



Désigner :

le délégué,

le représentant syndical

◆ LES MANDATS SYNDICAUX

Rôle et devoirs des élus et mandatés.

Quel que soit le mandat : délégué syndical, représentant syndical au C.E, C.C.E, CHSCT-E, comité groupe et autres, les mandatés représentent d'abord et avant tout la CGT. Il en va de même pour les élus dans les IRP.

Tout syndiqué peut prétendre à assumer un mandat électif ou désignatif.

Qui mandate et désigne qui ? Doit-il être élu ou simplement mandaté ?

Le Représentant de Section Syndicale : mandat désigné par la structure (Union Locale, Union Départementale, Fédération).

Le Délégué Syndical : mandat désigné par le syndicat.

Le Délégué Syndical Central : un mandat désigné par la Fédération.

Le Représentant Syndical au CE : un mandat désigné par le Syndicat.

Le Représentant Syndical au CCE : un mandat désigné par la Fédération.

Le Représentant Syndical au CHSCT : un mandat désigné par le Syndicat.

Le Représentant Syndical au Comité de Groupe : un mandat désigné par la Fédération.

Le Représentant Syndical au Comité de Groupe Européen : un mandat désigné par la Fédération.

Les désignations sont débattues avec le syndicat et l'ensemble des syndiqués.

Les élus et mandatés travaillent avec le syndicat qui les a désignés avant toute déclaration ou prise de décision engageant le syndicat.

Les élus et mandatés rendent compte de leur activité au syndicat qui les a désignés.

Personne n'est propriétaire de son mandat désignatif ou électif, chaque responsabilité est un bien collectif. Le syndicat et les syndiqués ont le pouvoir de contrôler à tout moment l'activité des élus et mandatés, ils peuvent également confier à d'autres les mandats quand ceux-ci ne sont pas remplis correctement ou que l'activité des élus et mandatés ne correspond pas aux orientations et décisions prises par le syndicat.

Il n'y a pas de petite ou grande responsabilité, chaque élu et mandaté est en charge de développer l'activité syndicale pour accroître le renforcement de la CGT nécessaire au rapport de forces pour la défense des droits et des acquis de tous les travailleurs.

Pour un meilleur fonctionnement et une activité CGT la plus déployée possible, le cumul des mandats doit être proscrit ou limité.

Les heures de délégation liées aux mandats ne doivent être utilisées que dans le cadre de l'activité syndicale. Là aussi, les élus et mandatés doivent rendre compte de leur utilisation et le syndicat doit s'assurer en permanence qu'il en est bien ainsi.

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL

Le DSC représente le syndicat auprès du personnel au périmètre de l'entreprise.

Il est ainsi l'interlocuteur naturel de l'employeur. Statutairement, la Fédération est seule habilitée à désigner les DSC, il est donc nécessaire d'entretenir un lien fort avec la Fédération et les orientations fédérales décidées lors des congrès.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut, dans les conditions fixées par l'article L.2143-5 du Code du travail, désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut, dans les conditions fixées par l'article L.2143-5 précité, désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise (dans ce cas, il ne s'agit donc pas d'un délégué supplémentaire). Ce dernier ne dispose donc que du crédit d'heures associé à son mandat de délégué syndical d'établissement déterminé en fonction de l'effectif apprécié au niveau de l'établissement. Le cas échéant, des dispositions plus favorables peuvent être prévues par accord collectif.

◆ LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Le délégué syndical, sa désignation.

La loi du 20 août 2008 restreint les conditions de la désignation des délégués syndicaux. L'organisation syndicale doit avoir démontré sa représentativité selon les nouveaux critères, et notamment avoir réalisé un score d'au moins 10 % aux dernières élections professionnelles.

La désignation d'un Délégué Syndical par une organisation dépend du résultat réalisé aux élections professionnelles (10 %). Modèle de désignation.

(Pli recommandé AR ou Lettre remise à l'employeur contre récépissé)

Le syndicat CGT (intitulé et adresse

À, le

Monsieur le Directeur
(société et adresse)

Monsieur le Directeur,

En application de l'article L.2143-3 du Code du Travail, nous vous informons que nous désignons M / Mme ou Melle (nom et prénom) en qualité de Délégué(e) Syndical(e) CGT .

Ajoutez si nécessaire :

Nous vous précisons que M/ Mme ou Melle (nom et prénom) a recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel).

Nous adressons un double de cette lettre à l'inspection du travail, ainsi qu'à M....., en tant que directeur(s) d'établissement(s) et nous en affichons un exemplaire sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Veuillez agréer....., nos salutations distinguées.

Pour le syndicat CGT
Nom et signature (cachet facultatif)

Nota : si la désignation concerne une unité économique et sociale, il est nécessaire de la notifier à chaque représentant légal des entités composant l'UES.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le ou les salariés désignés doivent être choisis parmi les candidats aux élections professionnelles et avoir recueilli individuellement au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au CE ou de la DUP ou des DP, quel que soit le nombre de votants. L'exigence de 10 % individuelle peut être remplie aux élections CE ou aux élections DP (et non à défaut), titulaire ou suppléant. Les 10% requis n'imposent pas d'être élu.

Si dans l'entreprise ou l'établissement, aucun candidat aux élections ne remplit cette condition, une OS représentative peut alors désigner son DS parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement (L.2143-3).

Dans les établissements de moins de 50 salariés, comme auparavant, les syndicats peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un DP comme DS. Mais ils doivent pour cela avoir prouvé leur représentativité selon les nouveaux critères (L.2143-6).

Comme auparavant, l'OS qui a désigné le DS pourra toujours décider de le révoquer. En outre, le mandat de ce dernier prendra désormais fin lorsque l'ensemble des conditions de sa désignation ne sera plus réuni. Autrement dit, à l'issue des élections suivantes, si l'OS qui l'a désigné n'est plus représentative ou si le DS n'a pas lui-même recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés, il est mis fin à son mandat (L.2143-11).

En bref, le droit de désigner un DS dépend donc dorénavant du résultat réalisé par les organisations syndicales aux élections professionnelles.

Le Délégué Syndical Supplémentaire (DSS).

Quelques changements concernant le DS supplémentaire : les OS ont la possibilité de désigner un DSS dans les entreprises d'au moins 500 salariés, dès lors qu'elles ont un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers/employés et au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Pour cela elles doivent désormais avoir prouvé leur représentativité dans l'entreprise selon les nouveaux critères.

Autre changement, ce DSS doit être choisi parmi les candidats aux élections et avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés (L.2143-4).

◆ LE REPRÉSENTANT SYNDICAL

Le représentant syndical, sa désignation.

Modèle de désignation du RS au CE.

(Pli recommandé AR ou lettre remise à l'employeur contre récépissé)

Syndicat.....de (adresse)

Ou Union Locale..... de..... (adresse)

A....., le.....

Monsieur le Chef d'entreprise
(adresse)

En application de l'article L.2324-2 du Code du Travail, modifié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, nous vous informons que nous désignons M., Mme ou Melle (nom et prénom) comme représentant(e) syndical (e)... au comité d'entreprise (ou au comité d'établissement) de... (*)

Nous envoyons un double de cette lettre à l'Inspection du Travail et à M. le directeur de l'établissement.

Veuillez agréer...

Pour le syndicat
Nom et signature
(cachet facultatif)

(*) Pour une entreprise de moins de 300 salariés.

En application de L. 2143-22 du Code du travail, nous vous informons que nous désignons notre délégué(e) syndical(e)

M., Mme, ou Melle... (nom et prénom) comme représentant (e) syndicale (e) au comité d'entreprise (ou au comité d'établissement) de...

au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement..

Concernant le RS au CE, rien ne change dans les entreprises de moins de 300 salariés : le DS est de droit RS au CE.

Article L.2324-2, modifié par LOI n°2014-288 du 5 mars 2014-art.30 (V)

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité.

Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article K. 2324-15.

Modèle de désignation du RS au CHSCT.

Syndicat CGT (adresse)

Ou Union Locale CGT (adresse)

A..... le.....

LR/AC

Monsieur le Chef d'entreprise
Société (adresse)

Monsieur le Chef d'entreprise,

Conformément à l'article 23 de l'accord du 17 mars 1975 (étendu par arrêté ministériel du 12 janvier 1996) sur l'amélioration des conditions de travail, nous vous informons que nous désignons, M., Mme ou Melle (nom et prénoms) comme représentant(e) syndical(e) CGT au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail pour l'établissement de occupant plus de 300 salariés (ou pour le CHSCT-E de la division (ou département) de l'établissement de).

Nous envoyons un double de cette lettre à l'Inspection du Travail.

Veuillez agréer, Monsieur le Chef d'entreprise, nos salutations distinguées.
Pour le syndicat CGT (signature)

au CHSCT-E

(comité d'hygiène, sécurité, conditions de travail et environnement)

Bien que la loi dite de Représentativité n'impacte pas le CHSCT-E, la jurisprudence a précisé que seul un syndicat reconnu représentatif dans l'entreprise pouvait en désigner un, et cela bien avant la loi d'août 2008 sur la représentativité syndicale.

RS CE :

⇒ - 300 le DS est de droit RS CE

⇒ + 300 l'OS doit être représentative et avoir 2 élus minimum.

RS CHSCT-E :

⇒ l'OS doit être représentative.