

Préparer les élections professionnelles dans les entreprises des IEG

Syndicat ELE
Conférence animée par
Maître Alexis TRICLIN & Mme Elodie RIBARDIERE-LE MAY
Déléguée générale ELE

12 septembre 2023

Les questions à se poser

Sommaire

- 1 - Les dates clés jusqu'aux élections
- 2 - Qui élit-on ?
- 3 - L'organisation des élections professionnelles : le rôle central de l'employeur
- 4 - La liste électorale
- 5 - L'effectif de l'entreprise
- 5 - L'effectif de l'entreprise : exercices pratiques
- 6 - Qui vote ?
- 7 - Qui peut être élu ?
- 8 - L'équilibre femme/homme
- 9 - L'employeur et les organisations syndicales
- 10 - Le protocole préélectoral
- 11 - La négociation du PAP avec les organisations syndicales
- 12 - Les conditions de validité d'un PAP
- 13 - Un salarié peut-il déposer librement sa candidature ?
- 14 - La préparation du scrutin
- 15 - Le déroulement du vote
- 16 - Le 1^{er} tour du scrutin
- 17 - le 2^{ème} tour du scrutin
- 18 - Le dépouillement du scrutin
- 19 - Comment décompter les voix ?
- 20 - L'attribution des sièges
- 21 - La saisie des résultats : le PV
- 22 - Sans oublier après les élections professionnelles, la mise en place des Commissions Secondaires du Personnel

1 – Les dates clés

retenues dans le présent tableau sont basées sur l'hypothèse d'une 1^{ère} information des agents le **lundi 28 août 2023**

	CALENDRIER	DATE RETENUE
<p>Information du personnel (par voie d'affichage)</p> <p>Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur n'aura pas à inviter les OS à négocier le protocole si aucun salarié ne s'est porté candidat dans les 30 jours suivants cette information. Dans ce cas, un PV de carence total sera établi.</p>	J-90 max. (renouvellement ou mise en place en cas de franchissement de seuil)	28 août 2023
<p>Invitation des organisations syndicales représentatives (par LRAR) et des organisations syndicales intéressées (par tout moyen mais l'affichage est conseillé)</p> <ul style="list-style-type: none">- À venir négocier le protocole préélectoral- Et à présenter leur liste• Sauf si, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, aucun salarié ne s'est porté candidat dans les 30 jours suivants l'information relative à l'organisation des élections.	2 mois avant l'expiration des mandats.	14 septembre 2023 (car les mandats expirent le 14 novembre 2023)

<p>Date de réunion de négociation de l'accord préélectoral</p> <ul style="list-style-type: none"> Un délai minimum de 15 jours est à respecter entre la réception de l'invitation par les OSR et la réunion de négociation 	<p>J-21 à J-30</p>	
<p>Affichage de l'accord préélectoral (ou note de direction si aucune organisation syndicale ne s'est présentée pour négocier le PAP)</p>	<p>A l'issue de la réunion de négociation J-21 à J-30</p>	<p>Entre le 15 et le 24 octobre</p>
<p>Affichage des listes électorales</p>	<p>J-4</p>	<p>8 novembre</p>
<p>Date limite de présentation des candidatures au 1^{er} tour</p>	<p>J – 10 à J -15</p>	<p>Entre le 30 octobre et 3 novembre</p>
<p>Affichage des candidatures établies par les organisations syndicales et affichage des modalités de vote</p>	<p>J – 10 à J - 15</p>	<p>Entre le 30 octobre et 3 novembre</p>
<p>Envoi du matériel de vote par correspondance</p>	<p>J-10 à J-15</p>	<p>Entre le 30 octobre et 3 novembre</p>
<p><u>1^{er} tour :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Au plus tard 90 jours après l'information du personnel Dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats en cas de renouvellement Dépouillement Affichage des résultats du 1er tour. Affichage du procès-verbal si le quorum n'a pas été atteint. Affichage du Procès-verbal de carence si absence de candidat. Affichage du procès-verbal si tous les sièges n'ont pas été pourvus. 	<p>Jour J</p>	<p>13 novembre 2023</p>

Affichage 2^{ème} tour	Jour J	13 novembre
Information des salariés sur le second tour et invitation à se porter candidats.		
Date limite pour présenter les candidatures au second tour (au plus tard, une semaine franche avant la date du scrutin)	J + 5	18 Novembre
Affichage des candidatures	J + 5	18 Novembre
Envoi du matériel de vote par correspondance	J + 5	18 novembre
2^{ème} tour		28 novembre
<ul style="list-style-type: none"> • Dépouillement • Proclamation et affichage des résultats du 2nd tour. 	J + 15	
Affichage des résultats	J+15	28 novembre
Transmission dans les meilleurs délais d'une copie des PV aux organisations syndicales qui ont présenté des candidats et/ou qui ont participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.	J + 16 ou J+17	29 ou 30 novembre
<p>Télétransmission des PV via le téléservice dédié et au Centre de traitement des élections professionnelles (CTEP) dans les 15 jours suivants l'élection.</p> <p>L'arrêté du 4 novembre 2019 est venu réformer la procédure d'envoi des procès-verbaux à l'administration du travail, ouvrant la voie à une procédure dématérialisée par télétransmission via le téléservice du portail elections-professionnelles.travail.gouv.fr.</p> <p>NB : la télétransmission doit être prévue dans le PAP</p> <p>La notice explicative des Cerfa des PV explique que la transmission doit s'effectuer globalement à l'issue de l'élection pour l'ensemble des collègues et des deux tours et non séparément après chaque tour.</p> <p>S'agissant de la transmission au CTEP la transmission peut se faire par voie postale, suivant un formulaire homologué ou sur support électronique via le téléservice dédié à cet effet.</p> <p>Depuis le 14 décembre 2019, l'employeur n'a plus à transmettre dans les 15 jours des élections, le PV des élections à l'inspecteur du travail sauf pour le PV de carence totale.</p>	J+30	13 décembre

2 – Qui élit-on ?

- Les salariés sont amenés à élire **leurs représentants siégeant au Comité Social et Economique**,
- Pour mémoire, il existait jusqu'en 2017, des Délégués du Personnel pour les entreprises et des Comités d'Entreprise.
- Depuis cette date, il existe seulement des **Comités Sociaux et Economiques** avec des attributions distinctes selon l'effectif (+ ou – de 50 salariés).
-  ➤ Attention, les membres des **Commissions Secondaires du Personnel** ne sont pas élus mais seront **désignés** par les Organisations Syndicales Représentatives à l'issue des élections professionnelles.

3 – L'organisation des élections professionnelles

Le rôle central de l'employeur

- **C'est l'employeur qui est tenu d'organiser les élections** des représentants du personnel dans toute entreprise visée par le Code du travail, même si une organisation a pris contact avec lui.
- C'est le cas dans toutes les entreprises des IEG.
- **L'employeur doit informer les salariés par un affichage** de l'organisation en vue des élections.

⇒ C'est donc à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser les élections

⇒ Le non-respect de cette obligation par le chef d'entreprise est constitutif du délit d'entrave

4 – La liste électorale

- **Elle doit permettre :**
 - L'identification des inscrits,
 - La vérification des conditions d'électorat et d'éligibilité,

- **Figure donc sur la liste électorale, au minimum :**
 - Nom et Prénom de l'électeur,
 - Date et Lieu de naissance,
 - Date d'entrée dans l'entreprise.
 - Affichage par l'employeur de la liste électorale

La liste électorale doit être publiée au moins quatre jours avant la date de tenue des élections prévue le 13 novembre, c'est-à-dire au plus tard le 8 novembre.

5 – L'effectif de l'entreprise

Il convient donc avant toute chose de calculer précisément son effectif car il s'agit d'une obligation pour les établissements ou entreprise dont l'effectif est égal ou supérieur à 11 salariés.

Attention : si une ELD a mutualisé ses activités avec par exemple un seul directeur commun, on se réfère toujours à l'effectif de la personne morale.

Effectif de l'entreprise (en nombre de salariés à temps plein)	Nombre de membres titulaires
11 à 24	1
25 à 49	2
50 à 74	4
75 à 99	5
100 à 124	6

- *Ex : Trois régies avec un effectif respectif de 7 agents, 8 agents et 3 agents ont mutualisé les fonctions supports avec un seul directeur commun. Même s'il y a 18 agents au total, le directeur n'a aucune obligation d'organiser les élections professionnelles, sauf si constitution d'une UES.*

5 – L'effectif de l'entreprise

Exercice pratique : les conséquences d'un recrutement sur l'effectif à prendre en compte

Le contexte

Une ELD a 24 ETP et elle devrait logiquement élire un seul représentant au CSE et son suppléant (1+1). Elle a embauché fin août 2 salariés. Son effectif passant à 26 salariés ETP.

La question

Faut-il élire dans ce cas, 2 titulaires et 2 suppléants ?

La réponse.

Pour décider du nombre de délégués à élire, **l'effectif à prendre en compte est celui du premier jour du scrutin** et non l'effectif moyen atteint sur les 12 derniers mois.

Les salariés nouvellement embauchés en août ne peuvent pas voter car ils n'auront pas encore la qualité d'électeur mais l'effectif sera bien de 26 salariés.

Par conséquent, dans cette ELD, deux titulaires et deux suppléants seront élus par 24 votants car les deux nouveaux agents n'ont pas encore la qualité d'électeur.

Il convient donc de bien dissocier prise en compte du nombre de salariés dans l'effectif, de la qualité d'électeur ou d'éligible, pour déterminer le nombre d'élus.

5 – L'effectif de l'entreprise

Exercice pratique : les conséquences du départ de l'entreprise

Le contexte

Une ELD emploie en CDD une salariée depuis plus de 12 mois. Son contrat prend fin le 8 novembre 2023

La question

Faut-il prendre en compte cette salariée dans les effectifs pour les élections ?

La réponse

Même si cette salariée répond aux critères pour être électeur et éligible, il se trouve qu'elle aura quitté l'entreprise le jour du scrutin.

L'employeur ne doit pas la prendre en compte dans la liste des électeurs.

6 – Qui vote ?

Les conditions pour être électeur

- Il faut être salarié de l'entreprise, c'est-à-dire avoir un contrat de travail, statutaire ou de droit commun (ex CDD),
- Etre présent dans l'entreprise depuis 3 mois minimum,
- Avoir 16 ans révolus,
- Ne pas être privé de son droit de vote politique.

Cas particuliers :

- 1) Depuis la loi Marché du travail du 21 décembre 2022, les cadres dirigeants et donc les directeurs, peuvent voter.**
- 2) Les salariés mis à disposition (ex détachement CCAS) peuvent voter à la CCAS ou dans leur ELD
- 3) Un salarié en stage statutaire peut donc voter au bout de 3 mois d'ancienneté.
- 4) Les apprentis et contrats de professionnalisation n'entrent pas dans la détermination de l'effectif mais ils sont cependant électeurs s'ils remplissent les conditions mentionnées ci-dessus

7 – Qui peut être élu ?

Les conditions pour être éligible

➤ **Salariés de l'entreprise**

- Lié à l'entreprise par un contrat de travail, statutaire ou de droit commun, y compris en CDD
- Etre présent dans l'entreprise depuis **12 mois minimum**,
- Avoir **18 ans révolus**,
- **Ne pas être chef d'entreprise ou assimilé au chef d'entreprise (cadre dirigeant)**,
- Ne pas être privé de son droit de vote politique.

➤ **Un salarié mis à disposition ne peut être élu dans l'entreprise utilisatrice.**

➤ **Ex : un agent détaché ne peut être élu à la CCAS**

8 – L'équilibre femme/homme

- **La composition des listes de candidats aux élections CSE doit refléter la composition du collège électoral:**
il s'agit du principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes. Le protocole d'accord préélectoral, ou la note unilatérale de l'employeur, doit indiquer la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège, ce qui déterminera le nombre de candidats de chaque sexe par collège électoral.
- Comment calculer la part des hommes et des femmes ? **Le ratio femmes / hommes est un indicateur calculé à partir d'une simple division du nombre de femmes sur le nombre d'hommes.** Si sa valeur est supérieure à 1, cela signifie qu'il y a plus de femmes que d'hommes.
- Lorsque l'application des règles de représentation équilibrée et d'alternance conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes peuvent comporter un candidat de ce sexe. Ce candidat ne doit pas être présenté en tête de liste.
- **Les règles de représentation équilibrée hommes et des femmes sont applicables aux listes de candidats / listes syndicales mais pas aux candidatures libres.**
- Les sanctions en cas de non-respect de la parité : contestation des élections et annulation

9 – L'employeur et les organisations syndicales

- L'employeur doit, avant la tenue des élections, simultanément :
 - Informer le personnel par affichage d'un avis précisant la date du 1^{er} tour de scrutin,
 - Inviter les Organisations Syndicales à établir leurs listes et à venir négocier le protocole d'accord électoral,

- Il convient de distinguer deux situations
 - 1) Les organisations syndicales ont répondu à l'invitation et un protocole est conclu
 - 2) Les organisations syndicales n'ont pas répondu à l'invitation et la présentation des candidatures est libre.

10 – Le protocole électoral

Le protocole d'accord préélectoral est un **document indispensable** pour l'organisation des élections des membres du CSE.

C'est un accord préalable qui détaille le déroulement des élections professionnelles. Cet accord peut être proposé par les organisations syndicales et/ou préparé par l'employeur.

Dans la mesure où le Code du travail ne fixe pas de règles relatives aux élections, il revient au protocole d'accord électoral de fixer :

- Les modalités pratiques d'organisation du scrutin,
- Eventuellement le nombre et la composition des collèges,
- La répartition du personnel entre les collèges,
- La répartition des sièges de titulaires et suppléants entre les collèges,
- Le bureau de vote

Référence Articles L. 2314-6 et suivants du Code du Travail

10 – Le protocole électoral

Zoom sur les collèges : Article L2314-11 du Code du travail

1er collège :

constitué de (*nombre*) ouvriers et employés.

Il est donc convenu la répartition suivante des sièges : (*nombre*) titulaires et (*nombre*) suppléants ;

2ème collège :

constitué de (*nombre*) ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Il est donc convenu la répartition suivante des sièges : (*nombre*) titulaires et (*nombre*) suppléants.

Le cas échéant pour les entreprises dont le nombre de cadres (ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification) est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, la constitution d'un 3^{ème} collège est obligatoire.

3^{ème} collège :

constitué de ... (*nombre*)

Il est donc convenu la répartition suivante des sièges : (*nombre*) titulaires et(*nombre*) suppléants.

Soit, un nombre total de (*nombre*) titulaires et (*nombre*) suppléants.

L'article L2314-7 autorise le protocole préélectoral à modifier le nombre de sièges ou le volume d'heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (soit 10 heures pour chaque titulaire dans les entreprises de moins de 50 salariés et 16 heures dans les entreprises de 50 salariés et plus).

11 – La négociation du PAP avec les organisations syndicales

- **Depuis la Loi du 20 août 2008**, peuvent désormais participer à la négociation du protocole préélectoral et présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles **l'ensemble des Organisations Syndicales de salariés normalement constituées** :
- Syndicats représentatifs dans l'entreprise,
 - Les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national (branche) **ET** interprofessionnel,
 - Tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée

(Références : articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du Code du travail)

=> En pratique, un directeur d'une ELD peut adresser un courrier en LRAR aux 4 OSR (CGT, CFE-CGC, CFDT, CGT-FO) soit au niveau local dans lequel l'ELD, soit au niveau national.

12 – Les conditions de validité d'un PAP

Il convient de distinguer deux hypothèses :

- Une seul OS a répondu à l'invitation à négocier le PAP. L'accord d'une seule OS est valable.
- Au moins deux OS ont répondu à l'invitation à négocier le PAP et un accord majoritaire est nécessaire (**articles L. 2314-3-1 et L.2324-4-1 du Code du travail**).

=> La validité de l'accord préélectoral est subordonnée à une **double condition de majorité** :

- Il doit être signé par la majorité des Organisations Syndicales ayant participé à sa négociation, c'est à dire par les Organisations Syndicales intéressées,
- Parmi ces organisations signataires, il doit y avoir les Organisations Syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

13 – Un salarié peut-il déposer librement sa candidature ?

Il convient de distinguer deux hypothèses :

- 1) Soit par principe une OS présente la candidature d'un agent dans le cadre du PAP
- 2) Soit à défaut de conclusion d'un PAP, un salarié peut déposer sa candidature jusqu'au dernier jour précédant le 2^{ème} tour des élections

Rappel :

- Au 1^{er} tour, seules les Organisations Syndicales peuvent présenter des candidats
- Au 2^{ème} tour les candidatures sont libres.
- Points particuliers :
 - les électeurs ne sont éligibles que dans le collège électoral auquel ils appartiennent,
 - on peut se porter candidat à la fois comme titulaire et comme suppléant, mais le cumul de ces deux postes est interdit,
 - le candidat qui est élu à ces deux fonctions devient titulaire d'office

14 – La préparation du scrutin

- **C'est de la seule responsabilité de l'employeur**
- Il assume donc toute la préparation matérielle du scrutin : bulletins, salles, urnes, isolements...
- L'installation d'isoloirs est obligatoire, leur absence constituant une cause d'annulation des élections, sans qu'il soit nécessaire de rapporter la preuve que l'absence d'isoloir ait porté atteinte au secret du vote.

15 – Le déroulement du vote

- Les salariés votent sur leur temps et sur leur lieu de travail
(CT L. 2314-22)
- **Le vote est obligatoirement secret** : isolements, enveloppes anonymes, etc.
(CT L. 2314-21)
- Pour les deux tours de scrutin, et contrairement au droit commun électoral, le vote par procuration est interdit mais le vote par correspondance est autorisé, de même que le vote par anticipation.
- Le scrutin se déroule sous l'autorité de bureaux de vote, ceux-ci devant être **indépendants de l'employeur et des organisations syndicales**. Ces dernières peuvent disposer d'observateurs chargés de suivre le déroulement des opérations électorales mais sans y prendre part.
- Lorsqu'il y a lieu d'organiser un second tour, celui-ci doit l'être dans les quinze jours qui suivent le premier tour, sauf accord unanime des organisations syndicales (à faire figurer explicitement dans le protocole électoral).

16 – Le 1^{er} tour de scrutin

- Le décompte se fait de la manière suivante :
 - Nombre d'électeurs inscrits → nombre d'électeurs figurant sur les listes électorales.
 - Nombre de votants → total : bulletins blancs + bulletins nuls + bulletins valables
 - Nombre de suffrages valablement exprimés → nombre de votants sans bulletins blancs et nuls

Le premier tour des élections n'est valable que si le quorum est atteint.

Le quorum est atteint quand le nombre de suffrages valablement exprimés est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

(CT L. 2314-24 et L. 2324-22)

17 – Le 2^{ème} tour de scrutin

- **Au second tour de scrutin les candidatures sont libres**, d'autres listes que celles des syndicats peuvent alors être présentées. Une candidature doit être considérée comme une liste. Aucun quorum n'est imposé, sous cette réserve, les modalités du scrutin sont identiques à celles du premier tour.

- Un second tour peut avoir lieu dans trois circonstances :
 - Quand le quorum n'a pas été atteint au premier tour (quel que soit le nombre de listes),
 - Lorsqu'il y a eu carence des organisations syndicales,
 - Lorsque le quorum a été atteint mais que la totalité des sièges n'est pas pourvue.

18 – Le dépouillement du scrutin

➤ **L'employeur doit être neutre**

- Il doit jouer uniquement un rôle de stricte information,
- Il ne doit pas : se substituer au bureau de vote, décompter les votes, rédiger le procès-verbal des résultats.

[\[Élections CSE\] Composition du bureau de vote | People Vox \(people-vox.com\)](#)

➤ **Le bureau de vote effectue successivement les opérations suivantes :**

- Ouvrir les urnes,
- Compter le nombre d'enveloppes trouvées dans l'urne,
- Vérifier le nombre d'enveloppes par rapport au nombre d'électeurs ayant émargé sur la liste électorale,
- Extraire les bulletins des enveloppes en mettant à part les bulletins nuls ou litigieux ; les bulletins valables et les bulletins rayés (sous réserve que tous les noms ne soient pas rayés donc NUL),
- Compter et enregistrer le nombre de bulletins blancs,
- Se prononcer sur la validité des bulletins litigieux,
- Déterminer le nombre de bulletins valables,
- Puis, procéder au calcul du quorum.

19 – Comment décompter les voix ?

Pour les deux tours, le décompte des voix obtenues se fait en tenant compte des votes blancs et des bulletins nuls :

Il faut faire apparaître dans le PV :

- **Les bulletins blancs** : celui qui vote blanc a la volonté de démontrer son refus de choisir parmi les listes qui lui sont soumises.
- **Les bulletins nuls** : celui qui vote nul commet en principe une erreur. Ces bulletins ne sont pas pris en compte dans le décompte final.
- **Les bulletins valables** : ils traduisent le choix pour un ou des candidats.
- **Nous vous conseillons de vous reporter pour plus d'explications au portail élections-professionnelles :**

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

20 – L'attribution des sièges

- Le bureau ensuite procède aux calculs nécessaires pour attribuer les sièges:
 - **Le calcul du quotient électoral**
 - **Le calcul de la moyenne des voix obtenues par chaque liste**
- **L'attribution des sièges se fait ensuite en deux temps :**
 - Attribution au quotient électoral,
 - Attribution à la plus forte moyenne.
- Il faut ensuite déterminer les **élus pour les sièges obtenus par chaque liste**
- **puis proclamer les résultats.**

Attention ! c'est au bureau de vote et non à l'employeur de proclamer les résultats

Le PV des résultats est rédigé par le Président du bureau.

Le délai de contestation des opérations électorales est de 15 jours.

21 – La saisie des résultats : le PV d'élections

- **Depuis le 24 juillet 2023**, les procès-verbaux d'élection professionnelle sont envoyés à l'adresse CTEP suivante :

CTEP TSA 92315 62971 ARRAS CEDEX 9

- **Papier ou internet ?**

Vous avez toujours la possibilité de remplir un CERFA « papier », mais le recours aux solutions dématérialisées via le portail élections-professionnelles (<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>) permet de ne plus envoyer de procès-verbaux papier au centre de traitement des élections professionnelles.

22 – Sans oublier après vos élections professionnelles la mise en place de vos CSP...

- Si les élections professionnelles sont un moment très important pour la mise en place ou le renouvellement d'un dialogue social de qualité dans les IEG, il ne faut pas oublier les Commissions Secondaires du Personnel (CSP)
- **Le renouvellement ou la mise en place d'un CSE est distinct de celui d'une CSP.**
- A l'issue de vos élections professionnelles, nous vous invitons à contacter les organisations syndicales représentatives afin qu'elles désignent parmi vos agents, les membres de vos futures CSP.
- L'article 3 du Statut National du Personnel des IEG prévoit que les CSP sont consultés notamment pour avis, sur les points suivants :
 - o Discipline (article 3 SN)
 - o Titularisation (article 4 SN)
 - o Avantages en nature (article 28 SN)
 - o Classement et avancement (articles 8 et 11)
 - o Validation des services actifs

22 – Sans oublier après vos élections professionnelles la mise en place de vos CSP...

Un récent accord de branche du 14 décembre 2022, relatif à la durée des mandats des membres des commissions secondaires du personnel des entreprises de moins de 50 salariés de la Branche des Industries Electriques et Gazières (IEG) prévoit (l'article 2) :

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

Merci de votre participation!

ELE demeure à votre écoute