

Guide pratique de négociation



Santé - Social

JUILLET 2018

SOMMAIRE

Préambule	2
Enjeu pour la CFE-CGC : la représentativité	4
Déroulé de la négociation du PAP	5
Parties signataires de l'accord.....	5
Signature du PAP	6
Contenu du PAP.....	7
Clauses obligatoires :	7
Clauses facultatives :	7
Clauses interdites	8
Durée de validité du PAP	8
Clauses fondamentales pour la CFE-CGC	9
Répartition du personnel dans les collèges.....	9
Modification du nombre de collèges	10
Répartition du personnel dans les collèges.....	10
Enjeu de la répartition.....	11
Critères de répartition du personnel dans les collèges :	11
Date de la répartition	12
Répartition des sièges dans les collèges.....	12
Les clauses classiques	13
Modalité d'organisation des opérations électorales :.....	13
Électorat (L. 2314-18)	14
Éligibilité (L. 2314_19)	15
Les plus à négocier	16
La propagande électorale.....	16
Préparer la rédaction des P.V Cerfas.....	16
Les informations à demander lors de la négociation :	16

Guide des annexes

Préambule

Ce guide n'a pas vocation à énumérer de manière exhaustive toutes les dispositions législatives et conventionnelles concernant la négociation des Protocoles d'Accord Préélectorales (PAP), mais à vous donner les bases pour négocier de manière sereine, en toutes circonstances.

L'obligation légale de négocier porte sur :

- La répartition du personnel dans les collèges électoraux,
- La répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés,
- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

En pratique, le contenu des PAP est plus large.

Enjeu pour la CFE-CGC : la représentativité

Notre spécificité est de ne représenter que **les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres**.

À chaque fois qu'une de ces catégories est citée dans un collège, notre représentativité est décomptée : que nous ayons présenté des candidats ou pas.

Par conséquent, il faut apporter une particulière vigilance à la composition des collèges.

Le piège principal consiste à éviter les collèges dénommés :

1^{er} collège : non cadres

2^{ème} collège : cadres.

Les « non cadres » recouvrent toutes les catégories autres que les cadres, donc également les techniciens et agents de maîtrise que nous avons vocation à représenter. Cette dénomination de collège n'est pas tolérable.

Dans cette hypothèse, nous émettons deux solutions :

1. Il existe des techniciens et agents de maîtrise au sein de l'établissement. Dans ce cas précis, il faudra dénommer les collèges comme suit :
 - 1^{er} collège : ouvriers, employés.
 - 2^{ème} collège : techniciens, agents de maîtrise et cadres.
2. Les parties signataires du protocole s'accordent sur le fait qu'il n'y ait pas de techniciens et d'agents de maîtrise. Dans ce cas précis, il faudra dénommer les collèges comme suit :
 - 1^{er} collège : ouvriers et employés.
 - 2^{ème} collège : cadres.
 -

En cas de désaccord avec les autres parties présentes à la négociation, il est possible de faire appel à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi). La CFE-CGC Santé-Social a déjà obtenu gain de cause à plusieurs reprises (voir annexes).

ATTENTION :

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise peuvent déroger à l'unanimité à la loi concernant la composition des collèges.

Ainsi, lorsque vous allez négocier un PAP dans un établissement où nous ne sommes pas encore représentatifs, nous risquons de ne pouvoir obtenir satisfaction de nos demandes. Dans ce cas, seule notre force de persuasion comptera, car l'action devant la DIRECCTE ne pourra aboutir favorablement.

Déroulé de la négociation du PAP

Parties signataires de l'accord

D'un côté l'employeur ou son représentant et de l'autre les organisations syndicales.

L'employeur doit inviter toutes les organisations syndicales intéressées à négocier le PAP :

- Les organisations syndicales représentatives au niveau national
- Celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement
- Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel
- Les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance légalement constitué depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné

Chaque négociateur extérieur à l'entreprise doit posséder un mandat. Le service action syndicale se chargera de la rédaction de ce mandat à chacune de vos interventions. A défaut de mandat, les élections sont susceptibles d'annulation. La délégation peut être composée de 3 ou 4 personnes maximum (lorsqu'il y a deux délégués syndicaux).

ATTENTION EXCEPTION :

Dans les entreprises entre 11 et 20 salariés, il faut qu'au moins un salarié se porte candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information faite au personnel de l'organisation des élections (L. 2314-5). Sinon, l'employeur est dispensé d'organiser les élections. Il existe un formulaire CERFA de carence depuis janvier 2018 (N°15248*03)

Signature du PAP

Aucun formalisme n'est requis concernant sa forme.

Principe : la validité du PAP est subordonnée à sa signature par :

- La majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation.
- Les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Toutefois, les diverses dispositions contenues dans un PAP répondent à des enjeux différents et répondent donc à des conditions de validité distinctes.

Certaines clauses requièrent la signature à l'unanimité et d'autres requièrent une signature à la double majorité.

La signature à la double majorité est notamment requise pour :

- La répartition du personnel entre les collèges (article L. 2314-13),
- La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel (même référence),
- Le nombre de membres du CSE et le nombre d'heure de délégation (L. 2314-1 et R. 2314-1).

Conséquence : l'absence de double majorité ne remet pas en cause la validité du PAP. Cela permet à la partie qui peut y avoir intérêt de saisir le juge d'instance d'une demande de fixation des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin.

En l'absence de contestation, l'employeur peut mener les élections sur la base du PAP.

La signature à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise est requise pour :

- L'organisation des élections en dehors du temps de travail (L.2314-27),
- La modification du nombre et de la composition des collèges électoraux (L.2314-12).

Contenu du PAP

Clauses obligatoires :

- La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories (L. 2314-13),
- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (L. 2314-28),
- La proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (L. 2314-13 alinéa 2),
- La composition et le périmètre de l'unité économique et sociale lorsque son existence a été reconnue par convention ou décision de justice (si nécessaire).

Depuis les ordonnances MACRON :

Avant la négociation du PAP, il faut que l'employeur et les organisations syndicales négocient un accord sur le périmètre de mise en place du CSE. Cet accord définit les établissements distincts (L. 2313-1). Cette négociation s'effectuait dans le PAP jusqu'en décembre 2017.

Clauses facultatives :

Le PAP peut contenir des clauses plus favorables aux salariés que les dispositions légales :

- réduction de la condition d'ancienneté pour l'électorat et l'éligibilité,
- modification du nombre et de la composition des collèges électoraux.

Depuis les ordonnances MACRON, il existe deux nouvelles clauses facultatives :

- dans les entreprises entre 50 et 300 salariés, la modification du nombre de mandats successifs au CSE (L. 2314-33)
- modification du nombre de sièges ou du volume d'heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal au résultat des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (L. 2314-7).

Par conséquent, le nombre d'heures de délégation dont bénéficie chaque titulaire du CSE peut ainsi être diminué sous réserve d'une augmentation concomitante du nombre de sièges de titulaires au CSE.

A l'inverse, le PAP peut prévoir une diminution du nombre de sièges au CSE dès lors que cette diminution se traduit par une augmentation équivalente du volume d'heures de délégation.

Exemple : une entreprise de 180 salariés doit légalement élire 9 membres avec 21 heures de délégation mensuelle pour un total de 189 heures par mois. Il est possible de réduire le nombre d'élus à 7 membres à condition que chaque membre dispose de 27 heures de délégation chacun, pour un total de 189 heures par mois.

Clauses interdites

Toutes les clauses contrevenant au droit électoral ou à l'ordre public absolu notamment :

- les règles applicables depuis le 1^{er} janvier 2017 au titre de la représentation équilibrée des femmes et des hommes des listes de candidatures
- entraver la liberté d'expression des syndicats et interdire toute communication en lien avec les élections avant l'ouverture officielle de la campagne électorale fixée par le PAP (cassation sociale 15 novembre 2017).
- Suppression du collège cadres, lorsqu'il y a plus de 25 cadres personnes physiques,
- Candidatures présentées par les OS au premier tour, non maintenues pour le second tour.
- Modification de la date d'appréciation des conditions d'électorat et d'éligibilité fixée par la loi au jour du premier tour du scrutin (une modification plus favorable est acceptée),
- Clause n'attribuant aucun siège à l'un des collèges électoraux.

Durée de validité du PAP

En principe, il n'est valable que pour les élections en vue duquel il a été conclu.

Clauses fondamentales pour la CFE-CGC

Répartition du personnel dans les collèges

Principe: Le personnel est réparti en deux collèges électoraux (L.2314-11) :

1^{er} collège : ouvriers, employés

2^{ème} collège : ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Quelle que soit l'importance du personnel à répartir dans l'un ou l'autre des collèges, même s'il n'y a qu'un seul salarié dans un collège, les deux collèges sont maintenus (Cassation sociale 17 avril 1991, N° 90-60 537P). Au moins un siège est attribué à chaque collège.

Cette jurisprudence est indispensable lorsque les parties présentes à la négociation souhaitent un collège unique.

Exceptions : Le collège unique et le collège cadre.

Collège unique

Dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles (L.2314-11 alinéa 4).

Avant les ordonnances MACRON, la même règle s'appliquait dans les entreprises de moins de 25 salariés. La règle actuelle est équivalente car deux titulaires et deux suppléants doivent être élus lorsque l'effectif est supérieur à 25 salariés.

Dès que deux candidats doivent être élus, nous ne pouvons accepter un collège unique car la conséquence est la diminution de notre représentativité. Il est donc important de réduire l'assiette de calcul afin d'augmenter notre représentativité.

Collège cadre

Dans les entreprises, quels que soient leurs effectifs, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres (administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification) est au moins égal à 25 personnes physiques au moment de la constitution ou du renouvellement du CSE, ces cadres constituent un collège spécial (article L. 2314-11 alinéa 3 C trav). Voir annexe 5.

Peu importe que certains d'entre eux soient exclus de l'électorat en raison des pouvoirs qu'ils exercent les assimilant à l'employeur (Cass soc 30 mai 2001, N° 99-60 564P).

On note alors 3 collèges :

- 1^{er} collège : ouvriers, employés
- 2^{ème} collège : techniciens et agents de maîtrise
- 3^{ème} collège : cadres.

Il ne peut être dérogé à cette disposition par voie d'accord, même unanime.

Modification du nombre de collèges

Il faut impérativement un accord signé par toutes les organisations syndicales **représentatives** dans l'entreprise. En outre, le PAP qui modifie le nombre et la composition des collèges électoraux est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

Il y a donc un risque lorsque nous arrivons à la table des négociations sans être représentatif. Les organisations syndicales représentatives et l'employeur peuvent ne pas tenir compte de notre avis.

Répartition du personnel dans les collèges

Le personnel est réparti par accords des parties. L'unanimité n'est pas requise, c'est la règle de la double majorité qui s'applique. A défaut d'accord, la répartition incombe au directeur de la DIRECCTE. Le directeur de la DIRECCTE procède à la répartition du personnel en tenant compte de la composition des collèges fixée par le PAP ou la convention collective. Une fois prise, la décision du DIRECCTE a force obligatoire. La décision du DIRECCTE peut être remise en cause par un recours hiérarchique auprès du Ministre du Travail ou par un recours contentieux devant le Tribunal Administratif. Toutefois, le recours n'est pas suspensif.

Enjeu de la répartition

Peu important les métiers répartis, ce qui compte pour nous, ce sont les catégories et la dénomination. Si la catégorie « techniciens » est inscrite dans le 2^{ème} collège, il importe peu que certains métiers, qui relèvent en principe de cette catégorie soient classés dans le 1^{er} collège.

Exemple dans la CC66 : les éducateurs spécialisés coef. 434 sont inscrits dans le 1^{er} collège alors que les collèges sont dénommés comme suit :

- 1^{er} collège : ouvriers, employés
- 2^{ème} collège : techniciens, agents de maîtrise et cadre.

Attention : dans ce cas, il y aura un intérêt à les faire passer dans le 2^{ème} collège si certains éducateurs spécialisés veulent se présenter sur les listes CFE-CGC.

Il faut garder en mémoire nos objectifs :

- atteindre les 10% dans l'entreprise, et pouvoir désigner un Délégué Syndical (DS),
- atteindre la barre des 8% de représentativité au niveau de la branche en 2020.

Afin d'atteindre ces objectifs, il nous faut :

- Réduire l'assiette de calculs de notre représentativité,
- Trouver des candidats.

Critères de répartition du personnel dans les collèges :

- Nature des fonctions exercées

Ce sont les caractéristiques de l'emploi occupé et la nature des fonctions réellement exercées qui importent et déterminent l'appartenance à tel ou tel collège, plus que la qualification « officielle » (Cass soc 28 juin 2006, N° 05-60 290).

- Niveau d'études

Les niveaux Bac + 2 incitent à un classement dans le 2^{ème} collège. C'est notre doctrine. Les niveaux BAC + 2 doivent être intégrés au 2^{ème} collège.

- Fonctions

En l'absence de prérogatives hiérarchiques importantes, seule une technicité avérée peut justifier un classement dans le deuxième collège, et à plus forte raison dans le troisième.

- Encadrement

La reconnaissance d'une qualification certaine ne permet pas pour autant le rattachement au deuxième collège, pas plus qu'un rôle d'encadrement s'il apparaît limité.

- Titre donné par l'employeur

Ce titre est accessoire, nous n'avons pas à en tenir compte.

Date de la répartition

L'objectif de la répartition est d'établir la liste électorale et de permettre aux salariés de présenter leur candidature dans le collège requis. Si un salarié change de qualification professionnelle avant les élections mais après confection des listes électorales, l'employeur doit le faire figurer sur la liste du collège auquel son nouvel emploi lui donne droit.

Répartition des sièges dans les collèges

Il s'agit de partager entre les différents collèges le nombre de sièges tel que fixé par la loi en fonction de l'effectif. Cette répartition est soumise à la règle de la signature du PAP à la double majorité. A défaut d'accord, c'est le directeur de la DIRECCTE qui doit être saisi.

La répartition s'effectue de manière proportionnelle aux effectifs dans chaque collège. Toutefois, il est admis que la répartition des sièges en proportion de l'effectif ne soit pas le seul critère. Il peut être également tenu compte de l'importance économique, technique et sociale de chaque catégorie au sein de l'entreprise, tant qu'on ne met pas d'obstacle à l'attribution de « sièges réservés » quand ils sont prévus.

Sièges réservés : à l'intérieur d'un même collège, plusieurs catégories de salariés peuvent être regroupées. Des sièges peuvent être réservés à une certaine catégorie de personnel, soit par la loi, soit par convention ou accord, soit par le directeur de la DIRECCTE.

Par la loi, l'article L. 2314-11 alinéa 3 du Code du travail dispose que dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, chefs de service et cadres ont au moins droit à un représentant titulaire au sein du second collège, élu au CE dans les mêmes conditions.

Les clauses classiques

Les clauses concernant l'organisation matérielle du scrutin et l'organisation pratique du vote

Modalité d'organisation des opérations électorales :

Date du vote : pour les deux tours

Lieu du vote : à préciser dans le PAP, facile d'accès et dédié au vote le jour J.

Horaire de vote : pas d'interruption de scrutin et durée en fonction du nombre de salariés.

Membres du bureau de vote : la composition du bureau de vote et les modalités de désignation de ses assesseurs. Il n'existe pas d'obligation légale mais il faut au moins 2 membres, 3 étant mieux, un Président et 2 Assesseurs. Ils doivent faire partie du collège concerné. Il est d'usage qu'un candidat ne soit pas président toutefois il peut être assesseur.

Rôle du bureau de vote :

- Assurer la bonne organisation matérielle du vote,
- Permettre la régularité et le secret du vote,
- Police de la salle de vote,
- Rédaction du procès-verbal Cerfa.

Bulletins et enveloppes de vote : pas d'obligation légale mais il est mieux de choisir des couleurs différentes, identifier les collèges, titulaire ou suppléant, 1^{er} ou 2^{ème} tour, logo de l'OS.

Il faut prévoir une urne, des isolements et une liste d'émargement par scrutin.

Dates et heures limites de dépôt des listes de candidats : déterminées précisément pour chaque tour. L'idéal est de prévoir 15 jours entre la date de signature du PAP et la date limite de dépôt des listes. Il faut prévoir une remise en mains propres et essayer de négocier un dépôt par e-mail.

Il faut bien prévoir que **toutes les organisations syndicales** peuvent déposer des listes et **pas seulement les organisations syndicales représentatives**.

Liste électorale : elle doit être établie à la date du 1^{er} tour. Elle doit être publiée au moins 4 jours avant la date du 1^{er} tour mais il est préférable de négocier qu'elle soit publiée au moins 7 jours avant la date limite de dépôt des candidatures.

L'objectif est de savoir quel salarié pourra être présenté et dans quel collège.

Contenu de la liste électorale : nom, prénom, date de naissance, date d'entrée dans l'entreprise.

Le vote par correspondance : obligatoirement prévu par le PAP pour sa mise en place. Si le PAP ne contient pas de disposition sur ce thème, aucun électeur ne peut voter par correspondance. Il est utile pour tous les salariés absents de l'établissement le jour du vote. Le PAP doit prévoir la date d'envoi du matériel de vote, au moins 8 jours avant le 1^{er} tour, pour laisser le temps aux salariés absents de voter. Il faut fixer la date limite de réception des bulletins de vote, le matin du scrutin étant l'idéal. Il faudra prévoir 2 enveloppes : l'une pour le bulletin de vote et l'autre enveloppe pour contenir la première enveloppe qui doit être signée par le salarié votant, ainsi qu'une note explicative. Il faut prévoir d'envoyer la propagande électorale avec les bulletins.

Le vote électronique : en cas d'accord d'entreprise ou de groupe ou de décision unilatérale de l'employeur de recourir au vote électronique (L. 2314-26 alinéa 2 et R. 2314-13 alinéa 1), le PAP doit contenir :

- La mention de l'accord sur le vote électronique et s'il est connu le nom du prestataire choisi pour le mettre en place (R. 2314-13 alinéa 1)
- En annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales (R. 2314-13 alinéa 2).

Électorat (L. 2314-18)

- Être salarié de l'entreprise.
- Avoir 16 ans révolus.
- Travailler dans l'entreprise depuis au moins 3 mois continus ou pas.
- N'avoir encouru aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Ces conditions sont appréciées à la date du premier tour des élections.

Des clauses plus favorables peuvent être adoptées lors de la négociation du PAP.

Quelques précisions concernant le Contrat de travail :

- Peu important que le contrat de travail soit suspendu.
- Peu important que le salarié soit en préavis, suspension de longue durée, préretraite ou dispense d'activité.
- L'employeur n'est pas électeur, les représentants de l'employeur non plus.

Rappel : est considéré comme représentant de l'employeur, tout salarié détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de l'assimiler à l'employeur (Cass soc 24 sept 2003, N° 02-60 569P).

De manière générale, un salarié est exclu de l'électorat dès qu'il représente l'employeur devant les CSE (ou ex DP, CE ou CHSCT) ou s'il signe les contrats de travail (même s'il ne s'agit que des CDD), les sanctions ou les licenciements.

Cas particulier du salarié mis à disposition : droit d'option s'ils sont présents dans l'entreprise utilisatrice depuis au moins 12 mois continus. Ce droit s'exerce séparément pour chaque scrutin. Avant le début de la négociation du PAP, l'entreprise employeur de salariés MAD fournit la liste de ces salariés aux entreprises utilisatrices, afin que les élections soient organisées régulièrement. A défaut, c'est au salarié concerné de prévenir l'entreprise utilisatrice de son choix.

Cas particulier du salarié exerçant son activité dans plusieurs établissements d'une même entreprise : il est électeur dans l'établissement où il exerce principalement son activité.

La liste électorale est faite par l'employeur. Les mentions suivantes y figurent :

- Noms et prénoms des inscrits.
- Date d'entrée dans l'entreprise.
- Lieu et date de naissance.
- Emploi dans l'entreprise.

Les contestations concernant la liste électorale doivent être portées devant le Tribunal d'Instance dans les 3 jours suivant sa publication. Il faut donc être très réactif.

Éligibilité (L. 2314_19)

- Être électeur.
- Être âgé de 18 ans accomplis.
- Avoir travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins de manière continue ou pas.
- Ne pas être conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré de l'employeur.

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice (L2314-23).

Les plus à négocier

La propagande électorale

Lorsque nous ne sommes pas représentatifs dans l'entreprise, il est utile de demander à l'employeur la possibilité d'afficher un appel à candidature au sein des différents établissements.

Il est encore mieux d'obtenir de l'employeur les adresses e-mail des salariés afin de leur envoyer une propagande électorale appropriée.

Nous pouvons aussi demander à intervenir dans l'établissement pour tenir une réunion de présentation de notre organisation syndicale.

Préparer la rédaction des P.V Cerfas

Mettre dans le PAP :

- le SIRET et l'IDCC,
- les coordonnées les plus précises possibles de l'entreprise,
- prévoir la diffusion du PAP et des P.V aux signataires,
- remplir au préalable les cases relatives à l'entreprise et la composition des collèges sur les P.V. Cerfas.

Les informations à demander lors de la négociation :

- la liste électorale.
- les anciens P.V. Cerfas
- le mail du correspondant au niveau de l'entreprise.
- toutes informations que vous considérez utiles comme les horaires de travail pour pouvoir mener une opération de tractage.

Le service Action syndicale est à votre disposition pour toute information complémentaire et à toutes les étapes de la négociation d'un PAP. Il interviendra bien évidemment en soutien pour tout le côté administratif.

Réalisation : Fanny Seviran
Propriété : CFE-CGC Santé-Social