

ÉLECTIONS
DES REPRÉSENTANT·E·S
DU PERSONNEL

6-13
NOVEMBRE
2023

**L'ÉNERGIE
DE GAGNER
ENSEMBLE**

une voix
compte
pour

10



**LIVRET DU
SYNDIQUÉ·E**

**TOUT SAVOIR SUR
LES ÉLECTIONS
DES REPRÉSENTANT·E·S
DU PERSONNEL 2023**

MINES-ÉNERGIE

la
cgjt



je
vote
pour !

**DES COLLÈGUES
ENGAGÉ·E·S
À NOS CÔTÉS**

Mobilisé·e·s pour faire gagner la CGT aux élections professionnelles

par **Sébastien Menesplier**,
Secrétaire général de la FNME-CGT

D Chère et cher camarade,
ans six mois, nous aborderons un nouveau cycle électoral pour les instances représentatives du personnel (IRP) – élections des comités sociaux et économiques (CSE) – au sein des industries électriques et gazières (IEG).

Au-delà de valider la représentativité de chaque organisation syndicale, les résultats de ces élections valideront celle de la CGT dans la branche des IEG. Ils détermineront l'ensemble des moyens et le nombre d'élue·s CGT dans les instances représentatives du personnel de toutes les entreprises qui composent la branche professionnelle des IEG. Ces résultats électoraux définiront aussi les moyens de fonctionnement de nos syndicats et de la fédération nationale des mines et de l'énergie (FNME-CGT) pour les quatre années à venir.

Depuis le dernier scrutin il y a 4 ans, la FNME-CGT, avec l'ensemble de ses syndicats, n'a pas démérité dans les mobilisations et la construction du rapport de force pour contrer les mauvais coups, proposer des alternatives, gagner sur les salaires ou encore porter l'espoir de bâtir l'avenir du service public de l'énergie.

Ce bilan démontre la place centrale de la CGT, pour défendre et conquérir de nouveaux droits pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

Ensemble, nous avons ces derniers mois, engagé une grève d'ampleur pour contrer la réforme des retraites Macron/Borne. Cette lutte historique se poursuit: elle s'inscrit dans la durée pour gagner la non-application de la loi. Nous avons renoué avec des capacités d'actions extraordinaires, sous de nombreuses formes. Nous pouvons collectivement être fiers et cela nous servira de tremplin pour faire progresser toute la CGT lors de ces élections.

C'est avec cette même force et ce même niveau de mobilisation qu'il nous faut aborder ensemble ces élections.

La FNME-CGT adresse ce livret pour faire toucher du doigt, les enjeux stratégiques de ces élections, de la représentativité professionnelle et nationale, mais aussi de la formation syndicale et de la syndicalisation pour renforcer nos rangs.

Soulignons que ces élections se jouent au suffrage universel et que le vote de tous les agents des IEG est déterminant. Tout au long de la campagne, ne perdons pas de vue la syndicalisation qui constitue un premier acte militant et participe activement à la construction de la CGT, puis au rapport de force nécessaire pour gagner sur les revendications.

Rapprochez-vous de vos syndicats ou de vos élu·e·s et mandaté·e·s, pour échanger sur les différentes thématiques de ce livret.

Ensemble restons mobilisé·e·s au pour faire gagner la FNME-CGT aux élections professionnelles du 6 au 13 novembre 2023.

Comptant sur ton engagement.

édito

Une **VOIX** compte pour dix

En novembre 2023, les élections des comités sociaux et économiques (CSE) vont conditionner les mandats des organisations syndicales dans toutes les instances et définir la représentativité du syndicat, pour parler au nom des salarié·e·s et signer des accords collectifs.

Les élections des CSE sont des élections au suffrage direct. Leurs résultats définissent ensuite le nombre de représentant·e·s dans les instances qui traitent des questions quotidiennes du travail.

Le CSE traite de nombreux sujets : les réorganisations du travail au sein de l'unité, le temps de travail, l'économie, l'introduction de nouvelles technologies, la formation professionnelle, l'évolution des effectifs, le maintien au travail des salariés accidentés ou encore la santé-sécurité. Le CSE s'assure également des réclamations du personnel et de l'application du cadre législatif ainsi que des accords au sein de l'entreprise.

La CSNP veille à l'application du Statut. Elle étudie les requêtes individuelles qui lui sont transmises après examen par les commissions secondaires du personnel (CSP). Ces requêtes ne sont cependant pas suspensives des décisions prises. Elle gère également les appels des commissions disciplinaires. La CSNP exerce les attributions dévolues aux CSP pour les entreprises qui n'en ont pas (dans les petites entreprises).





Des **droits** & des **devoirs**

Les droits

- Les élu·e·s disposent d'heures de délégation. Ils sont rémunérés comme s'ils accomplissaient normalement leur activité professionnelle. Le nombre d'heures varie selon les instances et l'effectif de l'entreprise. Pour les élu·e·s en CSE elles sont cumulables sur une année et transférables entre les titulaires et suppléants.
- Un droit à la formation permet aux élu·e·s de mener à bien leurs missions. En complément de la formation syndicale de base, la CGT propose également des formations spécifiques liées à chaque mandat. Certaines de ces formations peuvent être prise en charge par l'employeur ou le CSE. Ces formations varient de 3 à 18 jours, étalées sur la durée du mandat. Chaque élu·e peut avoir accès à une formation en matière économique et de santé, sécurité et conditions de travail.
- Les élu·e·s peuvent mettre en place des mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, diligenter des inspections et des enquêtes en cas d'accidents graves du travail ou d'incidents répétés (DGI, maladie professionnelle...).
- Elles et ils peuvent aussi exiger l'organisation de réunions extraordinaires.

Les devoirs

- Les élu·e·s aux CSE et dans toutes les instances qui en découlent, comme tous les élu·e·s de la CGT, peuvent permettre de collecter les revendications dans les services au plus proche du terrain. Le lien avec les syndicats et l'ensemble des instances est essentiel pour travailler au développement de la CGT et créer le lien montant et descendant avec les structures.
- Les moyens en temps mis à disposition des élu·e·s sont un outil important pour le fonctionnement des syndicats. Il est essentiel que les élu·e·s s'investissent également dans le fonctionnement des syndicats et au développement de la CGT sur le périmètre.
- Par ailleurs le CSE peut également être en représentation auprès des élus de la nation pour un certain nombre de sujets comme la politique énergétique ou des choix stratégiques d'entreprise.

- Lors d'une consultation, les élu·e·s ont le droit d'accéder à toute l'information nécessaire à son analyse, ainsi qu'à un temps de réflexion pour rendre un avis motivé.
- Les membres titulaires de séance ont des voix délibératives pour exprimer leur position et, par extension; celle du CSE-E, sur des sujets soumis au vote afin de faire valoir l'intérêt des salarié·e·s.
- Les membres titulaires et suppléants ont les mêmes prérogatives. Elles et ils peuvent alterner la présence dans les séances en tant que de besoin.
- Les élu·e·s au CSE-E comme ceux du CSE-C peuvent recourir à un expert-comptable, un expert certifié ou un avocat et demander l'assistance d'un tiers pour la rédaction des procès-verbaux. Les membres du CSE-E peuvent décider collectivement d'agir en justice.
- Les élu·e·s du CSE-E sont en lien avec leur commission secondaire du personnel, pour porter les questions du personnel et émettre des réclamations le cas échéant.
- Les élu·e·s sont salarié·e·s protégés dès leur inscription sur les listes.

les **mandats**

Le mandat d'élue au **Comité social et économique d'établissement**

CSE-E

Le CSE est compétent sur l'ensemble des champs concernant les salarié·e·s: santé-sécurité, politique sociale (emploi-formation-rémunération), organisation.

Les missions de l'élue du CSE-E sont semblables à celles du CSE-C. Seul le périmètre des prérogatives varie puisqu'elles s'exercent ici au niveau de l'établissement.

L'élue du CSE est un·e représentant·e du personnel au plus près des salarié·e·s. Elle ou il évolue dans le périmètre du CSE mais peut dépasser ce cadre pour défendre l'emploi et les salarié·e·s en les représentant dans la sphère publique et juridique.

Elle ou il exprime l'intérêt collectif des agents lors des réunions du CSE. Elle ou il traite des questions sociales et de santé: mesures de réorganisation, formation professionnelle, plans de prévention, durée du travail... Elle ou il traite des questions économiques s'il n'y a pas de CSE-C dans l'entreprise.

Elle ou il s'assure de la prise en compte des spécificités du travail. Elle ou il peut procéder à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail, lancer une alerte en cas de danger grave immédiat (DGI) ou en cas d'atteinte aux droits des personnes.

Les consultations sur les orientations stratégiques et la situation

économique et financière de l'entreprise ne relèvent donc pas du CSE, mais du CSE-C sauf décision contraire de l'employeur ou lorsqu'un seul CSE couvre l'ensemble du champ de l'entreprise. Cela n'empêche pas tout élu·e du CSE de poser l'ensemble des questions nécessaires à la bonne compréhension des enjeux lui permettant de formuler un avis sur un sujet touchant les salarié·e·s.

Le membre CSE assure les missions dévolues aux représentants de proximité (Ex DP) si ces derniers n'ont pas été mis en place par un accord d'entreprise.

Le mandat d'élue au **Comité social et économique central**

CSE-C

L'élue du CSE-C assure l'expression collective des agents au niveau de l'entreprise. Tout sujet qui impacte plusieurs CSE simultanément relève du CSEC, pour la politique de santé, la politique sociale et organisationnelle, ou encore la situation économique et stratégique de l'entreprise.

Son rôle est également de contrôler la politique de prévention de l'employeur. Il veille à ce que les salarié·e·s soient en sécurité et travaillent dans de bonnes conditions notamment du point de vue de la durée légale du travail, des conditions d'emploi, de travail et de formation, l'introduction de nouvelles technologies, les questions de santé...

Elle ou il participe à la gestion budgétaire du CSE-C.

L'élue participe aux réunions du CSE-C. Il est destinataire d'un grand nombre d'informations et doit rendre un avis (dans le cadre d'une procédure de consultation) sur la situation économique et financière de l'entreprise, les orientations stratégiques, la politique sociale ou des sujets plus spécifiques et non récurrents comme les projets entraînant des conséquences dans l'organisation du travail, la santé ou la sécurité des agents au niveau de l'entreprise.

Attention un·e élu·e en CSE-C doit d'abord être élu·e dans la filière CSE. Elle ou il est élu·e dans une seconde élection ou seuls votent les membres titulaires des CSE fraîchement élus. Il est impératif d'anticiper ces besoins dans la construction des listes CSE-E (établissement).

Le mandat au Comité de groupe France CGF

Les représentant·e·s du personnel au comité de groupe France sont désigné·e·s par les syndicats parmi leurs élu·e·s aux CSE ou CSE d'établissement de l'ensemble des sociétés du groupe et sur la base des résultats des dernières élections.

Les compétences des membres du CGF viennent en complément de celles du CSE ou CSE-C au niveau national, incluant les filiales de l'entreprise en France.

Les membres du CGF sont, par exemple, informé·e·s sur l'activité économique, la situation financière,

l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles ainsi que les éventuelles actions de prévention au niveau du groupe et les perspectives économiques du groupe pour l'année à venir. Elles ou ils sont obligatoirement informés des offres publiques d'achat (OPA). Les membres du CGF sont informés mais ne sont pas consulté·e·s. Les prérogatives de consultation restent, en principe, au niveau des entreprises. Cependant, un accord collectif de groupe peut prévoir la consultation des membres du CGF pour certaines thématiques comme les orientations stratégiques.

Le CGF doit se réunir au moins une fois par an et au plus à 3 fois par année civile en l'absence d'accord.

Elles ou ils sont tenu·e·s d'informer les représentants du personnel des entreprises concernées du contenu et des conclusions à l'issue des différentes procédures d'information.

Le mandat au Comité d'entreprise européen CCE

CCE

Les membres du CEE sont désigné·e·s par les syndicats, parmi leurs élu·e·s au CSE/CSEC, ou parmi leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe, sur la base des résultats des dernières élections.

La compétence des membres du CEE porte sur toutes les questions transnationales.

Les membres du CEE sont informés et consultés sur les questions transnationales. En conséquence, elles ou ils bénéficient d'un niveau d'information suffisant et adéquat afin de pouvoir rendre leur avis. Le processus d'information et de consultation doit être mené au niveau du CEE ainsi qu'à celui des institutions

représentatives du personnel nationales (CSEC et/ou CSE-E). Cette double consultation est obligatoire pour toute décision susceptible d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail.

Le CEE doit se réunir au moins une fois par an voire plus selon l'accord de mise en place du CEE.

Elles ou ils sont tenus d'informer les représentants du personnel des entreprises concernées du contenu et des conclusions à l'issue des différentes procédures d'information consultation.

Le mandat d'élu·e à la Commission santé, sécurité et conditions de travail CSSCT

CSSCT

L'élu·e est en charge, par accord d'entreprise et/ou délégation du CSE, de toute ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE. L'élu·e participe aux réunions de la commission (au minimum 4 par an).

Elle ou il peut par exemple prendre en charge :

- L'analyse des risques professionnels (physiques comme psychologiques),
- L'analyse des conditions de travail,
- L'analyse de l'organisation du travail auxquels les agents sont exposés,
- Proposer des mesures et actions sur les trois champs ci-dessus,
- Proposer des actions de prévention du harcèlement (sexuel et moral) et des violences,

L'élu·e investit tous les champs attribués par l'accord d'entreprise et/ou délégués par le CSE. Cependant, tout acte nécessitant un vote devra être étudié et voté en CSE : la CSSCT n'étant pas décisionnaire, elle doit soumettre au vote toute proposition au sein du CSE (enquête RPS, actions de prévention, etc.).

Elle ou il peut notamment :

- Contrôler la politique de prévention des risques professionnels de l'employeur, sa mise en œuvre effective et ses défaillances ;
- Traiter des questions de harcèlement moral et sexuel, de sexisme et de violence au travail ;
- Procéder à des inspections et des enquêtes en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- Déclencher une alerte de danger grave et imminent ou d'atteinte aux droits des personnes ;
- Dans le cadre des accidents du travail et maladies professionnelles, procéder à une veille et une participation active des enquêtes et des suites à mener, notamment dans le cadre de la faute inexcusable de l'employeur (FIE).
- Elle ou il travaille en relation étroite avec le CSE/CSE-C et aide le CSE-CSEC à préparer ces réunions et/ou enquêtes (rôle préparatoire très important).

• **Attention** la CSSCT comprend parmi ses membres au moins 3 représentants du personnel désignés par le CSE parmi ses élus. Au moins 1 des représentants doit appartenir au 3^e collège. Elles ou ils représentent les membres délibératifs. Il faut donc tenir compte de cette situation dans la construction des listes.

• Par accord d'entreprise d'autres agents peuvent être membres désignés par le CSE

CONDITIONS DE MISE EN PLACE

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est obligatoirement mise en place au sein du CSE dans les cas suivants :

- Les entreprises ou les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- Les établissements classés Seveso ;
- Les installations nucléaires de base ;
- Certains gisements miniers.

Par ailleurs, dans les entreprises ou les établissements de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une CSSCT, lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités (dangers).

Enfin, dans une entreprise ne répondant pas aux critères ci-dessus, une CSSCT peut être mise en place par un accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le CSE.

On retrouve les conditions de mise en place de la CSSCT à l'article L.2315-36 et suivants du Code du travail.



Le mandat à la Commission secondaire du personnel

CSP

La commission secondaire est une particularité dans les industries électriques et gazières.

Les commissions secondaires du personnel, les CSP exécution/maîtrise et les CSP cadres ont pour rôle :

- D'émettre des suggestions sur toutes les questions intéressant le personnel des IEG. Ces suggestions, de portée générale, sont obligatoirement transmises à la Commission supérieure nationale du personnel (CSNP) ;
- D'examiner les conditions d'aptitude des postulants aux emplois, fonctions ou postes ;
- D'émettre un avis sur les propositions d'avancement ;
- De formuler un avis sur les demandes de changement d'affectation ou de classification pour raisons physiques ou professionnelles ;

- D'émettre des propositions de sanction disciplinaire ;
- D'examiner les requêtes individuelles et d'émettre un avis sur la suite à donner ;
- D'exercer l'ensemble des autres attributions qui leur sont conférées par le statut des IEG et, en particulier, l'application de toute la réglementation (Pers., accord de branche, etc.).

Les membres des commissions sont désignés à l'issue de chaque élection professionnelle par les organisations syndicales, par courrier adressé à la Direction concernée avec copie aux autres organisations syndicales représentatives sur le périmètre concerné. La durée des mandats des membres des commissions est fixée à 4 ans.

Le mandat de Représentant·e de proximité

RPX (dans certaines unités par voix d'accords d'entreprises)

Généralement, le ou la représentant·e de proximité est chargé de s'occuper des réclamations individuelles ou collectives sur un ou plusieurs sites de l'entreprise et de faire remonter les problèmes de santé, de sécurité et de conditions de travail des agents.

Selon l'accord collectif d'entreprise elle ou il peut :

- Disposer du droit d'alerte ;
- Saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales ;
- Être l'interlocuteur·trice du chef de site et participer aux réunions de son périmètre.

Avec la fusion des institutions représentatives du personnel au sein du Comité social et économique (CSE) et l'unification du périmètre de la représentation du personnel qui en découle, les RPX sont importants car ils évitent une centralisation excessive et sont à même de mieux appréhender les « irritants » des équipes.

Dans les faits, les RPX, par cette mission de proximité avec les agents, sont un relais important du CSE sur le terrain en réglant certaines situations dans le cadre de leurs attributions et en alertant le CSE pour celles au sujet desquels ils n'ont pas de prérogatives.

Elles ou Ils jouent donc un rôle essentiel pour le développement d'une activité syndicale de proximité.

La fonction de représentant·e de proximité a été instituée par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, mais elle n'est pas obligatoire en entreprise. Elle est encadrée par l'article L2313-7 du Code du travail. Le Code du travail permet à l'accord d'entreprise de créer le mandat de RPX et de déterminer les attributions, les moyens, le nombre de représentants et le périmètre d'exercice du mandat de RPX.

Le mandat de Délégué·e syndical·e et de délégué·e syndical·e central·e

DS ET DSC

La ou le délégué·e syndical·e représente son organisation syndicale auprès de l'employeur : elle ou il doit à la fois porter les revendications des salariés et les orientations définies lors du congrès de la CGT.

Le ou la DS/DSC a vocation à représenter les intérêts collectifs de toute la profession (pas uniquement les agents de l'entreprise). Le ou la DS a une mission de revendication c'est-à-dire de maintien des acquis, d'amélioration des conditions de travail et d'emploi, d'acquisition de nouveaux droits.

À cet égard, elle ou il s'occupe à la fois des problématiques du quotidien mais aussi de plus long terme.

Elle ou il doit organiser l'activité syndicale sur son périmètre, en lien avec l'organisation syndicale.

Elle ou il doit, notamment, organiser les syndiqué·e·s et les salarié·e·s dans l'objectif de faire aboutir les revendications.

Un·e DS/DSC peut poser un préavis de grève au périmètre dans lequel elle

ou il est désigné·e par son organisation syndicale.

Le rôle de DS/DSC comporte une dimension centrale : celle de négocier les accords collectifs et notamment participer aux NAO. Elle ou il agit au nom et pour le compte de son organisation syndicale. Par sa signature, elle ou il engage juridiquement l'organisation syndicale dans son ensemble.

Elle ou il assure le suivi de la formation des élu·e·s de son périmètre, en lien avec l'organisation syndicale.

Elle ou il doit avoir le souci de renforcer son syndicat.

Les organisations syndicales représentatives (OSR) peuvent désigner des DS au niveau de l'établissement et des délégués syndicaux centraux (DSC) au niveau de l'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, la ou le délégué·e syndical cumule son mandat avec celui de représentant·e syndical·e au CSE (RS). Dans ce cas, la

ou le DS est membre de droit du CSE et doit donc participer aux réunions du CSE ou CSEC.

En revanche, dans les entreprises et établissements de plus de 300 salarié·e·s, la ou le délégué·e syndical·e peut ne pas cumuler la double casquette, auquel cas elle ou il ne participe pas aux réunions du CSE. Durant ces réunions, la ou le DS/DSC fait entendre la position du syndicat notamment par des motions et déclarations. Elle ou il coordonne l'activité des membres d'organismes statutaires et des représentants en IRP sur son périmètre. Elle ou il fait connaître leur action et position aux agents notamment *via* l'information syndicale comme des tracts.

La ou les DS/DSC mène campagne à l'approche des élections professionnelles en lien avec sa fédération syndicale.

Elle ou Il a un rôle central dans l'organisation et l'utilisation d'une communication adaptée et efficace, tout au long de son mandat, au service de la CGT.

Le mandat de Représentant·e syndical·e au CSE

RS

La ou le représentant·e syndical·e est de fait titulaire de séance du CSE et participe aux débats mais ne vote pas. Elle ou il ne peut être désigné·e que par les organisations syndicales représentatives (OSR) selon les mêmes modalités que celles applicables pour le DS. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la ou le représentant·e syndical·e au comité social et économique est nécessairement la ou le délégué·e syndical·e (C. trav., art. L. 2143-22).

La ou le RS au CSE représente l'organisation syndicale au sein du

CSE. En lien avec le DS ou le DSC, elle ou il donne la position politique sur les questions débattues (*via* des motions par exemple).

Chaque OSR peut désigner son représentant syndical au CSE (C. trav., art. L. 2314-2) même sans avoir d'élu·e·s au CSE. Elle ou il assiste aux séances avec voix consultative (ne vote pas) et reçoit l'ordre du jour et la convocation. Elle ou il est choisi·e parmi les membres du personnel de l'entreprise ou de l'établissement s'il s'agit d'un comité d'établissement et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE posées

à l'article L. 2314-19 du C. trav (18 ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins). Le syndicat qui désigne doit être représentatif au niveau du comité d'établissement.

La ou le RS ne peut pas être choisi·e parmi les élus du CSE. Les deux fonctions sont incompatibles.

Elle ou il représente la voix de son syndicat dans l'instance du CSE. En dehors du CSE, elle ou il peut aller à la rencontre des salarié·e·s ou de l'inspection du travail et bénéficie de la liberté de circulation.

La représentativité à quoi ça sert ?



Les élections CSE servent de base de calcul pour définir la représentativité de chacune des organisations syndicales, au niveau de l'entreprise, de la branche professionnelle et au niveau interprofessionnel.

Cette représentativité définit les capacités de chacune des organisations à valider un accord.

Dans les entreprises où existent des délégués syndicaux, la négociation a lieu avec les syndicats représentatifs ayant eu 10 % des voix aux élections (sauf s'il existe un conseil d'entreprise) et un accord est valide :

- s'il est signé par des syndicats ayant obtenu 50 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs,
- ou (sur certains thèmes) par référendum s'il est signé par des syndicats ayant obtenu 30 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs, à l'initiative de ceux-ci ou de l'employeur.

Il en est de même sur les accords de branche (SNB, activités sociales, droit familiaux, éga pro, etc.).

Au niveau de la branche et de l'interprofessionnel, la validité de l'accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations

reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Cela sert également dans la négociation d'accords nationaux interprofessionnels (ANI). Ces accords traitent des conditions de travail et des garanties sociales des salariés au sein des entreprises, avec pour objectif de couvrir l'ensemble du territoire français dans plusieurs secteurs d'activité.

La représentativité aux élections CSE définira également le nombre d'élus de chacune des organisations dans un certain nombre d'instances de branche, mais également au niveau interprofessionnel dans les conseils de prud'homme ou encore dans chaque Cese : Conseil économique, social et environnemental régional.

Quel est l'intérêt d'une forte représentativité de la CGT dans le cadre de la négociation collective et dans les différents mandats issus des élections des instances représentatives du personnel ?

Pour la CGT, la négociation collective est un droit des salarié·e·s mis en œuvre par les organisations syndicales. Son objet doit être l'acquisition de droits et de garanties collectives afin de rééquilibrer les rapports contractuels entre employeurs et salarié·e·s, ceci dans une logique de progrès social.

au déploiement sur le terrain, mais aussi pour renforcer la fédération ou les différentes structures de la CGT comme les unions départementales ou les unions locales.

Il nous faut donc collectivement mesurer l'enjeu de la représentativité pour toute la CGT !

En tant que syndiqué·e à la CGT, tu as souhaité adhérer à une organisation, pour ses idées, pour ses valeurs, pour débattre, pour donner ton avis et surtout dans la plupart des cas, pour ne pas rester isolé.

Lors des élections, tu disposes d'un moyen d'agir, de par ton vote d'une part, mais aussi de par ton implication pour faire voter tes collègues.

Car plus la CGT obtiendra un score important aux élections, plus nous disposerons collectivement de moyens pour la faire grandir et nous renforcer collectivement.

LA REPRÉSENTATIVITÉ UN ENJEU MAJEUR

La représentativité, c'est un enjeu pour toute la CGT, car elle définit aussi les moyens de fonctionnement des syndicats.

Le résultat aux élections CSE détermine le nombre d'élus dans chacune des instances. Ce nombre d'élus est déjà en soi d'une grande importance, car cela déterminera nos capacités de déploiement pour les 4 ans à venir.

Mais ce n'est pas tout ! Dans les IEG, nous avons également des accords d'entreprises et de branche (Accord Dialogue social de Branche) qui donnent des moyens supplémentaires pour le fonctionnement des syndicats et de la fédération.

Ces moyens sont appelés « moyens conventionnels ». **Ces moyens sont négociés sous la forme d'une enveloppe d'heures qui est ensuite répartie dans la plupart des cas à la représentativité des organisations syndicales.** Plus la CGT disposera de voix aux élections, plus elle disposera de temps pour travailler

L'implication de chacune et de chacun sera déterminante dans le résultat de la CGT. Nous comptons environ 25 000 adhérents actifs dans les IEG sur 130 000 agents appelés à voter au mois de novembre.

Si chaque syndiqué CGT arrive à faire voter 5 personnes, cela peut sacrément peser sur le résultat de notre organisation.

Comme dans nos luttes, comptons sur nous toutes et tous pour réussir !

la formation où comment devenir plus efficace

La formation syndicale un droit pour tous les salarié·e·s et une nécessité pour le monde du travail. Chaque salarié·e a le droit à 12 jours par an de formation syndicale, économique et sociale.

La CGT est un organisme de formation agréé.

Elle propose :

- Des formations dites de « tronc commun » pour comprendre le fonctionnement de la CGT et les grands enjeux de notre temps ;
- Des formations pour outiller aux responsabilités dans les syndicats
- Des formations pour outiller les élu·e·s dans les instances représentatives.

Un parcours militant, ça se construit et la formation joue un rôle déterminant dans ce parcours. Elle permet de développer les compétences et les connaissances nécessaires pour représenter efficacement les intérêts des travailleurs et pour mener des actions syndicales stratégiques. Nous faisons face chaque jour à des employeurs, des politiques, des médias, etc. En clair nous avons affaire à des personnes qui sont formées pour contrer le mouvement syndical.

C'est pourquoi nous devons porter une attention particulière à la formation des syndiqué·e·s et des militant·e·s pour engager un renforcement de la CGT à tous les niveaux.

DÉCOUVRIR

UN STAGE D'ACCUEIL, POUR LES NOUVEAUX ADHÉRENTS ET LES SALARIÉ·E·S INTÉRESSÉS

S'ENGAGER

PARTICIPER À LA VIE DE LA CGT

PARTICIPER

LES OUTILS POUR S'ENGAGER ACTIVEMENT PENDANT TOUTE SA VIE SYNDICALE :

- La feuille de paye ;
- Découvrir le syndicalisme retraité ;
- Violences sexistes et sexuelles ;
- Lutter contre les idées d'extrême droite.

DÉVELOPPER L'ORGANISATION

DEVENIR RESPONSABLE SYNDICAL·E

Des outils pour exercer des responsabilités :

- Animer un syndicat ;
- Renforcer la CGT ;
- Gagner les élections ;
- Cogitiel ;
- Trésorier ;
- Formation de formateurs...

LES OUTILS POUR DÉVELOPPER SA PRATIQUE SYNDICALE ; DÉVELOPPER LA CGT

DEVENIR ÉLU·E OU MANDATÉ·E

Des outils pour être un·e élu·e ou mandaté·e plus efficace

- Délégué·e syndical·e ;
- Formation économique CSE ;
- Santé sécurité et conditions de travail ;
- Activités sociales et culturelles ;
- Code du travail ;
- Santé au travail...

ANIMER LA VIE MILITANTE

COMMUNIQUER DANS LA PRESSE ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX ;

COMMUNICATION ORALE ET ÉCRITE, RÉDIGER UN TRACT

CONCLUSION

Un parcours de formation basé sur deux jambes, pour lier les instances représentatives avec l'organisation de nos syndicats. Développer sa connaissance des droits et des lois du travail ; renforcer ses compétences de

négociation, déployer une communication efficace pour mieux faire passer les messages ; approfondir sa compréhension des enjeux politiques, économiques et sociaux, faire grandir l'organisation syndicale ;

s'adapter aux évolutions du monde du travail pour anticiper les défis émergents et adapter les stratégies... Autant de sujets que la formation syndicale doit renforcer, en s'appuyant sur l'expérience de terrain.



La syndicalisation l'affaire de **toutes** et **tous**

Pourquoi se syndiquer?
C'est une question que tu t'es évidemment posé, car si tu reçois ce livret, c'est que tu es syndiqué à la CGT.

Se syndiquer et le 1^{er} acte militant. C'est souvent l'aboutissement d'une démarche, d'une prise de conscience, de volonté d'agir ensemble, de pouvoir peser sur ton quotidien au travail.

Mais dans la très grande majorité des cas, la démarche de syndicalisation émane simplement d'une rencontre, d'une discussion avec un élu ou un collègue ou encore d'une dynamique dans le collectif de travail...

Parce qu'en réalité se syndiquer c'est avant tout une aventure humaine, une volonté d'agir ensemble sur des sujets qui nous rassemblent.

Adhérer à la CGT c'est aussi avoir la volonté de débattre, d'échanger, d'exprimer son accord ainsi que ses désaccords. C'est jouer collectif au service de l'amélioration collective des conditions de travail.

En quoi est-ce important?

La CGT est avant tout l'outil d'organisation collectif des salarié·e·s. Elle n'appartient à personne si ce n'est aux syndiqué·e·s qui la composent. L'organisation de la CGT se veut indépendante vis-à-vis du patronat.

Il en est de même vis-à-vis des partis politiques. Il y en a certains avec lesquels nous trouvons des convergences sur des sujets et d'autres avec lesquels nous n'en avons pas. Dans tous les cas, ils n'influent pas sur les décisions prises au sein de la CGT.

Pour avoir cette indépendance et disposer des moyens de fonctionner et de se déployer, la CGT a besoin d'adhérent·e·s. D'une part, l'acquiescement d'une cotisation représente la principale source de financement qui garantit cette indépendance.

D'autre part, le nombre d'adhérent·e·s pèse aussi dans le rapport de force qui nous est nécessaire pour gagner sur les revendications.

Plus nous serons nombreux·ses, plus nous serons en capacité: de mobiliser, de construire des initiatives, de développer des campagnes d'informations, de former les syndiqué·e·s, d'accompagner les salarié·e·s dans nos entreprises, mais aussi les salariés qui n'ont pas la chance d'avoir des syndicats dans leur entreprise.

La CGT se veut avant tout en prise avec le réel et le quotidien des salarié·e·s.

Alors toi aussi, en tant que syndiqué·e, tu peux participer à renforcer la CGT!

Tu peux prendre ta place, en tant que syndiqué·e acteur·trice et décideur·euse dans l'organisation, pour créer cette fameuse rencontre humaine qui bien souvent est l'élément déclencheur d'une adhésion.

Donc si toi aussi tu as envie d'en jouer, tu peux remettre à un de tes collègues le bulletin d'adhésion détachable de la page suivante.

Renforcer la CGT dans les élections et dans l'adhésion, c'est nous donner les outils pour gagner des nouveaux droits et construire notre avenir dans une société plus juste, plus égalitaire et plus écologique.



j'adhère!



L'ÉNERGIE DE GAGNER ENSEMBLE

Pour **défendre** vos droits, en **conquérir** de nouveaux, **construire** un monde plus juste, fraternel et solidaire, **rejoignez la FNME-CGT!**

Nom :

Prénom :

Entreprise :

Coordonnées personnelles et / ou professionnelles

Tél. :

E-mail :

Adresse :

Bulletin à remettre aux représentants locaux de la CGT, ou inscription directement en ligne sur

jemesyndique.com





**SE SYNDIQUER ?
C'EST LE MOMENT.
ON GAGNE
À ÊTRE
ENSEMBLE!**

jemesyndique.com



**LE SERVICE PUBLIC
EST UNE ÉNERGIE
D'AVENIR**



**je
vote
pour!**
DES COLLÈGUES
ENGAGÉ·E·S
À NOS CÔTÉS

