



Destitution de délégué

Par Luciluc66

Bonjour

Je suis salarié dans une entreprise privé de transport en commun.

Il y a 4 délégué avec 2 syndicats (fnccr et cgt) depuis avril 2022

Avec mes collègues chauffeurs nous voudrions destitué les 2 syndicats car il nous servent à rien.. Ils se jette la balle entre eux au détriment des salariés.

Que faut-il faire ? Et comment faire ?

Svp

Merci

Par kang74

Bonjour

Qu'appellez vous " délégué"?

Est ce des élus ?

Quelle est votre fonction en tant que représentant du personnel ?

Par kang74

Ah oui une question qui tombe sous le sens :

Vous pensez que ces délégués ont quels pouvoirs exactement ?

Quelles sont les attentes insatisfaites ?

Par Luciluc66

Merci pour vos réponse rapide

Je n'est pas de fonction direct je suis juste une salarié

Oui ils sont élu.

Délégué du personnel

Leurs pouvoirs:etre à l'écoute des salariés, faire en sorte que la vie pro des salariés soit valoriser et pas l'inverse, représente le personnel quand c'est nécessaire faire les négociations qu'il faut quand il faut etc.

Les attentes :des comptes rendu de réunion, réunions avec le personnel pour discuter de se que l'on veut ou pas, des négociations de salaire, et qu'il arrête de se tiré dessus entre eux sa évitera les répercussions sur nous le personnel

Par kang74

Je pense que cela pourrait vous intéresser :
[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2320]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2320[ur]

Par kang74

Ce sont donc des élus membre du CSE (par les salariés donc), ce ne sont pas des délégués syndicaux ?

Parce que j'ai l'impression que vous confondez les deux fonctions et que vous leur attribuer des pouvoirs qu'ils n'ont pas vraiment .

Pourriez vous développer par les répercussions sur le personnel ?

Par Luciluc66

Oui on a CSE c'est des délégué qui sont syndiqué fnccr et cgt
Les répercussions : les salarié on aucune connaissance de ce qu'il se passe dans l'entreprise, pas d'évolution (salaire),
et le personnel commence à se diviser des primes à la baisse...

Par kang74

Je répète ma question : est ce des élus (par vous)du CSE ou des délégués syndicaux ?

Ce n'est pas la même chose, tout le monde peut être syndiqué cela ne veut pas dire qu'on soit délégué syndical .

Je vous ai mis en lien le concept de congé de formation économique et social pour apprendre et comprendre le rôle de chacun .

De plus on n'est pas à l'abri que cela vous crée une envie de vous investir pour vos collègues aux prochaines élections .

Par Luciluc66

Oui élu par tout le personnel

Par Luciluc66

Dans tout les cas on aimerait qu'il ne nous represente plus

Par kang74

Donc pour répondre à votre question on ne destitue pas les élus puisque ,, vous les avez élus, justement .

Par contre si on souhaite que les choses changent, ben on motive les troupes à commencer par soi-même dès maintenant, histoire qu'aux prochaines elections il n'y ait pas forcément les mêmes qui soient élus (parce que les salariés râlent ... mais bizarrement ne veulent pas se présenter)

Les missions du CSE
Attributions du CSE

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives sur les points suivants :

Salaires
Application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale
Conventions et accords applicables dans l'entreprise

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

L'employeur présente au CSE la liste des actions de prévention et de protection prévues par le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Les membres peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations portant sur l'application des dispositions légales dont le CSE est chargé d'assurer le contrôle.

Droit d'alerte

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte lui permettant de demander à l'employeur des précisions dans les situations suivantes :

Atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (liberté d'expression, d'opinion par exemple) dans l'entreprise
Danger grave et imminent

Risque grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement

Par kang74

Donc concrètement ce ne sont pas les élus qui négocient quoi que ce soit même s'ils peuvent présenter les doléances des salariés, même s'ils doivent alerter sur certains points mais leur véritable action c'est de poser des questions et de récupérer les réponses de l'employeur.

Ces réponses peuvent servir à avoir une preuve de la réponse de l'employeur et de l'information transmise à celui-ci : rien de plus en fait.

Ils n'ont pas de pouvoir de pression sur l'employeur ... l'employeur en a toujours.

Ils peuvent solliciter l'inspection du travail et le médecin du travail selon le contexte et peuvent aussi conseiller, si on vient leur demander des conseils ou dans le cadre des enquêtes.

Et oui, il arrive que des revendications aient le résultat inverse, notamment quand il s'agit de primes discrétionnaires ou quand on réclame un droit en prenant pour référence un texte, sans avoir fait le constat que ce qui se fait dans l'entreprise est de manière globale plus favorable aux salariés (le cadre "flou" n'a pas que des inconvénients)

Après ce sont des salariés, comme vous, des êtres humains comme vous : ils prennent généralement beaucoup de temps pour s'informer pour les autres, pour faire la compta, pour faire la secrétaire, pour mettre en place des choses, choses qui ne conviennent jamais à tout le monde.

Et à la base, ils ont le même métier et la même formation que vous.

Par de là, certains élus sont tentés de ne pas faire grand chose pour le retour qu'ils en ont par les salariés, se cantonnant donc aux œuvres sociales, dont les salariés ne crachent jamais sur les avantages (quoique ...)

De plus si c'est pour se faire placardiser par l'employeur pour des ingrats... bof.

Donc comme dirait l'autre, engagez-vous !

Même si, à mon avis, pour le côté négociation et action, c'est plus en tant que délégué syndical (qui lui est choisi par le syndicat portant son message)

Par morobar

Bonjour,

Même si, à mon avis, pour le côté négociation et action, c'est plus en tant que délégué syndical (qui lui est choisi par le syndicat portant son message)

Il est même de leur seule compétence de participer aux négociations, depuis les NAO jusqu'aux accords d'entreprises.

Ces délégués sont désignés par les centrales syndicales et ne sont pas élus du personnel.

Des liens ont été signalés pour comprendre les différents rôles, il serait bon de les suivre et le cas échéant revenir ici pour des compléments.

Par Luciluc66

En gros on peut rien faire jusqu'à la prochaine élection. Merci pour avoir pris le temps de répondre..

Par kang74

Ne rien faire est un choix et ne changera pas forcément les choses.

Se renseigner pour se former (voir le lien) et savoir se présenter, faire une liste etc ce n'est pas ne rien faire.

Cela prend du temps pour savoir, être compétent et légitime.

Quiconque veut se présenter n'est pas compétent au moment de poser ses fesses en réunion en ce qui concerne le code du travail, votre convention collective, vos accords d'entreprise ... parce que justement ils ne font rien de tout cela AVANT les élections.

Vous, vous pouvez faire, un salarié peut défendre ses droits, un salarié peut constater que l'entreprise ne les respecte pas.

Et un salarié peut donc aussi informer les membres du CSE si des trucs lui paraissent bizarre par rapport à la convention , le code du travail ou les accords d'entreprise.

M' enfin pour cela , il faut au minimum les connaître : donc non, ne rien faire jusqu'au élections ne changera rien à cela .

Tout comme ce n'est pas ne rien faire que de se syndiquer se former pour être délégué syndical , qui lui n'est pas élu .

Si cela se trouve ,vous avez des élus cse syndiqués mais pas de délégué syndical : donc si c'est le cas la place est libre !

M'enfin raler et cracher sur les élus ne servira pas votre cause auprès de l'employeur (au contraire, il s'en frotera les mains) surtout si vous ne voulez pas, vous même, avoir les compétences pour faire mieux et prendre le risque de vous investir.

Par Prana67

Bonjour,

Il existe une procédure pour révoquer le mandat de ceux qui sont élus sur une liste syndicale. Par contre je ne connais aucun cas pratique où ça a été utilisé.

Article L2314-36

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2018

Création Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

Tout membre de la délégation du personnel du comité social et économique peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Par Prana67

Tout comme ce n'est pas ne rien faire que de se syndiquer se former pour être délégué syndical , qui lui n'est pas élu .

Il ne peut être nommé que parmi les candidats ayant obtenu plus de 10% des votes au premier tour. Donc il n'est pas forcément élu, d'accord avec vous, mais il doit au moins avoir été sur la liste du syndicat en question. Du coup la place n'est pas si libre que ça et ça ne va pas régler le problème de Luciluc.