	Répartitions des suffrages entre organisations (en%)

Feuillet n° __ / __

Dans le cas où la taille du présent imprimé ne permettrait pas de faire apparaître l'ensemble des listes des candidats, il conviendrait d'annexer un second feuillet en y rappelant l'identification de l'entreprise et du collège et en faisant apparaître la mention «suite».

EXEMPLE DE RESULTATS 2E COLLEGE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL

PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE MEMBRES TITULAIRES

cerfa N° 15822*02

CSE
EL 05

Chaque collège électoral doit faire l'objet d'un procès-verbal distinct.
Il est recommandé d'utiliser l'outil de saisie et de télétransmission des procès-verbaux d'élection sur le site **elections-professionnelles.travail.gouv.fr**

A L'ISSUE DE L'ÉLECTION, L'EMPLOYEUR DOIT TRANSMETTRE :

(dans les 15 jours) :

☞ **1 exemplaire du procès-verbal d'élection au centre de traitement des élections professionnelles à l'adresse suivante :**

CTEP
TSA 79104
76934 ROUEN CEDEX 9

(dans les meilleurs délais) :

☞ **1 copie du procès-verbal d'élection à chaque syndicat ayant présenté une liste de candidats et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral**

(I) ÉTABLISSEMENT DANS LEQUEL S'EST DEROULÉE L'ÉLECTION

SIRET de l'établissement : 0 0 0 | 0 0 0 | 0 0 0 | 0 0 0 0 0
Raison sociale : SOCIETE DUPOND
Adresse : 1 RUE DE L'INCONNU
Code postal : 0 0 0 0 0 Ville :
Numéro de convention collective (IDCC) : 0 0 0 0 ***Mention indispensable***
Autres établissements concernés par l'élection : *Liste à compléter au verso cadre* (VIII)

INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION DONNANT LIEU À PROCÈS-VERBAL

Durée du mandat des élus : ___ années ou bien ___ mois (si élection partielle)
Nombre total de collèges électoraux que comporte votre élection CSE : ___
S'agit-il d'une élection partielle (si **Oui**, cochez la case) : ☐
(suite au verso, cadres (IX) et (X))

INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION PRÉCÉDENTE

Date du précédent scrutin (JJ/MM/AAAA) : __ / __ / ____
SIRET déclaré lors de la précédente élection professionnelle, si différent : ____ ____ ____ ____

(II) COLLÈGE CONCERNÉ

DÉNOMINATION DU COLLÈGE ÉLECTORAL : ***Ne cocher qu'une case***

- **Collège unique** ☐
- **1er collège :** ouvriers, employés ☐
- **2ème collège :** techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres ☐
- **3ème collège :** ingénieurs et cadres ☐
- **Autre collège** ☐

COMPOSITION PRÉCISE DU COLLÈGE : *(cocher la ou les cases correspondant aux personnels inscrits dans le collège électoral sélectionné dans le cadre précédent)*

- **Ouvriers** 1 ☐
- **Employés** 2 ☐
- **Techniciens** 3 ☐
- **Agents de maîtrise** 4 ☑
- **Ingénieurs** 5 ☑
- **Cadres** 6 ☑
- **Autres :** *(préciser)* 7 ☐

Ex : journalistes, pilotes…

(III) RÉSULTATS DU 1ER TOUR DES ÉLECTIONS (TITULAIRES)

Date du 1er tour (JJ/MM/AAAA) : __ / __ / ____
Horaire d'ouverture du scrutin : __ : __ Horaire de clôture du scrutin : __ : __
Y a-t-il eu carence de candidatures dans ce collège : (cocher) Non ☐ Oui ☐

A. Nombre d'électeurs inscrits **A =** 25
B. Nombre de votants **B =** 25
C. Bulletins blancs ou nuls **C =** /
D. Suffrages valablement exprimés (**B - C**) **D =** 25

Le quorum a-t-il été atteint ?

$QUORUM = E = \frac{A}{2} = \frac{25}{2} = 12.50$

☐ Non si **D** est inférieur à **E**
☐ Oui si **D** est supérieur ou égal à **E**

Nombre de listes présentées au premier tour : **L =** 0 1
Nombre de sièges à pourvoir pour le collège : **P =** 0 2
Quotient électoral (2 décimales) :

$G = \frac{D}{P} = \frac{\quad}{\quad} = 12,50$

NOMS et PRÉNOMS des candidats groupés par liste *(sauter une ligne entre chaque liste)*. Les noms des candidats élus doivent être soulignés.	**Renseignez les colonnes 1 à 4, même si le quorum n'est pas atteint**					**Ne renseignez pas les colonnes 5 à 13 si le quorum n'est pas atteint**								
	Sexe H ou F	Nom des syndicats et/ou des listes communes	Nom de l'organisation syndicale d'affiliation du syndicat, telle qu'elle figure dans le dépôt de la liste des candidatures	Nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste (total = D)	Nombre de voix obtenues par chaque candidat	Total des voix recueillies par les candidats de chaque liste **T**	Nombre de candidats présentés par chaque liste **N**	Moyenne des voix de chaque liste $V = \frac{T}{N}$ *(2 décimales)*	Nombre de sièges attribués à chaque liste selon la règle du quotient $K = \frac{V}{G}$	Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : pour chaque liste, inscrire successivement les valeurs du rapport $\frac{V}{K+1}$ jusqu'à l'attribution de tous les sièges (2 décimales)			ÉLUS Porter la mention «Élu» ou «Élue»	Nombre d'élus par liste
										1er siège	2ème siège	3ème siège		
	1	2a	2b	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
		CFDT		25									ELU	2

(IV) Signature obligatoire de chacun des membres du bureau de vote pour le 1er tour :

Nom et prénom	Signature

(V) Si une ou plusieurs listes communes (ententes syndicales) se sont présentées au 1er tour, indiquez pour chacune :

Nom de la liste commune	Nom des syndicats entrant dans cette liste	Nom des organisations syndicales d'affiliation aux syndicats	Répartitions des suffrages entre organisations (en%)

Feuillet n° __ / __

Dans le cas où la taille du présent imprimé ne permettrait pas de faire apparaître l'ensemble des listes des candidats, il conviendrait d'annexer un second feuillet en y rappelant l'identification de l'entreprise et du collège et en faisant apparaître la mention «suite».

MODE DE CALCUL DE LA REPRESENTATIVITE

La représentativité se calcule sur l'ensemble des collèges !

	OS	POURCENTAGE	CALCUL	ELUS
1ER COLLEGE	CGT	60%	30 VOIX / 50 VOTANTS * 100	3 ELUS
	CFDT	40%	20 VOIX / 50 VOTANTS * 100	1 ELU

	OS	POURCENTAGE	CALCUL	ELUS
2 COLLEGE	CGT		0	
	CFDT	100%	25 VOIX / 25 VOTANTS * 100	2 ELUS

	OS	POURCENTAGE	CALCUL	ELUS
TOTAL	CGT	40%	30 VOIX / 75 VOTANTS * 100	3 ELUS
	CFDT	60%	(20+25) VOIX / 75 VOTANTS * 100	3 ELUS

Nous pouvons constater que la CGT est arrivée première organisation dans le collège 1, avec 60% du suffrage et 3 élus.

La CGT ne présentant pas de liste sur le 2ème collège, la CFDT obtient donc 100% et prend les 2 sièges.

Sauf que la représentativité se fait sur l'ensemble des deux collèges, et cela redistribue la représentativité.

En effet nous passons de 60% à 40% et la CFDT passe à 60%.

Nous voyons bien dans cet exemple l'intérêt de travailler à la présence dans le second collège et autres.

Quelques éléments juridiques

Note : les articles mentionnés sont ceux relatifs au Code du Travail

MISE EN PLACE ET RENOUVELLEMENT

La mise en place des CSE s'impose dès que l'effectif de 11 salariés équivalents en temps plein à été atteint pendant 12 mois consécutifs (L2311-2), les élections sont organisées par l'employeur, à son initiative ou à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale. Le renouvellement doit se faire quand les mandats arrivent à échéance.

Des élections partielles sont organisées (L2314-10), même si c'est la conséquence d'une annulation pour non-respect des règles relatives à la parité (Conseil constitutionnel, 13 juill. 2018, n° 2018-720) :
• Si un collège électoral n'est plus représenté,
• Si le nombre des membres titulaires est réduit de moitié ou plus.

L'IMPACT SUR LA CGT

Les résultats électoraux permettent de déterminer la représentativité des organisations syndicales au niveau des branches professionnelles (L. 2122-5) ainsi qu'au niveau national et interprofessionnel (L. 2122-9). Il est donc primordial de bien maitriser les différents aspects liés à la mise en place des CSE.

Pour rappel, la mesure de représentativité se calcule uniquement sur les scrutins du premier tour titulaires de l'ensemble des collèges.

LE NIVEAU DE NÉGOCIATION

Les élections des membres du CSE sont organisées au niveau de l'entreprise (L. 2313-1, al. 1). Néanmoins, elles peuvent se faire au niveau de l'établissement ou de l'unité économique et sociale. En l'absence de définition légale, ces deux notions ont été précisées par la jurisprudence.

L'ACCORD DE DÉFINITION DU PÉRIMÈTRE

Un accord d'entreprise, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts (L. 2232-12 al.1).

Il convient de faire un état des lieux ; nombre d'élus et volume d'heures de délégation au niveau du périmètre concerné, et de comparer avec ce qui est proposé.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL - PAP

1. GÉNÉRALITÉ

Lors de la négociation du protocole pré-électoral, il est possible de modifier le nombre de sièges, le volume d'heures de délégation (sous respect de L2314-7, nombre de sièges et volume d'heures de délégation).
Le protocole fait état de :
• La répartition du personnel dans les collèges électoraux,
• La répartition des sièges entre les différentes catégories,
• La proportion de femmes et d'hommes dans chaque collège,
• Les conditions de déroulement du vote électronique,
• Les modalités concernant le déroulement et l'organisation du processus électoral.

2. QUI PARTICIPE À LA NÉGOCIATION ?

Sont invitées à négocier le PAP, les organisations syndicales (L. 2314-5) :
• Reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement,
• Affiliées à une organisation reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel,
• Ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement (au moins deux adhérents)
• Satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

3. LES CONDITIONS DE VALIDITÉ.

La validité du protocole d'accord préélectoral est subordonnée à sa signature :
• Par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;
• Dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (L. 2314-6).

4. LES ACCORDS PÉRIPHÉRIQUES.

Certains accords en lien avec les élections professionnelles mais ne répondant pas aux mêmes critères de validité peuvent faire l'objet de négociations dans le cadre de la mise en place ou du renouvellement des CSE. Ils sont conclus dans le respect des règles de droit commun fixées aux articles L. 2232-12 et suivants du Code du travail.
• L'accord fixant une durée de mandat différente, entre 2 et 4 ans (L2314-34)
• L'accord de mise en place du vote électronique (L2314-26)
• Un accord de reconnaissance d'une UES (union économique et sociale ; L2313-8)

5. LES CAS OÙ L'ACCORD DOIT ÊTRE UNANIME.

• La modification du nombre et de la composition des collèges électoraux (L2314-12).
• L'organisation des élections en dehors du temps de travail (L2314-27)
Concernant ces deux cas ce sont toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise qui doivent être signataires.

LA CONTESTATION DES ÉLECTIONS

Le tribunal compétent pour le contentieux relatif aux élections professionnelles est le tribunal judiciaire.

Certaines irrégularités dans l'organisation et le déroulement du scrutin constituent une cause d'annulation des élections.

La contestation peut émaner de toute personne ayant un intérêt à agir : l'employeur, un électeur, un candidat ou une organisation syndicale.

Le contentieux peut être en lien avec l'électorat (dans les 3 jours à la date de publication de la liste électorale) ou la régularité des élections (délai de 15 jours au lendemain de la proclamation des résultats).

La DREETS est compétente pour les contentieux relatifs à :
• La répartition du personnel dans les collèges électoraux (L2314-13 ; R2314-3)
• La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel (L2314-13 ; R2314-3)
• La fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, leur suppression, lorsque, en l'absence d'accord, l'employeur a procédé unilatéralement à cette fixation ou suppression (L. 2313-5 ; R. 2313-1 et suivants),
• La répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories lorsqu'aucun accord en la matière n'a été signé pour ce qui concerne le CSE central (L. 2316-8 ; R. 2316-2).
Pour les décisions prises par la DREETS, le recours se fait par la saisine du tribunal judiciaire.

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

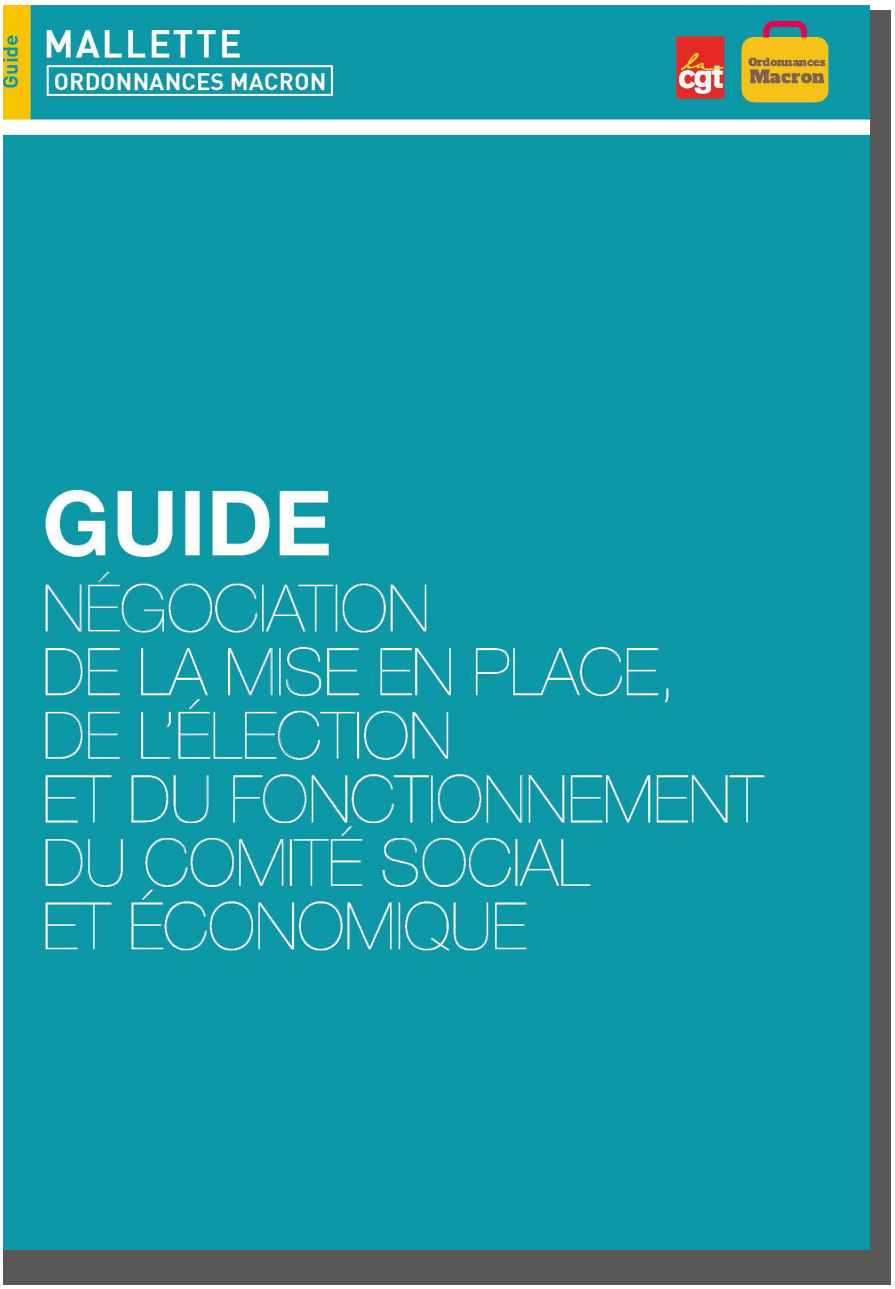
Les représentants de proximité peuvent être mis en place dans le cadre de l'accord qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts (L2313-7 ; L2313-2).
Cet accord prévoit :
- Le nombre de représentants de proximité ;
- Leurs attributions ;
- Les modalités de désignation, de fonctionnement (heures délégation, rembour- sement des frais, etc.) ;
- Les représentants de proximité, élus du CSE ou non, sont des salariés protégés. Ils bénéficient du statut protecteur. Leur licenciement nécessite l'autorisation de l'inspection du travail (articles L. 2411-8, L2411-9). Il en est de même pour les candidats aux fonctions de représentant de proximité.

C'est un accord très important puisqu'il permet une représentation du personnel sur plus de sites.

LE GUIDE CONFÉDÉRAL DU CSE

Vous trouverez ci-dessous le lien (à copier/coller et indiquer dans votre navigateur) vers le guide produit par la Confédération, qui a pour titre :

« Guide de négociation de la mise en place, de l'élection et du fonctionnement du Comité Social et Economique »
https://www.cgt.fr/sites/default/files/2018-11/20181009_MalettreMacro_ MAJV1_Livret_SR.pdf



Votre Fédération a changé d'adresse mail !

N'hésitez pas à nous écrire à
federation@verreceram-cgt.fr