


# S'engager sans subir les pressions

**Être candidat au CSE est un droit. La loi prévoit des garanties pour l'exercer.
La peur de la direction ne doit pas nous conduire à renoncer.
Devenir candidat peut susciter des questions : allons-nous être mis à l'écart, sanctionnés ou licenciés ?
Ces inquiétudes méritent des réponses claires.**

**Le Code du travail prévoit un statut protecteur pour les salariés qui exercent certains mandats ou se présentent aux élections professionnelles. Il vise notamment à empêcher les représailles liées à leur engagement.**

### Qui est protégé ?

Les candidats aux élections du CSE, les élus titulaires et suppléants, les délégués syndicaux et les représentants de section syndicale bénéficient, dans les conditions légales, de cette protection. Elle peut également s'appliquer à certains salariés ayant demandé des élections ou dont la candidature imminente est connue de l'employeur.

### Licencier un salarié protégé : une procédure particulière

L'employeur doit obtenir une autorisation préalable de l'inspection du travail. L'inspecteur vérifie notamment que le licenciement n'est pas lié au mandat ou à la candidature. La consultation du CSE peut être nécessaire selon le mandat et la situation.La protection ne rend pas un licenciement impossible : elle impose un contrôle spécifique.

### Combien de temps ?

Pour un candidat au CSE, la protection dure généralement six mois, dans les conditions prévues par la loi. Pour un élu, elle couvre le mandat et se poursuit en principe six mois après sa fin. D'autres règles peuvent s'appliquer selon la fonction exercée.

### En cas de pression, réagissons vite

Conservons les messages, courriels et éléments utiles ; demandons rapidement conseil. La discrimination liée à l'activité syndicale est interdite. Un syndicat peut aider à comprendre la procédure et à faire respecter nos droits.

## ÊTRE CANDIDAT, C'EST POSSIBLE.
## NE RESTONS PAS SEULS POUR NOUS LANCER.

**JE VEUX EN SAVOIR PLUS**

respecgt.fr · contact@respecgt.fr · 01 42 40 36 90



ENTREPRISE DU SERVICE À LA PERSONNE
ELECTIONS CSE

cgt
sap.cgt.fr

# Si tu ne votes pas on te vole tes droits !

Respecgt

# Au premier tour, notre vote compte double

**Nous élisons nos représentants et nous déterminons le poids des syndicats.**

## Un premier tour décisif




Au premier tour des élections CSE, les listes sont présentées par les organisations syndicales habilitées.
Le résultat sert à élire des représentants, mais également à mesurer l'audience syndicale. Pour être représentatif dans l'entreprise, un syndicat doit notamment obtenir au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires du CSE et remplir les autres critères prévus par la loi.

## Même sans quorum, les voix sont comptées

L'audience syndicale est mesurée même si le quorum n'est pas atteint et qu'un second tour doit être organisé. Les bulletins blancs ou nuls ne contribuent pas aux suffrages valablement exprimés.
L'abstention ne met donc pas le scrutin en pause : les votes des autres électeurs continuent de déterminer le résultat.

## Et pour négocier les accords ?

Dans les entreprises disposant de délégués syndicaux, un accord doit normalement être signé par des syndicats représentatifs totalisant **plus de 50 % des voix obtenues par l'ensemble des syndicats représentatifs** au premier tour des élections CSE.
Si les syndicats signataires représentent **plus de 30 %, sans dépasser 50 %**, l'accord peut, sous certaines conditions, être soumis au vote des salariés pour être validé.

**Mais attention : en l'absence de délégué syndical, les règles changent !**

Selon la taille de l'entreprise, des élus du CSE, y compris sans étiquette syndicale, peuvent participer à la négociation et à la signature d'accords collectifs.
Ces accords peuvent modifier nos horaires, notre organisation du travail et certaines de nos garanties collectives.

**C'est pourquoi les élections CSE sont aussi importantes : elles déterminent qui nous représente et peuvent influencer la manière dont nos droits seront négociés.**
**Ne laissons pas les accords qui concernent notre travail se négocier sans information ni contrôle des salariés !**

## Un enjeu au-delà de notre entreprise

Les élections professionnelles contribuent aussi à mesurer l'audience des organisations au niveau des branches. Le seuil d'audience y est en principe de 8 %, en complément des autres critères légaux.
Les résultats ont donc une portée qui dépasse le jour du vote et les murs de notre agence.



# PRENONS NOTRE VOTE AU SÉRIEUX : IL COMPTE AUJOURD'HUI COMME POUR LES NÉGOCIATIONS DE DEMAIN.

**JE VEUX EN SAVOIR PLUS**

respecgt.fr · contact@respecgt.fr · 01 42 40 36 90




# Qui négocie vraiment nos droits ?

**DS et RSS : deux fonctions différentes pour faire vivre l'action syndicale.**

**Le délégué syndical : porter et négocier.**



Le délégué syndical (DS) représente une organisation syndicale représentative auprès de l'employeur. Il porte les revendications collectives et négocie notamment sur les rémunérations, le temps de travail et l'égalité professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il est en principe choisi parmi les candidats ayant obtenu personnellement au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour dans leur collège ; des exceptions existent. Les entreprises de moins de 50 salariés connaissent des règles particulières.

**Le RSS : construire une présence syndicale**

Lorsqu'un syndicat remplit les conditions nécessaires mais n'est pas représentatif, il peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS). Celui-ci fait connaître la section syndicale, échange avec les collègues et contribue à préparer les élections.

Le RSS ne peut en principe pas négocier d'accord collectif, sauf exceptions légales. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, sa désignation obéit à des règles spécifiques.

**Des moyens pour agir**

Le crédit légal mensuel d'heures de délégation du délégué syndical est de 12 heures pour 50 à 150 salariés, 18 heures pour 151 à 499 et 24 heures à partir de 500. Des dispositions plus favorables peuvent exister. Ce temps est considéré comme du temps de travail.

**Négocier, ce n'est pas seulement signer**

Avant de conclure un accord, nous devons pouvoir connaître les changements proposés, leurs conséquences et les alternatives possibles. Informer les collègues et leur rendre compte donne toute sa place à la négociation collective.

## UN COLLECTIF SYNDICAL SE CONSTRUIT : ÉCHANGEONS, FORMONS-NOUS, ORGANISONS-NOUS.

**JE VEUX EN SAVOIR PLUS**

respecgt.fr · contact@respecgt.fr · 01 42 40 36 90




# Nos droits ont une histoire

**Les conquêtes sociales sont le résultat de générations de mobilisations.**

## Des dates qui ont changé notre quotidien

**1895.** La CGT naît à Limoges : des organisations de travailleurs s'unissent pour défendre leurs intérêts.

**1906.** La Charte d'Amiens affirme l'indépendance du syndicalisme.

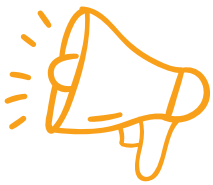
**1936.** Les grèves et le Front populaire accompagnent des avancées décisives : congés payés, semaine de 40 heures et essor des conventions collectives.

**1945-1946.** La Sécurité sociale et les comités d'entreprise sont institués dans le contexte de la Libération et de la reconstruction.

**1968.** Les grèves et les accords de Grenelle marquent une nouvelle étape pour les salaires et les droits syndicaux.

**1982.** Les lois Auroux renforcent notamment l'expression des salariés et leurs droits collectifs.

**1995 et 2023.** De grandes mobilisations sociales rappellent que la défense des droits reste une question actuelle.



## Une organisation présente à plusieurs niveaux

La CGT rassemble des syndicats et sections syndicales au plus près des entreprises. Les unions locales et départementales apportent un appui de proximité. Les fédérations regroupent les syndicats par secteur et interviennent notamment au niveau des branches professionnelles.

## L'avenir ne se résume pas aux acquis du passé

Nouvelles technologies, plateformes, précarité, santé au travail, évolution des qualifications : les formes du travail changent et de nouveaux droits sont à construire.

L'histoire syndicale n'est pas un musée. Elle continue avec les salariés qui choisissent de s'engager aujourd'hui.

## NOS DROITS ONT UNE HISTOIRE. DONNONS-LEUR UN AVENIR.

**JE VEUX EN SAVOIR PLUS**

respecgt.fr · contact@respecgt.fr · 01 42 40 36 90




# Si nous ne votons pas, d'autres décident pour nous !

### Une profession essentielle, des conditions de travail qui doivent enfin compter.

Nous travaillons souvent seuls mais nos problèmes sont collectifs. Entre les domiciles, les déplacements et les interventions, nous nous croisons peu. Les collègues d'agence, les aides à domicile, les auxiliaires de vie et les gardes d'enfants partagent pourtant des difficultés bien réelles. Salaires trop bas, indemnités de déplacement insuffisantes, plannings instables, temps de travail morcelé, difficultés à préserver notre santé : ces problèmes ne relèvent pas de situations isolées.

### Les décisions ne s'arrêtent pas lorsque nous nous abstenons.

Les élus du CSE et, suivant la situation, les organisations syndicales ou d'autres négociateurs habilités peuvent intervenir sur des décisions et des accords qui affectent notre travail. Un accord collectif peut améliorer les garanties collectives, mais hélas prévoir des règles moins favorables sur certains sujets. C'est pourquoi il faut savoir qui négocie, comprendre ce qui est signé et demander des comptes. Être sans étiquette ne signifie pas toujours manquer d'indépendance. Mais négocier suppose des connaissances, des moyens et un soutien. Les salariés sont en droit d'attendre des représentants qu'ils soient transparents sur les textes négociés et les positions prises.

### Notre engagement peut changer le rapport de force

Le vote est une première étape. Nous pouvons aussi discuter entre collègues, être candidats, nous syndiquer et construire une liste pour défendre ensemble des priorités concrètes : salaires, frais kilométriques, horaires, santé au travail et reconnaissance de nos qualifications. Nous connaissons notre travail. Notre expérience doit compter dans les décisions qui nous concernent.

## VOTONS. PRÉSENTONS-NOUS. ORGANISONS-NOUS. NOTRE FORCE, C'EST NOTRE COLLECTIF.

**JE VEUX EN SAVOIR PLUS**

respecgt.fr · contact@respecgt.fr · 01 42 40 36 90




# Le CSE : quels pouvoirs pour nos droits ?

**Comprendre ce que nos élus peuvent faire, et comment les solliciter.**

### De 11 à 49 salariés : porter les réclamations

Le CSE présente à l'employeur les réclamations individuelles et collectives concernant notamment les salaires, l'application du Code du travail, les conventions collectives et les accords applicables.
Il contribue à la prévention en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Ses membres peuvent participer à des enquêtes après un accident du travail et saisir l'inspection du travail.

### À partir de 50 salariés : informer et consulter

Le CSE dispose d'attributions économiques et sociales plus étendues. Il est notamment informé et consulté sur l'organisation du travail, l'emploi, les évolutions économiques et certaines restructurations. Être consulté ne donne pas automatiquement un droit de veto. Le CSE peut cependant demander des informations, formuler un avis, présenter des propositions et, dans certaines conditions, se faire assister d'experts.

### Santé, sécurité : des moyens d'alerte

Risque routier, troubles musculosquelettiques, fatigue, isolement, violence ou harcèlement : le CSE contribue à identifier les risques et à proposer des mesures de prévention. Les élus disposent de droits d'alerte dans les cas prévus par la loi.

### Des représentants qui restent en contact

Le CSE comprend l'employeur et des représentants élus titulaires et suppléants. En principe, les suppléants participent aux réunions lorsqu'ils remplacent un titulaire, sauf accord plus favorable.
Nous pouvons transmettre à nos élus une difficulté, une question ou une réclamation. Leur rôle est aussi de nous informer des suites données, et de garder le contact entre deux élections.

## UN CSE EST UTILE LORSQU'IL FAIT VIVRE LES DROITS AVEC LES SALARIÉS.

**JE VEUX EN SAVOIR PLUS**

respecgt.fr · contact@respecgt.fr · 01 42 40 36 90