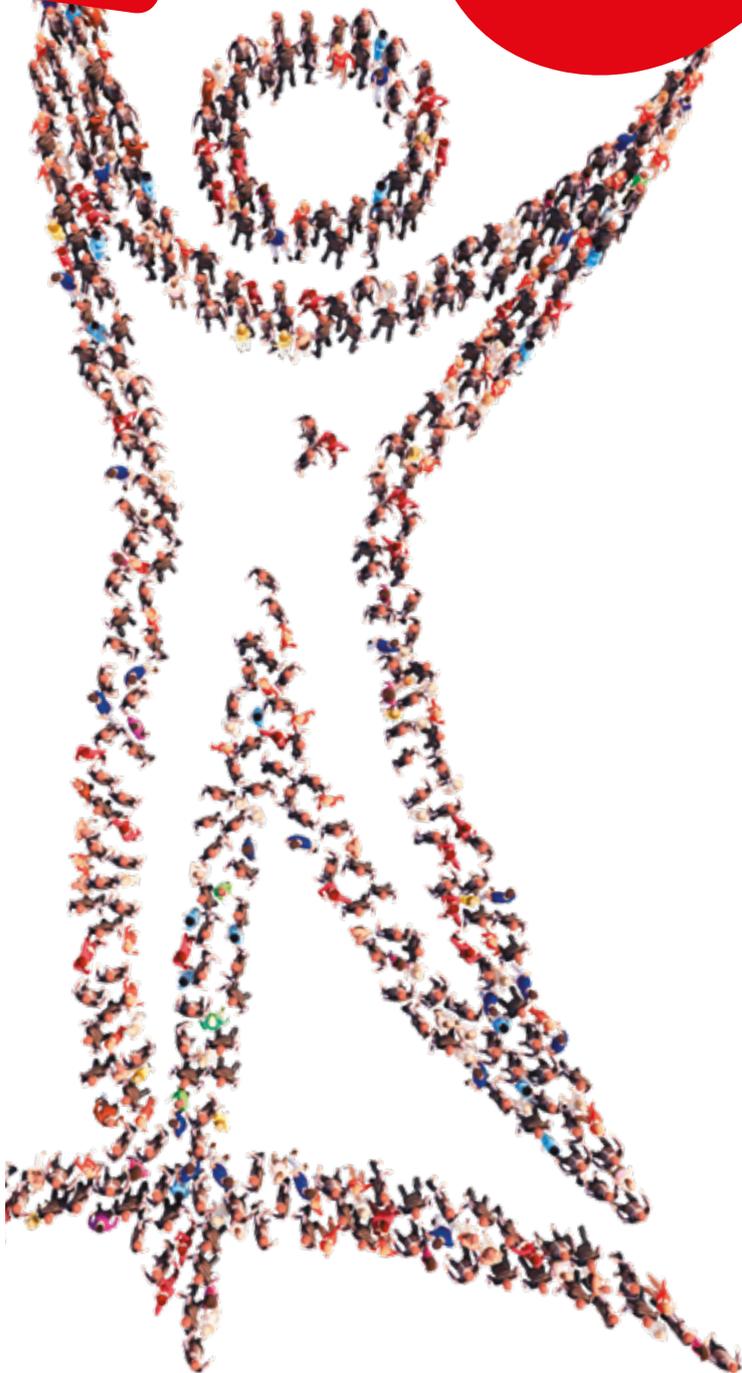
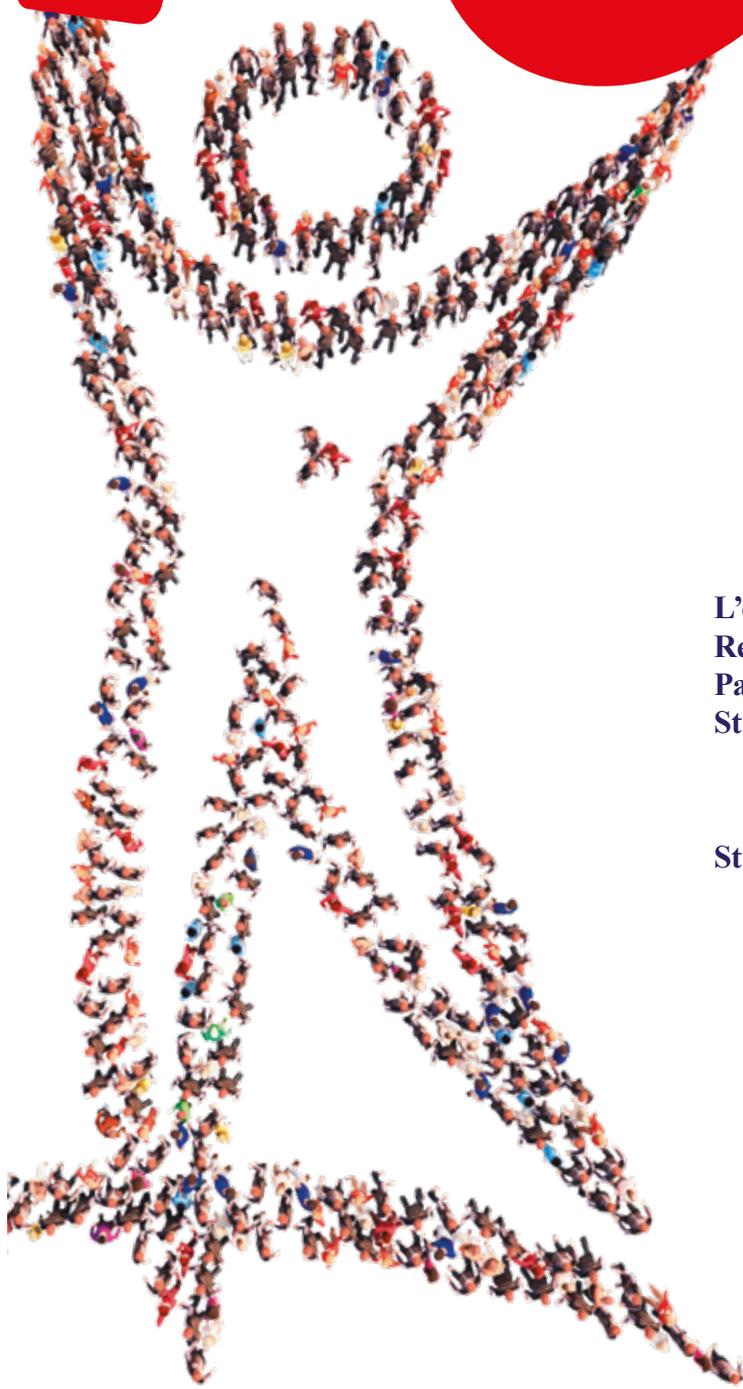


FO



***Stratégie
Électorale :***
***Stratégie
Protocoles d'accords
préélectoraux
Opérations électorales***

FO



Stratégie

L'enjeu des prochaines années	6
Représentativité	7
Paysage syndical	8
Stratégie nouvelles implantations	9
<i>Mettre en place une commission développement</i>	<i>9</i>
<i>Déterminer les entreprises</i>	<i>9</i>
<i>Les choix à faire</i>	<i>10</i>
Stratégie implantations existantes	11



L'enjeu des prochaines années

Syndicalement

La situation des salarié(e)s dans notre pays, même si elle est ou paraît plus favorable que dans d'autres parties du monde, est de moins en moins satisfaisante.

En premier lieu, le fait même d'obtenir un emploi, ou salaire n'est plus une certitude.

Les chiffres du chômage, les nombreux salariés précarisés, le nombre de nos concitoyens sous le seuil de pauvreté sont la démonstration de la paupérisation du salariat.

Le salarié ou plus exactement son salaire est devenu une valeur d'ajustement au fonctionnement économique de l'entreprise ou plus globalement au profit d'un capitalisme féroce.

La réponse à cette dégradation des intérêts individuels et collectifs des salariés reste le syndicalisme libre et indépendant qu'incarne notre confédération.

Il convient donc de faire en sorte que Force Ouvrière soit la plus représentative possible tant au niveau local (entreprises, établissements, etc.), qu'au niveau national et interprofessionnel.

Nous sommes actuellement la troisième organisation syndicale avec une représentativité de 17,93% pour le secteur privé.

La différence avec les autres grandes centrales CFDT (30,32%) et CGT (28,57%) est due à un nombre d'implantations nettement inférieur avec Force Ouvrière.

L'enjeu de ces prochaines années est donc d'accroître notre présence dans le secteur privé afin de gagner en pourcentage pour que notre voix soit encore mieux entendue par le patronat et le gouvernement.



Représentativité

Réglementairement

Depuis la loi du 20 août 2008, pour exister juridiquement dans un établissement, une entreprise, tout syndicat ou section syndicale doit être légalement représentatif.

Cette représentativité résulte de l'application de sept critères cumulatifs :

1. Le respect des valeurs républicaines,
2. L'indépendance ;
3. La transparence financière ;
4. Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
5. L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
6. Les effectifs d'adhérents et les cotisations ;
7. L'audience.

En effet, ce sont les résultats des élections du 1^{er} tour des membres du CSE titulaires, tous collèges confondus, qui détermineront si ce critère est validé.

Pour cela il est nécessaire que la liste obtienne au moins 10% des voix sur l'ensemble des votes valablement exprimés.

Pour les Fédérations et la Confédération le seuil est de 8%.

Les compteurs sont remis à zéro tous les 4 ans.

Le critère qui va nous intéresser dans cette session est celui de l'audience.



Représentativité Paysage syndical

Nom des confédérations et unions syndicales		Logo	Représentativité (Poids relatif)
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail		30,32%
CGT	Confédération Générale du Travail		28,57%
CGT-FO	Confédération Générale du Travail Force Ouvrière		17,93%
CFE - CGC	Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres		12,27%
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens		10,91%
UNSA	Union Nationale des Syndicats Autonomes		-
Solidaires	Union syndicale Solidaire		-
FSU	Fédération Syndicale Unitaire		-

Représentativité des confédérations syndicales dans le secteur privé



Stratégie nouvelles implantations

Syndicalement

Le nouveau cycle de représentativité (2017) place notre confédération une nouvelle fois à la 3^{ème} place avec un taux de représentativité de 17,93%.

Notre écart avec les deux autres confédérations (CDFT & CGT) reste identique.

La stratégie électorale ne peut se faire au «doigt mouillé».

Notre faiblesse vis-à-vis des deux autres principales confédérations est le nombre d'implantation.

Vouloir augmenter notre représentativité d'une manière significative passe indéniablement par la mise en place d'une stratégie permettant d'augmenter nos implantations syndicales et donc de notre capacité à déposer des listes pour les élections professionnelles.

Un délai de 9 à 12 mois peut être nécessaire pour mettre en place une stratégie de nouvelle implantation

Au sein d'une Union départementale les tâches et missions sont multiples et les militants disponibles pas toujours en nombre suffisant.

Négocier un protocole d'accord préélectoral sans avoir réellement une possibilité de déposer une liste reste, en terme de développement, une démarche aléatoire.

Il peut donc être proposer ou suggérer l'organisation stratégique suivante :

Mettre en place une commission développement ou stratégie électorale

Composée :

- de camarades connaissant bien le paysage industriel du département,
- de responsables des unions locales,
- de négociateurs de protocoles préélectorales,
- de camarades pouvant suivre les nouvelles équipes.

De nombreuses sources d'information ou d'outils statistiques sont à notre disposition, il est donc utile que des camarades en aient connaissance et sachent les utiliser.

Déterminer les entreprises où de nouvelles implantations sont possibles

Le secteur Représentativité est en mesure de publier les résultats d'élections département par département. Ceux-ci sont d'ailleurs consultable sur le site de la DGT, MARS.

Par ailleurs un site confédéral dédié à cette ressource informative est proposé par le secteur Communication.

Syndicalement

Des choix à faire

On peut faire la liste des entreprises ayant des nouvelles élections dans un délai de 9 mois à un an.

Par exemple :

En mars 2018, lister les entreprises ayant des élections entre décembre 2018 et mars 2019.

En septembre 2018, lister les entreprises ayant des élections entre juin 2019 et septembre 2019.

Définir et prioriser des critères pour aider au choix des entreprises ou établissements à cibler :

- Le nombre de camarades disponibles, leur champ professionnel, leur secteur d'activité, leur domicile et leur lieu de travail
- Site industriel, zone commerciale ou artisanale
 - En évaluer le potentiel syndical

- Repérer un secteur d'activité en difficulté dans le département
 - Consulter la presse locale
 - Radios et chaînes TV locales
 - «Café du commerce»
- Repérer une entreprise en difficulté ou potentiellement en difficulté dans le département
- Anticiper sur les zones à activité saisonnières

**Se développer,
c'est aussi anticiper !**



Stratégie implantations existantes

Syndicalement

Nos camarades sont souvent "le nez dans le guidon" et n'anticipent pas toujours les élections, en tout cas pas assez longtemps à l'avance.

L'Union départementale ou la Fédération doivent pouvoir les aider à adapter leur stratégie.

Et apprécier les moyens qu'elles peuvent apporter.

Pour optimiser les moyens financiers et la force militante, un plan de campagne électorale peut être mis en place.

Se plan doit répondre à 3 axiomes :

- Pour qu'un salarié vote pour une organisation syndicale il doit savoir qu'elle existe.

- Nous devons donc nous rendre visible (Tracts, réseaux sociaux, affichages, presse, ...)

- Pour qu'un salarié vote pour une organisation syndicale, il doit connaître ses positions sur différents sujets et en particulier ceux qui le concerne.

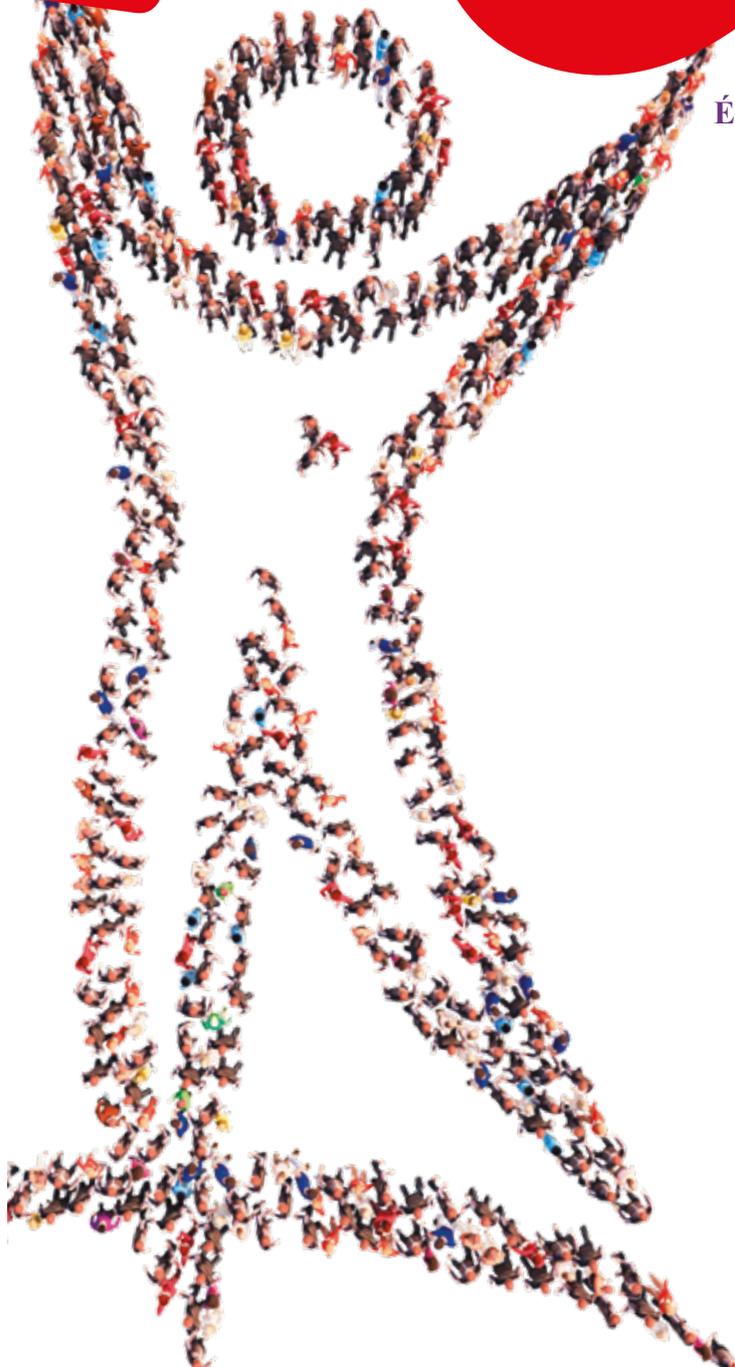
- Nous devons avoir un argumentaire facilement et rapidement compréhensible.

- Pour qu'un salarié vote pour une organisation syndicale, il doit avoir confiance et penser qu'elle pourra lui être utile.

- Nous devons donc faire connaître notre activité (actions, résultats, ...).



Protocoles d'accords préélectoraux



Élection Comité Social et Economique	13
Contexte	13
<i>Double enjeux</i>	13
Processus électoral	14
<i>Mise en place du CSE</i>	14
<i>Processus électoral schématisé</i>	14
Quelques définitions	15
<i>Salarié</i>	15
<i>Électeurs</i>	15
<i>Éligibles</i>	15
<i>ETP</i>	15
Déroulement des élections	16
<i>Information du personnel</i>	16
<i>Négociation du protocole d'accord préélectoral</i>	16
Contenu du protocole d'accord préélectoral	18
<i>Champ couvert par les élections</i>	18
<i>Effectif</i>	18
<i>Listes électorales</i>	18
<i>Collèges électoraux</i>	19
<i>Sièges à pourvoir</i>	19
<i>Représentation équilibrée F/H</i>	19
<i>Listes de candidats</i>	20
<i>Liste de candidats incomplète</i>	20
<i>Protection des candidats</i>	20
<i>1^{er} et 2^{ème} tour</i>	21
Validité du protocole préélectoral	23
<i>Modification de clauses</i>	23
<i>Validité du protocole préélectoral</i>	23
Organisation matérielle du vote	24
<i>Bulletins de vote</i>	24
<i>Enveloppes</i>	24
<i>Isoloirs</i>	24
<i>Urnes</i>	24
<i>Listes d'émargement</i>	25
<i>Bureau de vote</i>	25
Modes de scrutin	26
<i>Vote physique</i>	26
<i>Vote par correspondance</i>	26
<i>Vote électronique</i>	27



Élections Comité Social et Économique Contexte

Réglementairement

Double enjeux

- Représentativité

Le résultat des élections du 1^{er} tour des membres titulaires tous collèges confondus du CES est la base de calcul de l'audience des organisations syndicales qui est l'un des sept critères de représentativité.

- Elections des membres titulaires et suppléants du CSE

La fusion des 3 précédentes IRP (CE, DP et CHSCT) en une seule (CSE) implique la prise en compte d'un nombre de missions importantes avec des moyens à la baisse.

La réduction du nombre de siège à pourvoir va avoir comme effet que des camarades vont perdre leur mandat. Il importe que nos résultats minimisent cette conséquence.

Syndicalement

Le gouvernement, issu des élections présidentielles et des élections législatives du printemps 2017, modifie le dialogue social au sein des entreprises.

Après la loi d'août 2008, les ordonnances du 23 septembre 2017 et suivantes ont transformé des aspects importants de la protection due aux salariés : contrat de travail, licenciement, prud'homie et instances représentatives du personnel.

Cela a comme conséquence la mise en place à partir du 1^{er} janvier 2018 du Comité Social et Economique (CSE) en remplacement du comité d'entreprise (ou d'établissement),

des délégués du personnel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Notre organisation syndicale s'est opposée à la loi d'août 2008, comme elle s'oppose aujourd'hui aux ordonnances Macron de septembre 2017.





Élections Comité Social et Économique Processus électoral

Réglementairement

Les élections professionnelles répondent à des aspects réglementaires issus du code du travail mais aussi du code électoral.

Certaines de ces dispositions sont des clauses d'ordre public donc sans dérogation possible, d'autres sont des clauses obligatoires mais modifiables sous certaines conditions.

Dans ce processus électoral le premier élément à prendre en considération est calendaire.

Mise en place du CSE

A compter du 1^{er} janvier 2018, le CES est mis en place dans l'entreprise au terme d'un des mandats (DP, CE, DUP et CHSCT) et au plus tard le 31 décembre 2019.

- Période transitoire

- Echéance des mandats entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018 :

- ✓ Prolongation ou réduction de la durée possible mais au maximum d'un an

- Echéance des mandats entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019 :

- ✓ Réduction de la durée possible mais au maximum d'un an

Néanmoins, la réduction ou la prorogation des mandats, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise relève d'un accord collectif unanime (signé avec l'employeur et par toutes les organisations syndicales représentatives).

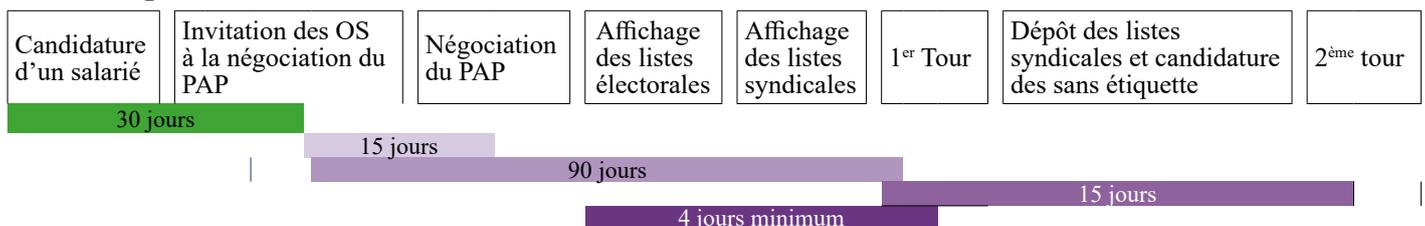
Mais une simple décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP peut suffire.

Processus électoral schématisé (délais)

- Entreprise de 21 salariés et plus



- Entreprise de 11 à 20 salariés



*PAP : *Protocole d'Accord Préélectoral*





Élections Comité Social et Économique

Quelques définitions

Réglementairement

Salarié :

Travailleur ayant un contrat de travail avec l'entreprise ou travailleur mis à disposition par une entreprise extérieure.

Electeurs :

Salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Eligibles :

Salariés des deux sexes, âgés de 18 ans révolus, ayant travaillé un an au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité

relative à leurs droits civiques, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

ETP : Equivalent Temps Plein

Il tient compte du temps de présence dans l'entreprise ou de la durée du contrat de travail, selon que le salarié est employé en CDI ou CDD, à temps plein ou à temps partiel.

Ce qu'il faut retenir

Clause d'ordre public : pas de dérogation
Clause obligatoire : modifiable



Élections Comité Social et Économique

Déroulement des élections

Réglementairement

Les élections des représentants du personnel au CSE se font au scrutin de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Les élections titulaires et les élections suppléants de la délégation du personnel au CES sont distinctes l'une de l'autre.

Information du personnel

L'employeur doit informer l'ensemble du personnel de l'organisation des élections par tout moyen (affichage, information postale etc.). La date envisagée pour le 1^{er} tour doit y être précisée.

Ce qu'il faut savoir

Le délai entre l'annonce des élections et le 1^{er} tour est de 90 jours

Négociation du protocole d'accord préélectoral

- Participants
 - Organisations syndicales
 - ✓ Invitation par courrier
 - Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement.
 - Les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement.
 - Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

✓ Invitation par tout moyen

- 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 concernés.

■ Délégation patronale

- ✓ Employeur ou son représentant ayant délégation de signature.
- ✓ Un ou plusieurs juristes ou responsable des ressources humaines.

Ce qu'il faut retenir

Chaque organisation syndicale invitée à la négociation du protocole d'accord préélectoral et (ou) répondant aux critères peut envoyer une délégation pour participer à la négociation

L'invitation à négocier doit parvenir au plus tard **15 jours** avant la date de la première réunion de négociation.

Dans les entreprises entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite, dans un délai de **30 jours** à compter de l'information, les organisations syndicales à négocier dès lors qu'au moins un salarié s'est porté candidat.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée **2 mois** avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.



Élections Comité Social et Économique

Déroulement des élections

Réglementairement

Ce qu'il faut savoir

Attention l'invitation peut parfois être envoyée à l'adresse de la fédération ou de la confédération.

- Détenteurs de la capacité à signer
 - Syndicat représentatif dans l'entreprise:
 - ✓ Délégué syndical, sans avoir à produire de mandat spécial ;
 - ✓ Salarié justifiant d'un mandat écrit de l'organisation syndicale ;
 - ✓ Personne extérieure à l'entreprise, mandatée par écrit par l'organisation syndicale.
 - Syndicat non représentatif dans l'entreprise :
 - ✓ Les autres syndicats peuvent être représentés par leur représentant de section syndicale, ou par toute personne (salarié de l'entreprise ou non), munie d'un mandat écrit.
- Composition d'une délégation syndicale

Chaque délégation syndicale peut comprendre le délégué syndical ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Cette délégation peut être complétée par un nombre de salariés (avec ou sans mandat électif ou désignatif) égal au nombre de délégués syndicaux composant la délégation avec un minimum de 2.

Si le syndicat n'a pas d'adhérent ou d'élu dans l'entreprise, une personnalité syndicale extérieure à l'entreprise peut participer à la négociation.

- Documents fournis :
 - Projet de protocole d'accord préélectoral
 - Liste des effectifs
 - Listes électorales (électeurs et éligibles) par collègue
- Documents à apporter :
 - Invitation à la négociation du protocole d'accord préélectoral.
 - Mandat.
 - Pièce d'Identité (Si le négociateur n'est pas connu).
 - Kit du Négociateur.
 - Extrait des " dispositions électorales " de la Convention Collective Nationale ad hoc.

Ce qu'il faut savoir

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail.

Syndicalement

Le délégué syndical est un interlocuteur de l'employeur, certes privilégié, mais non exclusif.

Le rôle du délégué syndical est de représenter son organisation au sein de l'entreprise, en particulier lors de négociations.

Il peut donc être destinataire de l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral.



Élections Comité Social et Économique

Contenu du protocole d'accord préélectoral

Réglementairement

Champ couvert par les élections

Si l'entreprise est composée d'établissements distincts, ce découpage doit faire l'objet d'un accord d'entreprise antérieur validé par une ou des organisations syndicales représentatives représentant 50% (30% jusqu'en avril 2018 et 50% à partir de mai 2018).

Ce qu'il faut retenir

Un accord d'entreprise est nécessaire pour la mise en place d'établissements distincts et des délégués de proximité.

Effectif

L'effectif de salariés à prendre en compte se détermine en équivalent temps plein (ETP) :

- Salariés pris en compte intégralement
 - salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein (CDI) ;
 - travailleurs à domicile.
- Salariés pris en compte au prorata de leur temps de présence
 - salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD)
 - salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent,
 - travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de

l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an.

- salariés temporaires, pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

Ce qu'il faut savoir

L'employeur doit mettre à disposition pour consultation la liste des effectifs à la date de la négociation du protocole d'accord préélectoral (maximum 4 jours avant). Cette liste permet le calcul des seuils électoraux.

Listes électorales

- Sur les listes électorales doivent pouvoir apparaître les mentions suivantes
 - nom et prénom des salariés
 - date d'entrée dans l'entreprise
 - date de naissance
 - emploi dans l'entreprise
 - et éventuellement de leur coefficient hiérarchique (si les salariés ont été répartis dans chaque collège en fonction de leur coefficient)

Ce qu'il faut savoir

L'employeur doit établir une liste par collège et la publication (affichage) des listes doit intervenir au minimum 4 jours avant le 1^{er} tour du scrutin.

Syndicalement

Un syndicat représentatif est en droit de demander à l'employeur une copie des listes électorales.

On doit porter une intention particulière à la liste des effectifs lorsque nous sommes à la limite d'une modification du seuil pouvant amener des sièges supplémentaires.



Élections Comité Social et Économique

Contenu du protocole d'accord préélectoral

Réglementairement

Ces listes électorales (par collège) servent à déterminer, en autres, la liste des salariés qui sont électeurs et ceux qui peuvent être également éligibles.

Il peut y avoir des dispositions conventionnelles modifiant ou précisant les conditions d'éligibilité ou de calcul des effectifs.

Les conditions pour participer aux élections du CSE (pour voter, comme pour présenter sa candidature à ces élections) s'apprécient le jour du 1^{er} tour du scrutin.

Collèges électoraux

Il y a normalement 2 collèges électoraux :

- 1^{er} collège : ouvriers et employés
- 2^{ème} collège : ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés

Ces 2 collèges doivent être maintenus quelque soit l'importance des effectifs à répartir dans l'un ou l'autre de ces collèges, même s'il n'y a qu'un seul salarié dans l'un des collèges.

Il y a obligatoirement un 3^{ème} collège, collège cadre, s'il y a au moins 25 cadres.

La répartition des sièges entre les collèges se fait proportionnellement aux effectifs.

Sièges à pourvoir

Il y a autant de sièges de titulaires que de sièges de suppléants.

Leur nombre est fonction du nombre de salariés.

Voir tableau en annexe 1.

Ce qu'il faut savoir

L'accord préélectoral peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé à l'unanimité.

Sièges réservés

Dans les entreprises de plus 500 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins 1 siège réservé comme membre titulaire au sein du 2^{ème} collège.

Représentation équilibrée Femme/Homme

Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.



Élections Comité Social et Économique

Contenu du protocole d'accord préélectoral

Réglementairement

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut pas être en première position sur la liste.

Listes de candidats

- Dépôt des listes

- Qui peut déposer des listes ?

Les organisations syndicales ont le monopole de dépôt des listes de candidats au 1^{er} tour.

Pour déposer des listes de candidats les syndicats doivent être représentatif ou respecter ces 5 critères

- 1) Respect des valeurs républicaines
- 2) Indépendance
- 3) Ancienneté minimale de 2 ans
- 4) Champ géographique et professionnel couvrant l'établissement ou l'entreprise
- 5) Transparence financière

- Comment déposer les listes de candidats ?

En respectant les préconisations du protocole d'accord préélectoral.

Les moyens à retenir sont :

- ✓ Recommandé avec accusé réception
- ✓ Remise en main propre
- ✓ Fax
- ✓ E-mail

Ce qu'il faut savoir

L'email, le numéro de fax doivent être indiqués avec précision dans le PAP.

Une même organisation syndicale ne peut pas présenter plusieurs listes de candidats aux mêmes élections professionnelles.

Listes incomplètes

Une liste de candidats peut être incomplète, c'est-à-dire comporter moins de noms que de sièges à pourvoir, voire qu'un seul.

Les candidatures individuelles (2^{ème} tour) doivent être considérées comme constituant une liste à part entière.

Protection des candidats

Un salarié candidat bénéficie de la protection contre le licenciement, dès lors que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature.

Une demande d'autorisation de licenciement est requise auprès de l'inspecteur du travail pendant six mois pour un candidat (au 1^{er} ou au 2^{ème} tour) aux fonctions de membre du CSE, et ce à partir de la publication des candidatures.

Ce qu'il faut savoir

Un salarié contre qui une procédure disciplinaire est engagé avant le dépôt de candidature pourrait voir celle-ci annulée par le juge d'instance au motif : candidature frauduleuse

L'employeur ne peut pas refuser ou contester une liste, il doit le cas échéant, saisir le juge d'Instance.



Élections Comité Social et Économique

Contenu du protocole d'accord préélectoral

Réglementairement

1^{er} tour et 2^{ème} tour

- 1^{er} tour

Les organisations syndicales ont le monopole des dépôts des listes de candidats au 1^{er} tour.

Même à défaut de quorum, les bulletins de vote sont dépouillés et comptabilisés, afin de connaître l'audience de chaque organisation syndicale ayant déposé une ou des listes.

Une organisation syndicale faisant moins de 10% des voix valablement exprimées ne respecte pas le critère d'audience et ne peut donc pas être représentative.

Dans ce cas, elle ne peut pas désigner de délégué syndical ou de représentant syndical au CSE.

Ce qu'il faut savoir

Pas d'arrondi, 9,99 % ne fait pas 10%.

- 2^{ème} tour

Un 2^{ème} tour de scrutin doit être organisé dans les cas suivants :

- si le quorum n'est pas atteint au 1^{er} tour,
- si aucun siège n'a pu être pourvu à l'issue

du 1^{er} tour faute de candidats présentés par les organisations syndicales ;

- s'il reste des sièges à pourvoir ;
- si un siège réservé n'a pu être attribué à l'issue du 1^{er} tour.

En principe, le 2^{ème} tour doit être organisé dans un délai de 15 jours à compter du 1^{er} tour de scrutin.

Le protocole d'accord préélectoral peut modifier ce délai.

Les règles du 2^{ème} tour de scrutin sont identiques à celles qui régissent le 1^{er} tour.

L'employeur doit informer les salariés et les organisations syndicales des modalités de déroulement du 2^{ème} tour et les inviter à présenter leur candidature ou à déposer leurs listes.

Comme au 1^{er} tour, les électeurs votent pour une liste de candidats.

Seules différences :

- au 2^{ème} tour, les candidatures de salariés sans étiquettes sont possibles.
- aucun quorum n'est exigé pour le 2^{ème} tour.

Syndicalement

L'élaboration de la liste syndicale est un des moments importants de la stratégie électorale.

Avec la mise en place du CSE, le nombre de siège à pourvoir diminue d'une manière significative et l'introduction de la proportionnalité Homme/Femme rend encore plus délicate la sélection des candidats.

Pour avoir une réflexion la plus objective possible, il est nécessaire de s'imposer des critères.

Ce qu'il faut savoir

La constitution d'une liste doit s'apprécier plusieurs semaines, voire plusieurs mois avant son dépôt.



Élections Comité Social et Économique

Contenu du protocole d'accord préélectoral

Réglementairement

Sauf indication contraire, la liste des candidats du 1^{er} tour déposée par une organisation syndicale est reprise pour le 2^{ème} tour.

Il faut donc bien préciser au moment du dépôt que la liste des candidats est valable pour les deux tours.

Syndicalement

Quelques suggestions de critères :

- Sexe (Il ne faut pas attendre le jour de la négociation du PAP pour connaître le nombre de salariés hommes et le nombre de salariées femmes, ni le nombre de siège à pourvoir. La consultation du registre du personnel peut aider).
- Travail fourni (En cas de renouvellement)
- Disponibilité (Activité professionnelle trop prenante)
- Engagement militant
- Notoriété (Capacité à amener des voix sur son nom)
- Lieu de travail (Pas tous les candidats venant du même bureau, du même service ou atelier)
- Ancienneté dans l'entreprise (Connaissance de l'entreprise)
- Age (Ne pas laisser les jeunes militants sur la touche)

- Investissement dans la campagne électorale

- Et bien sûr être adhérent.

- Et bien d'autres

Ce qu'il faut savoir

Seul 3 mandats électifs successifs possibles. Négociation possible dans les entreprises de 50 à 300 salariés.

Les noms des candidat(e)s potentiels doivent être connus, mais pas forcément communiqués, dès le début de la campagne électorale.

Attention à celles et ceux qui pourraient subir des pressions.

Ce qu'il faut savoir

Le délégué syndical doit avoir un mandat pour déposer les listes de candidatures.



Élections Comité Social et Économique

Validité du protocole d'accord préélectoral

Réglementairement

Modification de clauses

- Vote à la double majorité
 - Modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation
 - Répartition des membres du personnel au sein des collèges électoraux
 - Possibilité de déroger à la règle de limitation à 3 mandats successifs
 - Répartition des sièges entre les différents CSE
- Vote à l'unanimité
 - Modification du nombre ou de la composition des collèges électoraux,
 - Organisation du scrutin en dehors du temps de travail
 - Possibilité d'augmenter le nombre de membres du CSE central.

Validité du protocole d'accord préélectoral

La validité du protocole d'accord préélectoral est subordonnée à la double majorité.

Ce qu'il faut savoir

Double majorité :

Signature :

- par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral



- dont une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (plus de 50%) ou, si ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Syndicalement

Signer le protocole d'accord préélectoral rend irrecevable toute contestation auprès du tribunal d'instance de ce protocole ou de l'une de ses dispositions.

Dans le cas d'une non signature du protocole d'accord préélectoral et dans la perspective d'une requête en annulation de ce protocole, il faut bien mentionner sur les listes de candidats : "ne vaut pas approbation du protocole d'accord préélectoral".



Élections Comité Social et Économique

Organisation matérielle du vote

Réglementairement

C'est à l'employeur de fournir tous les moyens matériels nécessaires au vote.

Il doit également s'assurer de la sincérité et de la sérénité du scrutin.

Bulletins de vote

- Mentions
 - Nature du vote (CSE)
 - Intitulé du tour (1^{er} ou 2^{ème} tour)
 - Collège (1^{er} collège ou collège employé ou ouvrier etc.)
 - Nature du mandat (Titulaires, suppléants)
 - Sigle de l'organisation (FO, à éviter CGT-FO)
 - Nom des candidats dans l'ordre de la liste déposée

- Couleur

La couleur des bulletins est normalement le blanc sauf mentions particulières stipulées dans le protocole d'accord préélectoral. La couleur doit être identique pour chaque liste par scrutin et par collège.

Ce qu'il faut retenir

Faire inscrire dans les protocoles d'accords préélectorales que les bulletins de vote aient des couleurs spécifiques par collège et par élection (titulaires et suppléants). Les enveloppes de vote seront de la mêmes couleurs que les bulletins de vote correspondant.

Enveloppes

Le vote sous enveloppe est obligatoire pour garantir la confidentialité du vote.

- Modèle

Les enveloppes doivent être opaques, d'un même modèle, sans signe distinctif

Ce qu'il faut savoir

Les bulletins de vote et les enveloppes de vote doivent être fournis par l'employeur en nombre suffisant.

Isoloirs

Le scrutin doit être secret. Une possibilité d'isolement doit être offerte aux électeurs.

Les isoloirs type "élection politique" ne sont pas obligatoires et peuvent être substitués par une pièce inoccupée (borgne si possible ou avec les fenêtres occultées si visibilité possible) vestiaires, séparation par un rideau ou un pare à vent etc.

Urnes

Deux urnes distinctes par collège sont obligatoires (Vote pour titulaires, vote pour suppléants).

Les urnes doivent être facilement identifiables par les électeurs.

Il n'y a pas de modèle type. Il faut que les urnes restent fermées pendant toute la durée des opérations électorales.



Élections Comité Social et Économique

Organisation matérielle du vote

Réglementairement

Listes d'émargement

L'employeur doit fournir à chaque bureau de vote les listes d'émargement.

Chaque salarié venant voter devra apposer sa signature (pas de crayon de papier ou stylo à encre effaçable).

Bureau de vote

Il y a un bureau de vote par collègue.

Les membres du bureau de vote appartiennent au collègue concerné.

- Composition

Chaque bureau de vote doit être composé d'un président et de deux assesseurs. Le mode de désignation du bureau de vote ne peut être imposé unilatéralement par l'employeur mais fixé dans le protocole d'accord préélectoral (Par exemple les deux électeurs les plus âgés et l'électeur le plus jeune). Les candidats peuvent être membres assesseurs du bureau de vote mais pas Président.

- Rôle

Le bureau de vote doit assurer l'organisation matérielle des élections et veiller à la régularité et au secret du vote.

Syndicalement

Les urnes doivent être surveillées pendant toute la durée du vote. En cas de déplacement des urnes, leur transport doit être également

surveillé par les membres du bureau de vote et les délégués de liste.



Élections Comité Social et Économique

Modes de scrutin

Réglementairement

Vote physique

Les électeurs se rendent, à la date et aux heures indiquées, au bureau de vote normalement pendant le temps de travail.

Et ils prennent le matériel de vote sur place.

Vote par correspondance

- Qui peut voter par correspondance ?

Le vote par correspondance est obligatoirement réservé :

- aux salariés en déplacement pour raisons professionnelles ;
 - aux salariés absents de l'entreprise le jour retenu pour le scrutin (salariés en maladie, congé de maternité, congés payés, etc...).
 - il peut être prévu d'étendre la possibilité de voter par correspondance à l'ensemble des salariés (ex : Propreté).
- Matériel de vote envoyer aux salariés votant par correspondance :
 - les bulletins de vote ;
 - les enveloppes de vote ;
 - les enveloppes de retour ;
 - les listes de candidats ;
 - une note d'information sur les modalités du vote par correspondance ;
 - éventuellement tout autre document dont l'envoi est prévu par le protocole : par exemple, les tracts syndicaux.

- Modalités de vote :

Ces enveloppes sont différentes pour le vote « titulaire » et pour le vote « suppléant ». Elles ne doivent comporter aucun signe distinctif ;

- L'électeur renvoie les 2 enveloppes "titulaire" et "suppléant" portant à son dos son nom, ses coordonnées et obligatoirement sa signature.

Elles sont normalement en franchise postale ou pré-timbrées par l'employeur.

Les votes sont en principe expédiés par les salariés par voie postale. (Cachet de la poste sur l'enveloppe de retour obligatoire).

Elles seront ouvertes par le bureau de vote qui déposera les 2 enveloppes de vote dans les urnes correspondantes.

Ce qu'il faut savoir

Un délai suffisant doit être laissé aux salariés entre l'envoi des documents de vote et le jour du scrutin (minimum 7 jours)

- Où sont adressées les enveloppes ?

Elles sont adressées à une boîte postale temporaire (spécial élection,) ou à un huissier ou avocat.

Il faut éviter qu'elles soient adressées directement chez l'employeur.

Ce qu'il faut savoir

Le vote par procuration n'est pas autorisé.



Élections Comité Social et Économique

Modes de scrutin

Réglementairement

Vote électronique

Le vote électronique ne peut être mis en place que dans le cadre d'un accord d'entreprise ou de groupe pris avant la négociation du protocole d'accord préélectoral.

L'employeur peut le décider unilatéralement après avoir consulté l'instance représentative du personnel.

Les élections des représentants du personnel au CSE peuvent être réalisées par voie électronique soit sur le lieu de travail, soit à distance.

Comme pour le vote par correspondance, les salariés reçoivent au préalable une notice d'information sur les modalités du vote.

Chaque tour de scrutin se déroule pendant une période délimitée prévue dans l'accord relatif au vote électronique.

Pour se connecter au système de vote, l'électeur s'authentifie grâce aux codes d'accès qui lui ont été transmis.

Le vote est anonyme et chiffré par le système.

Le secret du vote implique, si les électeurs votent sur le lieu de travail, qu'ils soient en mesure de s'isoler (bureau clos, isoloir...).

La liste d'émargement doit être accessible aux membres du bureau de vote à des fins de contrôle du déroulement du scrutin.

Réglementairement

Qui peut assister aux opérations de dépouillement ?

- L'employeur ou son représentant.

L'employeur ou son représentant peuvent être présents dans la salle de vote dès lors qu'est respectée l'obligation de neutralité. En l'absence de violation de cette obligation, leur seule présence n'est pas de nature à entraîner l'irrégularité du scrutin.

Rien ne leur interdit de conseiller les membres du bureau de vote pour résoudre les problèmes pouvant se poser au cours du vote.

- Les candidats

les candidats ont le droit d'assister aux opérations électorales mais leur attitude sur le lieu du vote ne doit pas être de nature à influencer le choix des électeurs.

- Les délégués de liste

Chaque liste de candidats (syndicale ou non) a le droit d'exiger la présence permanente dans la salle de vote d'un délégué de liste.

Les délégués de liste doivent être choisis parmi les électeurs de l'entreprise. L'employeur ne peut pas s'opposer à leur présence.

- Les personnalités syndicales extérieures à l'entreprise

Les syndicats, qui ont présenté des candidats peuvent être représentés par leurs membres non salariés de l'entreprise

pendant le déroulement des opérations électorales et jusqu'au scrutin, s'ils n'ont pas d'adhérents, ni d'élus dans l'entreprise.

- L'huissier de justice, le cas échéant

Si le juge d'instance a été saisi préalablement aux élections, il peut décider de mettre en place un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin.

Dans ce cas, les frais entraînés par la présence d'un huissier de justice sont à la charge de l'employeur.

Ce qu'il faut savoir

Les électeurs peuvent assister à la proclamation des résultats

Procédure de vote

Les électeurs doivent pouvoir se rendre, à la date et aux heures indiquées, dans le bureau de vote pendant le temps de travail.

Chaque électeur procède de la façon suivante :

- Il se présente devant la table sur laquelle sont disposés les enveloppes et les bulletins de vote ;
- Il prend une enveloppe et un bulletin de vote titulaire de chaque liste syndicale de son collège ;
- Il effectue de même pour le vote suppléant.
- Il se rend dans l'isoloir et introduit un seul bulletin de vote dans l'enveloppe de vote titulaire (idem pour le suppléant) ;
- Il se présente ensuite à la table de vote à laquelle siègent les membres du bureau de vote ;

Réglementairement

- Le bureau de vote contrôle son identité ;
- L'électeur introduit son enveloppe de vote titulaire dans l'urne titulaire (idem pour le suppléant) ;
- Il signe la liste d'émargement.

Traitement du vote par correspondance

Les enveloppes "retour" des votes par correspondance doivent être remises, non décachetées, au Président de bureau du collège concerné avant la fin du scrutin.

Un salarié ayant voté par correspondance peut effectuer un vote physique à l'urne.

Dans ce cas son vote par correspondance sera écarté.

On ne doit pas laisser sans surveillance les enveloppes de vote par correspondance.

Les compter au départ et vérifier le décompte fait par les bureaux de vote.

Ce qu'il faut retenir

Les enveloppes du vote par correspondance doit être constamment surveillées

Ce qu'il faut savoir

L'enveloppe de retour du vote par correspondance doit être obligatoirement signée au dos par l'électeur

Syndicalement

Les bulletins de vote doivent être comptés plusieurs fois et leur nombre correspondre exactement au nombre d'enveloppes.

Décompte des bulletins de vote

- Bulletins pris en compte :
 - Bulletins sans rature ni signe distinctif
 - Bulletins raturés

Les électeurs sont autorisés à rayer un ou plusieurs noms sur le bulletin de vote

Un bulletin raturé est donc pris en compte s'il comporte au moins un nom non rayé.

Ce qu'il faut savoir

Les bulletins blancs et les bulletins nuls ne sont pas pris en compte pour déterminer le nombre de votants.

- Bulletins blancs :
 - une enveloppe sans bulletin ;
 - un bulletin blanc ;
 - un bulletin sur lequel tous les noms des candidats ont été rayés.
- Bulletins nuls :
 - un bulletin trouvé dans l'urne sans enveloppe ou dans une enveloppe différente de celles qui ont été mises à la disposition des électeurs ;
 - un bulletin panaché, sur lequel a été

C'est le président du bureau de vote qui décide si un bulletin est blanc ou nul.

En cas de constatation la faire noter sur le procès verbal.

Réglementairement

ajouté ou substitué des noms de salariés ne figurant pas sur la liste initiale.

Ce qu'il faut savoir

le panachage est interdit pour les élections professionnelles

- un bulletin ou enveloppe portant des signes intérieurs ou extérieurs de reconnaissance ou portant des mentions injurieuses ;
- les bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié par l'électeur ;
- les enveloppes contenant plusieurs bulletins différents. Toutefois, l'enveloppe qui comporte plusieurs bulletins strictement identiques est valable.

• Enveloppes irrégulières :

Si une enveloppe est différente de celles fournies par l'employeur ou porte des signes de reconnaissance, le bulletin de vote qu'elle contient est nul.

Quorum

Pour avoir le quorum, il faut que le nombre des suffrages valablement exprimés ne soit pas inférieur à la moitié des électeurs inscrits.

Même sans quorum le 1^{er} tour des élections est dépouillé pour le calcul de l'audience des organisations syndicales ayant déposé des listes.

le quorum est calculé pour chaque scrutin (titulaire et suppléant) et pour chaque collègue.

Attribution des sièges

• Éléments de calculs

■ Quotient électoral

Pour déterminer le quotient électoral, il faut :

- ✓ comptabiliser le nombre de suffrages exprimés et le diviser par le nombre de sièges à pourvoir.

■ Moyenne des voix de chaque liste

Pour déterminer la moyenne des voix, il faut :

- ✓ Prendre le total des voix obtenues par chaque candidat de la liste et le diviser par le nombre de candidats de la liste.

Ce qu'il faut savoir

Le nombre de suffrages exprimés est égal au nombre des votants auquel on retranche le nombre de bulletins nuls et blancs.

■ Liste sans rature :

Quand la liste comporte le même nombre de candidats que de sièges à pourvoir et qu'aucun nom n'a été rayé, le nombre de voix obtenues est le nombre des bulletins valablement exprimés établis par cette liste.

■ Liste sur laquelle des noms ont été rayés :

En cas de rature de certains noms, il faut calculer le nombre de voix non rayées obtenues par chaque candidat et établir la moyenne en divisant ce total par le nombre de candidats figurant sur la liste.

Réglementairement

Ce qu'il faut savoir

Le quorum est impératif au 1^{er} tour pour qu'il y ait attribution des sièges. Sinon un 2^{ème} tour est organisé.

■ Liste incomplète :

Quand une liste est incomplète, la moyenne de voix se calcule en divisant le total des voix obtenues par chaque candidats de cette liste, déduction faite des ratures, par le nombre des candidats de la liste.

■ Liste commune :

Quand une liste commune est établie par deux organisations syndicales au moins, la répartition des suffrages exprimés en faveur de cette liste se fait sur la base de la répartition indiquée par ces organisations syndicales lors du dépôt de leur liste.

Si aucune précision n'a été donnée, la répartition se fait par défaut à part égale entre les organisations syndicales.

Attribution des sièges au quotient électoral

La moyenne des voix de chaque liste est divisée par le quotient électoral.

Le nombre entier de cette opération détermine le nombre d'élus de la liste.

$$\text{Nombre de sièges} = \frac{\text{Moyenne des voix de la liste}}{\text{Quotient électoral}} = X_{,yz}$$

X est le nombre de siège attribué à la liste.

Si une liste a obtenu un nombre de voix inférieur au quotient électoral, elle n'a pas d'élus à ce moment du décompte.

Attribution des sièges à la plus forte moyenne

S'il reste des sièges à pourvoir, ou si aucun siège n'a pu être pourvu en appliquant la règle du quotient électoral.

Les sièges restants sont attribués suivant le calcul de la plus forte moyenne.

Celle-ci s'obtient en divisant le nombre de voix de chaque liste (moyenne des voix de la liste) par le nombre de sièges déjà attribués, augmenté d'une unité (+1).

$$\text{Calcul de la plus forte moyenne} = \frac{\text{Moyenne des voix de la liste}}{X + 1} = Y_{,vu}$$

X est le nombre de siège attribué à la liste au quotient électoral.

Cette opération est réalisée pour chaque liste syndicale.

La liste obtenant la moyenne la plus élevée obtient le siège.

Lorsqu'il reste plusieurs sièges à pourvoir, on répète l'opération.

Lorsque deux listes obtiennent la même plus forte moyenne, le siège est attribué à la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Une liste incomplète ne peut pas disposer de plus de sièges qu'elle n'a de candidats.

Désignation des élus

- En cas d'égalité de voix entre les candidats d'une même liste.

La désignation des candidats élus s'effectue

Réglementairement

selon l'ordre de la liste des candidats.

- En cas de rature du nom de certains candidats

- Nombre de ratures inférieur à 10% des suffrages valablement exprimés :

Les ratures pour un candidat ne sont pas prises en compte si elles n'atteignent pas 10 % du nombre de suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle est présenté le candidat.

- Nombre de ratures inférieur à 10% pour certains candidats et égal ou supérieur à 10% des suffrages exprimés pour d'autres :

Les sièges sont attribués :

- ✓ en priorité, et par ordre de présentation, aux candidats ayant obtenu moins de 10% de ratures ;
- ✓ puis aux autres candidats en fonction du nombre de voix obtenues (du plus grand au plus petit nombre de voix)
- Nombre de ratures égal ou supérieur à 10% des suffrages exprimés pour tous les candidats :

Quand des candidats d'une liste ont un nombre de ratures supérieur ou égal à 10% des suffrages exprimés, les élus ne sont plus désignés dans l'ordre de présentation de la liste.

Dans ce cas, il faut les classer selon le nombre de voix obtenues par chacun d'entre eux.

L'attribution des sièges se fait alors selon ce classement par ordre décroissant.

Ordre de proclamation des élus :

Les résultats doivent être proclamés à haute voix par le Président du bureau de vote.

L'employeur ne peut les annoncer à sa place.

La proclamation des résultats n'est pas subordonnée à la rédaction du procès verbal des élections.

Lors de la proclamation, le Président du bureau de vote doit préciser, pour chaque scrutin et en commençant par les titulaires, les éléments suivants :

- ✓ le nombre des électeurs inscrits ;
- ✓ le nombre de suffrages valablement exprimés ;
- ✓ le nombre de suffrages obtenu par chacun des candidats ou par chaque liste ;
- ✓ les noms des élus.

Attribution des sièges réservés

Après la répartition des sièges entre chaque liste et après avoir désigné les élus, on vérifie, le cas échéant, si le siège réservé doit encore être pourvu.

Le fait qu'un siège soit réservé à une catégorie ne signifie pas qu'un seul candidat de cette catégorie peut être élu.

En cas de double candidature comme titulaire et suppléant :

Un candidat peut être doublement élu en tant que titulaire et en tant que suppléant.

Il convient alors de le proclamer élu en tant que titulaire.

Le siège de suppléant est alors attribué au candidat suppléant de sa liste le mieux placé.

Réglementairement

Clôture du vote

- Fin du scrutin

À l'heure prévue par le protocole d'accord préélectoral, le président de chaque bureau de vote doit proclamer à haute voix la clôture du scrutin et faire procéder immédiatement au dépouillement.

Les membres du bureau de vote peuvent désigner des " scrutateurs " parmi les électeurs pour se faire aider à dépouiller les votes.

Tout d'abord, la totalité des votes par correspondance doit être remise au bureau de vote, y compris les votes parvenus après la date limite de retour prévue par le protocole d'accord préélectoral.

- Procédure de dépouillement

Les membres du bureau de vote doivent ensuite respecter les étapes suivantes :

- 1) Vérifier si un électeur qui a voté par correspondance n'a pas aussi voté directement à l'urne. Dans l'affirmative le vote par correspondance est écarté ;
- 2) Introduire les enveloppes des votes par correspondance dans les urnes correspondantes ;
- 3) Ouvrir l'urne des titulaires et compter les enveloppes de cette urne ;
- 4) Vérifier que le nombre des enveloppes correspond au total des votants cochés sur les listes d'émargement
- 5) Ouvrir les enveloppes et ranger les bulletins en tas distincts pour chaque

liste (bulletins complets, bulletins dont certains noms ont été rayés, bulletins blancs, bulletins nuls) ;

6) Recueillir le nombre de bulletins de chaque liste, en séparant les bulletins complets de ceux comportant des ratures

7) Remplir et signer le Cerfa

8) Suivre les mêmes étapes avec l'urne des suppléants.

- Vote dans plusieurs établissements non distincts

Si le vote a été organisé dans plusieurs établissements ou agences, pour une élection commune à toute l'entreprise, le dépouillement du scrutin est opéré par chaque bureau de vote et les procès-verbaux sont transmis à un bureau centralisateur.

Procès verbal d'élection

- Rédaction d'un procès verbal

La rédaction du procès verbal est obligatoire.

Il doit indiquer les résultats complets des élections et mentionne le cas échéant les anomalies et incidents qui se sont déroulés au cours des opérations de vote.

Les bulletins blancs et nuls ainsi que les enveloppes non réglementaires et les enveloppes de vote par correspondance arrivées après le jour et l'heure prévus sont annexés au procès verbal.

- Transmission du procès verbal

Le procès verbal doit être transmis dans un délai maximum de 15 jours :

Réglementairement

- à l'inspecteur du travail, en double exemplaire
- au prestataire choisi par le ministère du travail, qui centralise les résultats électoraux.
- A chaque organisation syndicale ayant déposé des listes de candidats ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Ce qu'il faut retenir

Les organisations syndicales doivent être en possession des PV d'élections dès la proclamation des résultats et au maximum 48 heures après. Faire indiquer ces délais dans le PAP.

Pour rappel, le délai de contestation des élections auprès du tribunal d'instance est de 15 jours (requête arrivée au greffe).

Procès verbal de carence

Si une carence de candidats est constatée à la fois au 1^{er} et au 2^{ème} tour de scrutin, l'employeur a l'obligation d'établir un procès verbal de carence.

Ce procès verbal de carence doit être transmis sous quinze jours :

- à l'inspecteur du travail
- au prestataire choisi par le ministère du travail, qui centralise les résultats électoraux.

Ce qu'il faut savoir

Coordonnées du prestataire :

CTEP

TSA79104

76934 Rouen Cedex 9

<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr>

Syndicalement

Il faut faire remonter tous les PV d'élections à l'UD, la Fédération et la Confédération.

En cas de difficulté pour vérifier les chiffres et calculs annoncés par le bureau de vote.

Il peut être judicieux de prendre des photos des PV et de les l'envoyer à un «spécialiste» (UD ou FD) afin de faire corriger les éventuelles erreurs avant la proclamation des résultats par le président du bureau de vote.

Réglementairement

Délégué syndical (DS)

- Dans quelle entreprise peut être désigné un DS ?

Dans une entreprise ou établissement ayant un seuil d'effectif de 50 salariés, ou plus, atteint pendant 12 mois consécutifs.

- Qui peut désigner un DS ?

Une organisation syndicale reconnue représentative dans une entreprise ou un établissement qui donc respecte les 7 critères de représentativité et en particulier celui de l'audience (au moins 10% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections titulaires tous collèges confondus du CSE) est en capacité un délégué syndical.

Ce qu'il faut savoir

Le critère d'audience n'est pas le seul critère qui détermine la représentativité

- Qui peut être désigné ?

Le salarié désigné comme délégué syndical doit être choisi parmi les candidats titulaires ou suppléants aux élections CSE et avoir recueilli à titre personnel et au moins 10% des suffrages valablement exprimés dans son collège (modification prochaine attendue).

- A FO qui procède à la désignation ?

La résolution du CCN de Metz (mars 2009) prévoit par qui le délégué syndical est désigné.

- Forme de la désignation

La désignation se fait par courrier par envoi recommandé avec accusé réception.

- Durée du mandat

Le mandat débute à l'envoi de la désignation et se termine automatiquement le jour du 1^{er} tour des élections CSE. Même en cas de renouvellement la désignation du DS, doit être à nouveau effectuée.

Délégué syndical central (DSC)

- Dans quelle entreprise peut être désigné un DSC ?

Dans une entreprise ayant au moins deux établissements distincts ayant un seuil d'effectif de 50 salariés ou plus atteint pendant 12 mois consécutifs.

- Qui peut désigner un DSC ?

Une organisation syndicale reconnue représentative dans l'entreprise.

- Qui peut être désigné ?

- Dans les entreprises de 2 000 salariés et plus

Le salarié désigné n'est pas obligatoirement un candidat aux élections CSE et même dans ce cas il n'est pas tenu d'avoir obtenu 10% des suffrages valablement exprimés sur son nom.

- Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés

Le délégué syndical central est obligatoirement choisi parmi les DS d'établissement.

Réglementairement

- **Forme de la désignation**

La désignation se fait par courrier par envoi recommandé avec accusé réception.

Représentant syndical (RS) au CSE

- **Qui peut désigner un RS au CSE ?**

Une organisation syndicale reconnue représentative dans une entreprise ou un établissement.

- **Qui peut être désigné RS au CSE ?**

- Dans les entreprises ou établissements de 300 salariés et plus.

- ✓ Un salarié peut être désigné RS sans avoir été obligatoirement candidat.

- Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés.

- ✓ Le délégué syndical est de droit représentant syndical

- **Durée du mandat**

Le mandat se renouvelle à chaque élection CSE.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés une désignation doit être à nouveau effectuée.

- **Forme de la désignation**

La désignation se fait par courrier par envoi recommandé avec accusé réception dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Représentant syndical (RS) au CSE central d'entreprise

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un RS au CSE central d'entreprise choisi parmi les RS aux CSE d'établissement ou parmi les membres élus.

Représentant syndical à la commission santé, sécurité et conditions de travail

Il faut négocier l'existence de ce mandat au moment de la mise en place du CSE.

Syndicalement

Une requête en annulation auprès du tribunal d'instance n'est pas suspensive de la désignation.

Seul le juge peut décider d'annuler ou pas.



Campagne électorale et campagne de vote

Réglementairement

Campagne électorale

Au 1^{er} tour, seules les organisations syndicales sont habilitées à présenter des candidats.

Elles sont également les seules à pouvoir utiliser, avant ce 1^{er} tour, des moyens de propagande.

Les syndicats qui disposent d'une section syndicale peuvent utiliser les panneaux d'affichage réservés, distribuer des tracts et publications syndicales aux heures d'entrée et de sortie du travail ou de réunions, s'exprimer sur le site syndical, ou par tout autre moyen si le protocole d'accord préélectoral le prévoit.

Il est interdit, pendant la période précédant le 1^{er} tour, d'afficher les tracts et publications d'éventuels candidats sans étiquette qui souhaiteraient se présenter au 2^{ème} tour

La campagne électorale peut, en théorie, se poursuivre jusqu'au jour même du scrutin.

Toutefois, la diffusion tardive le jour ou la veille du scrutin peut parfois être considérée comme abusive, si elle fausse les résultats du scrutin (tract diffamatoire, polémique)

Sauf dispositions plus favorables du protocole d'accord préélectoral, la distribution de tracts et publications n'est autorisée qu'aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Syndicalement

Campagne de vote

Chaque voix est utile. Aucune voix ne doit être perdue.

Il est donc nécessaire de faire la liste de nos adhérents, de nos sympathisants et des salariés à qui nous avons pu rendre service

Il faut les contacter un à un pour s'assurer qu'ils auront voté pour nous.



Annexe 1

Tableau de répartition des sièges

Comité Social et Economique			
Effectif des salariés	Nbre de titulaires	Crédit mensuel d'heures de délégation par élu	Total mensuel d'heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1 000 à 1249	17	24	408
1 250 à 1 499	18	24	432
1 500 à 1 749	20	26	520
1 750 à 1 999	21	26	546
2 000 à 2 249	22	26	572
2 250 à 2 499	23	26	598
2 500 à 2 749	24	26	624
2 750 à 2 999	24	26	624
3 000 à 3 249	25	26	650
3 250 à 3 499	25	26	650
3 500 à 3 749	26	27	702
3 750 à 3 999	26	27	702
4 000 à 4 249	26	28	728
4 250 à 4 499	27	28	756
4 500 à 4 749	27	28	756
4 750 à 4 999	28	28	784
5 000 à 5 249	29	29	841
5 250 à 5 499	29	29	841
5 500 à 5 749	29	29	841
5 750 à 5 999	30	29	870
6 000 à 6 249	31	29	899
6 250 à 6 499	31	29	899
6 500 à 6 749	31	29	899
6 750 à 6 999	31	30	930
7 000 à 7 249	32	30	960
7 250 à 7 499	32	30	960
7 500 à 7 749	32	31	992
7 750 à 7 999	32	32	1 024
8 000 à 8 249	32	32	1 024
8 250 à 8 499	33	32	1 056
8 500 à 8 749	33	32	1 056
8 750 à 8 999	33	32	1 056
9 000 à 9 249	34	32	1 088
9 250 à 9 499	34	32	1 088
9 500 à 9 749	34	32	1 088
9 750 à 9 999	34	34	1 156
10 000	35	34	1 190



Annexe 2

Exemple de protocole d'accord préélectoral

Exemple de protocole d'accord préélectoral pour les élections du comité social et économique

[Cet exemple de protocole doit être adapté aux spécificités de l'entreprise ou établissement distinct]

Entre

L'entreprise : **(Nom)**

Société **(forme)** au capital de **(capital)** enregistrée **(RCS/registre du commerce - numéro SIRET)**

Domiciliée **(adresse)**

L'entreprise : **(Nom)** dépend de la **(convention collective de branche)**

Et

Les organisations syndicales présentes à la négociation du PAP

FO, représentée par **(Nom-Prénom)** ayant un mandat *[ou délégué syndical]*

CFDT, représentée par **(Nom-Prénom)** ayant un mandat *[ou délégué syndical]*

Etc.

Il est négocié le présent protocole d'accord préélectoral, qui a pour objet d'organiser les élections du comité social et économique (CSE) *[ou du comité social et économique d'établissement de (nom de l'établissement)]*

Ces élections se font au scrutin de listes à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et sont organisées dans le cadre des dispositions légales, selon les modalités suivantes.

Article 1 - Cadre des élections

Les élections sont organisées au sein de l'entreprise *[ou établissement]*: **(Nom)**

Article 2 - Nombre de sièges à pourvoir

L'effectif à prendre en compte est de **(nombre)** salariés.

Le nombre de membres au comité social et économique à élire est de **Nb** titulaires et de **Nb** suppléants.

Article 3 - Répartition des sièges à pourvoir

3-1. Nombre et composition des collèges électoraux

Pour les élections des membres du comité social et économique, sont retenus **2 (ou 3)** collèges électoraux,

1^{er} collège : ouvriers et employés

2^{ème} collège : agents de maîtrise et cadres

[ou

1^{er} collège : ouvriers et employés

2^{ème} collège : agents de maîtrise

3^{ème} collège : cadres]





3-2. Répartition du personnel dans les collèges électoraux

L'effectif se compose, suivant les catégories professionnelles, de :

Nb ouvriers ;

Nb employés ;

Nb agents de maîtrise ;

Nb cadres.

Soit un total par collège de :

Nb salariés appartenant au 1^{er} collège (ouvriers et employés) dont **Nb** femmes

Nb salariés appartenant au 2^{ème} collège (agents de maîtrise et cadres) dont **Nb** femmes

[ou

Nb salariés appartenant au 1^{er} collège (ouvriers et employés) dont **Nb** femmes

Nb salariés appartenant au 2^{ème} collège (agents de maîtrise) dont **Nb** femmes

Nb salariés appartenant au 3^{ème} collège (cadres) dont **Nb** femmes]

3-3. Répartition des sièges entre les collèges électoraux

En conséquence, la répartition des sièges entre les **2 (ou 3)** collèges est ainsi convenue pour les membres du comité social et économique :

- 1^{er} collège : **Nb**.. titulaires ..**Nb**.. suppléants ;

- 2^{ème} collège : **Nb**.. titulaires . **Nb**... suppléants.

[ou

- 1^{er} collège : **Nb**.. titulaires ..**Nb**.. suppléants

- 2^{ème} collège : **Nb**.. titulaires . **Nb**... suppléants

- 3^{ème} collège : **Nb**.. titulaires . **Nb**... suppléants]

Chaque titulaire bénéficiera de **Nb heures** de délégation.

Article 4 - Durée des mandats

La durée du mandat des représentants du personnel au comité économique et social est de **4** ans.

Article 5 - Personnel électeur et éligible - listes électorales

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par le Code du travail.

[Les définitions électeur et éligible peuvent être ajoutées]

Les listes électorales, établies par la direction pour chaque collège, seront affichées au plus tard le **(date)**.

Elles précisent les nom, prénom, âge et ancienneté des électeurs et ceux remplissant les conditions d'éligibilité.

Les éléments nécessaires à la vérification des conditions d'électorat ou d'éligibilité peuvent être consultés.



Article 6 - Date et lieux des scrutins

Le premier tour de scrutin est fixé pour l'ensemble des collèges au **(date)**.

Seules les organisations syndicales peuvent déposer des listes de candidats.

Même si le quorum n'est pas atteint le scrutin sera dépouillé afin de déterminer afin de connaître l'audience électorale de chaque organisation syndicale.

Une organisation syndicale faisant moins de 10% ne peut pas être représentative.

Un second tour doit être organisé si le quorum n'est pas atteint au 1^{er} tour, s'il reste des sièges à pourvoir.

Le second tour est fixé pour l'ensemble ou l'un des collèges au **(date)**.

Les scrutins se dérouleront **(lieu)** de **(heures)** à **(heures)**.

Le temps passé au vote est rémunéré comme du temps de travail.

Article 7 - Listes de candidats

Le personnel est informé par voie d'affichage du déroulement des élections **(date, heures, lieu de vote)** au plus tard le **(date)**.

Cet affichage constitue l'appel aux candidatures.

Les listes de candidats, établies par collège en distinguant titulaires et suppléants, seront déposées **(contre récépissé auprès de, RAR, email, fax)**

Les dates limites de dépôt de candidatures sont fixées pour le premier tour au **(date)** à **(heures)** et pour le second tour éventuel au **(date)** à **(heures)**.

En cas de liste commune, si une répartition des voix est prévue, elle sera communiquée à toutes les organisations syndicales lors du dépôt des listes et au plus tard 8 jours avant la date du scrutin.

Les listes de candidats et l'éventuelle répartition des voix sont affichées par la direction dès qu'elle en a connaissance et au plus tard le lendemain de la date limite de dépôt.

Article 8 - Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. La proportion de femmes et d'hommes pour chaque collège est la suivante :

- 1^{er} collège : **(%)** de femmes et **(%)** d'hommes
- 2^{ème} collège : **(%)** de femmes et **(%)** d'hommes

[ou

- 1^{er} collège : **(%)** de femmes et **(%)** d'hommes
- 2^{ème} collège : **(%)** de femmes et **(%)** d'hommes
- 3^{ème} collège : **(%)** de femmes et **(%)** d'hommes]

Si ces pourcentages sont à décimales, ils doivent être arrondis à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ou à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5.

Le nombre entier ainsi déterminé correspond au nombre de sièges.





Compte tenu de la répartition des sièges entre les collèges, chaque liste complète doit comporter au maximum:

- 1^{er} collège : **Nb** femmes et **Nb** hommes
- 2^{ème} collège : **Nb** femmes et **Nb** hommes

[ou

- 1^{er} collège : **Nb** femmes et **Nb** hommes
- 2^{ème} collège : **Nb** femmes et **Nb** hommes
- 3^{ème} collège : **Nb** femmes et **Nb** hommes]

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Pour la même organisation l'ordre peut être différent d'une liste à l'autre.

Les listes de candidats incomplètes sont admises.

[Si les règles sur la représentation équilibrée conduisent à l'exclusion des candidatures féminines ou des candidatures masculines, insérer un alinéa ainsi rédigé :

L'application de la règle de représentation équilibrée aboutissant à exclure totalement les (hommes/ femmes) dans le (1^{er} collège/2^e collège), les listes de candidats pourront comporter un candidat (homme/ femme) conformément à l'article L. 2314-30 du Code du travail. Toutefois, ce candidat ne peut être en première position sur la liste.]

Article 9 - Propagande électorale

Au premier tour, les organisations syndicales pourront remettre au service du personnel leurs tracts électoraux consistant chacun en un feuillet recto verso 21 × 29,7 jusqu'au **(date)**, pour qu'ils soient joints aux bulletins et enveloppes envoyés aux salariés votant par correspondance.

De même, au second tour, les candidats pourront remettre au service du personnel leurs tracts électoraux jusqu'au **(date)**.

[D'autres moyens de propagande peuvent être négociés.]

*Un crédit d'heures forfaitaire mensuel de **X** heures est alloué à chaque organisation syndicale présentant une liste de candidat.]*

Article 10 - Bulletins de vote et enveloppes

Les bulletins de vote sont imprimés par la direction et porteront très lisiblement le logo ou les initiales des syndicats qui présentent des listes, ainsi que l'instance concernée, le jour et le tour de scrutin.

Les bulletins de vote sont blancs et les enveloppes « titulaires » et « suppléants » sont de couleurs différentes

[Les bulletins de vote sont pour les titulaires d'une couleur identique à celle des enveloppes « titulaires », pour les suppléants d'une autre couleur identique à celle des enveloppes « suppléants »]

Article 11 - Moyens matériels

L'entreprise fournira :

- les bulletins de vote distincts selon chaque couleur prévue ;
- les enveloppes : d'un modèle uniforme mais de même couleur que les bulletins qu'elles doivent recevoir ;



- les urnes : une urne par scrutin sera mise à disposition, spécifiant le scrutin correspondant ;
- les isolements ou équivalents devant garantir la confidentialité du vote.

Article 12 - Vote par correspondance

Les électeurs dont le service du personnel aura connaissance 8 jours avant la date du scrutin qu'ils seront absents à cette date pourront voter par correspondance.

Seront autorisés à voter par correspondance les électeurs absents pour les motifs suivants : congés payés ou autorisés, repos, maladie, maternité, travail de nuit, déplacement...

Les électeurs admis à voter par correspondance recevront, au plus tard le **(date)**

- une notice explicative ;
- les bulletins de vote des candidats titulaires et suppléants des listes de leur collège électoral ;
- les enveloppes destinées à recevoir les bulletins de vote, de couleurs différentes pour les titulaires et les suppléants ;
- une grande enveloppe timbrée et adressée à la boîte postale spéciale élection **(n°)** du bureau de poste **(adresse)**, mentionnant en son dos le nom, le prénom, le collège de l'électeur.

Cette enveloppe recevra les enveloppes contenant les bulletins de vote. Elle devra être retournée signée en son dos par l'électeur, au plus tard le jour du scrutin.

Les enveloppes ainsi reçues seront remises non ouvertes au président du bureau de vote correspondant avant la clôture du scrutin.

[Article 12 - Vote électronique

Il est possible de combiner vote électronique et vote sous enveloppe, à condition que l'accord qui autorise le recours au vote électronique n'exclue pas cette possibilité

L'accord d'entreprise permettant le recours au vote électronique a été validé le (date).

Il est annexé au présent accord préélectoral.]

Article 13 - Règles de vote

Le vote par procuration n'est pas autorisé.

Les électeurs peuvent rayer un ou plusieurs noms de la liste mais ne peuvent pas en rajouter.

Seront réputés bulletins nuls ou blancs :

- les bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans une enveloppe non réglementaire ;
- les bulletins comportant des mentions injurieuses ou des signes de reconnaissance ;
- les bulletins mentionnant une personne non candidate ;
- les bulletins illisibles ;
- les bulletins panachés ;
- les bulletins sur lesquels l'ordre des candidats a été modifié ;
- les bulletins différents insérés dans une même enveloppe ;
- les bulletins sur lesquels tous les noms sont rayés.



Article 14 - Bureaux de vote

Un bureau de vote doit être constitué par collège électoral.

Chaque bureau électoral sera composé d'au moins un président et au moins de **2** assesseurs désignés parmi les électeurs du collège concerné.

[Pour le premier tour, les membres du bureau sont désignés avant la date du scrutin par les organisations syndicales présentant des listes, à raison d'un assesseur par liste et pour le second tour éventuel, par les représentants de chaque liste de candidat, à raison d'un assesseur par liste.]

Au premier comme au second tour, un délégué de liste peut être désigné par chaque liste de candidats pour contrôler le bon déroulement des opérations électorales.

[Chaque organisation syndicale présentant une ou des listes de candidats et n'ayant pas d'adhérents ou d'élus peut être représentée par un de ses membres pendant le déroulement des opérations électorales.]

Le bureau de vote s'assure de la régularité des opérations électorales, du secret du vote

Les assesseurs pointent sur les listes électorales, fournies par la direction, le nom des électeurs ayant voté.

À l'issue du scrutin le bureau de vote procède au dépouillement, le président du bureau de vote proclame les résultats et les retranscrit dans les procès-verbaux.

Pour chaque élection, le bureau de vote établit et signe de 3 exemplaires du procès-verbal dont 2 destinés à l'inspection du travail et 1 destiné au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP - TSA79104 - 76934 Rouen Cedex 9 - <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr>).

Un exemplaire original signé par le bureau de vote est remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats, ou ayant participé à la négociation du PAP, au maximum 48h après la proclamation des résultats.

Une copie du procès-verbal est affichée dès la proclamation des résultats.

Le temps passé par les membres du bureau de vote à leur mission est rémunéré comme temps de travail.

Article 15 - Durée et publicité du présent accord

Le présent protocole est applicable pour une durée déterminée **(de ...)** *[ou pour la durée des élections (1^{er} et 2^{ème} tour).]*

Il est affiché par le service du personnel, sur les panneaux d'affichage, au plus tard le **(date)**.

Fait à **(lieu)**, le **(date)**

Pour l'employeur **(nom et signature)**

et

Pour FO **(nom et signature)**

Pour la CFDT **(nom et signature)**

Pour **(nom et signature)**