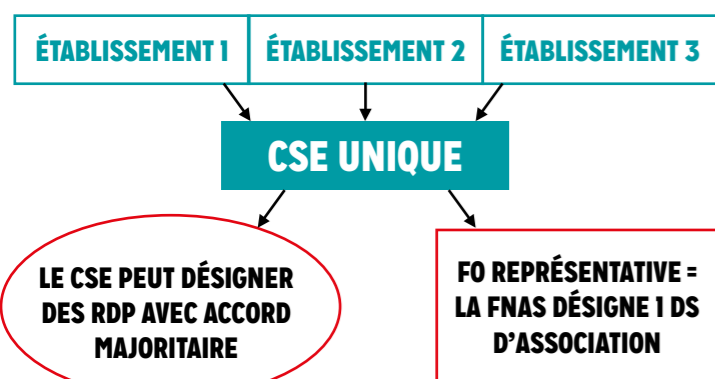


Structuration des Représentants du Personnel : entreprise nationale ou régionale

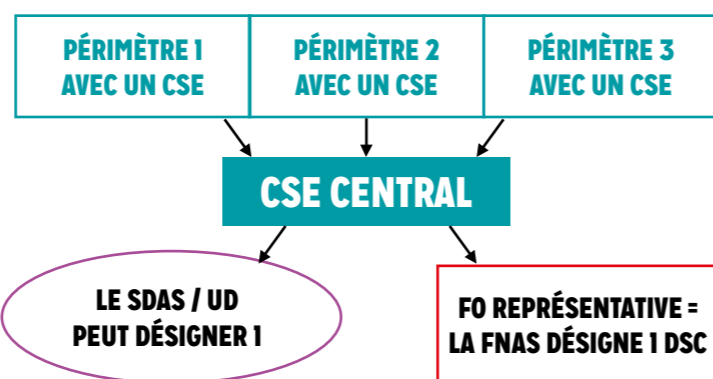
Si l'Association compte plusieurs établissements, mais qu'il y a 1 CSE pour l'ensemble de l'Association, alors il s'agit d'un CSE unique.

Si FO est représentative, alors la FNAS peut désigner un DS d'Association et le CSE pourra désigner des Représentants De Proximité (RDP) si conclusion d'un accord d'entreprise majoritaire.



Si l'Association compte plusieurs établissements, et qu'il y a plusieurs périmètres (avec des CSE), alors il s'agit d'un CSE central.

Si FO est représentative, alors la FNAS désigne un DSC et éventuellement les SDAS/UD concernés pourront désigner 1 Délégué Syndical par périmètre. Le CSE pourra désigner des Représentants De Proximité (RDP) si conclusion d'un accord d'entreprise majoritaire.



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE



DONNEZ UN VRAI VISAGE AU CSE !

FO

www.force-ouvriere.fr

FO LE CSE, ÇA VOUS CONCERNE !

LES RÈGLES ONT CHANGÉ

Force Ouvrière est venu négocier la mise en place des prochaines élections des représentants du personnel.

La fusion des instances limite le nombre d'élus. Il faut donc agir !

DEVEZ-VOUS ACTEURS DE VOS DROITS !

Est élu au CSE, c'est un droit de regard sur la gestion de l'entreprise. Ainsi, vous pourrez agir dans l'intérêt de tous les salariés et organiser des actions sociales et culturelles.

N'HÉSITEZ PAS À VOUS PRÉSENTER SUR UNE LISTE FORCE OUVRIÈRE

Vous avez au moins 1 an d'ancienneté
 Vous avez 18 ans révolus
 Vous êtes ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou cadres

Se présenter sur une liste FO c'est rejoindre un syndicat libre et indépendant à l'égard du patronat. C'est aussi accéder, en tant qu'élu, à des formations juridiques, économiques et sociales adaptées.

POUR ÊTRE SOUTENU ET ASSISTÉ DANS L'EXERCICE QUOTIDIEN DE VOTRE MANDAT. REJOIGNEZ FORCE OUVRIÈRE

SOCIAL ÉCONOMIQUE
FO
 ACTION SOCIALE

CSE

AIDE À LA NÉGOCIATION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

L'ESSENTIEL

CSE

AIDE À LA NÉGOCIATION

POUR PRÉPARER son cahier de revendications

Faire un État des lieux À calculer en fonction de l'existant

1. Nombre de représentants existants tout compris (DP, CE, CHSCT et nombre de représentants dans les commissions du CE).

2. Nombre total d'heures de délégation (DP, CE, CHSCT et heures des représentants dans les commissions).

3. Nombre de réunions prévues anciennement (CE, DP, CHSCT).

10 REVENDICATIONS ESSENTIELLES

- 1. Maintien au moins du nombre de représentants existants tout compris** (DP, CE, CHSCT et nombre de représentants dans les commissions du CE).
- 2. Maintien au moins du nombre total d'heures de délégation** (DP, CE, CHSCT et heure des représentants dans les commissions).
- 3. Maintien au moins du nombre de réunions prévues anciennement** (CE, DP, CHSCT) **soit potentiellement 28 réunions dans l'année.**
- 4. Amélioration des droits en heure des élus amenés à se déplacer dans des périmètres élargis.**
- 5. Maintien de la présence des suppléants dans toutes les réunions.**
- 6. La délégation du personnel du CSE doit explicitement décider de ne pas procéder à des transferts d'excédent entre le budget des activités sociales et culturelles et le budget de fonctionnement pour maintenir le financement par l'employeur des expertises.**
- 7. Financement des expertises à la seule charge de l'employeur.**
- 8. Des représentants de proximité avec les prérogatives des anciens DP.**
- 9. Pas de durée des mandats limités à trois mandats pour les élus du personnel.**
- 10. Refuser de mettre en place des Conseils d'Entreprises qui font disparaître le Délégué Syndical seul à même pour nous à pouvoir négocier.**

À réfléchir...

Le maintien de l'existant dans la structuration des IRP (CSE central + des CSE/CSE unique).

Comment organiser le travail dans des CSE à plus de 30 membres (titulaires et suppléants et représentants syndicaux) ?

« PENSE-BÊTE » POUR NÉGOCIER AU MIEUX

Pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés (avec CSE ayant la personnalité morale), ce que vous devez retrouver si vous le souhaitez, sinon cela n'existera pas.

Dans l'accord d'entreprise

- 1. Nombre et périmètre des établissements distincts, (ATTENTION, si la négociation n'aboutit pas l'employeur peut prendre une mesure unilatérale).**
- 2. Nombre de membres aux CSE et nombre d'heures de délégation** (surtout lorsqu'il y a des Représentants De Proximité - RDP).
- 3. Durée des mandats entre 2 et 4 ans (conseil : négocier 4 ans).**
- 4. Décompte des heures de délégation pour les salariés en forfait jours.**

- 5. CSE : contenu, périodicité et modalités des consultations récurrentes, liste et contenu des informations nécessaires à ces consultations ; nombre de réunions annuelles ; niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ; délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.**
- 6. CSE : contenu des consultations et info. ponctuelles, modalités des consultations ponctuelles, nombre de réunions, délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.**
- 7. Dispositions plus favorables relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du CSE.**
- 8. Vote électronique (ATTENTION, si la négociation n'aboutit pas l'employeur peut prendre une mesure unilatérale).**
- 9. Délibérations et procès-verbal, modalités.**
- 10. Mise en place des Représentants de Proximité - RDP : nombre, lieux, désignations, attributions, fonctionnement, réunions, moyens.**
- 11. Mise en place des CSSCT : nombre - périmètre missions attributions fonctionnement formations moyens.**
- 12. Commissions supplémentaires.**
- 13. Expertises, délais pour rendre le rapport par l'expert.**
- 14. Contribution ASC.**
- 15. Nombre de membres au CSE Central (si existant).**
- 16. Ordre et délais de consultation entre CSE d'établissement et CSE Central compétences respectives.**
- 17. Données relatives au bilan social.**
- 18. Temps passé aux réunions du CSE.**
- 19. Consultations rendues obligatoires.**
 - 1. Base de Données Economiques et Sociales (BDES) dont périmètre, contenu, personnes concernées (ATTENTION, au regard de la complexité de cette négociation, nous vous conseillons de la négocier dans un accord particulier).**

Dans le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP)

- 1. Élections et modalités.**
- 2. Nombre de mandats successifs. (Ne pas négocier pour les moins de 300 : si le protocole est muet sur la durée du mandat, celle-ci s'applique indéfiniment, tant qu'un nouveau protocole ne la remet pas en cause).**
- 3. Nombre de sièges.**
- 4. Volume des heures individuelles de délégation (comme l'accord).**
- 5. Nombre et composition des collèges électoraux.**
- 6. Répartition des sièges entre les catégories de personnel ; répartition du personnel dans les collèges électoraux.**
- 7. Répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges.**
- 8. Proportion hommes/femmes.**
- 9. Attention, penser à négocier des réunions d'information syndicale en amont, pour renforcer les listes ou trouver des candidatures.**

Dans le règlement intérieur du CSE

Dresser un bilan de l'ensemble des usages : règles (éventuellement issues des RI du CE et du CHSCT) existantes

- 1. Comptabilité.**
- 2. Fonctionnement du CSE et du CSE Central.**
- 3. Fonctionnement des CSSCT (par délégation du CSE).**
- 4. Fonctionnement des RDP (par délégation du CSE).**
- 5. Rapports avec les salariés pour l'exercice de ses missions.**
- 6. Fonctionnement des commissions.**