



Rôle de la représentativité syndicale aux élections des instances représentatives du personnel

NOUVEAU : Le blog de la CGT à Nanteau !
<http://cgtcosnanteau.canalblog.com>

Ce tract vous informe du rôle important de la représentativité syndicale au sein de l'entreprise depuis la loi du 20 août 2008 et pourquoi il faut se syndiquer pour se présenter aux élections des instances représentatives du personnel

LA LOI DU 20 AOUT 2008 transpose dans le Code du travail les règles sur la représentativité et la négociation collective, telles que définies par les partenaires sociaux dans leur Position commune du 9 avril 2008.

Cette réforme s'articule autour de trois points clés :

- Elle conforte davantage la légitimité des syndicats de salariés, par la prise en compte dans la détermination de leur représentativité, de leur audience aux élections professionnelles.
- Elle donne une possibilité nouvelle aux syndicats n'ayant pas encore fait la preuve de leur représentativité mais remplissant certains critères, de s'implanter dans les entreprises avec un libre accès au 1er tour des élections professionnelles et la désignation possible d'un représentant de la section syndicale.
- Elle confère une légitimité plus grande aux accords collectifs avec le renforcement du principe majoritaire.

Les Nouveaux critères de la représentativité des syndicats dans l'établissement

1. Le syndicat doit remplir un ensemble de critères :

Pour être considérée comme représentative, une organisation syndicale doit satisfaire à un ensemble de critères cumulatifs. Voici lesquels :

- Le respect de valeurs républicaines, notamment pour garantir la liberté d'opinion, politique philosophique ou religieuse, et le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance.
- L'indépendance, vis-à-vis de l'employeur.
- La transparence financière : ce nouveau critère sera assuré par des règles de certification et de publication des comptes des confédérations, fédérations et unions régionales de syndicats, ainsi que tout syndicat à partir d'un seuil de ressources fixé par décret.
- Une ancienneté d'au moins deux ans (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts) dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise.
- Une audience suffisante aux élections professionnelles (voir ci-dessous). Cette disposition conduira à une appréciation de la représentativité des syndicats à chaque nouvelle élection dans les entreprises et les établissements.
- Une influence, prioritairement caractérisée par l'activité (actions menées par le syndicat) et l'expérience.
- Des effectifs d'adhérents et des cotisations suffisants.

2. Le syndicat doit recueillir au moins 10 % des suffrages au 1er tour des élections

C'est, parmi les critères de représentativité, le critère prépondérant, celui qui, plus que tout autre, fonde, notamment aux yeux de la collectivité des salariés, la légitimité du syndicat dans l'entreprise. Ainsi désormais, dans l'entreprise ou l'établissement, peuvent être considérées comme représentatives, les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants.

Seul le premier tour des élections est pris en compte, que le quorum soit, ou non, atteint ; si le quorum n'est pas atteint, ce premier tour doit donc être dépouillé, afin de servir à la mesure de l'audience des organisations syndicales.

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés doit se faire sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

3. Qui doit être convoqué pour la négociation de l'accord préélectoral ?

Désormais, l'employeur doit inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral :

- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

4. Qui peut être présenté comme candidat au 1er tour des élections ?

Désormais, la validité des principales clauses du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à une double condition de majorité, en nombre et en suffrages : Désormais, le premier tour du scrutin des élections professionnelles est ouvert à toutes les organisations syndicales sous réserve qu'elles respectent les conditions minimales qui s'appliquent aux organisations invitées à négocier le protocole préélectoral.

Se syndiquer à la CGT :

A quoi sert la cotisation syndicale :

La cotisation irrigue l'ensemble des structures de la CGT, du syndicat qui mène l'action dans l'établissement, à la confédération. Elle sert à financer leur activité et leur fonctionnement, à animer, à développer et à renforcer toute l'action de la CGT.

Être syndiqué(e) à la CGT ouvre des droits :

Cet engagement ouvre au syndiqué des droits essentiels à son activité, à son investissement dans l'organisation pour en devenir pleinement acteur :

- C'est être conscient qu'en restant isolé, il ne vous sera pas possible de vous défendre et encore moins de conquérir de nouveaux droits.
- C'est donner du poids à vos revendications
- C'est ouvrir un espace de liberté, d'écoute afin d'aider les salariés en difficulté.

- C'est participer à des débats dans lesquels chaque voix compte, dans lesquels la pensée unique n'a pas sa place et où chaque idée peut être exprimée. C'est d'ailleurs cette diversité d'opinions qui en fait sa richesse.
- C'est de participer aux formations syndicales auxquelles chaque syndiqué a droit.
- C'est venir rejoindre les instances représentatives du personnel : CE / DP
- C'est recevoir de l'information (tracts, bulletins fédéraux, publications locales, départementales ou confédérales).

Combien ça coûte ?

Lors des congrès de la CGT, il a été établi que le montant annuel des cotisations devait correspondre à 1% du traitement annuel du salarié, primes comprises. Chaque adhérent cotise proportionnellement à ses revenus.

La cotisation fixée statutairement à 1% du salaire net est un principe d'égalité.

66% de la cotisation est déductible des impôts.

Rôle des instances représentatives du personnel

Le CE (Comité d'Etablissement) :

Le CE a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à :

- * la gestion,
- * l'évolution économique et financière de l'entreprise,
- * l'organisation du travail,
- * la formation professionnelle,
- * les techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'établissement, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise, ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient d'une couverture contre les risques décès, maladie, accident, maternité, incapacité de travail ou invalidité.

Les DP (Délégués du Personnel) :

- 1) Représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part des réclamations individuelles ou collectives concernant l'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective et éventuels accords d'entreprise, salaires, durée du travail...)
- 2) Saisir l'inspecteur du travail pour tout problème d'application du droit du travail. Les délégués sont les interlocuteurs privilégiés de l'inspecteur du travail et peuvent l'accompagner lors de ses visites dans l'entreprise.
- 3) Faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise.
- 4) Assister les salariés qui en font la demande lors de leurs entretiens avec l'employeur (entretien préalable au licenciement par exemple), pour favoriser la conciliation entre les deux parties et, éventuellement, apporter leur témoignage en justice.

Le CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) :

Le rôle du C.H.S.C.T. n'est pas d'intervenir en cas de danger mais de contribuer à l'élimination des dangers dans l'entreprise en sensibilisant, en informant et en prévenant