



MINISTÈRE DU TRAVAIL

Représentativité des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs

*Mise en œuvre de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale, de la loi
n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 les complétant et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la
formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*

Bilan du cycle 2013-2016

Réalisé dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
1 Les contributions des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs.....	17
1.1. Les organisations syndicales de salariés.....	18
1.1.1. Contribution de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)	18
1.1.2. Contribution de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC).....	25
1.1.3. Contribution de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)	33
1.1.4. Contribution de la Confédération générale du travail (CGT)	41
1.1.5. Contribution de la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO)	57
1.1.6. Contribution de l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)	67
1.1.7. Contribution de l'Union syndicale Solidaires	70
1.2. Les organisations professionnelles d'employeurs.....	77
1.1.8. Contribution de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME).....	77
1.1.9. Contribution de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)	81
1.1.10. Contribution du Mouvement des entreprises de France (MEDEF)	85
1.1.11. Contribution de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES)....	88
1.1.12. Contribution de l'Union des entreprises de proximité (U2P).....	92
1.1.13. Contribution de l'Union nationale des professions libérales (UNAPL).....	97
2 La mesure de l'audience pour la représentativité syndicale.....	102
2.1. Le système MARS	102
2.1.1. Les évolutions du cadre légal au cours du cycle 2013-2016	102
2.1.2. Les travaux du Haut Conseil du dialogue social en application du bilan de la loi du 20 août 2008 et des évolutions légales.....	103
2.1.3. Perspectives pour le 3e cycle	124
2.2. Scrutin TPE 2016 : retour sur la 2ème édition de l'élection destinée aux salariés de TPE et des employés à domicile	128
2.2.1. Le contexte juridique et les évolutions réglementaires qui tiennent compte des enseignements tirés du scrutin de décembre 2012	128
2.2.2. L'organisation du scrutin TPE dans des délais demeurant contraints.....	130
2.2.3. Les modalités de vote.....	140

2.2.4.	Un taux de participation faisant l'objet d'analyses divergentes compte tenu des contraintes liées à l'organisation du scrutin	142
2.2.5.	Perspectives pour le prochain scrutin TPE	145
3	Représentativité patronale.....	147
3.1.	L'élaboration du cadre légal	147
3.1.1.	Les travaux préparatoires à la loi du 5 mars 2014 : la concertation et le Rapport Combrexelle.....	147
3.1.2.	Les lois relatives à la représentativité patronale.....	147
3.1.3.	Le cadre réglementaire	151
3.2.	Une mise en œuvre de la réforme permettant d'assurer la transparence et la fiabilité du processus.....	153
3.2.1.	Les modalités d'information sur la mise en œuvre de la réforme et de communication auprès des organisations professionnelles d'employeurs	154
3.2.2.	Un processus de candidature adapté à la diversité du monde patronal	155
3.2.3.	Des modalités d'intervention des commissaires aux comptes permettant de garantir la fiabilité de la mesure d'audience	159
3.2.4.	Les modalités d'examen des dossiers de candidature	163
3.2.5.	Présentation des résultats au Haut Conseil du dialogue social.....	167
3.2.6.	Propositions d'évolutions pour le prochain cycle	169
4	Bilan de la mise en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles destinées aux salariés et employeurs de TPE (CPRI)	173
4.1.	Le contexte juridique et réglementaire.....	173
4.2.	La mise en place des CPRI.....	174
4.3.	L'installation des CPRI : état des lieux sur la mise en place et premiers retours d'expérience	178
	Liste des annexes.....	180

INTRODUCTION

Depuis les années 1980, la négociation collective a pris une place prépondérante dans la construction et l'évolution du cadre normatif des relations de travail, tant individuelles que collectives. Des lois successives ont confié aux partenaires sociaux le soin de négocier les règles applicables à leur niveau, que ce soit au niveau de l'entreprise, au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel. La place accrue de la négociation collective se concrétise ainsi par des obligations de négocier sur des sujets tels que les salaires, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou la prévoyance. Elle se matérialise également par l'importance donnée à la négociation nationale interprofessionnelle pour fixer le contenu des grandes évolutions dans le domaine des relations sociales en France, à la suite de la loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social qui subordonne toute réforme dans le champ de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle à une délibération interprofessionnelle préalable (article L1 du code du travail).

Cette transformation s'appuie sur le renforcement de la légitimité des acteurs qui négocient les normes du travail. Le rapport élaboré par le Président Hadas-Lebel en mai 2006¹ avait ainsi fait le constat du décalage entre la réalité syndicale et le cadre légal qui fondait jusqu'alors la représentativité syndicale.

1) La première évolution majeure, réalisée par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, a porté sur la représentativité des organisations syndicales

Cette loi a repris les engagements essentiels définis par la « Position commune » de 2008 signée par la CGT, la CFDT, le MEDEF et la CPME « sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme ». La loi précitée du 20 août 2008 confirme et modifie à la fois les critères de représentativité dont le respect est nécessaire pour qu'une organisation syndicale puisse être reconnue représentative : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'ancienneté, l'influence, les effectifs d'adhérents et les cotisations, ainsi que l'audience. Elle marque une rupture concernant ce dernier critère. Ce faisant, elle rend sans objet la présomption irréfragable de représentativité syndicale entérinée depuis près de 50 ans. Le critère de l'audience est désormais mesuré à partir des résultats aux élections professionnelles organisées dans les entreprises d'au moins onze salariés pour la mise en place des comités d'entreprise, ou de la délégation unique du personnel ou à défaut, des délégués du personnel. Ce cadre est particulièrement innovant dans la mesure où il introduit une modalité ascendante de détermination de la représentativité syndicale, et non plus descendante (du national interprofessionnel vers les branches professionnelles puis vers les entreprises) tel que le prévoyait jusqu'alors le cadre juridique issu de l'après-guerre.

¹ Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales – Rapport au Premier ministre – Présenté par Raphaël Hadas Lebel, président de section au Conseil d'Etat – mai 2006

La loi du 20 août 2008 a prévu trois niveaux de détermination de la représentativité syndicale : les entreprises, les branches professionnelles et le niveau national interprofessionnel. Pour ces deux derniers niveaux, elle prévoit que la mesure de l'audience syndicale est réalisée tous les quatre ans.

Afin que le critère de l'audience puisse être apprécié sur un périmètre couvrant l'ensemble des salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise, la loi du 20 août 2008 a été complétée par la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 qui prévoit l'organisation, tous les quatre ans, d'un scrutin visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés.

Ces dispositions ont été mises en œuvre dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social (HCDS), qui a défini les bornes quadriennales de la mesure de l'audience, en précisant que le premier cycle de quatre ans se tiendrait du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2012. L'article D.2122-6 du code du travail dispose que *« les résultats complets de chaque cycle électoral sont portés à la connaissance du Haut Conseil du dialogue social afin qu'il puisse rendre au ministre chargé du travail l'avis prévu à l'article L.2122-11 du code du travail. Les résultats du premier cycle électoral sont transmis au plus tard le 31 mars 2013. »*

Le 29 mars 2013, le ministère du travail a donc présenté pour la première fois les résultats de la mesure d'audience au niveau national interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles, calculée selon les modalités prévues par la loi du 20 août 2008. Ces résultats proviennent de l'agrégation des procès-verbaux d'élections des titulaires aux comités d'entreprise ou des délégués du personnel transmis par les entreprises assujetties à la tenue d'élections, des résultats des élections aux chambres départementales d'agriculture et des résultats du scrutin organisé à destination des salariés des très petites entreprises (TPE). Durant l'année 2013, le ministère du travail a publié la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel par arrêté du 30 mai 2013 ainsi que 471 arrêtés de représentativité au niveau des branches professionnelles.

Fin 2013, en application de l'article 16 de la loi du 20 août 2008, le ministère du travail a élaboré un Rapport sur l'application des dispositions de la loi précitée relatives à la réforme de la représentativité syndicale et de la loi du 15 octobre 2010, les complétant. Le HCDS a tiré des enseignements de l'application de ces lois, qui ont constitué le socle de plusieurs évolutions législatives adoptées ultérieurement en matière de représentation du personnel et de représentativité syndicale.

Du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2016 s'est déroulé un nouveau cycle de la représentativité. Ce cycle s'est caractérisé par la stabilisation et l'approfondissement des modalités de la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale. Il s'est achevé en 2017 avec la publication des nouveaux arrêtés fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives. Ce cycle a également été marqué par le lancement de la réforme de la représentativité patronale.

2) La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale constitue la seconde grande évolution en matière de représentativité en ce qui concerne les organisations professionnelles d'employeurs

Dans le prolongement de la première mise en œuvre de la loi du 20 août 2008, la question de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs s'est posée avec acuité. En 2013, ce sujet était resté encore non traité alors même que la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs participe également de la dynamique nécessaire de renforcement de la légitimité des acteurs de la démocratie sociale.

A la suite de la grande conférence sociale de juillet 2012, la CGPME, le MEDEF et l'UPA ont rendu publique une position commune le 19 juin 2013, proposant des principes et des modalités de mise en œuvre d'un établissement de la représentativité patronale.

Dans le prolongement de la Grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, le Ministre du travail a chargé le Directeur général du travail de lui remettre un rapport sur une réforme de la représentativité patronale. Ce rapport a été remis le 23 octobre 2013.

Ce rapport a établi le constat selon lequel, en France, la représentativité patronale a historiquement relevé du principe de la reconnaissance mutuelle. Cette voie consistait à ce que les organisations professionnelles d'employeurs se reconnaissent réciproquement la qualité d'interlocuteurs légitimes pour négocier.

En cas de contestation ou de refus de la reconnaissance de représentativité d'une nouvelle organisation professionnelle d'employeurs par reconnaissance mutuelle, l'administration pouvait diligenter des enquêtes de représentativité au titre de l'article L. 2121-2 du code du travail. Dans ce cadre, si les modalités d'établissement de la représentativité des organisations d'employeurs n'étaient spécifiquement définies par aucun texte, il était toutefois admis par une jurisprudence constante, tant administrative que judiciaire, que les critères de l'article L. 2121-1 du code du travail retenus pour les organisations syndicales - à savoir, le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, les effectifs d'adhérents et les cotisations - leur étaient applicables, soit l'ensemble des critères, à l'exception notable du critère de l'audience.

Ce rapport a également exposé la complexité du monde patronal et du paysage conventionnel :

- la coexistence de plusieurs champs de représentation au niveau national ;
- le nombre de branches professionnelles pléthorique à l'origine d'une représentation éclatée ;
- un nombre d'organisations professionnelles parfois important pour des lignes de partage peu lisibles ;
- un monde patronal hétérogène et complexe ;
- un taux d'adhésion variable selon les organisations professionnelles ;
- l'absence d'informations objectives et transparentes sur le poids des organisations professionnelles ;
- une judiciarisation croissante des rapports entre organisations professionnelles.

Fort de ce constat, le rapport Combrexelle a défini les lignes directrices de la réforme visant à refondre les règles d'établissement et d'exercice de la représentativité patronale. Ses préconisations ont été reprises par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il propose de retenir l'adhésion – et non l'élection – comme critère de détermination de l'audience.

Demeurait la question de la prise en compte de l'importance relative des entreprises en termes d'effectifs salariés employés. Il pouvait être difficilement admis à la fois d'écarter l'ensemble des très petites entreprises mais à l'inverse d'instituer un mécanisme aboutissant à ce qu'elles ne supporteraient pas l'essentiel des conséquences des accords sans règle spécifique.

L'article 29 de la loi précitée du 5 mars 2014 définit les modalités précises de la détermination de la représentativité patronale, en fixant des critères clairs et objectifs, inspirés de ceux prévalant pour la détermination de la représentativité des organisations syndicales. S'agissant de l'audience, celle-ci serait calculée selon des modalités tenant compte des spécificités du monde patronal en matière d'engagement syndical.

Cette loi combine le critère de l'adhésion des entreprises et celui de leur importance en tant qu'employeuses, en retenant :

- pour ce qui est du seuil d'audience requis, le nombre d'entreprises adhérentes (et non le nombre d'employeurs adhérents) ;
- pour ce qui est de l'extension des accords collectifs de travail, l'ouverture d'un droit d'opposition aux organisations dont les adhérents emploient la majorité des salariés employés par les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives.

Cette loi introduit également un nouveau niveau de représentativité, le niveau national multi professionnel, afin de consacrer la représentativité d'organisations professionnelles d'employeurs ne participant pas à la négociation des accords nationaux et interprofessionnels mais représentant des secteurs d'activités importants : l'agriculture, l'économie sociale et solidaire et les professions libérales. La loi n° 2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine a introduit un quatrième secteur, le spectacle vivant et enregistré.

A la suite de la promulgation de la loi, le ministère du travail a lancé les travaux relatifs à la mise en œuvre de cette réforme, qui se sont concrétisés par l'élaboration des textes réglementaires d'application, la définition du processus de candidature à la représentativité patronale et l'élaboration de l'ensemble des outils permettant aux acteurs de réaliser les démarches qui leur ont été dévolues par la loi, que ce soit les organisations professionnelles d'employeurs, le ministère du travail et les tiers de confiance que constituent les commissaires aux comptes.

Ce processus a été marqué par une modification sensible du critère d'audience, à la suite de l'accord du 2 mai 2016 conclu par le Medef, la CGPME et l'UPA, dont l'atteinte du seuil de 8 % s'apprécie désormais soit au regard du nombre d'entreprises adhérentes, soit au regard du nombre de salariés de ces entreprises. L'article 35 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a tenu compte de cet accord en modifiant les dispositions de la loi susmentionnée du 5 mars 2014.

En application des dispositions légales, les premiers résultats de la représentativité patronale ont été déterminés en 2017 par arrêtés au niveau des branches professionnelles, au niveau national multi professionnel et au niveau national interprofessionnel.

3) Les prolongements de la représentativité syndicale et patronale

3.1 Conseils de prud'hommes

Outre la détermination de la représentativité des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs pour la négociation des accords collectifs de travail, plusieurs lois adoptées depuis 2014 ont fondé la mise en œuvre de dispositifs sur les résultats de l'audience syndicale et patronale.

La loi d'habilitation n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 a ainsi substitué à l'élection directe une désignation des conseillers prud'hommes, fondée sur l'audience des organisations syndicales et professionnelles, recueillie dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale et de la représentativité patronale.

Sur ce fondement, le recours à une ordonnance (ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016) a permis de construire le cadre juridique nécessaire à ce nouveau mode de désignation, en concertation approfondie avec l'ensemble des parties prenantes, en particulier les partenaires sociaux, dans le respect du délai impératif de renouvellement des conseils de prud'hommes de décembre 2017.

3.2 Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a institué les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), qui ont été mises en place à compter du 1^{er} juillet 2017. Par la création de ces commissions, la loi instaure un droit universel à la représentation des salariés des très petites entreprises (TPE) et apporte une réponse à l'absence de représentation dans les entreprises de moins de 11 salariés. Ces commissions permettent également aux employeurs de TPE d'être représentés dans des instances spécifiques et de bénéficier d'appui et de soutien pour répondre à leurs questions concrètes.

La loi du 17 août 2015 a prévu que la composition des CPRI repose sur :

- les résultats du scrutin visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés pour ce qui concerne le collège syndical ;
- le nombre d'entreprises adhérentes de moins de onze salariés pour ce qui concerne le collège patronal².

² De manière transitoire, la loi du 17 août 2015 a prévu que pour la mise en place des CPRI au 1^{er} juillet 2017, la répartition des sièges au sein du collège patronal serait réalisée sur la base du nombre d'entreprises adhérentes, quel que soit leur taille. Cette disposition ne sera plus applicable pour le renouvellement des CPRI à partir de 2021.

3.3 Le financement mutualisé des organisations syndicales et patronales

Dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme du financement des partenaires sociaux issue de la loi du 5 mars 2014, l'article 35 de la loi du 8 août 2016 a modifié les règles de répartition des crédits et des voix au conseil d'administration (CA) de l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) :

- pour la répartition des crédits entre les organisations professionnelles d'employeurs, l'audience est appréciée en prenant en compte à 50% le nombre d'employeurs adhérents et à 50% le nombre de salariés de ces entreprises ;
- pour la détermination des voix des organisations professionnelles d'employeurs au conseil d'administration de l'AGFPN, l'audience est appréciée en prenant en compte à hauteur de, respectivement, 30% et 70% du nombre d'entreprises adhérentes et du nombre de salariés de ces entreprises.

En outre, l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 a entériné le passage à la seule logique de la représentativité comme condition d'éligibilité aux crédits de la mission n°1 qui consiste en « la gestion des organismes paritaires ». Aussi, ont été supprimées toutes les références légales aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), qui permettaient jusqu'alors de déterminer les organisations bénéficiaires des crédits du fonds susmentionné.

L'identification des bénéficiaires des crédits du fonds s'appuie donc désormais sur les résultats définitifs de la représentativité syndicale et patronale, et la répartition des crédits résulte de l'audience des organisations patronales et syndicales reconnues représentatives pour attribuer les crédits de la mission n°1 aux premières et l'essentiel des crédits de la mission n°3 aux secondes. Sont ainsi bénéficiaires des crédits du fonds les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et au niveau de la branche ainsi que les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel.

Afin de faciliter la prise en compte des nouvelles modalités de répartition des fonds et d'amortir l'impact des résultats de la représentativité tant pour les organisations syndicales de salariés que pour les organisations professionnelles d'employeurs, l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 a posé le principe d'une prise d'effet au 1^{er} jour de l'année suivant la publication des arrêtés de représentativité.

3.4 La mesure de l'audience au niveau régional (CESER)

En vue du renouvellement des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER) et du Conseil économique, social, environnemental et culturel – Corse (CESEC) au 1er janvier 2018, les résultats de l'audience syndicale au niveau régional constituent une référence pour les services déconcentrés afin d'identifier « les organisations syndicales les plus représentatives au niveau concerné », selon les termes de l'article R. 4134-1 du code général des collectivités territoriales.

Comme en 2013, les résultats de l'audience syndicale au niveau régional pour le secteur privé ont été transmis, après information du HCDS, au ministère de l'intérieur. Celui-ci a procédé à l'agrégation des

résultats des élections dans le secteur privé avec ceux issus des élections dans les trois fonctions publiques qui se sont tenues entre le 18 novembre 2014 et le 4 décembre 2014.

A partir de ces résultats, les préfetures ont été amenées à fixer par arrêté la composition nominative du conseil économique, social et environnemental régional relevant de leur champ de compétence.

3.5 Observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

Institués par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les observatoires départementaux ont pour objet de favoriser et encourager « *le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de cinquante salariés du département.* »

Les résultats de la mesure de l'audience au niveau départemental ont constitué un faisceau d'indice pour les DIRECCTE qui ont procédé à la publication de la liste des organisations syndicales composant le collège des représentants des salariés.

4) Des réformes de la représentativité syndicale et patronale mises en œuvre en étroite concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social

4.1. Le rôle du Haut Conseil du dialogue social

Dans le prolongement de la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale au cours du cycle 2009-2012, a été reconduite la méthode consistant à associer étroitement les partenaires sociaux au sein du Haut Conseil du dialogue social pour définir et organiser concrètement les modalités de détermination de la représentativité.

Le HCDS est un organe consultatif institué par la loi du 20 août 2008, rassemblant des représentants des organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles et des organisations représentatives d'employeurs, du ministre du Travail ainsi que trois personnalités qualifiées, dont le président de séance.

La composition du HCDS a été entièrement renouvelée par arrêté du 5 juin 2014. L'importance de la présidence de cet organe est restée prégnante, dans la mesure où cette fonction doit revenir à une personne d'expérience ayant une connaissance fine des questions relatives à la démocratie sociale. Le choix du ministre du travail s'est ainsi porté sur Monsieur Jean-Denis Combrexelle, ancien Directeur général du travail et Président de la section sociale du Conseil d'Etat.

Le HCDS a un rôle consultatif auprès du ministre chargé du travail sur la mise en œuvre de la réforme. Ainsi, l'article R.* 2122-3 du code du travail prévoit que le ministre présente au HCDS les résultats enregistrés et le consulte sur la liste des organisations syndicales représentatives par branche et au niveau national et interprofessionnel. De même, l'article R. 2152-18 prévoit que le ministre chargé du travail présente au HCDS les résultats enregistrés et le consulte sur la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives par branche et au niveau national et

interprofessionnel, ainsi qu'au niveau national et multi-professionnel. Cette consultation prend la forme d'un avis, comme prévu par les articles L. 2122-11 et L. 2152-6 du code du travail. La loi du 15 octobre 2010 a précisé (article L. 2122-13 du code du travail) qu'avant l'ouverture du scrutin relatif aux salariés des très petites entreprises, le ministre chargé du travail présente au HCDS les modalités retenues pour son application.

Les travaux du HCDS sont préparés, d'un point de vue technique, par ceux d'un groupe de suivi informel regroupant à la fois les partenaires sociaux membres du HCDS et la Direction Générale du Travail. Le groupe de suivi a ainsi abordé les différents aspects de la collecte des procès-verbaux d'élections professionnelle ainsi que de la mesure de l'audience d'un point de vue opérationnel. De 2014 à 2017, le ministère du travail a réuni le Haut Conseil à 27 reprises et le groupe de suivi à 41 reprises, afin de suivre toutes les étapes de la mise en œuvre des réformes de la représentativité syndicale et patronale, ainsi que la mise en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

Les membres du HCDS ont également été étroitement associés à la mise en œuvre du processus de collecte et de traitement des procès-verbaux d'élections professionnelles. L'accès particulier qui leur est dédié sur le site internet www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr leur a permis de suivre les opérations de traitement des procès-verbaux et les cas problématiques ont été directement soumis au groupe de suivi du HCDS.

Les membres du HCDS ont également été étroitement associés à la création du dispositif de candidature à la représentativité patronale.

Les membres du HCDS et du groupe de suivi ont pu également visiter les centres où ont été exploités et traités les résultats des élections (à Louviers pour les élections CE et DP, à Villejuif pour l'élection TPE).

4.2. Une démarche qui est demeurée en tous points transparente

L'association étroite des membres du HCDS répond à l'objectif de transparence qui est essentiel pour le succès de la mise en œuvre de ces réformes. Cette transparence s'est traduite par :

- la mise à disposition du site Internet grand public dédié (www.electionsprofessionnelles.travail.gouv.fr) à la consultation de l'ensemble des procès-verbaux d'élections pris en compte dans la mesure d'audience ou en cours de traitement avec un accès dédié aux membres du HCDS leur permettant de suivre précisément le processus de collecte et de traitement.

Le site Internet MARS contient par ailleurs un accès réservé aux partenaires sociaux, qui leur donne la possibilité de suivre l'activité de collecte et de traitement des procès-verbaux en mettant à leur disposition des fichiers contenant des données mises à jour tous les mois. Après s'être authentifiés sur la partie du site qui leur est dédiée, les partenaires sociaux ont accès aux tableaux de bord actualisés tout au long du cycle (comportant notamment le nombre d'entreprises ayant envoyé des procès-verbaux, le nombre d'inscrits correspondants, etc.), à la liste des procès-verbaux en cours de traitement et au référentiel des organisations syndicales (rattachement des syndicats aux

confédérations). Ces fichiers peuvent être copiés sur un poste de travail pour être ensuite analysés ;

- le signalement des entreprises dont les procès-verbaux présentent des anomalies et dont les relances effectuées par le prestataire du ministère visant à les corriger restent sans réponse ;
- une information régulière au fur et à mesure des étapes de mise en place de la réforme de la représentativité patronale ainsi que les adaptations apportées aux règles encadrant la mise en œuvre de la représentativité syndicale ;
- le suivi de l'ensemble des opérations liées à l'organisation et au déroulement de l'élection TPE ;
- l'organisation d'ateliers thématiques ad hoc ayant vocation à approfondir des aspects particuliers de la mise en œuvre de la représentativité syndicale et patronale (tels que les modalités de dépôt des dossiers des organisations syndicales permettant de justifier des critères de représentativité autres que l'audience, ou les modalités déclaratives dans des cas spécifiques aux dossiers de candidature à la représentativité patronale au niveau national et interprofessionnel).

Le ministère du travail a poursuivi la méthode employée au cours du cycle 2009-2012 consistant à échanger avec des partenaires sociaux qui ne siègent pas en HCDS. Ainsi, l'UNSA et Solidaires, qui ne sont pas membres du HCDS, ont été consultés très régulièrement sur les travaux et ont ainsi bénéficié d'un niveau d'information comparable à celui des autres organisations syndicales et ont pu faire connaître leurs positions et préoccupations. S'agissant de la représentativité patronale, le ministère du travail a associé étroitement la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) pour définir le cadre d'intervention des commissaires aux comptes qui, en application des dispositions de la loi du 5 mars 2014, ont été amenés à attester le nombre d'entreprises adhérentes des organisations professionnelles d'employeurs candidates à la représentativité, ainsi que le nombre d'entreprises adhérentes employant au moins un salarié et le nombre de salariés de ces entreprises.

4.3. La mise en place de systèmes d'informations tenant compte des besoins des acteurs et des finalités des réformes

Le cycle 2013-2016 a été caractérisé par l'élaboration de plusieurs systèmes d'information ayant vocation à répondre aux besoins des différents acteurs intervenant dans le processus et avec le double objectif de simplifier les tâches de chacun d'eux et de garantir un haut niveau d'information sur la mise en œuvre des réformes de la représentativité.

Concernant la représentativité syndicale, les règles « de gestion » déclinant la loi du 20 août 2008 dans le système d'information et permettant de calculer l'audience au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel ont été maintenues et approfondies, notamment au regard des enseignements qui ont résulté du cycle 2009-2012. De nouvelles règles ont également été définies, telles que les modalités de détermination de la représentativité syndicale pour les « branches naissantes en cours de cycle », c'est-à-dire celles pour lesquelles la conclusion de la convention collective date de moins de quatre ans à l'issue d'un cycle.

Des ateliers ont également été réalisés en 2016 et au premier trimestre 2017 avec les organisations membres du HCDS au sujet des modalités de dépôt des pièces justifiant du respect des critères de représentativité autres que l'audience. Ce sujet revêtait une importance particulière eu égard à la fin de la présomption de représentativité au niveau des branches professionnelles pour les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel³. Les échanges ont porté à la fois sur la nature des pièces justificatives et sur les modalités du dépôt dématérialisé de ces dernières.

Un travail similaire a été réalisé en ce qui concerne la représentativité patronale, dont la mise en œuvre a nécessité la définition de règles de gestion spécifiques qui ont porté sur :

- la définition des périmètres de candidature des organisations professionnelles, hors champ agricole ;
- la définition des périmètres de candidature des organisations professionnelles dans le champ agricole ;
- les modalités de prise en compte par une organisation professionnelle candidate au niveau national interprofessionnel des clés de répartition déclarées par les organisations professionnelles candidates au niveau d'une branche ;
- les modalités de prise en compte, par une organisation professionnelle candidate au niveau national interprofessionnel, d'entreprises adhérentes non revendiquées par une organisation professionnelle dans le cadre de sa candidature de branche ;
- les modalités de déclaration des organisations professionnelles de branches, adhérentes à des organisations professionnelles non candidates, elles-mêmes adhérentes à des organisations professionnelles candidates au niveau national interprofessionnel ;
- la prise en compte des cas d'organisations professionnelles de branche non candidates, adhérentes à plusieurs organisations professionnelles candidates au niveau national interprofessionnel ;
- la prise en compte des observations portées sur les fiches de synthèse établies par les commissaires aux comptes ;
- les demandes de candidatures à la représentativité patronale hors délai.

La mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale s'est accompagnée de la mise en place d'un site dédié <https://representativite-patronale.travail.gouv.fr>, dont la vocation principale a été d'informer les organisations professionnelles d'employeurs et les commissaires aux comptes sur les modalités concrètes de mise en œuvre de la réforme.

Eu égard au caractère nouveau de la réforme de la représentativité patronale, le ministère du travail a par ailleurs organisé fin 2017 des ateliers avec les organisations professionnelles d'employeurs de branche d'une part, et de niveau national interprofessionnel d'autre part, afin d'approfondir certains aspects spécifiques de la mise en œuvre de cette réforme. Les échanges qui ont eu lieu dans ces

³ Le III de l'article 11 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail précisait que : « *Pendant quatre ans à compter de la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des branches en application des articles L. 2122-5 et L. 2122-6 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi, toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel est présumée représentative au niveau de la branche.* »

ateliers a permis de dégager des pistes de réflexion visant à adapter pour 2020 le processus mis en place en 2016 et 2017.

4.4. La mise en œuvre de la transparence lors des consultations sur les résultats de la mesure de l'audience et les arrêtés

L'article D. 2122-6 du code du travail dispose que « *les résultats complets de chaque cycle électoral sont portés à la connaissance du Haut Conseil du dialogue social afin qu'il puisse rendre au ministre chargé du travail l'avis prévu à l'article L. 2122-11. Les résultats du premier cycle électoral sont transmis au plus tard le 31 mars 2013.* » Quatre ans après la première mise en œuvre de cette disposition réglementaire, le ministère du travail a réuni le HCDS le 31 mars 2017 pour prendre connaissance des résultats de la mesure d'audience syndicale au niveau national interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles.

Le ministère du travail a également organisé le 26 avril 2017 une séance du HCDS dédiée à la première présentation des résultats de l'audience patronale au niveau national interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles :

- pour l'ensemble des branches professionnelles dans lesquelles tous les dossiers de candidature étaient complets ;
- au titre des seules organisations professionnelles qui remplissaient les quatre premiers critères de la représentativité prévus à l'article L. 2151-1 du code du travail (le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière et une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation).

Ces présentations des résultats aux membres du HCDS ainsi que leur diffusion publique sur les sites internet dédiés du ministère du travail ont suscité un nombre important de demandes d'explication de la part des organisations syndicales ou d'employeurs des branches.

Dans certains cas limités, les échanges ont conduit à faire évoluer les résultats de ces branches :

- pour la représentativité syndicale, il apparaissait que certains procès-verbaux n'avaient pas été envoyés ou, à l'inverse, que certains procès-verbaux avaient été pris en compte à tort ;
- pour la représentativité patronale, un examen complémentaire nécessitait d'être conduit pour mieux appréhender les informations déclarées par certaines organisations professionnelles d'employeurs.

Les chiffres de l'audience syndicale communiqués le 31 mars 2017 ne sont pas les seules informations mises à disposition des membres du HCDS. En particulier, une clé USB contenant l'ensemble des informations des plus de 500.000 procès-verbaux reçus par le centre de traitement (qu'il s'agisse des procès-verbaux du premier ou du second tour, des élections comités d'entreprise ou délégués du personnel) leur a été remise.

Plus généralement, les services de la Direction Générale du Travail se sont mis à la disposition de l'ensemble des acteurs intéressés pour répondre aux sollicitations qui leur étaient adressées.

Du point de vue des consultations formelles, le HCDS a été réuni une première fois le 24 mai 2017 pour rendre un avis sur les arrêtés de représentativité syndicale et patronale au niveau national interprofessionnel puis de façon échelonnée entre juin et décembre pour se prononcer sur les arrêtés de représentativité au niveau des branches professionnelles et sur les arrêtés de la représentativité patronale au niveau national multi professionnel. Six séances du HCDS et autant de réunions du groupe de suivi ont été nécessaires pour examiner les arrêtés de branches.

Cet échelonnement dans le temps s'explique par le travail d'itération avec les partenaires sociaux visant à s'assurer d'un haut niveau de fiabilité des résultats.

411 arrêtés de représentativité syndicale et 295 arrêtés de représentativité patronale ont été publiés au *Journal officiel* à l'issue du cycle 2013-2016.

5) La méthode de réalisation du bilan

Bien que légalement, il n'appartenait au ministère du travail d'établir un rapport qu'à l'issue du premier cycle de représentativité de quatre ans, il est apparu important de réaliser un bilan des travaux réalisés au cours du cycle 2013-2016 afin de dresser un état des lieux des réalisations effectuées et d'engager une concertation avec les partenaires sociaux sur les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au cours du cycle suivant.

Le ministère du travail a donc invité les membres du HCDS ainsi que l'UNSA, Solidaires, l'UDES, la FESAC et la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) à réaliser une contribution à ce bilan, afin que chaque organisation puisse exprimer son point de vue sur les travaux du cycle achevé et sur les évolutions qui leur paraissent nécessaires.

Les contributions des partenaires sociaux au bilan du cycle 2013-2016 sont présentées en première partie du présent bilan.

1 Les contributions des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs

Afin d'enrichir le bilan de la représentativité dans le cadre du HCDS, les partenaires sociaux ont été invités à présenter leur vision du deuxième cycle 2013-2016.

Cette partie constitue un espace rédactionnel ouvert aux organisations syndicales et professionnelles d'employeurs membres du Haut Conseil du dialogue social, ainsi qu'aux organisations qui ont travaillé de manière étroite avec la Direction générale du travail sur la mise en œuvre des réformes de la représentativité syndicale et patronale.

Ont été rassemblées dans cette partie les contributions des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs. Les propos tenus sous cette rubrique n'engagent que les organisations qui les ont produits.

1.1. Les organisations syndicales de salariés

1.1.1. Contribution de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Bilan du 2ème cycle de la représentativité

A l'issue de ce second cycle électoral, il est proposé de dresser et partager un premier bilan des quatre dernières années ainsi que les enjeux du nouveau cycle entamé depuis le 1er janvier 2017.

La position commune du 9 avril 2008, signée par la CFDT et la CGT d'une part et le MEDEF et la CGPME d'autre part, est venue bouleverser les règles de la représentativité syndicale, établies depuis 1966. Cette position commune définit de nouvelles règles ainsi que de nouvelles modalités de validation des accords collectifs. Quarante ans après la reconnaissance légale de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise par la loi du 27 décembre 1968, ce texte pose les bases d'une dynamique sociale en rénovant profondément le syndicalisme français. Cette transformation majeure vise à engager une rénovation des relations professionnelles afin de mieux répondre aux attentes des salariés avec les trois principes suivants :

- Le vote des salariés pour leurs représentants dans l'entreprise doit être à la base de la légitimité des OS
- Les accords collectifs doivent être validés par des OS représentant ensemble une majorité de salariés
- Le financement du syndicalisme doit reposer principalement sur les cotisations des adhérents.

Voulue, impulsée et entièrement assumée par la CFDT, la position commune s'est parfaitement inscrite dans la continuité de notre résolution du Congrès de Grenoble en juin 2006 qui visait à renforcer la légitimité des syndicats et des accords collectifs.

Le second cycle de représentativité a permis de nombreuses évolutions et une consolidation du dispositif.

En ce début de troisième cycle, nombre d'enjeux méritent d'être soulignés et d'ores et déjà approfondis :

- le processus de regroupement des branches professionnelles,
- la révision des modalités du scrutin TPE,
- la représentativité territoriale.

Résultats de la représentativité des organisations syndicales 2013-2016

Les résultats du calcul de l'audience syndicale 2017 au niveau national interprofessionnel (MARS-TPE-AGRICULTURE) sont les suivants :

	2013	2017
Nombre de salariés inscrits	12 755 317	13 244 736
Nombre de votants	5 456 527	5 664 031
Nombre de suffrages valablement exprimés	5 075 811	5 243 128
Taux de participation	42,78%	42,76%

Cette seconde mesure d'audience s'est donc faite sur une base plus large de salariés inscrits (plus 469 243 électeurs) avec une meilleure collecte des procès-verbaux d'élections professionnelles (111 191 PV supplémentaires) et un taux de conformité de 98,55% (contre 90,70% en 2013).

Le nombre de votants a progressé de 3,3%.

Ainsi, le nombre de suffrages progresse régulièrement, il n'était que de 4 760 754 aux élections prud'homales de 2008. La participation globale est aujourd'hui nettement supérieure à celle de 2008 (25,48%).

L'objectif atteint en 2013 est aujourd'hui largement conforté et la légitimité des organisations représentatives ne peut plus sérieusement être mise en doute. Le poids respectif de chaque organisation est établi de manière satisfaisante.

Une ombre à ce tableau demeure néanmoins : la très faible participation aux élections TPE. En effet, si la participation globale est de 42.76%, celle des salariés aux élections professionnelles dans les entreprises de 11 salariés et plus s'élève à 62.69%.

En ce qui concerne les organisations syndicales ayant obtenu une audience supérieure ou égale à 8% :

Organisations syndicales	2017			2013		
	Nombre de SVE	% de voix obtenues	Poids relatif	Nombre de SVE	% de voix obtenues	Poids relatif
CFDT	1 382 647	26,37%	30,32%	1 317 111	26,00%	29,74%
CGT	1 302 776	24,85%	28,57%	1 355 927	26,77%	30,62%
CGT-FO	817 570	15,59%	17,93%	807 434	15,94%	18,23%
CFE-CGC	559 305	10,67%	12,27%	477 459	9,43%	10,78%
CFTC	497 361	9,49%	10,91%	470 824	9,30%	10,63%

En nombre de SVE, la CFDT progresse de 65 536 voix. Toutes les organisations syndicales représentatives progressent, sauf la CGT qui, elle, perd 53 151 voix. La CFE CGC a la plus forte progression avec +81 846 voix (+1,24 point). Sur le seul périmètre de l'encadrement, la CFE CGC passe de 18,14% à 19,39%. Mais la CFDT reste 1ère organisation syndicale dans l'encadrement en ayant recueilli 26.99 % des voix.

En ce qui concerne les organisations syndicales ayant obtenu une audience inférieure à 8% :

Organisations syndicales	2017		2013	
	Nombre de SVE	% de voix obtenues	Nombre de SVE	% de voix obtenues
UNSA	280 555	5,35%	215 696	4,26%
SOLIDAIRES	181 405	3,46%	175 557	3,47%
Autres listes	209 227	3,99%	223 513	4,40%

I. Bilan des 4 années du cycle 2013-2016

La loi du 20 août 2008 a produit ses effets d'abord dans les entreprises. Huit ans après son entrée en vigueur de nombreux ajustements ont été réalisés et d'autres restent à définir.

Des règles de négociation collective ajustées

La nouvelle manière de prendre en compte l'audience syndicale dans l'entreprise pour valider un accord est une évolution notable de la loi Travail. L'audience permettant de savoir ce que pèse une organisation syndicale dans la signature d'un accord sera calculée parmi les seules organisations syndicales représentatives (dépassant le seuil des 10%) et non plus parmi l'ensemble des organisations candidates au premier tour des élections.

De plus, pour être valide, l'accord doit recueillir 50 % (ou 30 % en cas de consultation) « des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ». Ces nouvelles règles de validité sont d'ores et déjà applicables aux accords relatifs à la durée du travail, aux repos et aux congés (ainsi qu'aux accords de préservation et de développement de l'emploi) et seront étendues à l'ensemble des accords collectifs d'entreprise le 1er mai 2018 (à l'exception des accords maintien de l'emploi qui restent soumis à la règle des 50%). La date d'application des accords majoritaires a été avancée suite aux ordonnances relatives au renforcement du dialogue social.

Révision des accords : le nouveau cadre légal

La loi Travail modifie également les règles de révision des accords collectifs. Ainsi, le droit de réviser reste lié au fait d'avoir signé l'accord initial durant le cycle électoral en cours pour être ensuite ouvert à toutes les organisations syndicales représentatives à l'issue de ce cycle.

Ceci a l'avantage de faciliter la révision et d'éviter la paralysie de la procédure provoquée par la perte de représentativité de certains signataires, tout en favorisant une certaine stabilité de la négociation.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est venue corriger plusieurs aspects qui ne convenaient pas à la CFDT dans la loi du 20 août 2008 (ou de l'application qui en était faite par les juges). Ces corrections concernent :

- **La désignation de** délégués syndicaux au niveau de l'établissement, au plus près des salariés
- **La révision des** conditions de désignation du RS au CE (qui n'est plus conditionnée par le fait d'avoir des élus au CE mais au fait d'être représentatif).

L'enjeu dans les mois qui viennent, en matière d'élections professionnelles, sera, sans nul doute, de faire respecter et appliquer l'obligation de mixité proportionnelle des listes électorales qui s'impose depuis le 1er janvier 2017. Des cas de détournement de la loi apparaissent déjà, comme par exemple le fait pour une OS de présenter un seul nom de candidat sur la liste électorale pour échapper à l'obligation de mixité.

Conseils de Prud'hommes : de l'élection à la désignation

Dès 2013 La CFDT proposait que la mise en place des juges prud'hommes soit menée en fonction des résultats de la mesure de l'audience. La loi 18 décembre 2014, puis l'ordonnance du 31 mars 2016 ont intégré cette évolution, en prévoyant que les conseillers ne seraient plus élus, mais désignés pour un cycle de 4 ans. La première étape de désignation a eu lieu en janvier 2018. Ces nouvelles modalités ont augmenté le nombre de conseillers CFDT sur tout le territoire, en effet, ce nombre est passé de 1 600 à 2 351 conseillers.

Les principaux problèmes techniques (pointés en 2013 par la CFDT) ont été levés, notamment pour la répartition des scores de la mesure de l'audience au sein des différentes sections existantes dans les conseils de prud'hommes (industrie, commerce, agriculture, activités diverses et encadrement) ainsi qu'au niveau territorial (l'appréciation de l'audience se fera département par département).

Par ailleurs, l'obligation de parité Homme/Femme, saluée par la CFDT, a été imposée au niveau des conseils.

Les Départements d'Outre-Mer (DOM)

Lors du cycle de 2008-2012, les organisations d'outre-mer partenaires de la CFDT n'étaient pas juridiquement affiliées à la Confédération. Cette « subtilité juridique » nous avait privés de la possibilité de faire remonter les voix attribuées aux OS partenaires lors du cycle précédent. Nous avons donc fait évoluer nos statuts au congrès de Marseille de 2014 pour permettre aux unions régionales d'outre-mer d'affilier l'ensemble de leurs syndicats à la CFDT (article 8 bis des statuts). La Réunion/ Martinique/ Guyane/ Guadeloupe et Mayotte ont procédé aux réformes statutaires nécessaires pour faire inscrire dans leurs statuts l'affiliation à la CFDT.

Nous avons donc lors de ce cycle bénéficié des voix CFDT d'outre-mer au niveau confédéral et pourrons faire bénéficier les OS d'outre-mer affiliées du bénéfice de la représentativité nationale interprofessionnelle.

Il est à noter que la loi sur l'égalité réelle en outre-mer prévoit une mesure régionale spécifique de la représentativité dans les régions d'outre-mer. Ce n'est pas sans poser de difficultés car elle déroge à la loi du 20 août 2008 qui ne reconnaît que 3 niveaux de représentativité : le national interprofessionnel, le niveau de branche et l'entreprise.

Si le débat de la représentativité régionale doit être posé il ne peut se limiter à l'outre-mer et doit également intégrer la métropole.

Il est aujourd'hui nécessaire de procéder par étapes, d'évaluer l'impact de cette mesure, de connaître le nombre d'organisations syndicales concernées et de vérifier, notamment pour les outre-mer, le respect de l'ensemble des critères de représentativité.

Les branches professionnelles : regroupement et recomposition du paysage syndical

Lors de la publication de la mesure d'audience de 2013, nous avons constaté une très grande hétérogénéité des branches professionnelles tant en ce qui concerne leur vitalité conventionnelle que le nombre de salariés qu'elles couvraient. Notre congrès confédéral de 2014 a acté la nécessité d'une évolution et défini des critères pour la reconfiguration des branches.

Forte de cette orientation, la CFDT s'est investie pleinement dans les travaux de la sous-commission de la CNNC afin de réduire le nombre de branches et cela dès octobre 2014. A ce jour, près de 170 branches sans représentativité et/ou territoriales et/ou ne couvrant plus de salariés ont été fusionnées ou supprimées. En complément de cette sous-commission, les partenaires sociaux interprofessionnels mais aussi multi professionnels ont créé, en février 2016, un comité paritaire qui a notamment un rôle de médiation et d'accompagnement des organisations professionnelles et syndicales pour la fusion des champs conventionnels.

Mais au-delà de ce chantier de restructuration, notre bureau national a défini la stratégie CFDT concernant le rôle et les missions de la branche pour qu'elle soit le lieu pertinent de régulation et d'impulsion de la norme. Néanmoins, le paysage conventionnel a été fortement impacté par les réformes successives de ces 3 dernières années et les années à venir seront décisives quant à la poursuite de leur réorganisation et leur refondation.

Les résultats d'audience pour 458 branches (correspondants donc à 458 conventions collectives) nous ont été communiqués.

De ces chiffres nous pouvons tirer les éléments suivants :

- La CFDT est représentative dans 91,3% des branches représentant 96,6% des inscrits.
- La CGT est représentative dans 89,5% des branches représentant 97,6% des inscrits.
- CGT-FO est représentative dans 76,2% des branches représentant 92,8% des inscrits.
- La CFE CGC est représentative dans 65,9% des branches représentant 78,6% des inscrits.
- la CFTC est représentative dans seulement 44,3% des branches, représentant 53,8% des inscrits
- L'UNSA est représentative dans 18,8% des branches représentant 27,2% des inscrits et Solidaires est représentative dans 7,6% des branches représentant 6% des inscrits.

Pour rappel, une disposition temporaire pendant le cycle 2013-2016 prévoyait qu'une organisation syndicale ayant moins de 8% dans une branche professionnelle mais qui était représentative au niveau national interprofessionnel pouvait continuer de négocier dans la branche.

Les élections dans les TPE

Les résultats récents aux élections dans les TPE montrent que la difficulté à faire émerger le fait syndical dans ces entreprises reste pleine et entière. En cela, la situation décrite il y a quatre ans n'a pas changé, et s'est même dégradée si l'on se réfère au taux de participation qui a encore baissé, ainsi qu'aux scores des principales organisations syndicales.

Des problèmes d'organisation s'y sont ajoutés – insuffisance de temps pour vérifier la liste électorale, envoi tardif et parfois incomplet d'un matériel électoral que n'ont pas reçu tous les électeurs – en plus des conséquences du recours juridique face au Syndicat des Travailleurs Corses (STC). De plus, la présence du STC, mais aussi de syndicats dont les valeurs défendues peuvent être discutables et qui ont pu se présenter un peu partout sur le territoire national, a troublé un peu plus ces élections.

Pourtant, un pas important a été franchi depuis la dernière mesure de représentativité : la création d'instances dédiées à la représentation des salariés des TPE, les CPRI. La CFDT avait revendiqué la création de ces instances, et agira pour qu'elles jouent un rôle effectif en faveur des salariés.

Cependant, le discrédit risque de demeurer sur ces élections au regard de la très faible participation. Si la campagne TPE menée par la CFDT comporte des éléments de dynamique de développement dans ces entreprises, et sera prolongée par un plan d'action pour qu'elle soit davantage présente auprès des salariés concernés, il conviendra de continuer d'appuyer des évolutions en matière d'organisation électorale sur ce scrutin, notamment en demandant d'en finir avec le vote sur sigle, en prenant des mesures qui évitent les candidatures fantaisistes voire dangereuse (sur le terrain de la discrimination), et en favorisant une meilleure organisation du vote par le ministère du Travail. Il en va de la légitimité de la représentation des salariés des TPE, mais aussi, plus largement, de la représentativité globale.

II. Les enjeux du cycle 2017-2020

La CFDT est globalement satisfaite de la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 et de la qualité de ce second cycle de mesure d'audience. Le nombre de suffrages exprimés est en progression, la fiabilité de consolidation des résultats renforcée et la solidité confirmée.

La participation globale doit, elle, encore être améliorée, et notamment dans le scrutin des TPE. Le nombre de salariés non pris en compte dans cette mesure est encore trop élevé, notamment en raison de la carence au 1er tour des élections ou par absence d'élections.

La CFDT est devenue la première organisation syndicale dans les entreprises du secteur privé.

L'enjeu est aujourd'hui de le rester et de continuer de progresser. Les élections de 2018 dans les fonctions publiques seront un enjeu important pour la CFDT, avec la possibilité de devenir demain la première organisation syndicale dans l'ensemble « public/privé ».

Si le bilan est aujourd'hui largement positif il nous faut rester vigilant. En effet, nombre d'organisations syndicales continuent de contester le vote des salariés comme critère de légitimité des organisations représentatives.

Le cycle qui a démarré au 1er janvier 2017 doit être l'occasion de réaffirmer notre volonté de modifier le scrutin TPE pour l'incarner d'avantage et améliorer la participation.

Il doit également permettre de poursuivre et d'achever le chantier de regroupement des branches professionnelles. Cette dernière mesure de la représentativité et la disparition de certaines organisations syndicales dans des secteurs d'activité motivera probablement des acteurs à accélérer des regroupements, sans poursuivre de logique de filière ou de métiers. Les travaux dans le cadre du

comité paritaire de regroupement des branches devront nous permettre d'identifier ces risques tout en maintenant cette dynamique de reconfiguration du paysage des branches.

La loi du 20 août 2008 prévoit 3 niveaux de représentativité : le national interprofessionnel, le niveau de branche et l'entreprise. Sans se limiter à l'outre-mer, la thématique de la représentativité territoriale soulève de nombreuses questions qui devront être étudiées à l'occasion de ce nouveau cycle, tant en termes d'objectifs que de modalités pratiques.

Prise en compte du vote des salariés comme fondement de la légitimité des organisations syndicales, validation des accords collectifs par des organisations représentant une majorité de salariés... la réforme de la représentativité repose également sur le principe d'un financement renouvelé.

Ce troisième cycle devra être l'occasion de franchir une nouvelle étape dans les règles de financement du paritarisme afin d'intégrer l'audience syndicale comme critère de répartition des fonds opérée par l'AGFPN et ainsi de mieux prendre en compte la représentativité.

Le 3e cycle est d'ores et déjà impacté par les ordonnances mettant en place le CSE. Nombre d'entreprises ont choisi de proroger des mandats, avant la date butoir du 1er janvier 2020.

Le nombre de plis arrivant au CTEP est donc en très forte diminution et pour le prochain cycle, il faudra être vigilant, assurer un suivi étroit au moment où l'entreprise basculera dans le nouveau monde car il y aura automatiquement 2 résultats d'élections au sein d'un même cycle. Attention également aux restructurations d'entreprise qui interviendront en cours de cycle. Pour la CFDT il faut que chaque voix soit prise en compte sans pour autant fragiliser la mesure de la représentativité syndicale et, par conséquent, la légitimité des organisations syndicales pour toute la durée du prochain cycle.

De plus, la mesure de contournement sur l'élection du délégué syndical, introduite par un amendement lors de la loi de ratification relative aux ordonnances le 14 février 2018, est pour la CFDT une menace importante de la loi du 20 août 2018. En effet, cet assouplissement, sans concertation avec les partenaires sociaux, est une attaque à la légitimité des élus auprès des salariés et à l'heure de la remise en cause des corps intermédiaires, cette mesure est fort dommageable.

1.1.2. Contribution de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)

**CYCLE ELECTORAL DE REPRESENTATIVITE 2013-2016
BILAN DE LA CONFEDERATION DE LA CFE-CGC**

A l'image du bilan de la négociation collective, la CFE-CGC soutient la pratique d'un bilan du cycle électoral. Cet exercice permet de retracer l'actualité, de mettre l'accent sur les moments marquants du cycle 2013-2016 pour chaque organisation professionnelle de salariés et d'employeurs et d'en tirer également des enseignements pour les prochains cycles...

Commençons par quelques éléments de contexte...

Durant ce cycle, nous souhaitons souligner que la CFE-CGC a changé de représentants au HCDS en mai 2013 puis en septembre 2016. Sa délégation au sein du groupe de suivi a également évolué.

De la même façon, l'équipe de la DGT en charge du suivi du dossier de la représentativité a évolué. Grâce à leur travail de qualité, la majorité des dossiers en a été très peu impactée. La tâche n'était pas aisée dans un contexte de sur-sollicitations au regard de la frénésie législative touchant aux relations collectives.

Poursuivons ces propos introductifs par quelques remarques sur la collaboration entre les membres de la DGT et ceux du HCDS et du groupe de suivi.

Le cycle 2013-2016 a montré un maintien de certaines pratiques de travail avec le HCDS et le groupe de suivi installées lors du cycle précédent tout en faisant évoluer d'autres façons de présenter les dossiers.

En ce qui concerne le maintien des pratiques installées lors du cycle précédent, le travail d'articulation des missions entre le groupe de suivi et le HCDS reste pertinent et précieux. Cette méthode a fait ses preuves lors du premier cycle et a continué à produire ses effets bénéfiques pendant le deuxième cycle. Forte de cette expérience, la CFE-CGC avait préconisé en son temps de retenir une méthode équivalente pour le dossier de la restructuration des branches. Il semble que cette idée fait son chemin.

De plus, les discussions sur des thèmes précis au sein de groupe de travail ad hoc sont toujours appréciées et efficaces (groupe de travail sur la justification des pièces hors audience par exemple). Un ordre du jour avec des rubriques récurrentes facilite également le suivi dans le temps et l'appropriation du sujet pour de nouveaux membres. L'envoi de l'ordre du jour du HCDS dans le respect du délai d'une semaine participe tout autant à un travail qualitatif de préparation et de suivi. Enfin, nous souhaitons saluer comme une constante sur les deux cycles électoraux la disponibilité des membres de l'équipe de la DGT dédiée à la représentativité syndicale lorsque nous avons besoin de précisions avant ou après les réunions.

Toutefois, nous devons admettre notre déception quant à l'évolution d'autres pratiques qui, selon nous, a conduit à une dégradation de la production ou la transmission de documents que nous estimons pourtant fort utiles : l'ordinogramme des règles de gestion pour la représentativité syndicale (une mise à jour partielle) et celui des règles de gestion pour la représentativité patronale

(inexistant ou non transmis) ; le suivi dans la transmission des PV du HCDS (très irrégulier alors qu'ils sont la mémoire des débats) ; l'envoi des ordres du jour du groupe de suivi (très souvent la veille de la réunion, gênant le contact avec les fédérations concernées pour avoir un retour lors de la réunion) ; une densification des informations présentées en groupe de suivi du HCDS et en HCDS sans forcément de temps supplémentaire de réunion et d'explication, ce qui est impactant sur des sujets majeurs.

La pédagogie, le rappel de la règle existante, l'explicitation de son évolution ou de son maintien, la mise à disposition de fiches explicatives et d'outils de suivi participent à la bonne compréhension du sujet au groupe de suivi puis au HCDS et ainsi, à un éclairage effectif de la décision à prendre au sein du HCDS.

Le HCDS reste un contributeur majeur et un organe de suivi pertinent auquel la CFE-CGC est attachée et nous espérons que l'ensemble de ces regrets exprimés retiendront l'attention et permettront quelques ajustements.

Dans le cadre de son bilan, la CFE-CGC a souhaité mettre en exergue divers faits marquants du cycle électoral autour de 3 thèmes principaux :

- La représentation syndicale,
- Les CPRI,
- La représentativité patronale.

I. LA REPRESENTATION SYNDICALE

A. Le système MARS (le critère de l'audience) : des avancées significatives, des attentes d'amélioration

Pour la CFE-CGC, le deuxième cycle électoral a été marqué par un environnement légal qui a évolué avec des impacts sur le déroulement des élections professionnelles et donc les documents élaborés par la DGT, en collaboration avec les membres du HCDS et du groupe de suivi.

Des avancées significatives

Tout d'abord, plusieurs mesures proposées à l'issue du bilan du premier cycle électoral ont été reprises dans le code du travail sur le plan législatif ou réglementaire comme la transmission du PV des élections aux organisations ayant présenté des candidats ou ayant participé à la négociation du protocole préélectoral, la mention de l'affiliation syndicale sur la liste de candidat déposé par le syndicat, les critères à remplir pour présenter des candidats aux élections TPE. Si d'autres suggestions auraient mérité d'être également reprises, nous tenons à souligner l'apport d'un bilan concerté pour faire évoluer positivement l'environnement juridique.

Ces évolutions ont conduit à un travail d'actualisation des CERFA sous la forme d'un groupe ad hoc organisé par la DGT avec les membres du groupe de suivi. Les membres représentant les partenaires sociaux ont été associés à cette mise à jour, ce que nous apprécions. Nous pouvons souligner également la réactivité avec laquelle les services de la DGT ont travaillé à cette actualisation pour offrir des supports à jour aux acteurs dans les entreprises.

L'association des partenaires sociaux s'est poursuivie pour travailler à l'amélioration du traitement des PV : ajustement de la grille d'analyse des anomalies, information sous la forme d'un tableau de bord sur des difficultés de collecte d'information concernant des PV signalés comme « sensibles » au regard du nombre d'électeurs concernés, amélioration du contenu qualitatif des courriers du CTEP envoyés aux entreprises.

Des efforts de sécurisation ont été faits durant ce cycle pour essayer de résoudre les difficultés de traçabilité des voix des électeurs relevant de la fonction publique dans des entreprises entrant dans le champ de la représentativité syndicale du champ privé (collèges distincts dans les OPH). Mais les efforts doivent être maintenus. Des poches sérieuses de difficultés demeurent, notamment dans l'enseignement privé. La CFE-CGC tient à rappeler que s'il y a une communauté de travail dans l'entreprise ou l'établissement entre les agents publics et les salariés, il en est différemment dans la branche quant à l'application des règles conventionnelles. La Convention collective ne s'applique pas aux agents publics. Leurs voix ne devraient pas être prises en compte dans la consolidation de l'audience des organisations syndicales candidates à être représentative à ce niveau pour négocier la convention collective.

Il est impératif que ce sujet, d'ordre législatif et réglementaire a priori, soit complètement réglé avant la fin du cycle en cours. A défaut, l'insécurité juridique pèsera encore, en particulier sur le tissu conventionnel de l'enseignement privé.

Il existe ainsi encore quelques chantiers qui nécessitent des améliorations notables durant le cycle en cours.

Des attentes d'amélioration

La fin de la période transitoire pour la représentativité syndicale descendante a exacerbé des questions déjà pointées lors du cycle précédent : comment reconnaître la représentativité des organisations syndicales dans un champ de dialogue social interprofessionnel territorial (ex : un accord sur le travail le dimanche dans une zone marchande) ou dans un périmètre multi-professionnel (négociation sur la constitution d'un OPCA multibranches) ? Qui peut négocier à ce niveau et avec quel poids d'engagement ?

Le HCDS est confronté à cette question et essaie de trouver des réponses pratiques (par exemple la règle sur les branches naissantes). Il est évident que l'exercice est périlleux et exige une réponse législative rapide.

Par ailleurs, certainement en raison de la charge de travail que les services de la DGT ont eu à absorber entre 2013 et 2016, quelques sujets relevant pleinement du champ habituel de travail du HCDS et du groupe suivi ont requis selon nous moins d'attention et entraîné une moindre qualité dans la poursuite des travaux initiés lors du premier cycle.

Pour la CFE-CGC, a été moins rigoureuse que lors du premier cycle la mise à jour complète et régulière de l'ordinogramme qui est l'outil récapitulant les règles de gestion adoptées pour la représentativité des organisations syndicales avec les références légales, la thématique, la date du HCDS, le résumé de la règle de gestion. Cet ordinogramme est un outil très précieux de traçabilité des décisions originelles du HCDS, à disposition de tous les membres, de transmission en cas de changement de représentant et de base pour faire évoluer la règle le cas échéant.

Nous nous sommes étonnés de ne pas voir cet outil mis en place pour la représentativité patronale, afin que les organisations syndicales comme patronales puissent avoir sous la main un tableau récapitulant les règles de gestion construites au fur et à mesure du cycle électoral. Il y a là une différence de traitement dans le suivi de la représentativité des acteurs surprenante et selon nous, regrettable.

Cette situation nous semble également dommageable dans la mesure où, comme la mise en œuvre de la représentativité patronale a été compliquée (voir la partie 3 de notre contribution), sans le filet de sécurité d'une période transitoire, il est probable que tous les problèmes n'ont pas pu être identifiés ou traités et nécessitent des ajustements à venir. En l'absence de cet outil, comment se souvenir synthétiquement des grands principes retenus pour la déclinaison des règles de représentativité patronale ? Comment appréhender ce qui mériterait d'évoluer ? Comment associer l'ensemble des membres du HCDS à la décision à prendre ?

La représentativité patronale et syndicale sont discutées au sein du HCDS et du groupe de suivi par tous les membres et tout membre doit avoir à disposition un outil commun de mémoire et traçabilité. D'autant plus qu'aucun compte rendu, relevé de décision n'a été établi pour les HCDS de mi-2016 à mi-2017 ce qui pose problème dans la traçabilité des débats et décisions prises.

Convaincue de la pertinence de cet outil, la CFE-CGC l'a également demandé pour le chantier de la restructuration des branches. Avec tout aussi peu de succès malheureusement....

De plus, lors des évolutions des règles de gestion de la représentativité syndicale, nous avons fait part de notre étonnement et de notre mécontentement sur une différence d'approche et d'instruction dans deux dossiers entraînant l'évolution d'une règle de gestion arrêtée par le HCDS.

Le premier dossier a concerné la traçabilité des voix des journalistes dans le secteur de la presse. Un travail précis, pédagogique, expliquant la nécessité de changer la règle a été conduit par la DGT au sein du groupe de suivi et du HCDS. Le second a porté la traçabilité des voix dans les différentes conventions collectives nationales et territoriales de la métallurgie. Sujet survolé oralement lors de plusieurs groupes de suivi sans être à l'ordre du jour explicitement, peu de temps d'échange qualitatif sur le sujet en groupe de suivi, remise en cause brutale de la règle de gestion lors du HCDS en raison de délais à tenir. Cette différenciation nous a mis très mal à l'aise. Eliminons tout malentendu : ce malaise ne vient pas du désaccord que nous avons eu avec la DGT quant à la décision qui a été prise au sein du HCDS sur le sujet de la métallurgie, mais de la gestion par les services de ce dossier au regard de son impact sur une règle de gestion globale dont la discussion de son évolution a semblé secondaire, passant bien après la satisfaction de demandes sectorielles.

B. La justification des critères de représentativité autres que l'audience : un nouveau chantier bien mené

2017 marque la fin de la période transitoire de « descendante » des critères de représentativité dans les branches. Ainsi, chaque organisation syndicale a dû se mettre en ordre de marche pour prouver les 7 critères de représentativité (les valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'ancienneté, l'influence, les effectifs d'adhérents et les cotisations, une implantation territoriale équilibrée – hors audience) pour établir sa représentativité au niveau de chaque convention collective, pour les 4 ans à venir.

Le chantier est donc colossal !

A ce titre, les problématiques des pièces nécessaires et de leur procédure de dépôt ont été discutées, depuis mai 2016, dans le cadre d'ateliers de travail dédiés, à la DGT avec toutes les OS.

Les pièces ne devant être renseignées qu'à partir d'avril 2017, la DGT a pris les devants et a amorcé, bien en amont, un réel travail constructif avec les OS. Fort des contraintes des OS, la DGT a proposé divers scénarios (la Confédération dépose le dossier justificatif, la fédération dépose son propre dossier justificatif) et a établi un principe général transitoire : *les pièces justificatives à fournir relèvent du niveau de la structure qui les dépose, à l'exception du critère de l'influence qui doit être expressément justifié au niveau de la convention collective.*

Face aux nombreuses conventions collectives, le choix a été fait de fonctionner par lots d'IDCC. Malgré un système efficace, la gestion des lots a été chaotique (manque de communication dans la mise à jour des lots, croisement des lots...).

De manière générale, le chantier définissant les modalités de dépôt des pièces justifiant les critères de représentativité hors audience a été rondement mené par la DGT, ce qui a permis à nos structures CFE-CGC d'être parfaitement opérationnelles et de renseigner le SI dépôt dans les délais impartis.

C. Le fiasco des élections TPE

Les résultats de l'élection des représentants des salariés des très petites entreprises (TPE) ont été proclamés ce vendredi 3 février 2017. Il s'agissait là de la 2ème édition.

Cette élection a été un véritable feuilleton à rebondissements durant l'année 2016 et début 2017 !

Le rebondissement le plus médiatique a été la candidature du Syndicat des Travailleurs Corses (STC) aux élections, dans le champ national interprofessionnel.

Les centrales syndicales ont toutes fait part de leur étonnement face à cette candidature : un syndicat régional comme le STC peut-il se présenter sur un champ plus large ?

Selon l'administration, oui ! Le bras de fer juridique autour du STC a alors commencé, après l'acceptation par l'administration de sa candidature au niveau national interprofessionnel. Certaines OS dont la CFE-CGC, ont attaqué cette candidature.

Le sujet a connu différents épisodes : l'annulation de la candidature du STC sur le périmètre national interprofessionnel par le TI en juillet 2017, le revirement de la Cour de Cassation qui a validé la candidature en septembre 2017, le renvoi au tribunal d'Instance qui a validé la candidature...

Le clap de fin du film a eu lieu le 12 décembre 2017 où la Cour de Cassation a rejeté le pourvoi de la CGT, qui réclamait l'annulation de la candidature du Syndicat des Travailleurs Corses (STC) pour les élections de représentativité syndicales dans les TPE.

Les péripéties autour de la candidature du STC ont eu un impact sur le processus électoral.

Les délais de recours ont retardé le cursus électoral. Initialement prévu du 28 novembre au 12 décembre 2016, les élections se sont finalement déroulées du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017 et au 20 janvier pour l'outre-mer.

Dans l'attente de toutes les étapes du recours, les propagandes et le matériel de vote ne sont pas parties très tardivement.

En sus, se sont accumulés diverses anomalies, dysfonctionnements : des électeurs sans matériel de vote, des salariés cadres cotisant à l'AGIRC qui sont inscrits dans le collège non cadre et ne peuvent donc pas voter CFE-CGC ou bien des salariés ayant reçu les documents d'annonce de l'élection qui n'ont pas reçu le matériel de vote, de nombreux plis non distribués dans le cadre des opérations de publipostage ...

L'établissement de la liste électorale ne s'est pas fait non sans difficulté : retrait de 90 000 salariés répertoriés comme cadre par erreur, de nombreux doublons avec la liste des élections des chambres d'agriculture...

Au moment de faire le bilan, nous ne pouvons que déplorer la très faible participation (7,35 %) et les dysfonctionnements trop nombreux qui ont considérablement affecté le bon déroulement du vote.

Il est important que toutes les parties prenantes puissent tirer ensemble les enseignements de cet échec afin que le prochain scrutin se déroule dans les meilleures conditions.

Il est primordial que des règles, des critères plus clairs et précis de recevabilité des candidatures au niveau national et régional soient définis pour le prochain scrutin TPE

Une réflexion doit également être menée sur les délais, le calendrier en cas de contentieux pour éviter les écueils des précédentes éditions de ce scrutin (envoi tardif des professions de foi, report des élections...).

II. LES CPRI

A. Les salariés cadres des TPE : un corps électoral sans voix distinctive dans les CPRI !

La loi du 17 août 2015 a permis aux salariés « cadres » et « non cadres » et les employeurs des entreprises comptant moins de 11 salariés d'être représentés et de voir leurs droits défendus avec la création des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI).

L'objectif de ces commissions est d'assurer un dialogue social entre les représentants des employeurs dans ces secteurs et les représentants des salariés au niveau territorial, avec une proximité, à défaut de se faire dans l'entreprise, de taille trop petite.

La loi Rebsamen est ainsi venue généraliser, à l'ensemble des secteurs d'activité, le principe de commission paritaire interprofessionnelle mis en place par accord collectif dans certains secteurs professionnels comme l'artisanat (CPRIA issu de l'accord national interprofessionnel du 11 décembre 2001).

L'attribution des 20 sièges des CPRI (10 sièges pour les organisations syndicales et 10 sièges pour les organisations patronales) est proportionnelle à l'audience dans la région obtenue par chaque organisation lors des dernières élections TPE.

Ainsi, le 3 février 2017, les résultats par IDCC et les résultats régionaux des élections TPE sont dévoilés. Tout en ne niant pas la faible participation, la CFE-CGC est satisfaite de son score avec près de 29% des voix dans le collège cadre.

Cette satisfaction fut de très courte durée quand furent présentés les projets de texte d'application de la loi du 17 août 2015. Ces projets de texte ne prévoient aucune répartition des sièges par collège électoral en dépit du fait que les résultats des élections des TPE dont émane la composition des CPRI, soient basés sur 2 collèges électoraux « cadres » et « non cadres ».

En d'autres termes, seule l'audience globale (tous collèges confondus) obtenue par chacune des organisations syndicales a servi de clé de répartition et d'attribution des sièges des CPRI. Contrairement aux dispositions applicables aux élections professionnelles en la matière.

Les CPRI font donc exceptions quand bien même elles ont vocation à représenter tous les salariés « cadres » et « non cadres » comme toutes autres représentations du personnel.

Les CPRI sont la seule institution de représentation du personnel des salariés cadres et non cadres des TPE. Les salariés cadres des TPE se voient ainsi privés d'une représentation spécifique par une organisation qui leur est dédiée.

Ces dispositions bafouent le pilier de toute instance de représentation du personnel (y compris les CPRI) : être le reflet fidèle de son corps électoral pour en assurer son expression la plus juste.

Nous déplorons ces dispositions qui sont au détriment des salariés cadres des TPE, qui ont votés dans le seul espoir de voir leur expression prise en compte au sein de ces commissions. Et ce d'autant plus aujourd'hui que la même problématique se pose également pour les nouveaux observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation instaurée par l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

B. Le dilemme autour des modalités de financement des CPRI...

Suite à la loi du 17 août 2015, l'AGFPN prend en charge l'ensemble des frais occasionnés par le fonctionnement de la commission comme l'indemnisation des représentants salariés et employeurs.

Lors des débats en HCDS en 2016, certaines organisations syndicales se sont opposées à cette règle.

Notre organisation ne souscrit pas, non plus, à ces modalités de financement des CPRI. Le fonds de financement du paritarisme, tel que créé par la loi du 5 mars 2014, dispose d'une enveloppe financière qui correspond à des finalités clairement déterminées. Le taux fixé par le décret n° 2014-1718 du 30 décembre 2014 relatif à la contribution au fonds, à 0,016 % des rémunérations versées aux salariés, correspond au financement des missions assumées par les partenaires sociaux, recensées à la fin de l'année 2014. La création et l'activité de nouvelles instances, non prévues lors de la fixation du taux, ne sauraient raisonnablement être financées à enveloppe constante.

En 2017, les membres du Conseil d'Administration de l'AGFPN en 2017 semblent remettre en cause cette règle de gestion.

La situation nécessite de faire un choix. Pour la CFE-CGC, une révision des missions et des moyens de l'AGFPN pourrait permettre de résoudre cette problématique. Réfléchir à cette question est plus que d'actualité car à l'horizon la prise en charge des frais occasionnés par le fonctionnement des nouveaux observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation pourrait se profiler

...

III. LA REPRESENTATIVITE PATRONALE : LE FEUILLETON DE LA GUERRE DES REGLES LEGALES DE REPRESENTATIVITE

La bataille juridique (jusqu'à une décision du conseil constitutionnel que le législateur a neutralisé !) qui a opposé les principales organisations patronales nationales interprofessionnelles a exclu tout espace de discussion avec les organisations syndicales, rendues spectatrices de ces combats de titans et de l'instabilité juridique qui en a découlé. Cette situation a généré un travail d'acrobate et de contorsionniste pour les services de la DGT dont tous les membres du HCDS auraient pu se passer, tant la stabilité des règles et la sérénité dans leur déclinaison sont déterminantes pour créer de toute pièce un système solide de reconnaissance de la représentativité patronale.

La CFE-CGC, même en sa qualité de spectatrice, tient à témoigner de l'énergie, de la patience, de l'écoute dont les services de la DGT ont fait preuve pour remplir sa mission « représentativité patronale ». Le sujet semblait tout accaparer, voire conduisait à des solutions très souples que mêmes les organisations syndicales n'avaient osé demander pour leur propre représentativité (délai de dépôt de candidature par exemple). Cette situation a généré parfois un sentiment que les dossiers relatifs à la représentativité syndicale devenaient secondaires, non prioritaires, alors que la fin de la période transitoire nécessitait de poursuivre la construction du système MARS.

La CFE-CGC appelle à tirer les leçons de cette période pour éviter de reproduire une telle situation la prochaine fois. Une discussion paritaire en amont et une période de transition en aval sont certainement deux éléments pertinents pour une application efficiente de nouvelles règles concernant les acteurs de la négociation collective.

Principales évolutions sur le 2ème cycle de mesure de la représentativité des organisations syndicales et patronales - 2013-2017

La réforme de la représentativité

Un début de cadrage de la branche

Avant 2008, les notions de légitimité et de représentativité entre partenaires sociaux de branche ne sont pas clairement définies. La reconnaissance mutuelle s'opère naturellement et de manière informelle de part et d'autre de la table des négociations. Les frontières floues de la branche évoluent au gré de la volonté des partenaires sociaux, permettant une autonomie et une adaptabilité de la négociation appréciable, mais qui a aussi ses limites.

La réforme de la représentativité syndicale et notamment la nécessité de réaliser la mesure d'audience des organisations syndicales dans les branches a retenu une définition comptable de la branche, fondée sur une parité exacte entre branche et IDCC (*une branche égale une IDCC*).

Si la vie et la réalité du dialogue social d'une branche ne se résument pas à un simple IDCC, la mesure d'audience établie par IDCC était la solution la plus simple pour évaluer ce critère de représentativité. Ce critère de mesure d'audience par IDCC a fait émerger des problématiques de fonctionnement des branches jusqu'alors peu visibles.

Les travaux réalisés par le Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) ont mis en lumière des problématiques de taille critique (*en termes de nombre de salariés par IDCC*) et de vie conventionnelle. Ainsi plus de 90 branches dites « mortes » ont été référencées, dont la question de la pérennité s'est posée. Pour ces branches, les arrêtés de représentativité n'ont pas été pris en 2013. La nécessité de restructurer les branches et de légitimer les interlocuteurs de la négociation grâce à des règles claires, est devenue une priorité du cycle électoral de 2013/2017.

Pour la CFTC, la notion de branche ne peut pas se résumer, aujourd'hui, au simple périmètre de la convention collective. La réalité de l'organisation du dialogue social et les missions de la branche sont bien plus larges que la négociation des conventions collectives. Les partenaires sociaux doivent donc avoir la possibilité de définir le périmètre des branches professionnelles au delà de la ou des conventions collectives qui les composent.

En revanche, en ce qui concerne la mesure de représentativité dans la branche, il convient de préserver la mesure mise en place depuis 2008, à savoir : un arrêté de représentativité par IDCC, pour sécuriser les conventions collectives.

Aussi, il convient de répondre à la question : "Qui sont les acteurs de la branche ?", si son périmètre est plus large que le champ d'une convention collective. Pour la CFTC, ce sont l'ensemble des OP (organisations patronales) et OS (organisations syndicales) reconnues représentatives dans au moins une des IDCC qui composent la branche.

Si le champ d'application d'un accord collectif est plus large que le périmètre d'une convention collective, sont habilitées à négocier les OP et OS représentatives dans au moins une des conventions

collectives faisant partie du champ de l'accord. Les taux mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 2261-19 et à l'article L. 2232-6 sont appréciés au niveau du champ de l'accord (mesure d'audience consolidée).

En plus des acteurs ci-dessus, si tout ou partie du champ d'application de l'accord collectif couvre un périmètre dépourvu d'arrêté de représentativité (IDCC), sont habilitées à négocier les OP et OS représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Par ailleurs, il convient de prendre en compte que la publication des arrêtés peut avoir des conséquences directes sur le dialogue social, son organisation et son financement. Il apparaît donc nécessaire de définir une date d'entrée en vigueur des arrêtés au 1er janvier de l'année suivant la publication au JO.

Les règles de la représentativité patronale enfin définies

Grâce aux arrêtés de représentativité syndicale des branches, le poids de chaque organisation syndicale est désormais mesuré dans chaque branche. Le même travail restait à réaliser côté patronal, afin de légitimer et renforcer tous les interlocuteurs de la branche. Les règles mises en place sont opérationnelles depuis 2017 à la première mesure de l'audience patronale.

Cette réforme était essentielle pour assurer la légitimité des partenaires sociaux autour de la table de négociation. Quand le dialogue social est au point mort dans une branche, il existe peu de moyens juridiques pour relancer les discussions. En effet, sans volonté des partenaires sociaux, la vie conventionnelle peut vite être impactée et il est nécessaire d'avoir des partenaires légitimes de part et d'autre.

La mesure d'audience patronale doit aider le chantier de la restructuration des branches et permettre une évolution des discussions entre partenaires sociaux : les organisations patronales ont désormais la visibilité nécessaire via leur mesure d'audience patronale pour se lancer pleinement dans le chantier de restructuration des branches. De plus, beaucoup d'organisations professionnelles ne disposant pas en interne de l'expertise nécessaire pour mener à bien des négociations, une recomposition des acteurs et forces en présence est à prévoir à l'aune de la mesure d'audience des partenaires sociaux.

La restructuration des branches : une volonté et un échéancier clairs

Les travaux déjà menés

Durant le cycle 2013/2017, le chantier de la restructuration des branches a été lancé avec la mise en place d'une sous-commission dédiée au sein de la CNNC. L'objectif du Gouvernement est de réduire le nombre de branches de 700 à 200 dans un délai de 3 ans afin de rendre plus efficace le dialogue social.

Des premières restructurations ont déjà eu lieu en décembre 2016 et janvier 2017 (*12 fusions par arrêtés et 131 suppressions d'identifiants de conventions collectives inactives*). 168 branches territoriales ou sans accords depuis 15 ans font l'objet d'une restructuration. Cette première phase a permis de traiter la situation des branches dont l'activité était quasiment inexistante. L'étude de ces

différentes branches a mis en lumière de nombreux IDCC correspondant à des accords d'entreprise et non à une activité de branche ; ou à une déclinaison territoriale d'une convention nationale.

Pour la CFTC, Il apparaît nécessaire de mettre en place une procédure claire de suppression des IDCC, de même que la procédure d'attribution des IDCC doit être plus stricte pour pouvoir poursuivre sereinement les travaux de restructuration.

L'examen des demandes de représentativité dans le cadre du 2ème cycle a en effet fait ressortir le cas d'accords signés entre organisations non représentatives et enregistrés sous IDCC.

La définition de critères doit également sécuriser le dialogue social de branche et ses acteurs légitimes au sens du code du travail, face aux risques de multiplication d'accords ad hoc sans réelle légitimité ni capacité de mise en application par les signataires.

Le chantier de la restructuration des branches doit donc à moyen terme diminuer et regrouper nombre de branches professionnelles, leur offrant ainsi une meilleure capacité de négociation et de qualité du dialogue social.

L'impulsion législative

La loi Travail a apporté une impulsion supplémentaire au chantier de la restructuration des branches. La CFTC est depuis longtemps convaincue de la nécessité de regrouper les branches professionnelles afin d'offrir à chacune d'entre elles une meilleure capacité de négociation et de remplir pleinement toutes ses missions. Mené à bien, ce chantier permettra d'éviter l'émiettement conventionnel et d'offrir à chaque salarié une meilleure couverture conventionnelle.

L'impulsion politique et la volonté des partenaires sociaux ont permis de lancer une vraie dynamique d'incitation au rapprochement volontaire des branches. Aujourd'hui, quelle que soit la situation et la taille des branches, Les partenaires sociaux ont pleinement conscience de la nécessité d'entamer ce chantier. Les récentes ordonnances ont d'ailleurs accéléré le processus en ramenant le délai à 2 ans au lieu de 3 pour enclencher la restructuration dans chaque branche au 8 août 2018.

Définition de la branche vs IDCC

Pour les partenaires sociaux, une branche ne se résume pas à une convention collective unique. Aussi, pour la CFTC, c'est en réalité 2 chantiers à mener :

- La restructuration des conventions collectives, dépendant largement du regroupement des IDCC et mené par la DGT
- La structuration des branches professionnelles, qui devra tenir compte des réductions d'IDCC

Les partenaires sociaux doivent donc être en capacité de définir le périmètre de leurs branches, et celui des conventions collectives. Chaque branche doit pouvoir répondre aux missions du code du travail et organiser le paritarisme de la branche, et le cas échéant organiser la négociation collective (articulation entre les conventions et accords nationaux et territoriaux, restructuration des conventions collectives, etc.).

La sous-commission restructuration des branches doit donc travailler avec cette double approche branches / conventions collectives pour s'assurer de :

- la couverture exclusive des champs conventionnels, sans chevauchement entre les branches ou entre les conventions collectives ;

- La bonne exécution des missions portées par les branches
- la vitalité des conventions collectives ;

La réforme de la représentativité complétée par les règles de révision des accords

La réforme de la représentativité syndicale a prévu des règles de validité des accords collectifs pour renforcer leur légitimité. Celle-ci a été complétée par la définition de règles de révision des accords en 2016.

La loi Travail a fait œuvre de clarté sur ce sujet. Elle codifie les modalités d'engagement de la procédure de révision. Elle distingue la révision d'un accord intervenant dans le même cycle électoral que celui durant lequel il a été conclu et cette même révision en dehors de ce cycle. En cours de cycle électoral, seules les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de l'accord pourront engager la procédure de révision. En dehors du cycle électoral, le pouvoir de révision est étendu à toutes les organisations syndicales représentatives, indépendamment de leur qualité : signataire ou adhérente.

La volonté des signataires est donc protégée pendant tout un cycle, les organisations syndicales représentatives auront le même droit que les signataires dès le cycle suivant. Il s'agit d'un juste milieu qui permet de préserver l'intérêt de toutes les parties prenantes au dialogue social.

La représentation effective des salariés des très petites entreprises enfin prise en compte

Voulue dès 2008, elle a vu le jour en 2015 avec la loi Rebsamen qui a permis une vraie représentation des TPE grâce aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI). Ambitieuses, ces CPRI doivent être composées de salariés issus des TPE, en respectant la parité.

Mises en place depuis juillet 2017, les CPRI peinent à démarrer, en raison d'une part de la difficulté pour les salariés des TPE de trouver du temps en dehors de l'entreprise pour se consacrer pleinement à leur mandat ; et d'autre part de la nouveauté d'un dialogue social institutionnalisé pour ces entreprises, tant du côté patronal que salarial.

Sur la composition des CPRI, tenant compte des règles d'attribution portées par le Code du travail la CFTC a défendu et continue à défendre l'application de la règle du plus fort reste dans ces instances, ceci afin de garantir la pluralité des organisations syndicales représentées au sein des CPRI. Cette pluralité est indispensable à la cohérence et au bon fonctionnement de ces instances qui sont paritaires et interprofessionnelles.

La CFTC s'inquiète à cet égard de la démultiplication des commissions paritaires sectorielles, surtout si celles-ci ont des règles de gouvernance et compositions différentes des CPRI, et des accords excluant des champs professionnels de ces instances, susceptibles de remettre en cause leur légitimité à l'heure où celles-ci se déploient.

Les élections dans les TPE

Lors de la dernière campagne des élections dans les TPE, et malgré les demandes répétées des organisations syndicales, dont en premier lieu la CFTC, il n'a pas été possible de produire des professions de foi distinctes par branche professionnelle, concernant les propagandes électorales.

Or, lors des scrutins de 2012 et de 2016, les organisations syndicales ayant un champ professionnel restreint ont bénéficié d'un avantage indéniable en ciblant leur communication par rapport à la branche qu'elles ont vocation à représenter (exemple : le SPAMAF pour les assistants maternels, le SNPST pour les personnels de santé au travail, etc.).

Ceci a entraîné une rupture d'égalité vis-à-vis des organisations syndicales interprofessionnelles qui n'avaient pas la possibilité d'adapter leur message par rapport aux spécificités de ces mêmes branches. Le résultat des votes en a été flagrant, puisque les électeurs se sont majoritairement tournés vers les organisations syndicales présentant une profession de foi concernant un seul secteur professionnel.

La CFTC demande, pour les quelques branches où des organisations syndicales professionnelles sont candidates, que les organisations syndicales interprofessionnelles puissent soit présenter une profession de foi spécifique au même titre que ces dernières, soit ajouter un feuillet A4 R/V supplémentaire, spécifique à la branche concernée.

Techniquement, cette demande est recevable puisqu'à l'occasion des élections prud'homales les électeurs recevaient une profession de foi spécifique en fonction de leur département et au sein de celui-ci, de leur secteur professionnel ; industrie, commerce, agriculture, services ou de façon transverse cadre ou non-cadre.

Ceci nécessite de connaître la liste des organisations syndicales candidates, avant de produire la propagande électorale. Il convient donc de dissocier la date de remise des candidatures et la date de remise des propagandes.

Par ailleurs, pour les mêmes raisons que celles évoquées plus haut, la CFTC demande à ce que soit maintenue la possibilité de distinguer les professions de foi cadres et non-cadres tant qu'il existera, pour la représentativité catégorielle, des règles exorbitantes du droit commun.

Concernant les résultats du scrutin, malgré un score honorable, la CFTC s'inquiète de la légitimité à terme d'une élection qui rassemble moins de 10% de participation. Pour mémoire, lors des débats sur la mesure de l'audience, les élections prud'homales n'avaient pas été retenues du fait d'une participation inférieure à 25%.

Force est de constater que ni le scrutin de 2012 ni celui de 2016 n'ont permis d'asseoir une réelle participation des salariés de TPE, puisque seuls 7 % des électeurs ont participé au dernier scrutin. Il apparaît donc nécessaire d'assurer les moyens nécessaires à la promotion et à l'intégration de ces élections dans le paysage des rendez-vous électoraux des salariés.

La mesure de l'audience dans les TPE, liée à la fin du régime transitoire pour la représentativité dans les branches, a fait ressortir quelques problématiques spécifiques à certaines branches professionnelles, exclusivement composées de TPE. C'est le cas notamment des branches professionnelles des assistant(e)s maternel(le)s salariés du particulier employeur et des salariés du particulier employeur.

Sur ces champs, il apparaît que la représentativité syndicale est *in fine* fondée sur un scrutin peu représentatif, moins de 15% des électeurs s'étant prononcés.

*Sur cette question, tenant compte de la spécificité des secteurs concernés, la CFTC propose que la mesure de l'audience dans les branches **exclusivement** composées de TPE, soit assise sur un seuil minimal de participation pour être considérée comme participant de la mesure de représentativité.*

En deçà, il est proposé de retenir la mesure d'audience au niveau national et interprofessionnel pour établir la représentativité dans la branche.

Système MARS

Consultation des PV sur l'espace grand public

La consultation de certains PV démontre des écarts entre les renseignements indiqués et la réalité des élections. Ces informations erronées impactent le résultat de la mesure de la représentativité. Pour exemple, l'indication d'une IDCC dénoncée ou fusionnée, inscription à la place d'une IDCC du numéro de brochure de l'IDCC ou du code APE. Dans le cadre de la restructuration des branches (passage de 700 à 200 branches) ce phénomène risque de s'accroître.

De plus, certaines entreprises changent de numéro de SIRET et peuvent être comptabilisées deux fois dans le cycle.

Pour contenir ces écarts et renforcer la conformité des enregistrements, la CFTC propose d'agir à plusieurs niveaux :

- *Intégrer dans le module MARS une table de correspondance permettant le suivi des IDCC. En lien avec la sous-commission restructuration des branches de la CNNC, cette table serait mise à jour régulièrement et envoyée à l'ensemble des services gouvernementaux (ministère du Travail, DGT, DARES, DIRECCTE...) ainsi qu'aux différents organismes qui prennent le code IDCC comme référence (Ex : collecteurs, AGFPN...)*
- *Sensibiliser les entreprises (employeurs, DRH) à l'intérêt de bien remplir les CERFA et à connaître les bonnes appellations concernant leur entreprise. Les DIRECCTE pourraient être le relais en rappelant par exemple la responsabilité des employeurs en la matière.*

Consultation des PV sur l'espace réservé

Si le suivi des PV en anomalies permet de rectifier en cours de cycle des enregistrements des résultats d'élections, un certain nombre restent en anomalie malgré les relances effectuées auprès des entreprises. Or un PV restant en anomalie est susceptible de biaiser la mesure de l'audience dans une IDCC, et par voie de conséquence d'affecter la représentativité dans une branche.

Une action des DIRECCTE en relais auprès des entreprises ne rectifiant pas les anomalies identifiées et remontées dans le cadre du suivi des PV permettrait de minimiser ce risque.

L'espace réservé permet d'avoir un suivi plus régulier des élections et de la mesure de la représentativité. La CFTC réitère son souhait de pouvoir disposer d'un système d'alerte permettant d'agir rapidement afin de ne pas attendre la fin du cycle pour gérer toutes les difficultés rencontrées.

Enfin, afin de faciliter la recherche et la navigation entre l'espace public et l'espace réservé, il serait utile de pouvoir cliquer directement sur une ligne du tableau Excel pour pouvoir consulter le PV.

Evolution des CERFA et PV

Avec la mise en place du CSE pour l'ensemble des entreprises nationales d'ici fin 2019, le CETP devra identifier précisément et notamment les entreprises qui ont changé de SIRET afin de ne pas comptabiliser plusieurs PV pour la même entreprise.

Les champs sur le PV sont :

INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION PRÉCÉDENTE

- Date du précédent scrutin (JJ/MM/AAAA) ;
- SIRET déclaré lors de la précédente élection professionnelle, si différent.

Ces champs ont été ajoutés afin d'identifier que des PV d'élections dans un même cycle concernent une seule et même entreprise qui aurait changé de siret (*déménagement pas exemple*). Au lieu de compter plusieurs résultats, il faut prendre les derniers résultats en date.

Pour la CFTC, il convient de pouvoir procéder à un contrôle automatique des nouveaux champs à remplir par l'entreprise qui sont inclus dans le PV Cerfa des élections CSE. Les données sont disponibles à partir de diverses sources à disposition de la DGT pour effectuer ce contrôle.

Il est aussi opportun de mettre en œuvre un traitement automatisé pour identifier les entreprises qui sont passées au CSE et celles qui ne l'auront pas fait à la date du 31/12/2019.

La CFTC réaffirme par ailleurs sa demande de permettre une dématérialisation de la saisie des PV des élections (type déclaration d'impôt), faite lors du bilan précédent.

Perspectives 3ème cycle électoral

Compte tenu de la mise en œuvre du CSE sur le 3ème cycle électoral, et de la restructuration des branches en cours, les modalités comme le calendrier des élections se trouvent transformés en profondeur, tant en terme de cycle électoral qu'en termes d'appropriation par les acteurs.

Conscients de ces transformations et du rôle nécessaire des partenaires sociaux pour les accompagner, la CFTC reste vigilante à ce que l'Etat, à travers ses services, permette de faciliter l'appropriation de ces nouvelles modalités par toutes les entreprises.

Ainsi, la CFTC propose plusieurs mesures afin de faciliter l'appropriation et le bon déroulement des élections dans les entreprises, à travers notamment :

- *La mise à disposition en ligne sur les sites des DIRECCTE des invitations concernant la négociation des protocoles d'accord préélectoraux dans le cadre de la mise en œuvre du CSE, pour optimiser la communication auprès des acteurs concernés*
- *Une information en relais de la mise en œuvre du CSE, et de l'intérêt à négociation des PAP, également par les Direccte.*

Pour les IDCC qui n'existent plus ou qui seront supprimées suite à la restructuration des branches, et au-delà du fléchage en principe assuré par la DGT, il apparaît nécessaire que les entreprises soient informées de leur rattachement à un nouvel IDCC.

Pour assurer un suivi pertinent des évolutions des élections, la CFTC préconisé également que le système de suivi des élections puisse, à partir de l'enregistrement du PV des élections CSE, identifier la date des élections à venir, et automatiser le référencement de la précédente élection (date + ancien SIRET / Adresse).

Afin d'assurer un meilleur suivi tout au long du cycle, il est également nécessaire que les organisations syndicales et patronale soient informées au fil de l'eau de l'ensemble des recours devant le Conseil d'Etat concernant la mesure de représentativité dans les branches.

Enfin, du fait des incidences du CSE en termes de contraction du cycle électoral, la CFTC s'interroge sur la capacité de gérer l'afflux de PV liés à la mise en œuvre du CSE au niveau des services techniques du CTEP et de la DGT. Il serait peut-être opportun de lisser sur une période plus longue.

1.1.4. *Contribution de la Confédération générale du travail (CGT)*

Observation de la CGT sur le point étape de la loi de 2008 portant sur la représentativité syndicale et patronale.

Préambule

Après 9 années d'existence, la représentativité syndicale est devenue aujourd'hui un fait incontournable appréhendé par l'ensemble des partenaires sociaux.

Le second cycle a consolidé cette réalité, nombre croissant de suffrages pris en compte, taux d'anomalie de PV d'élection en forte baisse.

La Direction du Travail avec l'impulsion de l'équipe MARS, les efforts conséquents des organisations syndicales pour un meilleur suivi de la qualité des résultats électoraux et de corrections de PV, les règles de gestion définies par le HCDS ont permis de surmonter bien des difficultés pour une meilleure prise en compte du processus électoral dans les entreprises.

Ce sont plusieurs centaines de milliers de suffrages exprimés par les salariés qui ont pu être pris en compte au cours du cycle écoulé.

Pour autant, ce cycle aura aussi été entaché par le gros couac qu'a constitué le scrutin TPE, dont pourtant, bien qu'insuffisantes pour la CGT des évolutions significatives quant à la représentation des salariés des TPE avaient été prévues.

En 2013, la CGT avait fait toute une série de propositions tant sur le bilan de la loi de 2008 que pour la représentation des salariés des TPE.

Pour l'essentiel, ces propositions restent d'actualité en prenant en compte l'évolution du cadre législatif, particulièrement mouvant pour ne pas dire anxiogène en matière de démocratie sociale.

La CGT réaffirme ici son attachement à la représentativité syndicale et à la juste représentation des salariés.

Elle revendique, qu'à tous les niveaux de négociations collectives, le poids accordé aux organisations syndicales dans le périmètre de la négociation soit strictement respecté.

Comme en 2013, en ce sens, elle fait des propositions visant à organiser cette juste représentation.

Ce document en constitue un résumé, il s'appuie sur le bilan fait en 2013 en intégrant l'analyse du cycle passé, mais aussi les évolutions constatées en matière législative.

Nous réaffirmons au passage, que si la loi de 2008 était censée renforcer le poids de la négociation, en l'organisant à partir de l'expression des salariés, les lois Rebsamen, la loi dite « travail », ainsi que les ordonnances dites « Macron », constituent par bien des aspects un recul quant à cette exigence démocratique.

De même, le choix d'une sous-représentation des salariés des TPE, tant par le processus électoral que par les droits rattachés à ce processus est entaché d'une inégalité de traitement pour ces salariés.

Une de conséquence aura été la faible participation à cette élection, un peu moins de 8 %, alors que dans les entreprises dotées d'IRP, cette participation est de 63 %.

Enfin, la forme choisie pour définir la représentativité patronale constitue à nos yeux un anachronisme démocratique.

Le système MARS

Comme dit précédemment, l'évolution du cadre législatif a entraîné une réflexion profonde du HCDS. Des travaux conséquents entraînent parfois des changements de doctrine en termes de règles et de gestion.

Le pari de tenir le cycle électoral dans un paysage législatif mouvant aura été tenu.

Il faut ici saluer ce travail volumineux mais aussi la disponibilité des agents de la DGT auprès des organisations syndicales.

Pour autant, si nous constatons par exemple une remontée plus significative des PV de carence, encore trop d'entreprises ne remplissent pas leurs obligations légales en matière de remontée de PV.

Enfin, nous proposons qu'un récépissé de dépôt du PV sur le site MARS soit obligatoirement donné aux délégués syndicaux des entreprises concernées, avec la date de dépôt, afin de faciliter le contrôle sur le site MARS par ces mêmes délégués.

Comme en 2013, nous réclamons que tout manquement à ses obligations légales en matière d'élection professionnel par une entreprise soit sanctionné.

Nous proposons, par exemple, qu'une entreprise ne faisant pas remonter de PV d'élection, ne peut prétendre contribuer à la représentativité patronale. Ceci est une simple mesure de cohérence cette entreprise faisant le choix délibéré de ne pas jouer le jeu de la démocratie sociale.

Evolutions du SI MARS en application du Bilan de la loi du 20 août 2008

Les travaux réalisés pour l'amélioration de la qualité et de la quantité des procès-verbaux des élections professionnelles

Comme indiqué en préambule, les progrès ont été sensibles et l'ensemble des acteurs y aura fortement contribué.

Les règles de gestion adoptées au fur et à mesure du premier cycle et pour partie du second auront eu des effets notables, puisque tout au long du second cycle le taux d'anomalies aura été nettement inférieur qu'au premier.

Le déploiement de l'ensemble des organisations syndicales pour faire corriger les PV d'élections aura été particulièrement conséquent.

Cela dit, comme indiqué précédemment, trop d'entreprises échappent à leurs obligations.

Au cours de ce cycle, il nous semble utile que le HCDS ait une réflexion sur l'enjeu des protocoles préélectoraux.

En effet, si une de nos propositions lors du bilan de la loi en 2013 d'étendre à deux semaines le temps écoulé entre la convocation et la réunion du PAP a été retenue dans la loi Rebsamen, la question de la destination des convocations demeure.

Si l'ensemble des organisations syndicales n'ont pas les mêmes formes d'organisations et rend complexe une disposition unique quant à la destination des convocations, nous apportons ici deux propositions.

Outre les organisations syndicales, nous proposons que toutes les convocations soient envoyées aux unités territoriales du département de l'entreprise, avec possibilité pour les organisations syndicales de consulter sur une base de données en ligne la liste des convocations.

De plus, nous proposons de constituer au niveau national un annuaire des entreprises ayant un effectif salarié suffisant pour organiser une élection professionnelle avec la mention PV déposé sur le dispositif MARS, consultable sur la partie réservée aux organisations syndicales et patronales.

- **Le recueil des PV mené en lien étroit avec les organisations syndicales :**

- o ***Présentation du processus d'examen des « PV présentant des difficultés particulières » ;***

Remarques concernant les types de fichiers utilisés, un fichier Word présente des cas détaillés mais sous forme de tableau. Il sera préférable qu'il s'agisse d'un fichier Excel pour permettre des interactions plus efficaces avec les autres documents proposés (comme la recherche du PV cible). Le référentiel anomalie pourrait être rédigé comme livret électronique (PDF) avec quelques exemples proposés pour faciliter le traitement des erreurs.

- o ***L'accès réservé, complémentaire à l'espace privé pour mieux consulter les données des PV.***

Nous proposons la mise en place d'un système de notification permettant d'identifier plus facilement les mises à jour des fichiers disponibles.

- ***La mise en place du PV de « carence totale »***

Ce fichier est clair et répond parfaitement à la demande.

- ***La refonte du portail élections-professionnelles :***

- o ***L'amélioration de l'accès à l'information ;***

Nous proposons que la recherche soit possible via le n° de PV. Cela permettrait d'être plus efficace pour traiter les anomalies. La création d'un panier pourrait s'avérer utile pour traiter plusieurs PV. Il s'agirait d'ajouter au panier X PV pour pouvoir à effectuer les actions une seule fois (imprimer, envoyer...).

- ***Les évolutions apportées à l'assistance, à la saisie des PV.***

La saisie des PV est claire et parfaitement adaptée. Nous proposons qu'il soit bien figuré sur les champs IDCC, la notion d'IDCC appliqué/ applicable).

- L'approfondissement des règles de gestion définies dans le cadre du HCDS***

Présentation de l'application des règles de gestion « métier » :

Il est toujours discutable de devoir attribuer l'ensemble des voix à un métier lorsqu'il est impossible de déterminer le poids de celui-ci dans un collège ou tout du moins s'il n'est pas démontré que ce métier compose principalement ce collège.

o Les établissements comprenant des salariés de droit privé et des agents de droit public (présentation du procédé des urnes séparées à Orange, La Poste et dans les OPH) ;

Quand l'entreprise n'a pas organisé la distinction entre salariés de droit privé et de droit public, il ne nous paraît pas inconcevable que l'ensemble des suffrages puissent remonter sur le dispositif MARS, puisqu'au final ces salariés auront contribué à une représentativité homogène au sein de l'entreprise. Charge à la fonction publique d'adopter ses propres règles de gestion pour la remontée des résultats.

• La détermination de la représentativité syndicale en cours de cycle

Remarque : il reste à régler le cas des entreprises ne précisant pas leur IDCC, comme le cas d'Eurosport. Il est inconcevable de rester dans l'attente d'une homogénéisation des réponses de l'entreprise sur le n° de la convention appliquée dans l'entreprise. Dans l'attente deux hypothèses, soit est identifié un IDCC principal ou soit ces résultats remontent sur l'ensemble des IDCC constatés dans l'entreprise.

o Présentation des règles établies pour les « branches naissantes en cours de cycle » (pilotes de ligne, entreprises de services à la personne, ateliers et chantiers d'insertion) ;

Nous pourrions approfondir les règles de dépôt de dossiers pour les branches naissantes en fin de cycle ou vouées à être applicable après. Nous devons à la fois déposer des pièces pour les branches disparaissant après le cycle ainsi que sur le nouveau champ. Lorsque la branche naissante est simplement la fusion de champ existant, les pièces déjà envoyées devraient suffire

Les modalités de la détermination de la représentativité syndicale à l'issue du cycle 2013-2016

La mise en place du SI Dépôt est en soit une excellente idée. Les ateliers ont été efficaces et la navigation générale agréable. Nous saluons les équipes de la DGT pour leur apport, qui ont su répondre efficacement face aux problèmes rencontrés lors de l'utilisation des logiciels du SI dépôt.

Concernant les problèmes logiciels, nous avons été confrontés à plusieurs problèmes récurrents comme l'inaccessibilité du service, l'obligation de redéposer des pièces communes, les pièces déposées n'apparaissant pas, le manque d'information quant au format de fichier refusé. Les modèles de mandat affichent des exemples de fichiers et en aucun cas les modèles de mandat. Parmi les problèmes, nous notons aussi l'absence de bouton « valider » une fois le dépôt des pièces. Cela est problématique car la navigation nous oblige à retourner sur le tableau sans possibilité de revenir à la page contenant la branche. Donc pour valider la branche, nous devons retourner sur la page en cliquant plusieurs fois jusqu'à ce que le numéro de la page soit visible. Il n'est pas possible de sélectionner directement le n° de la page ou de sélectionner le nombre de ligne affiché à l'écran.

• La mise en place du SI Dépôt ;

Le SI Dépôt devrait être revu en profondeur.

La gestion de profil de niveau 2 ajouté peu de temps avant le lancement mérite une refonte. Il devrait être possible de créer des profils de niveau 2 et d'y attribuer des IDCC, sans pour autant laisser la main complète sur le dépôt des pièces ou encore l'obligation de redéposer les pièces communes. Nous proposons que le profil de niveau 1 puisse choisir de déléguer le droit d'envoyer le dossier sans bloquer la possibilité à l'organisation de niveau 2 de déposer des pièces.

La possibilité de regrouper des branches dans des catégories propres pour en faciliter la gestion.

L'information sur la publication des arrêtés devrait être disponible pour pouvoir choisir d'afficher les IDCC dont l'arrêté est publié ou non (avec lien vers celui-ci).

Nous souhaitons pouvoir modifier l'adresse de contact.

Nous proposons la mise en place d'une recherche via le n° ou la dénomination de la branche, ainsi qu'un tri d'affichage (choisir d'afficher ou non) selon l'état et le gestionnaire de niveau 2 (ouvert/déposé/demande de précision). L'appartenance au lot pourrait aussi figurer sur le tableau.

La possibilité d'exporter les tableaux sous format Excel faciliterait le travail car il pourrait être utilisé avec les autres fichiers envoyés.

Il pourrait figurer sur la page de la branche un lien pour télécharger les PV pris en compte dans la mesure.

La gestion du SI Dépôt, surtout si plusieurs profils peuvent gérer des branches nécessite la mise en place de notification (via l'application, par mail, voir par flux RSS).

Nous pourrions ainsi être avertis de l'ouverture de dossiers, de changements d'états, des disparitions... Ce système pourrait aussi gérer les relances.

Perspectives pour le 3e cycle

Une des conséquences des ordonnances avec la mise en place des CSE sera l'extrême concentration du cycle électoral. Nous avons constaté un nombre de PV d'élections en 2017 relativement élevé malgré les ordonnances. Un des enjeux sera de ne pas constater en fin de cycle que ces entreprises ne puissent pas être prises en compte dans la mesure d'audience dans le cas où elles n'auraient pas réorganisé des élections comme la loi les contraint.

Les moyens de contrôle des PV d'élections devront d'autant plus être renforcés, que le taux d'anomalies risque de remonter avec la mise en place des CSE.

Le risque nous semble réel de nous retrouver en fin de cycle avec un nombre de PV conséquent, soit inexploitable et devant être corrigé, soit manquant, alors que dans la même période nous aurons à traiter le scrutin TPE.

La représentativité syndicale dans les départements d'outre-mer

Nous maintenons notre proposition d'un arrêté de représentativité spécifique aux départements d'Outre-mer conférant aux organisations dépassant les 8 % dans ces départements les mêmes droits sur leurs territoires que les organisations représentatives au niveau national.

L'exigence accrue de la précision des données au niveau territorial

• Impacts des Prud'hommes pour la représentativité syndicale

Lors du bilan de la loi en 2013, mais aussi lors de la première position commune signée par la CGT et la CFDT, nous portions l'idée que la mesure d'audience soit prise sur les DP, la loi Rebsamen, la loi travail, la mise en place des CSE nous éloignent de cette possibilité. En la matière la précision des données au niveau territorial n'aurait été que renforcée.

Nous avons constaté en effet pour les prud'hommes de réelles inexactitudes dues au rattachement des suffrages parfois sur des échelons régionaux, voire au-delà en fonction du découpage des IRP ou de la concentration des PV des élections sur la ville siège.

Cette difficulté a aussi des conséquences sur la mesure d'audience pour les CESER et en définitive toute disposition de représentation territoriale. Comme par exemple la mise en place des observatoires de la négociation en territoire prévus par les ordonnances. Des notions contradictoires ayant trait à la représentativité sont apparues, parfois pour déterminer le nombre de sièges, d'autres fois pour déterminer qui est habilité à siéger.

Des notions telles « qu'organisations les plus représentatives » sans indiquer un seuil les définissant, entretiennent un flou débouchant pour les acteurs locaux sur des décisions de désignations totalement différentes d'un territoire à l'autre.

La CGT assume son attachement à la représentativité, que ce soit dans la négociation collective ou dans la représentation territoriale, chacun doit prétendre à sa juste représentation.

Pour les CESER et la représentation du collège salarié : il y a dichotomie entre les accords de BERCY (fonction publique) définissant comme représentatives les organisations disposant d'un siège au CT correspondant à l'élection et la loi de 2008 fixant un seuil.

Plutôt qu'un mixte interprétable quant au seuil de représentativité, nous proposons deux mesures d'audience, une pour le privé, une autre pour la fonction publique par CESER concernés avec le nombre de sièges attribués à la proportionnelle pour les organisations ayant atteint 8 % dans le privé et à la proportionnelle intégrale pour les organisations représentatives sur les trois versants de la fonction publique. La répartition des sièges entre privé et public se faisant sur la base du nombre de salariés inscrits de part et d'autre, par ailleurs nous proposons la même disposition au CESE.

Enfin, nous réclamons une mesure d'audience par département et par région afin que soit clarifié le poids de chacun et la prise en compte de cette réalité dans tous les lieux de négociation en territoire.

Par exemple, nous considérons qu'une organisation syndicale n'ayant pas atteint le seuil de 8% dans un département n'a pas vocation à siéger aux observatoires de la négociation en territoire.

Enfin le HCDS pourrait plancher sur des règles de gestion en matière de représentativité territoriale visant à préciser la répartition des suffrages par département et par région quand nous constatons qu'un PV d'élection recouvre plusieurs territoires (régions, départements).

Dans le même temps, la question de l'organisation des élections dans les entreprises est posée. En effet, il pourrait être encouragé lors de l'organisation d'élections pour les IRP couvrant plusieurs territoires, la mise en place d'urne par territoire avec les résultats par urne.

Le scrutin TPE

La CGT avait beaucoup écrit et fait des propositions précises, concrètes et chiffrées en 2013 lors du bilan de la loi de 2008.

Plusieurs d'entre elles, si elles avaient été retenues, nous auraient mis à l'abri du fiasco qu'a constitué le scrutin TPE en 2016.

L'intégralité de ces propositions reste d'actualité et continu de constituer notre objectif politique.

Nous considérons que les salariés des TPE doivent bénéficier tout à la fois d'une réelle représentation, mais aussi et surtout de nouveaux droits comme par exemple l'accès aux activités sociales, sportives et culturelles.

Alors que très partiellement cependant, une partie de nos propositions a été retenue en matière de représentation, mais aussi de prérogatives avec l'installation des CPRI. Force est de constater que les salariés des TPE ne se sont pas sentis massivement concernés par le scrutin.

La Ministre de l'époque a cru bon de faire porter cet échec uniquement sur les recours juridiques portés par plusieurs organisations syndicales et particulièrement par la CGT.

Ce ciblage délibéré par la Ministre à l'égard d'une organisation syndicale pour masquer sa propre défaillance est de plus une entorse grave à son devoir de neutralité tant vis-à-vis des salariés appelés à voter que de l'indépendance de la justice.

Gageons qu'à l'instar de ce personnage, cet épisode soit du passé.

Nous assumons totalement le choix qui a été le nôtre de combattre jusqu'au bout toute candidature qui à nos yeux portait la discrimination, l'inégalité de traitement des salariés en fonction de leurs origines géographique et même ethnique.

Nous aurions pu penser quelles que soient nos options philosophiques, que ce choix républicain serait partagé par d'autres acteurs. Il aura été fait au final un sombre calcul politique prenant en otage près de 5 millions de salariés.

Pour nous, il est essentiel que toutes les candidatures soient réellement contrôlées dès leurs dépôts, et non soumises à d'hypothétique recours en contentieux, faisant prendre un risque sur le calendrier même de l'élection. Nous considérons que ce contrôle par la DGT n'a pas été fait et cela, alors même, que nous avons alerté du risque de plusieurs candidatures discutables en HCDS et groupe de suivi avant même que ces candidatures ne soient officielles.

L'organisation du scrutin TPE dans des délais qui demeurent contraints

• Des délais restreints :

o L'association étroite des partenaires sociaux en amont et pendant le scrutin ; si nous reconnaissons que le scrutin TPE a fait l'objet de nombreux échanges en HCDS, nous considérons que les difficultés rencontrées lors du premier scrutin TPE n'ont pas été suffisamment prises en compte.

Ainsi, le calendrier bien qu'il ait été modifié, n'a à l'évidence pas été appréhendé suffisamment.

Cela questionne deux sujets :

- la date d'élection, pourquoi forcément en fin de cycle ?
- l'articulation juridique avec ces allers-retours entre TI et cour de cassation.

Sur la date d'élection :

Les ordonnances, nous l'avons vu plus haut, concentrent les élections sur l'année 2018-2019. Pour le prochain scrutin ne pourrions-nous pas envisager l'organisation des élections dans les TPE plus tôt en 2020 dans le premier semestre, et ainsi nous éloigner de la date limite du 31 décembre.

De manière plus générale, cette question reste posée pour les autres cycles.

Sur l'articulation juridique :

Nous sommes partisans d'une procédure simplifiée ou tout du moins stricte d'un point de vue des délais de rendu des décisions, mais dans un cadre garantissant les droits des parties concernées.

o La conduite opérationnelle de l'élection par la DGT : si la conduite opérationnelle doit rester bien évidemment de la responsabilité de la DGT, nous proposons de revoir totalement le contenu, à la fois opérationnel mais aussi de contrôle par les organisations syndicales.

o Nous proposons de faire évoluer les obligations faites aux organisations candidates. En effet, nous sommes pour notre part attachés à la représentation des salariés par des salariés issus des TPE. Aussi, nous proposons que pour être admissible, une organisation syndicale doit en même temps déposer sa candidature, ainsi qu'une liste de candidats à minimum correspondant à 50 % des sièges à pourvoir, faute de quoi cette candidature ne peut pas être retenue.

o De plus, chaque organisation candidate dans une région, doit fournir un mandataire de liste dans la région concernée en plus du mandataire national pour celle se présentant au niveau national.

o Enfin, les mandataires nationaux doivent pouvoir avoir accès à tous les documents transmis par les organisations candidates en temps et en heure, hormis les informations à caractère privées (numéro de téléphone, adresse privée de personnes physiques).

o Nous pensons que ces simples mesures nous auraient à elles seules épargné les contentieux juridiques auxquels nous avons été confrontés.

o Enfin, le contenu des professions de foi doit être compris de tous les salariés d'une région et donc exclure une autre langue que le français.

o Lors du scrutin de 2016 il a été demandé un effort conséquent aux organisations syndicales quant à la conformité des professions de foi. Or et malgré plusieurs remarques des organisations syndicales, des professions de foi ont été validées alors qu'un rappel à l'ordre et une demande de mise en conformité ont été faits en direction de certaines organisations.

o Pis, alors que le législateur avait donné la possibilité aux organisations syndicales de faire figurer des candidats sur leurs professions de foi, plusieurs organisations ont contourné cette possibilité en faisant figurer des noms de salariés avec photo n'étant pas destiné à siéger dans les futures commissions.

o La CGT considère que de tels faits entachent la sincérité du scrutin, nous considérons pour notre part que ces professions de foi n'auraient pas dû être validées.

o Cela dit si notre proposition d'obligation de liste pour pouvoir être candidat était retenue le sujet ne serait plus d'actualité.

o Enfin, les professions de foi de type professionnelles doivent être possibles pour les organisations candidates au niveau national interprofessionnel en direction des salariés issus de conventions collectives choisies par celles-ci, de même pour l'aspect régional.

Le rôle central des DIRECCTE ; o La nécessité de reporter les dates du scrutin en lien avec les contentieux contre la candidature de deux organisations syndicales ; nous considérons, pour notre part, que même dans les conditions de l'époque le scrutin aurait pu être tenu

• **Présentation des travaux réalisés pour constituer la liste électorale de plus de 4,5 millions d'électeurs :**

o ***L'élaboration de la liste électorale*** ; o Le traitement de conformité de la liste électorale ; o Les recours relatifs à l'inscription sur la liste électorale ;

o ***La qualité des adresses*** ;

De ce point de vue, nous avons constaté de réels progrès quant à la possibilité pour un salarié de se faire inscrire sur la liste électorale.

Cependant, la date figée au 30 décembre de l'année précédant le scrutin est à repenser quant à la qualité de salarié d'une TPE.

Cette disposition en effet exclut nombre de salariés qui ont été salariés d'une TPE dans l'année, mais pas ou plus au 30 décembre.

o Cela est particulièrement vrai pour les salariés en saisonnalité estivale, mais aussi dans les métiers du spectacle.

o Nous pensons que doit être inscrit sur les listes électorales, tout salarié ayant exercé une activité dans l'année.

o La question des adresses, si elles comportent un taux d'anomalies plutôt moins important que pour d'autres envois en nombre comme par exemple les listes électorales à caractère politique ; reste tout de même relativement élevé. Pour partie cela vient du fait qu'entre le temps d'inscription sur la liste

électorale et le moment de l'envoi de l'information aux salariés des changements d'habitations se produisent, mais aussi questionne sur la dégradation du suivi postal.

o Plus préoccupant nous semble le fait que de nombreux salariés aient reçu l'information d'inscription à la bonne adresse mais pas le matériel électoral. Une réduction des délais entre l'information d'inscription et l'envoi de la propagande électorale nous semble envisageable pour éviter les changements d'adresse dans l'intervalle.

o Si nous considérons la qualité des salariés d'une TPE sur l'année et non sur une date figée alors la constitution de la liste électorale se fait en continu. Nous pourrions très bien envisager une information périodique à définir en direction des salariés les informant de leur inscription sur la liste et de la possibilité de modifier leur adresse postale le cas échéant.

o Enfin après le scrutin, il ne serait sans doute pas inutile que les salariés reçoivent une information sur les résultats de l'élection, mais aussi sur leurs représentants dans les CPRI, nous sommes conscients du coût d'une telle disposition, le HCDS pourrait au moins réfléchir à cette question.

o Pour finir, la notion d'entreprise de moins de 11 salariés doit être précisée.

o En effet, de nombreux salariés issus d'entreprises de moins de 11 salariés en ETP mais de plus de 11 salariés ont été exclus du scrutin TPE, de fait ces salariés sont exclus de tout processus démocratique puisqu'ils n'ouvrent pas le droit à la représentation dans leur entreprise.

- **La CNOV.**

Lors du scrutin 2016, nous avons dû à deux reprises rappeler le rôle de la CNOV, et la nécessité de la réunir, et cela notamment par le fait que la ministre du travail de l'époque appelait par voie de presse l'organisation d'un HCDS en omettant totalement la tenue d'une CNOV.

Le HCDS et la CNOV ont pourtant des prérogatives bien distinctes. Le HCDS a comme prérogative la mise en conformité de la remontée des résultats électoraux, et qu'à ce titre il peut adopter ce qu'on appelle des règles de gestion en cas de difficulté constatée.

La Commission nationale des opérations de vote est chargée :

- 1°) De donner un avis sur la conformité des documents de propagande électorale des organisations syndicales mentionnées au deuxième alinéa de l'article R. 2122-33 aux conditions fixées aux articles R. 2122-52 et R. 2122-52-1 lorsque ces documents de propagande sont communs à plus d'une région ;

- 2°) De s'assurer de l'impression des bulletins de vote et des documents de propagande électorale de l'ensemble des candidatures mentionnées à l'article R. 2122-33 et de s'assurer de l'expédition des documents de propagande et du matériel de vote à chaque électeur ;

- 3°) De s'assurer de la réception des votes ;

- 4°) D'assister au dépouillement et au recensement des votes dans les conditions fixées par les articles R. 2122-78 à R. 2122-92 ;

- 5°) De proclamer les résultats au niveau national.

Il nous semble à la lumière de l'expérience du dernier scrutin, mais aussi eu égard aux prérogatives de la CNOV que celle-ci doit être constituée dès l'annonce du processus électoral, sur des formes à définir en HCDS (qui siège, quel rythme de travail) ?

Dans un premier temps, composé des organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel, d'un juriste spécialiste en droit électoral et de la DGT, la CNOV verra sa composition élargie au fur et à mesure de la validation des candidatures.

Une fois le cycle de dépôt des candidatures clôt, seules les organisations dont les candidatures sont considérées comme valables composeront la CNOV en plus du juriste et de la DGT.

D'autre part, s'il est judicieux que la DGT organise les travaux de la CNOV, le chevauchement des agendas du HCDS, particulièrement volumineux en fin de cycle électoral, pose la question d'un pilotage dédié permettant une réactivité plus aisée.

Les modalités de vote

- ***Le respect des exigences de sécurité inhérentes à ce type de vote ;***
- ***Le bilan du vote par correspondance ;***
- ***Le bilan du vote par internet.***

Lors du premier cycle de représentativité, le directeur du travail d'alors avait évoqué un temps l'hypothèse d'un vote uniquement par internet, or deux tiers des salariés des TPE votent par correspondance, le double choix doit donc être maintenu.

Le choix du prestataire pour les opérations de votes doit être mieux partagé par les partenaires sociaux.

Nous réclamons, ici, que le cahier des charges soit fourni et concerté avec les membres du HCDS.

Enfin, le dysfonctionnement constaté quant à l'agrégation des résultats internet et papier lors de la proclamation des résultats, avait occasionné notre exigence d'une transparence totale quant au détail du vote papier et internet.

Un taux de participation faisant l'objet d'analyses divergentes compte tenu des contraintes liées à l'organisation du scrutin

- ***Un taux de participation en baisse s'établissant à 7,38 %.***

Nous avons vu plus haut plusieurs raisons qui expliquent selon nous largement le tassement sensible de la participation.

Calendrier perturbé, déficit de visibilité sur le sens de cette élection et singulièrement les prérogatives des commissions paritaires qui en découlent, absence de listes de candidats formalisant concrètement une élection.

• ***Le bilan de la campagne de communication ;***

Il convient de distinguer les moyens mis à disposition de l'administration pour construire sa communication et la qualité de celle-ci eu égard à ces moyens.

Le budget consenti pour cette campagne nous semble largement insuffisant et en conséquence la campagne de communication elle aussi, et cela, malgré toute la bonne volonté des agents de la DGT qui en avait la responsabilité.

De plus, alors que cette élection concerne près de 5 millions de salariés aucun média audiovisuel n'a accompagné cette élection y compris les médias publics.

Les flashes publicitaires sur plusieurs radios, s'ils ont été un plus par rapport au scrutin précédent sont largement insuffisants.

Enfin, il est notable qu'aucun débat public hormis quelques initiatives en région, n'a été organisé permettant l'expression des organisations syndicales.

Quant à la communication de la ministre de tutelle, les faits sont là, 7 interventions publiques (tv et radio) 6 fois pour commenter les décisions de la CGT sur les recours en contentieux, une seule fois pour promouvoir l'élection au moment du lancement de la campagne par les services de la DGT, autrement dit, une communication sur une élection par la négative du contentieux.

Enfin, alors que de nombreuses équipes syndicales se sont déployées en direction des collectivités locales pour obtenir l'installation de panneaux électoraux, il est inadmissible que dans la même période le ministère de l'intérieur transmette une circulaire aux collectivités locales pour les dissuader d'accepter ces demandes.

Nous rappelons que lors des scrutins pour les prud'hommes des bureaux de vote étaient organisés par les collectivités avec panneaux d'affichage officiels, les salariés des TPE seraient-ils des salariés de seconde zone qu'ils ne puissent pas disposer d'un droit à l'information de même type ?

Nous demandons donc, que les services de l'Etat prévoient les moyens nécessaires pour permettre aux collectivités locales de répondre à ces demandes, et tout du moins que les collectivités qui ont fait le choix de le faire n'en soient pas dissuadées.

• ***L'enjeu de la propagande électorale.***

La qualité de la propagande repose, pour beaucoup, sur la forme de l'élection. Nous avons fait plusieurs propositions qui de facto modifient le contenu des propagandes.

Il n'est pas juste, à nos yeux, que les organisations syndicales de salariés de niveau interprofessionnel soient désavantagées par rapport aux organisations à caractère professionnel concentrant leurs activités sur une ou plusieurs conventions collectives.

Les organisations doivent donc pouvoir produire leurs propagandes électorales, si elles le souhaitent par champ conventionnel, comme elles peuvent le faire régionalement.

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles

Dans la même logique que nos propositions sur le scrutin TPE, nous proposons de revoir à la fois le contenu des prérogatives des commissions paritaires, mais aussi la qualité des mandats pour les représentants des organisations syndicales et patronales.

De la même manière que nous proposons un scrutin sur liste, la mise en place des commissions paritaires devrait être rapprochée de la proclamation des résultats.

En effet, l'écart de calendrier entre n'a pas été sans poser plusieurs problèmes sur l'information faite aux salariés devant siéger. De plus l'absence de protection du mandat pendant un temps conséquent n'a pas été sans créer quelques tensions dans certaines entreprises. Pourtant l'engagement avait été pris en HCDS qu'il n'y aurait pas de trous dans la raquette.

Sur les prérogatives des commissions, nous rappelons ici nos propositions déjà formulées lors du bilan de la loi de 2008 :

- GPEC.
- Droit d'expertise économique en bassin d'emplois ou filières.
- Assistance sous saisine des salariés ou des employeurs en cas de situation de difficulté
- Economique dans une TPE.
- Droit d'expertise et de préconisation sur les enjeux d'hygiène et sécurité sur une filière ou une zone d'emploi.
- Aide au dialogue social en entreprise par une saisine soit par l'employeur soit par le salarié.
- Possibilité pour un élu syndical d'accompagner les salariés comme conseiller du salarié.
- Accès aux activités sociales sportives et culturelles.

Sur le mandat :

Une des conditions nécessaires à réunir pour permettre aux salariés et aux employeurs de siéger dans les commissions TPE, tient à la couverture à la fois juridique et sociale des mandats.

En tenant compte des prérogatives des commissions, nous estimons que le temps nécessaire pour exercer pleinement le mandat, équivaut à 0,5 équivalent temps plein par élu.

Nous ne proposons pas de détachement à temps plein, afin de permettre en fin de mandat une plus grande facilité de reprise d'activité, et d'autre part, garder le caractère « salariés ou employeurs » issus d'une TPE.

Enfin, nous proposons que tous candidats aux scrutins TPE bénéficient d'une protection juridique jusqu'à 6 mois après l'élection.

Pour les élus, cette protection continue tout le long du mandat et cela jusqu'à 6 mois après la fin du mandat. Cette dernière disposition avait été retenue en précisant par la voix du DGT que la protection du mandat serait décalée, d'autant que la mise en place des commissions paritaires le serait, or, il s'avère que la ministre du travail alors n'avait pas suivi cette recommandation pourtant unanimement partagée par les organisations syndicales.

Représentativité patronale

L'élaboration du cadre légal

• **Travaux préparatoires à la loi du 5 mars 2014 : la concertation et le Rapport Combrexelle** ; la qualité d'une concertation se mesure en grande partie au temps consacré et aux évolutions d'un texte entre son point de départ et son point d'arrivée.

Or, la CGT a été reçue une seule fois lors de cette concertation, alors qu'elle a déposé ses propositions, aucun des points qu'elle a proposé au débat n'a sérieusement été discuté.

Tout d'abord, la déclaration dite de « position commune » cosignée par le MEDEF, la CGPME, l'UPA aura été au final le seul élément pris en compte pour déterminer la représentativité patronale.

Sur la forme, à l'instar de ce qui s'est passé sur la représentativité syndicale où les organisations patronales ont participé au processus de négociation qui a conduit à la loi du 20 août 2008, nous revendiquons que les organisations syndicales soient de « réels acteurs » du processus.

La représentativité patronale a des incidences sur l'ensemble du champ de la négociation collective, tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau des branches.

Pour ne prendre qu'un exemple, un des recours porté par les opposants à la nouvelle convention collective cinématographique, porte précisément sur la qualité de l'organisation patronale signataire.

Sur le fond, la loi revient finalement à acter une clé de répartition entre le MEDEF, la CGPME, l'UPA, sans aucun support démocratique permettant d'évaluer réellement leur poids respectifs.

L'adhésion à ces organisations est donc l'unique critère de représentativité, autrement dit, pour exister un courant de pensée est contraint à une obligation d'adhésion à ces 3 seuls organisations.

Enfin, le dispositif est peu prolixe quant à la transparence nécessaire pour vérifier le niveau d'adhésion, ouvrant la voie à tous les marchandages possibles.

Cela est d'autant plus problématique que plusieurs entreprises sont doublement, voire triplement adhérentes de ces organisations.

C'est la démocratie de guichet avec paiement d'un droit d'entrée !

Nous revendiquons que le niveau de représentativité des organisations patronales se fonde sur l'audience, donc sur le suffrage.

Plusieurs propositions :

- Election de représentativité patronale de manière concomitante aux élections professionnelles dans les entreprises dotées d'I.R.P.
- En simultané du scrutin TPE précisément pour les TPE.

En tout état de cause, il convient de déterminer un coefficient électoral, une entreprise artisanale ne pouvant objectivement pas peser du même poids qu'une entreprise de plusieurs centaines ou milliers de salariés.

Deux cas de figure, soit on prend le nombre de salariés pour déterminer ce coefficient électoral, soit on prend le nombre d'élus dans les entreprises dotées d'IRP avec un coefficient de 1 pour les TPE.

Les déclarations DADS permettent d'établir précisément le nombre de salariés dans les entreprises d'une part, et d'autre part les procès-verbaux électoraux permettent de déterminer le nombre d'élus dans les IRP.

L'utilisation des procès-verbaux d'élections professionnelles aurait une autre conséquence et un avantage de ne pas prendre en compte les entreprises qui ne font pas remonter les PV d'élections professionnelles dans la mesure d'audience patronale, et cela quelle que soit la forme de représentation choisie.

Enfin, à l'instar des élections professionnelles cette solution permet de déterminer à la fois la représentativité interprofessionnelle et par branche.

Au-delà de la mesure d'audience, les organisations syndicales de salariés sont soumises à d'autres critères pour être jugées représentatives.

1. Le respect des valeurs républicaines ;
2. L'indépendance ;
3. La transparence financière ;
4. Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
5. L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
6. Les effectifs d'adhérents et les cotisations ;
7. L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L2122-1, L2122-5, L2122-6 et L2122-9.

Plusieurs critères peuvent naturellement s'appliquer aux organisations patronales comme :

- La transparence financière
- Le respect des valeurs républicaines
- Les effectifs adhérents et les cotisations
- L'audience
- La couverture géographique

La notion d'indépendance peut être réfléchie, mais pour les organisations syndicales un des critères d'indépendance est vis-à-vis du patronat, ce qui avait été un de nos arguments pour faire invalider une liste lors du scrutin TPE en 2012, bien évidemment nous sommes dans un autre cas de figure du côté des organisations patronales.

En dehors de l'audience, il convient que ces critères soient remplis avant la mesure d'audience, de sorte à ne pas laisser une organisation concourir à la mesure d'audience si elle ne remplit pas tous les autres critères.

En résumé, c'est tout le dispositif de représentation patronale que nous proposons de repenser.

Les élections professionnelles dans les entreprises sont soumises à des obligations légales, et nourrissent parfois des contentieux, le caractère démocratique du contrôle des déclarations d'adhésions des entreprises par les seuls CAC est discutable.

Enfin, les organisations syndicales tirent leurs légitimités de l'expression démocratique des salariés, le résultat de l'élection professionnelle est connu de tous, y compris par la représentation patronale, qui décide de l'adhésion d'une entreprise à telle ou telle organisation patronale ? Quelle information est donnée aux salariés de cette entreprise ?

De plus, quand une élection est invalidée le résultat de celle-ci n'est pas pris en compte dans la mesure d'audience. Quand une organisation syndicale ne remplit pas ses obligations légales sa candidature peut se trouver annulée.

La CGT revendique que les entreprises dont il est démontré qu'elles ne remplissent pas leurs obligations légales en matière de droit social, ne puissent pas contribuer à la mesure de la représentativité patronale.

CONTRIBUTION FORCE OUVRIÈRE AU BILAN DE LA RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DU SECOND CYCLE 2013-2016

Nous remercions la Direction générale de travail et son équipe pour son écoute, ses compétences techniques et le travail considérable accompli.

Nous avons néanmoins un certain nombre de réserves et de préconisations à apporter, car les fondements même des règles posées ne sont pas en faveur des intérêts matériels et moraux des salariés et parce des moyens proportionnés aux réformes mises en place n'ont pas été apportés.

Un préalable nécessaire, le retour sur les positions de FORCE OUVRIÈRE quant à la réforme de la représentativité et les réformes postérieures qui en sont la conséquence

De notre point de vue, la loi de 2008 était porteuse d'un risque pour la présence syndicale dans l'entreprise notamment au regard de l'exigence d'un seuil minimal de représentativité et de l'atteinte au pluralisme syndical qui en découlait.

La conséquence en termes de réduction du nombre de délégués syndicaux dans les entreprises a été immédiate.

Les nouvelles réformes entérinent ce risque puisque, loin de favoriser la présence des délégués syndicaux, nous assistons au développement progressif de la négociation en leur absence et même au contournement des organisations syndicales puisque la négociation pourra se dérouler sans les délégués syndicaux, malgré leur présence, par le biais du conseil d'entreprise ou sur certaines matières, telles que la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts.

Nous considérons que la volonté de sortir les organisations syndicales de l'entreprise n'est pas loin...

Par ailleurs, nous avons également dénoncé dès 2008, le recours aux élections professionnelles pour mesurer la représentativité des organisations syndicales.

En effet, il n'est pas légitime à nos yeux de se fonder sur un vote destiné aux élus des comités d'entreprise, davantage intéressés par les activités sociales et culturelles et éloignés de la représentation syndicale.

Par ce vote en faveur d'une liste de candidats au comité d'entreprise, le salarié, participe également, le plus souvent sans le savoir, à la représentativité des organisations syndicales aussi bien dans son entreprise, dans sa branche, qu'au niveau national et à l'élection des conseillers prud'homaux.

Ce cumul de conséquences pour un même vote crée, pour les salariés, une confusion notamment sur les rôles et les missions des différentes institutions représentatives du personnel.

La fusion des IRP entamée par la loi Rebsamen et entière depuis les ordonnances réformant le code du travail montre bien que cette confusion a opéré.

Assoir la représentativité à tous les niveaux sur la somme des élections professionnelles dans les entreprises manque également de cohérence, notamment au regard du pluralisme syndical et du libre choix des électeurs.

Contrairement à une élection nationale, telle que l'était l'élection prud'homale, les électeurs ne peuvent pas toujours voter pour l'organisation syndicale de leur choix, puisque chaque OS n'est pas en mesure de présenter une liste à chaque élection, dans chaque entreprise.

De plus, les mesures aux niveaux supérieurs à l'entreprise sont faussées car l'administration retient l'adresse inscrite au PV pour l'attribution des suffrages or les PV mentionnent souvent le lieu du siège de l'entreprise. Pour exemple, les 115 022 électeurs inscrits aux élections professionnelles de LA POSTE ont été comptabilisés à Paris.

De ce fait, la composition des instances aux niveaux départemental et régional (Conseils de prud'hommes, CESER, observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social...) s'en trouve nécessairement biaisée.

1. Les réserves de FORCE OUVRIERE quant aux mesures d'audience rendues par l'administration dans le cadre du second cycle de représentativité

Une mesure toujours incomplète

Il ressort de ce second cycle ayant comptabilisé 13 244 736 électeurs inscrits pour plus de 19 millions de salariés en France, que près de 6 millions de salariés n'ont pas participé à la mesure de l'audience des organisations syndicales.

En premier lieu, des salariés sont encore sans aucune représentation et ne sont donc pas appelés à participer à une élection professionnelle.

Les élections TPE concernant les entreprises employant moins de 11 salariés et les élections professionnelles étant applicables à partir de 11 salariés ETP (équivalent temps plein), les entreprises comprises entre 11 salariés et moins de 11 salariés ETP ne sont donc soumises à aucune élection.

De même, les entreprises, juridiquement soumises aux élections professionnelles mais ne les organisant pas ou pour lesquelles il y a des carences totales de candidats, demeurent nombreuses.

Préconisation : Les élections TPE doivent être élargies aux salariés des entreprises de moins de 11 salariés ETP.

Par ailleurs, les CPRI, commissions paritaires régionales interprofessionnelles, devraient couvrir les salariés de l'ensemble des entreprises sans IRP, que ce soit pour des raisons de droit (champ des entreprises non couvertes par la législation sur les IRP carences).

Préconisation : Afin de limiter les carences de candidats, il convient de cibler l'envoi des invitations à négocier les protocoles d'accords préélectorales aux structures syndicales directement intéressées géographiquement et professionnellement. Nous avons à cet égard proposé que chaque organisation syndicale fournisse aux DIRECCTE les coordonnées de cette structure syndicale afin qu'une liste soit tenue à la disposition des entreprises.

De plus, les PV de carence n'étant pas systématiquement adressés aux DIRECCTE par les entreprises, il est nécessaire d'améliorer la transparence en direction des organisations syndicales en leur transmettant la liste des entreprises assujetties à l'obligation d'organiser des élections.

En second lieu, il demeure des procès-verbaux non pris en compte dans la mesure de l'audience, soit parce que les employeurs ne les adressent pas au CTEP (centre de traitement des élections professionnelles), soit parce qu'ils comportent des anomalies telles que leur fiabilité est en cause.

Ainsi, nous avons été contraints de rechercher nous-même les éléments de correction de plusieurs procès-verbaux d'élections et nous avons adressé au CTEP pas moins de 111 PV nouveaux, comportant un total de 12 391 suffrages.

Lors de ce second cycle, l'administration du travail a amélioré, à notre demande, les fichiers remis régulièrement aux organisations syndicales. C'est ainsi que nous avons obtenu qu'une colonne indique la confédération de rattachement de la liste syndicale figurant sur le PV et surtout le fichier des PV utiles à la mesure d'audience qui étaient toujours en anomalie.

Néanmoins, ce dernier fichier nous a été remis tardivement (plus de 2 mois après les premières mesures d'audience annoncées en mars 2017), de sorte que nous n'avons pu contribuer à la correction des anomalies des PV nous impactant que partiellement.

Préconisation : *Il convient d'une part, de garantir l'envoi des PV par l'instauration d'une sanction en l'absence d'envoi par l'employeur.*

D'autre part, les améliorations des fichiers remis aux organisations syndicales doivent être pérennes : ainsi notamment, le fichier des PV en anomalies, contenant le détail des anomalies de chaque PV, devrait être remis régulièrement aux organisations syndicales tout au long du 3ème cycle.

Des observations spécifiques concernant les mesures de représentativité dans les branches

- Le respect de l'ensemble des critères de représentativité

Pour ce second cycle, la spécificité a résulté de la fin de la présomption de représentativité dans les branches professionnelles pour les organisations syndicales affiliées à une confédération représentative au niveau national interprofessionnel.

La conséquence en a été l'obligation de remplir l'ensemble des critères de représentativité pour chaque branche professionnelle. Par souci de simplification, l'administration du travail a néanmoins accepté que les Confédérations représentatives au niveau national interprofessionnel puissent déposer les dossiers de candidatures au nom de leurs fédérations professionnelles et que les pièces justificatives déposées pour le niveau national interprofessionnel valent pour les branches, sauf pour le critère de l'influence. Malgré tout, cela a impliqué un travail colossal pour les Confédérations, alors que le dépôt de pièces justificatives dans les 321 branches où nous avons dépassés 8% s'est avéré essentiellement formel.

Préconisation : *Dès lors que l'organisation syndicale candidate dans une branche est affiliée à une confédération représentative au niveau national interprofessionnel, l'ensemble des critères de représentativité devraient être présumés remplis, hormis le taux d'audience d'au moins 8% et sauf contestation, impliquant en ce cas de produire les éléments de preuve nécessaires. Il n'est en effet pas souhaitable que l'administration et les syndicats soient mobilisés à ce point pour remplir des centaines de dossier de candidatures, ce qui se fait au détriment de leurs missions principales.*

- La question des taux d'audience dans les branches

Au-delà des dossiers de candidatures dans les branches, l'exigence d'un taux d'audience couperet de 8% pour accéder à la représentativité s'est avérée plus problématique et litigieuse que dans les entreprises.

Ainsi, dans la branche de la couture parisienne, 663 suffrages valablement exprimés ont été comptabilisés par le centre de traitement des élections professionnelles, ce qui impliquait donc d'obtenir 53,04 suffrages pour atteindre le seuil des 8 %. Comment comprendre qu'une organisation

syndicale reconnue dans la branche et recueillant 53 suffrages soit exclue de la table des négociations de branche, pour 0,04 suffrage, soit même pas un électeur ?

Pour Force ouvrière, cette exigence abrupte d'un taux d'audience extrêmement précis ne sert pas les salariés qui se voient de ce fait, priver d'une représentation syndicale pluraliste dans de nombreuses branches.

Dans d'autres branches, les organisations syndicales ont été contraintes de procéder à la correction de PV en anomalie ou de rechercher des PV nouveaux en vue de faire prendre en compte les quelques suffrages manquants pour atteindre le seuil de 8%.

Dans ces hypothèses, des arrêtés modificatifs ont dû être pris par le Ministère du travail, ce qui démontre bien la fragilité des mesures de représentativité dans les branches, soumises à des variations incessantes, et l'imperfection du système mis en place par la loi du 20 août 2008.

Pour exemple, dans la branche des régies de quartier, il manquait à FO moins de deux voix pour atteindre les 8 %, alors qu'un PV en anomalie comportait 22 suffrages en notre faveur. La correction de ce PV a généré un arrêté modificatif, nous permettant ainsi de rejoindre la table des négociations de branche.

Préconisation : *La transparence en termes d'exhaustivité des PV retenus, des entreprises assujetties dans la branche et des PV en anomalies doit être totale et continue tout au long du cycle. Par ailleurs, si pour FO, des critères de représentativité doivent être remplis pour faire la preuve de sa représentativité, le taux d'audience syndicale doit, comme avant la loi du 20 août 2008, ne constituer qu'un critère de représentativité démontrant l'influence du syndicat mais non un taux fixe conditionnant à plus ou moins un centième de voix la disqualification d'une organisation syndicale dans une branche.*

Par ailleurs, l'agrégation des suffrages dans les branches se heurte à des difficultés qui, de notre point de vue, n'ont pas toujours été traitées équitablement et en toute cohérence juridique.

Ainsi, dans la branche de l'enseignement privé à but non lucratif, faute de pouvoir isoler les suffrages des salariés de droit privé, pourtant les seuls à bénéficier des stipulations de la convention collective de branche, 75% des électeurs pris en compte pour le calcul de la représentativité sont des enseignants, agents de l'État relevant du statut de la fonction publique (ils représentent même 93 % des électeurs au sein de l'encadrement).

Or, il convenait ici d'avoir une règle de gestion claire et pérenne. Il avait été décidé au premier cycle de prendre en compte les voix du public et du privé dès lors qu'il n'était pas possible de séparer les voix. Toutefois, il avait également été décidé que lorsque l'agrégation des voix au regard des règles de gestion ne permettait pas de déterminer une mesure de représentativité fiable, les résultats du niveau supérieur, soit le niveau national interprofessionnel, seraient appliqués.

Ici, seule la première règle a été retenue, conduisant ainsi à une mesure totalement étrangère à la réalité de la négociation dans la branche et générant un contentieux de plusieurs organisations syndicales.

Préconisation : *En de telles hypothèses, il est nécessaire soit d'imposer réglementairement, en amont de l'élection, une séparation des urnes dès lors que des personnels public et privé participent ensemble à une même élection, soit d'adapter les règles de gestion pour tenir compte de la proportion de chaque catégorie de personnel participant à l'élection. Ainsi, par exemple, dès lors que le personnel public représente plus de 60% du corps électoral, ses suffrages ne peuvent être pris en compte sans fausser la mesure de branche et il convient alors de recourir aux résultats nationaux interprofessionnels.*

Les préconisations concernant le devenir et le fonctionnement du HCDS

- Le devenir du HCDS

Le HCDS fait un travail considérable qui n'est malheureusement pas visible.

Le HCDS souffre, comme au cycle précédent, d'un déficit en termes de formalisation et de publicité de ses avis. En effet, les arrêtés de représentativité notamment sont rendus au visa de l'avis du HCDS, alors qu'aucun avis, motivé ou non, n'est formellement exprimé, dans le cadre d'un tour de table par chaque organisation syndicale ou patronale.

De sorte que l'avis se déduit de la lecture des débats du HCDS sans qu'aucun document spécifique ne puisse faire l'objet d'une publicité.

Cette procédure contribue à une certaine opacité du travail du HCDS.

Préconisation : *Les avis du HCDS doivent être formalisés et publiés, a minima sur les sites du CTEP et du Ministère du travail.*

De par les textes, le HCDS est consulté sur la liste des organisations syndicales représentatives par branche et au niveau national et interprofessionnel à l'issue de chaque cycle électoral de quatre ans. Il est destinataire pour ce faire des résultats enregistrés par l'administration et du détail des procès-verbaux d'élections nécessaires aux mesures d'audience.

Dans les faits, le travail réalisé dans ce cadre est bien plus large.

Préconisation : *Le HCDS est en réalité associé à l'ensemble des réformes portant sur le dialogue social, ne serait-ce parce qu'elles impactent nécessairement son champ de compétence, assis sur les élections professionnelles et la représentation du personnel en découlant.*

Ces attributions de fait devraient être renforcées et formalisées dans les textes.

- L'articulation des travaux du HCDS et du groupe de suivi

Préconisation : *Le travail du HCDS est devenu extrêmement technique et la préparation des séances par le groupe de suivi doit, de notre point de vue, être repensée afin que seules les décisions arrêtées par l'administration soient présentées et discutées dans le cadre du Haut conseil.*

La pratique des fiches de doctrine élaborées par l'administration du travail, discutées en groupe de suivi et validées en Haut conseil, pratique qui était régulière lors du 1er cycle, est réapparue en 2018 et constitue une méthode qui doit être approuvée et généralisée.

Entre le premier et le second cycle de représentativité, nous avons constaté que de nombreux éléments n'ont pas été abordés de la même façon. Il convient donc de répertorier les diverses règles de gestion de manière exhaustive afin de conserver une unité d'un cycle à l'autre, malgré le changement des équipes de l'administration en charge du dispositif.

Le suivi et l'application cohérente des décisions prises d'un cycle à l'autre sont des éléments indispensables à la nécessaire connaissance des règles applicables par les organisations syndicales, en amont des difficultés, dans un objectif de prévenir les contentieux qui demeurent nombreux pour ce second cycle.

2. Le scrutin TPE

Pour ce second scrutin, les élections TPE avaient un triple enjeu, en termes de représentativité, de désignation des membres des CPRI et de répartition des conseillers prud'homaux.

Par de nombreux aspects, nous considérons que la sincérité du scrutin n'a pas été assurée et la participation des électeurs n'a pas été recherchée.

Des candidatures problématiques

Les candidatures ont suscité de nombreux contentieux.

Le plus emblématique constitue pour nous celui contre la candidature du Syndicat des travailleurs corse (STC), qui s'est présenté au niveau national et non seulement sur la seule région corse.

Pour FO, peu importe les statuts des syndicats régionaux (qui couvriraient éventuellement un champ national), au regard de leur nom, de la langue utilisée, des revendications communautaristes, de la défense des seuls travailleurs de la région concernée, un tel syndicat n'a pas à se présenter en dehors de son périmètre communautaire.

Au-delà des valeurs antirépublicaines véhiculées, ce que nous défendions, à travers ce contentieux, était de mettre un frein au fait syndical local, au développement de syndicats régionalistes, clientélistes, réclamant qui plus est une représentation nationale interprofessionnelle, à l'égal des confédérations représentant l'ensemble des salariés.

Les candidatures ont soulevé tant de dysfonctionnements et les délais de contestation étant courts, certains syndicats ont même échappé à notre vigilance, tel que le SAMUP (Syndicat des Artistes Musiciens de Paris) qui s'est présenté sur des conventions collectives nationales.

Préconisation : *Les dossiers de candidatures doivent être mis à la disposition des organisations syndicales candidates, au plus tôt.*

Par ailleurs, il appartient à l'administration de vérifier en amont, la réalité des critères exigés pour être candidat. Concernant le critère géographique, il ressort de l'expérience du STC, l'importance de ne pas s'arrêter à une lecture superficielle des statuts pour justifier l'ouverture la plus large possible à des syndicats qui ne défendront pas ensuite les intérêts matériels et moraux des salariés concernés.

Des propagandes électorales ne garantissant pas la sincérité du scrutin

Pour cette seconde édition, les organisations syndicales candidates n'ont pas été admises à décliner leur professions de foi par catégories professionnelles, cadres et non cadres, ce qui a nécessairement eu de lourdes conséquences pour les organisations syndicales non catégorielles.

De plus, les organisations syndicales interprofessionnelles, non admises à décliner leurs propagandes par branche professionnelles, se sont trouvées dans une même situation d'inégalité de traitement au regard des organisations syndicales professionnelles.

Cette problématique n'avait pas été prise en compte lors du précédent scrutin, ce qui s'était déjà traduit par un avantage pour les syndicats professionnels, notamment le S.P.A.M.A.F. (Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et des Assistants Familiaux).

Une propagande sur quatre pages ne constitue pas une réponse appropriée et efficace, l'électeur étant nécessairement plus sensible à une propagande ciblée sur sa catégorie professionnelle et sur son métier qu'à une propagande volumineuse fourre-tout.

Préconisation : *Il nous semble essentiel de prévoir les mêmes modalités de propagande électorale pour l'ensemble des organisations syndicales candidates. En conséquence, les organisations syndicales nationales interprofessionnelles doivent disposer des mêmes possibilités que les syndicats professionnels ou catégoriels.*

Par simplification pour l'administration, nous souhaitons que les organisations syndicales aient la faculté de faire des propagandes par branche professionnelle dès lors que, dans une branche considérée, une organisation professionnelle se porte candidate.

Nous avons également été confrontés à des propagandes mensongères, qu'il a été nécessaire de faire corriger.

Ainsi, la CSAFAM (Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels) se déclarait « représentative des syndicats d'assistants maternels », sans pour autant figurer sur l'arrêté de représentativité de la branche des assistants maternels.

De même, la FNISPAD (Fédération nationale indépendante des syndicats des prothésistes et assistants dentaires) se désignait comme « le seul représentatif », sous-entendant ainsi que les autres organisations ne l'étaient pas.

Par ailleurs, plusieurs professions de foi ne respectaient pas les dispositions légales et réglementaires, notamment quant aux dimensions des photographies des salariés figurant sur les professions de foi. Certaines organisations syndicales ont procédé au redimensionnement des photos (FO et CGT), tandis que d'autres ne s'y sont pas conformées (CFTC et UNSA).

Plus précisément, les professions de foi de l'UNSA étaient régionalisées mais ont néanmoins fait apparaître dans l'ensemble des régions, les mêmes photos de salariés, sans leurs noms, laissant ainsi présumer l'existence de 10 futurs membres des CPRI dans chaque région alors que tel n'était pas le cas.

Préconisation : *Il est impératif de rétablir une égalité de traitement au stade des professions de foi, notamment car, au regard du faible taux de participation, toute inégalité se trouve accentuée. Les mêmes contraintes de forme et de contenu doivent donc être imposées aux organisations syndicales nationales interprofessionnelles.*

L'administration du travail doit veiller au respect de ces conditions par chaque organisation syndicale candidate.

Un calendrier trop serré

Bien que le calendrier de l'élection TPE ait été avancé, il n'a pas permis la prise en compte des recours exercés à l'encontre des candidats jugés recevables par l'administration.

De ce fait, les dates de scrutin ont été reportées, qui plus est en pleines fêtes de fin d'année, ce qui a été extrêmement préjudiciable tant pour la participation des électeurs au scrutin que pour les dispositifs de campagne électorale mis en place par notre organisation syndicale, à tous les niveaux.

Le refus de transmettre la liste des entreprises des organisations syndicales

Malgré la demande unanime des organisations syndicales de se voir transmettre la liste des entreprises concernées par le scrutin TPE afin d'être en mesure de mener une campagne électorale, le gouvernement a préféré transmettre aux organisations syndicales la liste électorale comprenant les adresses postales des électeurs.

Au regard des plus de 4,5 millions d'électeurs concernés, force est de constater que l'utilisation d'un fichier des électeurs comportant un fort taux d'adresses erronées, ne coïncide pas avec la réalité des moyens des organisations syndicales, ce qui nous a apporté un préjudice certain.

Préconisation : *De réels moyens doivent être mis à la disposition des organisations syndicales candidates, ce qui implique de détenir la liste des entreprises assujetties au scrutin, ainsi que la mise à disposition des panneaux d'affichage municipaux.*

Quelques dysfonctionnements dans le cadre des listes électorales et du déroulement du scrutin

L'établissement de la liste électorale a été source de nombreuses erreurs, les salariés des entreprises de moins de 11 salariés en équivalent temps plein n'étant par ailleurs pas pris en compte pour l'élection.

S'agissant des envois des courriers d'information et des plis contenant le matériel de vote, de très nombreux salariés n'ont pas reçu leur matériel de vote, alors que pourtant, pour certains, ils avaient bien reçu le premier courrier d'information.

Nous déplorons qu'un processus de régénération du matériel de vote efficace et rapide n'ait pas été prévu. En effet, de nombreux salariés, ayant égaré leur matériel de vote, reçu durant les fêtes de fin d'année, n'ont pu demander le renvoi d'un pli de vote du fait de la date limite de régénération du matériel de vote, fixée au 6 janvier 2017, soit une semaine avant la date de clôture du scrutin.

3. Les CPRI

Les CPRI constituent enfin un mécanisme de représentation pour les salariés des entreprises de moins de 11 salariés, qui étaient dépourvues de représentation mais ne constitue pas une réponse suffisante.

Nous regrettons que ces commissions ne disposent pas de missions contraignantes pour les entreprises concernées et que leurs membres ne puissent pas pénétrer à l'intérieur de ces entreprises. Par ailleurs, elles ne disposent pas de moyens adéquats et leur fonctionnement s'impute sur le fond du financement du dialogue social, sans qu'aucun budget supplémentaire n'y soit spécifiquement dédié.

Les salariés inscrits sur les propagandes ne disposaient que d'une protection de 6 mois à compter du jour où les OS notifient aux employeurs leur présence sur la propagande.

De ce fait, leur protection ne couvrait pas la période allant jusqu'à la désignation à la CPRI.

Nous avons donc adressé à la ministre du travail un courrier commun avec les autres organisations syndicales pour demander à étendre la protection des salariés, courrier qui n'a pas reçu de réponse favorable de la part de la Ministre.

Il est souhaitable de prendre en considération cette problématique dans le cadre du prochain cycle.

4. De vives critiques à l'encontre de la réforme de la représentativité patronale

Dans le cadre des règles de mesure de la représentativité patronale, nous rappelons nos critiques à l'égard d'un système entièrement aménagé pour tenir compte des desideratas de certaines organisations patronales.

Nous maintenons également notre désaccord quant au refus du choix de l'élection, comme mode d'acquisition de la représentativité patronale, ce qui conduit à une absence de parallélisme des formes et d'équité à notre égard.

Par ailleurs, la volonté de prendre en compte (probablement pour ne froisser personne) le maximum d'entreprises adhérentes ainsi que les adhésions multiples, conduit à des incohérences et des imprécisions.

Ainsi, une même entreprise peut être prise en compte plusieurs fois pour une même organisation patronale (par exemple, au titre d'une adhésion directe à l'organisation candidate et au titre de l'adhésion à une organisation professionnelle ou un organisme, lui-même adhérent à l'organisation candidate).

Cette même entreprise peut ensuite être aussi prise en compte pour une autre organisation patronale.

En somme, ce système concourt à gonfler artificiellement le nombre des entreprises soi-disant représentées par les organisations patronales.

Dernier élément de flou, la notion d'organisme ou de structure adhérente permet la prise en compte d'une association de lobbying par exemple. Or, la représentativité étant une mesure destinée à octroyer la faculté de représentation des entreprises, il convenait selon nous que les structures intermédiaires aient une véritable fonction de représentation.

Concernant la mesure de représentativité patronale nationale interprofessionnelle, force est de constater qu'elle a été calculée sur moins de 10 % des entreprises françaises (et encore de nombreuses entreprises multi adhérentes ont été comptabilisées plusieurs fois).

Le MEDEF, quant à lui, aurait un taux d'adhérents d'à peine 2.8 % du total des entreprises en France (il comptabilise en effet 123 387 entreprises adhérentes sur environ 4,4 millions d'entreprises en France).

Les mesures patronales de branche ont révélé d'autres incohérences du système, telles que :

- l'inéquité des mesures sur des branches où sont candidates à la fois des organisations professionnelles et des chambres professionnelles à adhésion obligatoire,
- des organisations professionnelles demandant tardivement une mesure de représentativité dans certaines branches,
- ou encore l'absorption des organisations professionnelles les plus faibles par celles ayant la plus forte mesure d'audience, suite à la publication des arrêtés de représentativité, conduisant à la nécessité de prendre des arrêtés modificatifs actant cette disparition...

La mise en place d'une élection spécifique aurait été bien plus simple, plus égalitaire au regard des organisations syndicales et plus démocratique !

Conclusion : les perspectives quant au 3ème cycle 2017-2020

Au regard des nouvelles règles résultant des ordonnances réformant le code du travail du 22 septembre 2017, il est certain qu'il y aura pour le 3ème cycle, moins d'IRP, moins de mandats, moins d'élections et moins de branches professionnelles...

Dans un premier temps, les règles de gestion et les outils mis en place seront à adaptés notamment à la nouvelle instance que constitue le comité social et économique.

Mais à terme, le HCDS et le groupe de suivi auront à gérer une mesure nationale interprofessionnelle plus simple, car reposant sur moins de procès-verbaux, dont ceux utiles à la mesure nécessiteront moins de traitements. De même, les mesures de branche seront moins nombreuses, au regard des processus de restructuration en cours.

Les défis de ce 3ème cycle pour le HCDS consisteront à réellement tirer les enseignements des deux premiers cycles de représentativité et seront notamment à orienter autour de 3 axes :

- l'amélioration de la qualité, de la transparence et de la cohérence du travail au sein du HCDS et du groupe de suivi,
- la recherche d'exhaustivité des entreprises couvertes par une élection professionnelle et une représentation des salariés,
- l'amélioration du scrutin TPE, au premier rang duquel se situe la participation des électeurs.

BILAN DU SECOND CYCLE ELECTORAL DE MESURE DE LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE 2012-2016

En préambule de ce bilan du second cycle électoral relatif à la mesure de la représentativité syndicale 2012-2016, l'UNSA souhaite souligner le rôle indispensable des services de la DGT et la qualité de l'assistance technique apportée, notamment lors de la finalisation des dossiers de candidatures prud'homales comme ceux de représentativité de branche.

L'UNSA a sélectionné 6 points centraux pour évoquer ce bilan du second cycle électoral :

✓ Les élections TPE

L'UNSA, qui a réalisé la plus haute progression lors des dernières élections TPE (12,49 % des voix, soit +5.17% par rapport à 2012) rappelle son souhait de voir maintenu le principe d'un scrutin TPE organisé sur sigle et non en fonction de listes.

En effet, pour des salariés de TPE le plus souvent « éloignés » du monde syndical, la présentation de listes ne nous apparaît pas comme un élément déterminant pour les inciter à s'exprimer par le vote. D'une part, car les secteurs d'activité sont très divers et d'autre part, car le territoire géographique est très étendu notamment pour les régions fusionnées. Les éléments de proximité qui pourraient ainsi être des éléments qui incitent à voter ne fonctionnent pas ou peu dans ce cas. Cela ne risque que de représenter une disposition supplémentaire et complexe dans le cadre d'un système d'élections qui leur parle peu.

L'UNSA rappelle le très fort taux d'abstention qui marque ce scrutin. Déjà faible en 2012 avec 10,09%, la participation chute en effet à 7,23 % en 2017.

Il témoigne du degré d'extériorité des salariés de TPE à l'égard du syndicalisme. Ce sentiment, ressenti par près de 20 % du salariat français, devrait interpeller le syndicalisme dans son ensemble.

L'UNSA tient à souligner la démarche de soutien à la communication apportée par la DGT dans le cadre du scrutin TPE, notamment renforcée en décembre 2016 lors du report de la date de l'élection.

✓ La mise en place des CPRI

C'est donc dans ce contexte que l'UNSA soutient la mise en place des instances de représentations paritaires que sont les CPRI lorsqu'aucune commission paritaire régionale n'existe dans les branches.

Nous sommes également favorables à l'instauration des Observatoires régionaux du dialogue social qui, malgré quelques récents contentieux, valorisent une démarche d'assistance aux TPE dans l'élaboration d'accords collectifs et une volonté d'échange entre partenaires sociaux.

✓ L'élaboration de la liste de conseillers prud'homaux

L'UNSA souhaite préciser que la constitution de la liste de candidats UNSA en vue de l'élaboration de la liste définitive de conseillers prud'homaux n'a été facilitée ni par les difficultés techniques rencontrées lors de l'enregistrement sur le site dédié de la DGT (très complexe – guide

d'accompagnement minimaliste), ni par la demande de nouveau calcul des répartitions de sièges (arrêté du 04/08/17) qui a modifié le nombre de sièges obtenus dans les différentes sections des Conseils de prud'hommes, obligeant à chercher de nouvelles candidatures dans un délai raccourci.

✓ **Le suivi des dossiers de représentativité de branche**

L'UNSA tient à souligner la grande difficulté technique à obtenir une actualisation du site dédié tout au long de la saisie des dossiers visant à la validation de l'influence et de l'implantation géographique équilibrée par IDCC, à obtenir l'information en temps réel du calendrier des réunions et groupes de travail, de la composition des lots. Ces difficultés ont été compensées en grande partie par une très grande disponibilité des services de la DGT tout au long de la dernière phase d'enregistrement.

✓ **Restructuration des branches professionnelles**

L'UNSA revendique le respect d'une démocratie représentative fondée notamment sur le principe des élections professionnelles en entreprise et sur une mesure plus large de l'audience syndicale, en référence aux dispositions de la loi du 20/08/08, répartie par niveaux.

Elle s'oppose à toute remise en cause de la mesure de la représentativité au niveau de la branche : le niveau national et interprofessionnel ne doit pas occulter l'autonomie que représente cette dernière (dans le respect de la hiérarchie des normes, il est indispensable de laisser aux acteurs de la branche la possibilité de négocier des conventions collectives adaptées à leurs problématiques professionnelles et géographiques spécifiques). Ce qui ne s'oppose pas à l'actuel mouvement de restructuration, qui doit correspondre à une recherche d'efficacité fonctionnelle.

Elle constate également un nombre important d'avenants qui, d'ores et déjà, établissent de nouvelles règles de calcul de mesure de la représentativité obtenue pour siéger dans les CA des OPCA de chaque branche concernée.

Au-delà d'un rapport de force permanent qui vise à maintenir un regard des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sur le fonctionnement du paritarisme au sein de la branche, l'UNSA met en garde sur le fait que cela pourrait finir par bloquer un fonctionnement égalitaire fondée sur un résultat démocratique entre organisations représentatives à ce niveau.

L'UNSA tient à préciser qu'elle est présente dans 18.8% des branches, représentants 27.2% des inscrits, et à ce titre, tant en matière de représentativité de branche que de restructuration des branches, elle sollicite la possibilité de pouvoir disposer de relevés de décisions ou des documents de travail remis en sous-commissions ou en groupes de travail sur ces thèmes.

✓ **Le respect d'une représentation équilibrée**

Sur ce point, si l'UNSA approuve le principe d'un mode de représentation équilibrée dans le cadre des élections professionnelles d'entreprise, elle constate qu'un contentieux émerge actuellement, lié à sa complexité.

Au bilan de ce second cycle électoral 2012-2016, les enjeux de la nouvelle mesure de représentativité débutée en janvier 2017 sont essentiellement liés à la mise en place du CSE : son instauration fait table rase des résultats depuis le début du nouveau cycle 2017-2020 et aura un impact sur cette période en matière électorale.

De même, on ne peut qu'espérer une participation confortée aux prochaines élections TPE et un grand nombre de signatures d'accord, prenant en compte le principe de l'accord majoritaire à 50%.

Une interrogation subsiste sur l'éventuelle fusion entre les Tribunaux d'Instance et les TGI, assortie d'une représentation par avocat obligatoire, notamment dans le cadre des contestations d'élections professionnelles.

Bilan du cycle 2013-2016 Contribution de l'Union syndicale Solidaires

Dans le cadre des travaux du Haut conseil du dialogue social, la Direction générale du travail produira un bilan du cycle 2013-2016 de la représentativité syndicale et patronale. Les organisations considérées comme représentatives qui siègent au HCDS pourront produire des contributions. Bien que ne participant pas au HCDS (et ne recevant toujours pas les comptes-rendus de ces séances, alors que nous sommes, comme l'ensemble des organisations syndicales, très directement concernées par ce qui s'y discute), l'Union syndicale Solidaires a été invitée à envoyer une contribution sur le sujet.

La contribution de l'Union syndicale Solidaires se concentre sur quelques points qui nous semblent essentiels, comme la représentativité (pas totalement) interprofessionnelle, l'audience dans les branches, le dépôt des dossiers pour faire reconnaître la représentativité dans les branches, le scrutin TPE, la désignation des conseiller-es prud'homaux-ales, la mise en place du CSE et le 3ème cycle. Si nous rappelons quelques positions de notre organisation, nous avons tenté de cibler quelques aspects pratiques les plus saillants, et formulons des propositions.

Une représentativité nationale (pas totalement) interprofessionnelle

Les résultats proclamés le 31 mars 2017 proviennent de l'agrégation de trois sources différentes :

1. Les élections CE qui se sont déroulées entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2016 ; plus exactement, des élections CE ou des élections DP ou DUP quand il n'y a pas de CE dans l'entreprise concernée.
2. Les élections dans les Très Petites Entreprises qui ont eu lieu entre le 30 décembre 2016 et le 13 janvier 2017.
3. Le collège des salarié-es de la production agricole, lors des élections aux Chambres d'agriculture de janvier 2013.

Dès 2008 nous le disions : la véritable représentativité interprofessionnelle nationale doit intégrer les élections dans les entreprises privées et dans la Fonction publique. Concrètement, pour l'Union syndicale Solidaires, les chiffres de la représentativité interprofessionnelle devraient résulter de l'addition des élections « hors Fonction publique » et de celles de la Fonction publique (5,6 millions de personnes).

Une deuxième catégorie de salarié-es, dont l'importance en nombre est malheureusement importante, est exclue de ce calcul de la représentativité dite nationale et interprofessionnelle : il s'agit des chômeurs et des chômeuses. Environ 3,5 millions de travailleurs et travailleuses qui, parce qu'ils et elles sont privé-es d'emploi n'auraient pas à se mêler de syndicalisme ?

Troisième catégorie de salarié-es rejeté-es par le système de représentativité créée par la position commune Patronat/CGT/CFDT et la loi d'août 2008 : les 16 millions de travailleurs et travailleuses qui sont en retraite, qu'ils et elles soient issu-es d'entreprises privées, publiques ou de la Fonction publique. Dans plusieurs secteurs professionnels, il y a des élections aux organismes de gestion des retraites dans lesquelles ces personnes votent ; il serait donc techniquement possible de faire en sorte que cela soit généralisé. Mais comme pour les chômeurs et chômeuses, la solution passe sans

doute par une élection du type de celle qui existait pour la Sécurité Sociale, abandonnée depuis 1983.

Les élections CE (ou DP ou DUP) devraient concerner toutes les entreprises d'au moins 11 salariées. En réalité dans 40% de ces entreprises, les patrons n'organisent pas d'élections et il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel. Ajoutons que lorsqu'il y en a, il est surprenant que la transmission des procès-verbaux utilisés pour le calcul de la représentativité de branche et interprofessionnelle soit seulement « de la responsabilité » de l'entreprise, et non une obligation complète au même titre que d'autres procédures : au final, ce sont les équipes syndicales, souvent sans beaucoup de moyens, qui doivent vérifier que les PV ont bien été transmis au centre de traitement des élections professionnelles ! De plus, la partie publique du site ministériel de consultation des procès-verbaux est fort peu conviviale ; chaque consultation de PV est une énorme perte de temps, ce qui ne facilite pas la vérification par les équipes syndicales de la bonne prise en compte des PV les concernant.

-Les élections TPE englobent toutes les entreprises de moins de 11 salarié-es. Nous abordons plus loin les spécificités de ce scrutin dont il faut rappeler qu'il n'a concerné que 7,35% des personnes inscrites sur les listes électorales.

-Dans le collège des salarié-es de la production agricole, lors des élections aux Chambres d'agriculture, il y a 4 sièges à pourvoir par département. L'attribution des sièges se fait pour moitié au syndicat arrivé en tête puis à la proportionnelle. Donc le 1er syndicat dispose de 3 sièges et le suivant d'1 siège. Cela ne favorise pas le pluralisme syndical !

L'audience syndicale dans les branches

La *position commune* Patronat/CGT/CFDT et la loi de 2008 avaient prévu une scandaleuse rente de situation pour les organisations représentatives au plan interprofessionnel national : jusqu'en 2017, elles étaient d'office considérées comme représentatives dans toutes les branches. Par exemple, dans la branche « transports urbain de voyageurs », en 2013, Solidaires récoltait 7% des suffrages, la CFTC 6% et la CGC 3% : pourtant, seules ces 2 dernières ont eu la possibilité de négocier durant 4 ans. Le cas de la branche « salariés des particuliers employeurs » était encore plus caricatural : l'Union syndicale Solidaires qui avait recueilli plus de 7 000 voix (6,68% des suffrages) a été interdite des négociations de cette branche, tandis que la CGC y était invitée après avoir obtenu... 1 voix au plan national. Différence de traitement vis-à-vis des négociations donc, mais aussi pour ce qui concerne les moyens et le droit syndical : attribués d'office dans toutes les branches pour 5 organisations syndicales jusqu'en 2017, seulement si elles avaient obtenu plus de 8% et après validation de copieux dossiers pour toutes les autres !

L'avantage donné à 5 organisations a donc pris fin à compter de 2017. Résultat, après avoir toutes siégées dans 100% des branches depuis un demi-siècle, désormais la CFDT sera absente dans 8,7% des 458 branches dont le résultat a été publié le 31 mars ; la CGT dans 10,5% ; FO disparaît dans près d'un quart d'entre elles (23,8%) ; la CFTC dans plus de la moitié (55,7%).

L'UNSA sera représentatif dans 86 branches, Solidaires dans une trentaine.

Ces chiffres sont toutefois à réévaluer légèrement car ils ne prennent pas en compte les entreprises à statut particulier qui sont assimilables à une branche (Banque de France, Croix-Rouge, La Poste, France Télécom, etc.) ou des branches en cours de création à l'exemple du transport ferroviaire (dont la SNCF). Enfin, contrairement à 2013, ont disparu de la communication ministérielle les branches considérées comme sans activité depuis plusieurs années (d'où le recensement sur 458 branches, contre 555 il y a 4 ans).

Comme il semble que la question de la représentativité syndicale dans les départements d'outre-mer sera un sujet de réflexion dans les mois qui viennent pour le HCDS, l'union syndicale Solidaires pointe que quelques branches basées sur des conventions collectives départementales permettent de mettre en évidence le poids d'organisations syndicales telles que le STC en Corse, l'UGTG en Guadeloupe, la CDMT en Martinique ou l'UTG en Guyane ; mais comme en règle générale la représentativité est calculée sur une base nationale, ces organisations et quelques autres se voient nier cette dernière, même lorsqu'elles sont majoritaires sur leur champ géographique ! C'est aussi le cas pour LAB au Pays basque.

Au-delà de ces rappels généraux, l'Union syndicale Solidaires souhaite pointer quelques « difficultés » dans la comptabilisation des suffrages, comme ce fut le cas notamment pour la convention 1480 des journalistes, où un nombre non négligeable de votes en faveur de Solidaires n'avaient pas été pris en compte dans un premier temps et auraient pu être oubliés sans l'intervention des militant-es de Solidaires de ce secteur. Mais tous les secteurs (et toutes les organisations syndicales interprofessionnelles) n'ont pas les mêmes moyens pour vérifier aussi scrupuleusement les éléments donnés par la DGT et faire corriger d'éventuelles erreurs ou oublis.

L'Union syndicale Solidaires a déjà eu l'occasion de faire part à la DGT de sa surprise sur le fait que les suffrages attribués à SUD Ratp lors des élections professionnelles de novembre 2014 n'aient pas été comptabilisés au profit de l'Union syndicale Solidaires. Lors de ce scrutin, le logo de notre Union figurait sur le matériel électoral de SUD Ratp, et les électrices et électeurs de la régie qui souhaitaient voter pour nous ont donc voté SUD Ratp. Dans les mois qui ont suivi, suite à des positionnements différents sur des sujets importants, et à la création d'un Solidaires Groupe Ratp, il est apparu que SUD Ratp ne pouvait plus représenter notre Union au sein de cette entreprise, et c'est le sens des courriers qu'a fait cette organisation à la DGT et à la ministre du travail en juillet 2015 et mars 2016. Il n'y a évidemment aucun souci pour que les suffrages acquis par cette organisation à la suite de notre rupture ne soient pas comptabilisés pour l'Union syndicale Solidaires. Par contre, nous ne comprenons pas pourquoi les suffrages acquis alors que SUD Ratp se revendiquait de l'Union syndicale Solidaires ne sont pas comptabilisés pour notre Union. Cela est d'autant plus incompréhensible que le Tribunal d'instance du 12ème avait donné raison, le 15 mars 2016, à la Ratp qui contestait la désignation de RSS par l'Union syndicale Solidaires, au prétexte que l'Union syndicale Solidaires était déjà représentée au sein de la régie par SUD Ratp...

Pour l'Union syndicale Solidaires, et c'est ce que prévoit la loi et son esprit, l'appartenance d'une organisation à une union ou une confédération s'apprécie au moment des élections, pas lors du calcul de l'audience interprofessionnelle 30 mois plus tard. Ou cela doit être le cas à chaque fois qu'un syndicat change d'affiliation.

La non prise en compte des suffrages du SUD Ratp n'a que peu d'effets directs sur l'audience interprofessionnelle de Solidaires. Mais cela en a eu directement lors du calcul du nombre de conseillers prud'hommes sur Paris, privant notre organisation de 2 sièges qui lui revenaient au regard de la législation.

Après la proclamation des résultats... le dépôt des dossiers

Nous avons d'abord accueilli positivement la nouvelle méthode de dépôt, sous forme dématérialisée, des dossiers prouvant le respect de l'ensemble des critères de représentativité dans les branches où nous étions crédités de plus de 8 % des suffrages... remarquant néanmoins que les procédures étaient assouplies à partir du moment où les « 5 confédérations représentatives », celles qui siègent donc au HCDS, devaient elles aussi déposer des dossiers dans les branches où elles avaient obtenu plus de 8 % des voix, ce qui n'était pas le cas en 2013 !

L'Union syndicale Solidaires continue à penser qu'il ne rime pas à grand-chose de demander à une organisation recueillant plusieurs centaines ou milliers de voix dans une branche, de prouver son activité dans cette branche !

Néanmoins, nous avons déposé les dossiers pour l'ensemble des branches où cela était nécessaire, et au-delà d'une demande de complément d'information qui a ensuite validé, l'ensemble des dossiers étudiés à ce jour ont été validés.

Mais cela ne fut pas toujours simple, et nous avons rencontré de multiples difficultés avec le portail dédié au dépôt des dossiers, parfois pour se connecter ou plus souvent pour pouvoir déposer les pièces justificatives... nous demandant au final si la dématérialisation des démarches était réellement un gain de temps pour les organisations syndicales !

Scrutin TPE

L'Union syndicale Solidaires tire un bilan extrêmement négatif de l'organisation de ce scrutin.

Le taux de participation à ce scrutin est dérisoire. La première raison est l'absence de présence syndicale dans l'immense majorité de ces entreprises. Ceci renvoie aux insuffisances des organisations syndicales, certes, mais surtout à l'absence de droits, à la répression très forte dans ces secteurs où le syndicalisme est durement combattu et donc très insuffisamment implanté. Les choses doivent changer dans ce domaine pour que la participation à un scrutin de ce type progresse et pour que ces salariées disposent dans leurs entreprises de moyens de se défendre.

Ce vote ne donnait, concrètement, aucun droit supplémentaire aux salariées des TPE (quelle salariée peut croire que les Commissions paritaires interprofessionnelles vont concrètement changer son quotidien ?). Quand les salariées votent pour choisir leurs déléguées, leurs porte-paroles, celles et ceux qui les représentent et doivent rendre compte de leur mandat, les salariées participent à la vie syndicale. C'est un problème essentiel : l'Union syndicale Solidaires demande toujours que ce scrutin permette aux salariées des entreprises de moins de 11 salariées d'avoir des déléguées et les mêmes droits que les autres salariées.

Autre élément ayant pu jouer mais non spécifique à ce type de vote : on peut en effet relever que jamais le vote électronique quel que soit le secteur favorise la participation. Au contraire, celle-ci a toujours tendance à sérieusement s'effriter !

Aucun droit nouveau n'est prévu pour les organisations syndicales, ne serait-ce que pour accéder à ces entreprises durant la période du scrutin.

Se pose par ailleurs la question du seuil pris en compte dans ce scrutin pour définir une entreprise de moins de 11 salariées (celui-ci est basé, à un jour j, sur le nombre de salariées quelles que soient leurs quotités horaires) ; ce n'est pas le même mode de calcul que pour le seuil rendant obligatoire les élections DP : il en ressort de fait un angle mort qui fait que certaines entreprises échappent aux deux obligations.

Au-delà de ces limites générales sur ce scrutin, celui de 2016/2017 a été marqué par des problèmes importants.

Parmi les points qui méritent selon nous d'attirer plus particulièrement l'attention, même s'ils n'ont pas tous la même importance :

- Le fait de devoir remettre à la DGT les professions de foi plus de 6 mois avant leur réception aux électeurs-trices est un véritable souci, et ne permet pas de tenir compte de l'actualité sociale.
- Si le fait de faire figurer sur les professions de foi des organisations le nom de militant-es « susceptibles » de siéger au sein des CPRI peut paraître une bonne chose, le fait de prévoir, dès le début, que ce n'est qu'à titre indicatif est pour le moins curieux.
- Le refus des pouvoirs publics de mettre en place une véritable campagne, notamment dans l'audiovisuel public, explique en grande partie la faible participation.

L'organisation de débats, la mise en lumière des enjeux de ce scrutin et des différentes positions syndicales défendues, une information pluraliste et un traitement égalitaire des différentes

organisations syndicales candidates (comme préconisé par le CSA), la mise en lumière du rôle important des organisations syndicales dans la défense au quotidien des salarié-es, la diffusion de clips réalisés par les organisations syndicales, sur les ondes de Radio France auraient pourtant permis aux organisations syndicales de faire connaître leurs propositions et aux électrices et électeurs de connaître les enjeux de ce scrutin et de pouvoir choisir qui les représenteraient. L'Union syndicale Solidaires a écrit plusieurs courriers en ce sens à Madame la ministre du travail, à la direction de Radio France, à celle de France télévisions... personne n'a jugé correct de nous répondre. - L'Association des maires de France, que nous avons interpellé concernant l'installation de panneaux électoraux dans les communes, nous a répondu par la négative... plusieurs semaines après la fin du scrutin.

Dans des conditions identiques, quel serait le taux de participation aux élections dites politiques ?

- Le changement de date, à quelques jours de l'ouverture du scrutin, aurait pu être risible s'il n'avait désorganisé la campagne des organisations syndicales, rendant caduque une large partie du matériel et bouleversant le calendrier de campagne établi. Sur les raisons de ce report, l'Union syndicale Solidaires a rappelé son attachement au fait que toutes les organisations légalement constituées devaient pouvoir se présenter devant les électeurs-trices, et que c'est bien eux/elles et non les juges, ou d'autres organisations syndicales, qui devaient décider de qui les représentent.

Le fait que les « nouvelles dates » tombent durant les « fêtes de fin d'année », qui sont aussi la période des grandes vacances pour une partie de l'Outre-mer, n'a sans doute pas aidé à la mobilisation des électrices et électeurs.

- Nous avons pointé de nombreux problèmes pratiques concernant la liste électorale comme la non inscription de beaucoup de salarié-es, ou un nombre considérable d'électeurs et électrices inscrit-es dans des branches inappropriées, ce qui a pu fausser des résultats...

- Les coordonnées des électrices et électeurs, qui ont été fournies aux organisations syndicales pour leur permettre d'envoyer leur propagande aux électeurs-trices n'étaient pas fiables. L'Union syndicale Solidaires a choisi d'envoyer sa propagande électorale à quelques secteurs professionnels ou départements ciblés, le taux de retour pour adresse incorrecte a avoisiné les 20% ce qui est considérable... Au-delà du gâchis financier (et écologique) que représente ces retours, cela laisse craindre aussi qu'un nombre très important d'électeurs et d'électrices potentiel-les n'aient rien reçu de la part du ministère.

Sur la campagne de désignation conseiller-es prud'homaux-ales

Jusqu'à cette année, les conseillers-es prud'homaux-ales étaient élu-es par leurs pairs, à savoir les 20 millions de salarié-es que comptent notre pays, dans le cadre d'une élection au suffrage universel direct. Depuis, les conseillers prud'hommes sont nommés sur proposition des organisations syndicales et professionnelles, en fonction des sièges qui leur sont attribués par conseil de prud'hommes, sur la base de leur audience calculée à partir de l'agglomération des élections DP et CE, et des élections dans les TPE... excluant ainsi les millions de salarié-es travaillant dans des entreprises où il n'y a pas d'élections et les chômeurs-euses.

L'Union syndicale Solidaires s'est ainsi vue attribuée 79 sièges à pourvoir au niveau national, en baisse par rapport à l'antérieur malgré un score électoral stable. Ce mandat sera désormais de 4 ans.

Pour rappel, aux dernières élections prud'homales du 3 décembre 2008, 176 000 salarié-es avaient voté pour Solidaires. Avec un score de 3,82 %, l'Union syndicale Solidaires est représentée depuis cette date par 89 élu-es dans les Conseils des prud'hommes. Les mandats des conseiller-es ont été prorogés deux fois ! Tout d'abord jusqu'au 31 décembre 2015 ; puis jusqu'au 31 décembre 2017, à la suite de la suppression des élections prud'homales et des délais nécessaires à la mise en place d'un nouveau système par désignation des organisations de salarié-es et d'employeur-es.

Résultat, bien que totalisant 3,46 % des voix du secteur privé, Solidaires n'obtient que 1,09 % du nombre total de conseillers-es prud'hommes ! Ce mode de désignation discriminatoire a motivé le recours judiciaire de Solidaires contre lui et est toujours en attente de jugement. Rappelons à ce

propos que la Direction Générale du Travail s'est toujours refusée à nous communiquer les éléments de répartition des sièges, alors que la Commission d'Accès aux Documents Administratifs a confirmé que nous étions en droit de les obtenir !

Sur la procédure de désignation qui a débuté mi-mai, celle-ci fut particulièrement pénible. Corrections du nombre de désignations en cours de procédure suite à une erreur de l'administration alors que certaines candidatures avaient déjà été déposées et leurs employeurs avertis, les exposant ainsi à représailles, absences de réponse de la DGT, délais de désignation rallongés à deux reprises, bugs informatiques sur plusieurs semaines sur le portail dédié au dépôt des listes et ce en pleine période estivale... tout cela n'a pas aidé à trouver des volontaires sans compter que les choix entre candidat-es ont dû être tranchés par les organisations syndicales et non par les salarié-es ! Alors que les saisines des conseils des prud'hommes ont fortement diminué depuis 2015, cela participe à la décrédibilisation des instances de défense des intérêts des salarié-es et cadre parfaitement avec la nouvelle loi travail, ainsi que du plafonnement des indemnités pouvant être obtenues en cas de licenciement abusif, du raccourcissement des délais de recours...

Dans la perspective du 3ème cycle

« L'exigence accrue de la précision des données au niveau territorial » semble être un sujet de discussion pour le HCDS. L'Union syndicale Solidaires ne peut que souscrire à cette exigence. Nous avons, comme d'autres organisations syndicales dénoncé la fin des élections prud'homales, argumentant notamment que la désignation, par les organisations syndicales sur la base de l'audience MARS, était un recul démocratique... et que tout le monde ne partait pas « à égalité » puisque toutes les organisations n'ont pas la même présence dans les entreprises. Un autre problème a surgi lors de l'annonce du nombre et de la répartition des conseiller-es à désigner, bien que nous ayons déjà fait part de nos craintes auparavant : la répartition géographique ne tient pas compte de la réalité des votes, puisque de très nombreux CE sont multi-départementaux ou nationaux, et que les voix sont centralisées au niveau des sièges des établissements. Cela est pour le moins problématique et conduit notamment au fait qu'avec une audience électorale stable, l'Union syndicale Solidaires dispose de moins de conseiller-es qu'avant la réforme, et qu'avec 3, 46 % des voix, nous n'avons que 1,08 % des conseiller-es.

Une des pistes envisagées semble être une application des résultats nationaux à l'ensemble des départements. Pour sa part, l'Union syndicale Solidaires réclame le retour des élections prud'homales, seule méthode démocratique et pertinente de désignation des conseiller-es prud'homaux !

La mise en place du CSE

Il ne s'agit pas de reprendre ici l'ensemble des reproches que l'Union syndicale formule à l'égard des « ordonnances » réformant le Code du travail, et particulièrement la mise en place du Comité social et économique. Néanmoins, d'après le projet de réforme, ce qui est envisagé n'est pas moins que la fusion en une instance unique des délégué-es des personnels, du comité d'entreprise, et des comités hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT), voire même des délégué-es syndicaux ! La seule limite posée à ce big bang qui verra la négociation syndicale ramenée à un formalisme restreint, c'est la précision donnée par la ministre du travail que les délégué-es syndicaux pourraient être fusionnés dans l'instance que par accord collectif d'entreprise, dans les entreprises disposant déjà de DS... Ce sont toute une série d'obligations de l'employeur-euse qui risquent de diminuer ou de disparaître :

- Réponses aux questions des délégué-es du personnel.
- Obligations de soumettre ses projets de restructuration ou de licenciement au comité d'entreprise.
- Et plus encore amoindrissement possible des obligations en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et du contrôle qu'effectuent les élu-es du personnel sur ces questions via le CHSCT. Les temps de discussions, les possibilités de revendiquer, de défendre les salarié-es seront

ainsi restreints... et ce n'est pas le chèque syndical (possibilité pour les salarié-es de choisir un syndicat pour que ce dernier obtienne des moyens de financement de l'employeur) qui compensera cette attaque en règle contre les syndicats, mais avant tout contre le droit des salarié-es de pouvoir s'organiser pour la défense de leurs intérêts !

Quant au référendum à l'initiative des patrons... c'est pour mieux éviter les négociations avec les syndicats ! Le référendum à l'initiative des organisations syndicales qui ont obtenu 30 % des suffrages, pour faire valider un accord avait été introduit lors de la loi travail El Khomri. Il est envisagé que l'employeur puisse être à l'initiative seul d'un tel référendum (alors que l'accord n'a pu être validé par des organisations syndicales représentant 50 % des suffrages). La pratique actuelle de tels référendums est utilisée comme moyen de pression sur les salarié-es pour imposer des mesures de dégradation des salaires, temps et conditions de travail contre des promesses hypothétiques et limitées dans le temps de maintien des emplois. Autant dire que faire valider un accord non majoritaire en recourant au référendum intéressera les employeurs !

S'il s'agit de démocratie sociale, alors pratiquons-la réellement : dans ce cas, le droit au référendum doit être ouvert aux organisations syndicales, afin que les salarié-es se prononcent sur les sujets qui les intéressent (le montant des rémunérations, le niveau et le type d'emploi, les investissements... la répartition de la plus-value permise par leur travail) ; bien entendu, les résultats de ces référendums s'imposeraient alors aux directions d'entreprise chargées de les mettre en œuvre. Réserver le droit au référendum au patronat dans le seul but qu'il contourne les organisations que les travailleurs et travailleuses ont constitué pour se défendre est un choix politique que nous combattons.

Nous terminerons ce bilan du cycle 2013/2017 en rappelant que durant cette période, plusieurs ministres du Travail se sont succédé-es au gouvernement. Chacun-e a, par ses réformes, fait reculer les droits individuels et collectifs des salarié-es. Chacun-e a proclamé son attachement au « dialogue social » et le « profond respect des organisations syndicales »... contredisant avec la même constance ces propos par leurs actes.

Mais nous tenons à remercier nos interlocuteurs-trices à la DGT, et notamment celles et ceux de la Sous-Direction des relations individuelles et collectives du travail et le Bureau des Relations Collectives du Travail. Les rencontres régulières que nous avons pu avoir, ont permis d'être informé des discussions qui avaient lieu au HCDS.

Nous remercions aussi l'ensemble des agent-es de la DGT avec qui nous avons été en relation, notamment lors du scrutin TPE ou pour le dépôt des dossiers en représentativité, alors que leur travail se faisait bien souvent dans des conditions difficiles

1.2. Les organisations professionnelles d'employeurs

1.1.8. Contribution de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)

➤ Modalités d'information, notamment via le site internet

Le contenu du site et la disponibilité des documents de candidature n'appellent pas de remarque particulière.

Par contre, plusieurs points nous semblent perfectibles et sont la conséquence de l'absence de réunion préparatoire de présentation du portail et de saisie des dossiers. Celle-ci aurait permis d'anticiper les difficultés rencontrées tel que le blocage de la saisie des données en cours de processus.

A ce titre on peut s'interroger sur le caractère déclaratif de la démarche. Il en est de même de la prise en compte de l'attestation du CAC.

De même, une telle séance aurait aussi permis de mieux relayer auprès des OP candidates ou non candidates la communication des documents pour la saisie des champs obligatoires à la prise en compte de leur dossier pour l'interpro.

L'information des structures territoriales a été assurée en interne dès le mois de septembre 2016 sous la forme d'une réunion officielle animée par le CAC de la CPME.

Les difficultés rencontrées avec ces structures tiennent essentiellement au caractère nouveau de l'exercice de la représentativité et au recueil des informations.

➤ Constitution du dossier-critères de la représentativité hors audience

- Pour l'indépendance, la règle tirée de la jurisprudence du Conseil d'Etat implique de s'assurer que les conditions d'organisation, de financement et de fonctionnement des organisations professionnelles permettaient de garantir effectivement leur autonomie et d'assurer la défense des intérêts professionnels qu'elles entendent représenter

Afin de satisfaire pleinement à cette condition, l'organisation a produit une attestation de son cabinet comptable indiquant le prorata des cotisations par rapport aux ressources globales.

- L'influence, quant à elle, mérite d'être précisée pour les branches professionnelles et principalement pour les candidats déposant un dossier pour la première fois. Dans le principe, la définition est simple : ce critère se vérifie à partir du recensement des actions menées par les organisations d'employeurs notamment dans le cadre du paritarisme ou au sein d'instances de négociation collective.

Le respect du critère ne pose aucun problème pour l'interpro ou les OP les plus anciennes ou les plus actives. A contrario, bon nombre d'acteurs de taille plus modeste ou candidats à la représentativité commettent une erreur d'appréciation sur ce sujet en privilégiant le champ économique par exemple.

Par ailleurs, s'agissant du cas spécifique de l'adhésion de l'UNAPL à l'U2P afin de tirer pleinement les conséquences de l'ordonnance du Conseil d'Etat, la compétence en matière de négociation collective devrait relever dorénavant de la seule U2P puisque si chaque membre conserve sa personnalité morale, seule l'U2P a pleine compétence pour agir sur le champ de la négociation collective.

- La **transparence**, corollaire de l'indépendance, impose l'établissement des comptes selon le niveau de ressources de l'organisation, la publicité et la certification lorsque celle-ci est candidate.

Seule obligation commune aux OS et aux OP issue de la loi du 20 août 2008, et codifiée par les articles L.2135-1 et L.2135-2 du code du travail, elle impose d'établir, de faire approuver, de faire certifier et de publier leurs comptes sociaux et en cas de contrôle d'une ou plusieurs entités leurs comptes consolidés.

Par ailleurs, l'article L.2135-3 dudit code prévoit d'établir sur option des comptes combinés dans le cas d'adhésion ou d'affiliation.

S'agissant plus particulièrement, des comptes sociaux et des comptes consolidés, une consultation même non approfondie des documents publiés sur le site de la DILA permet de constater que des organisations ne respectent pas leurs obligations en matière de comptes consolidés. De même, certaines organisations publient des comptes combinés sans même respecter la seule obligation de publicité des comptes sociaux.

Dans un souci de transparence et d'équité, il conviendrait de préciser le niveau réel d'obligation de l'organisation candidate : comptes sociaux ou comptes consolidés. De même, pour la prochaine mesure de l'audience, la publicité de la simple combinaison permet-elle de respecter le critère de la transparence financière ?

- Pour l'**ancienneté** enfin, deux remarques sont à formuler. D'une part, le critère reste à préciser quant à la notion de fusion et de regroupement. D'autre part, le fait de présenter une candidature pour la première fois ne doit pas constituer un handicap.

➤ **Constitution du dossier – Critère de l'Audience :**

- Pour le recueil des informations auprès des organisations candidates, le processus nous semble devoir être simplifié comme suit.

Pour la première mesure de l'audience, les informations devaient être fournies par les OP candidates avant le 10 novembre 2016 puis par les interpro avant le 12 décembre de la même année. De fait, une certaine redondance existait. Cela a d'ailleurs généré une période de latence de trois mois puisque jusqu'au 18 mars 2017 aucune demande n'a été fournie auprès de notre organisation. Ensuite nous avons dû répondre à un complément d'information dans un délai très court qui nécessitait un échange avec les OP candidates dont les dossiers étaient déjà en cours de traitement par les services de la DGT.

La préconisation est donc la suivante : les OP candidates fourniraient la totalité des informations aux services de la DGT ainsi que le pourcentage affecté à chaque candidat à l'interpro. Sur ce point le rôle de la Confédération se limiterait à la communication de la preuve de l'adhésion de l'OP candidate.

Deux types de document pourraient être prévus de la part de l'OP candidate : une lettre d'affirmation et/ou une déclaration sur l'honneur pour obtenir l'engagement des vérifications et contrôles effectués par l'OSP ou son CAC ainsi qu'un questionnaire d'audit des travaux du CAC.

. Recueil des informations de la part des structures territoriales (STS) et des organisations non candidates (OPNC).

Pour les STS, le principal écueil était celui lié à un premier recensement des données sur les entreprises adhérentes et les salariés. La publication tardive du décret du 20 octobre 2016 sur la nécessaire 3^{ème} attestation n'a pas facilité le processus.

En fait, l'information sur le niveau d'obligations aurait nécessité une information préalable au moins deux ans auparavant.

Pour les OPNC, la principale difficulté réside dans le fait que celles-ci appréhendaient difficilement la nécessité de communiquer des informations alors qu'elles n'étaient pas elles-mêmes candidates.

Pour la deuxième mesure de l'audience, la DGT bénéficie déjà des coordonnées de ces organisations qui bien souvent se définissent elles-mêmes comme des acteurs sur le simple champ économique alors que leur statut juridique est celui d'un syndicat 1884.

La préconisation est celle de l'envoi d'un courrier spécifique sur le niveau d'obligation et l'enjeu.

- Compilation des informations et renseignement du formulaire de candidature NI :

Les remarques se situent à deux niveaux :

- Pour le formulaire F1 NI (représentativité des organisations professionnelles d'employeurs-Niveau National Interprofessionnel), la notion de déclaration préremplie (sur le modèle de l'IRPP pour la DGFIP) nous semble devoir être privilégiée. Ce formulaire F1 NI serait adressé à l'organisation interpro candidate qui validerait le principe de la candidature et produirait le justificatif de l'adhésion.

Il est d'ailleurs à souligner qu'un bon nombre d'OP candidates ont renvoyé un dossier et un formulaire de non candidate. Cela démontre bien la nécessité de voir évoluer le processus de communication de l'information.

- Pour le formulaire F2 NI (Formulaire relatif aux entreprises directement adhérentes de l'organisation professionnelle candidate – Niveau national interpro), les observations visent principalement les difficultés rencontrées afin de recueillir les données en interne pour la première fois mais aussi celles du CAC à procéder aux tests de validation.

Le principal écueil relève de périodes de référence différentes pour le recensement des entreprises adhérentes et des salariés.

- Périodes de référence –difficultés identifiées relatives à la comptabilisation des entreprises et des salariés

L'existence d'une période de référence différente nous semble être la principale difficulté. Pour les entreprises adhérentes il s'agissait de l'année 2015 alors que pour les salariés l'article R.2261-1-1-2

du code du travail dispose que sont pris en compte les salariés des entreprises adhérentes titulaires d'un contrat de travail au cours du mois de décembre de l'année précédant l'année de prise en compte des entreprises adhérentes.

Nos préconisations se situent à deux niveaux : d'une part, les périodes de référence devraient être identiques et d'autre part, les évolutions liées à la généralisation de la DSN ou de collecte de l'information par l'ACOSS pourraient là encore permettre de tendre vers la formule de la déclaration préremplie.

➤ **Modalités d'intervention du CAC et de travail avec les organisations professionnelles candidates.**

- Le choix du CAC n'appelle pas d'observation particulière puisque la CPME a choisi de retenir son propre CAC pour réaliser les travaux liés à la mesure de l'audience. Cela semblait d'autant plus justifié que notre organisation a opté pour la combinaison des comptes avec les STS.
- Connaissance par le CAC processus et des règles applicables et modalités de travail. Le CAC de notre organisation avait pleinement connaissance des règles applicables et a rédigé des documents communiqués aux adhérents et présentés publiquement. Par contre, lors du recueil des informations auprès des OP candidates ou non candidates, il est apparu que certains CAC amenés à attester, n'avaient pas la pleine connaissance des règles applicables.

D'ailleurs, si nécessaire, celui-ci se recalait avec les services de la CNCC.

Par contre, il semble à l'avenir essentiel de pouvoir être accompagné de notre CAC lorsque des ateliers de travail ou des réunions de travail sont organisés à la DGT.

- **Difficultés rencontrées**

La principale difficulté, à notre sens, réside dans la définition même de la mission du CAC. Il s'agit d'une mission d'attestation et non d'audit. Elle ne permet aucunement de procéder à des modifications de données, extrapolées sur l'ensemble des entreprises adhérentes d'une organisation patronale.

Il semble d'ailleurs que la CNCC ait souligné les risques liés à ce processus puisque le CAC a été placé en position de dispensateur d'information, ce qui est contraire aux principes déontologiques de leur profession.

De plus, il est apparu des problèmes d'organisation des OP qui ne fournissaient pas les données nécessaires ou dans des délais incompatibles avec un recul pour apprécier la qualité des données.

Par ailleurs, il est contradictoire d'imposer l'attestation d'un CAC et de pouvoir remettre en cause à posteriori les données attestées. Cela revient à remettre en cause la portée juridique du déclaratif.

- Etablissement de la fiche de synthèse : Sur ce point, il ne nous est pas possible de nous prononcer puisque cette fiche concerne les CAC et n'est pas établie sous la responsabilité des OP.

1.1.9. Contribution de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)

Bilan de la représentativité patronale

La FNSEA tient à remercier la DGT et plus spécifiquement l'équipe chargée d'élaborer et de suivre la mise en œuvre de la représentativité patronale. La disponibilité et l'écoute des services de la DGT ont été des éléments essentiels pour assurer le déroulement d'un exercice délicat dans les meilleures conditions possibles.

A l'heure des bilans, la FNSEA constate que la réforme de la représentativité patronale lui a permis de consolider sa place de leadership en tant qu'organisation patronale.

Ainsi, d'une part, par l'arrêté du 26 juillet 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur de la production agricole, la FNSEA a été reconnue comme l'unique organisation représentative pour ce secteur et d'autre part, par l'arrêté du 18 octobre 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et multiprofessionnel dans le secteur des activités agricoles, la FNSEA a été reconnue organisation multiprofessionnelle.

Cette double reconnaissance est le fruit d'un long engagement de la FNSEA pour défendre les intérêts des employeurs agricoles.

1. La définition des modalités de la reconnaissance de la représentativité patronale

Pour la FNSEA, la réforme de la représentativité patronale :

- devait permettre de conforter la légitimité des accords et interventions des organisations représentatives en matière d'emploi et de formation au nom de l'ensemble des employeurs de son champ d'action,
- devait assurer l'expression de l'ensemble des grands secteurs de l'économie et de l'emploi,
- ne devait pas remettre en cause la réalité des relations sociales existantes.

Le cadre réglementaire fixé pour déterminer la reconnaissance de la représentativité des organisations professionnelles quel que soit le niveau, a été établi en tenant particulièrement en considération les remarques et les observations des parties concernées.

Parce qu'il s'agissait de pouvoir prendre en compte les spécificités agricoles, les modalités de détermination de la représentativité patronale pour le secteur agricole ont bénéficié d'aménagements.

Une représentation de l'ensemble des employeurs du territoire avec une complexité du déploiement des conventions collectives et une structuration du syndicalisme agricoles (syndicats cantonaux, fédérations territoriales départementales, régionales, nationales en parallèle d'une structuration par secteurs de production) ont permis de fixer l'appréciation de la représentativité pour l'agriculture de manière nationale et descendante. D'autant que cela répond au parallélisme recherché entre les règles de représentativité « patronale et salariée ». En effet, à la suite de la position commune entre

employeurs et salariés agricoles en 2008, la mesure de l'audience a été effectuée au niveau national et pour l'ensemble des productions agricoles, pour les organisations syndicales de salariés agricoles.

De même, il était légitime que la mesure de la représentativité agricole s'appuie sur la notion d'adhérents employeurs. En effet, en agriculture, il existe déjà une mesure d'audience basée sur des élections prévue par une loi, pour déterminer la représentation professionnelle agricole et qui permet de déterminer les organisations professionnelles agricoles reconnues pouvant siéger dans l'ensemble des instances dévolues à l'agriculture. Pour éviter toute confusion entre représentativité professionnelle et représentativité patronale, il était important que la représentativité patronale repose uniquement sur les adhérents employeurs. A défaut, on serait en droit de s'interroger, pour l'agriculture, de la légitimité de la coexistence de deux dispositifs de mesures d'audience (élection et adhésion) pour déterminer une même représentation.

Par ailleurs, la mise en place d'un niveau intermédiaire entre la branche et l'interprofession qualifié de multiprofessionnel et qui permet aux organisations reconnues multiprofessionnelles de contribuer au dialogue, tant au niveau des instances de concertation multipartites que dans le cadre de la négociation des accords nationaux interprofessionnels est une réelle satisfaction.

En effet, ces organisations ne pouvaient par définition être considérées comme des organisations interprofessionnelles car elles ne relèvent pas des mêmes périmètres tels que définis par la loi (industrie, construction, commerce, services) et pourtant elles représentent des pans importants de l'activité économique et de l'emploi.

Toutefois, la définition de ce niveau multiprofessionnel repose sur des critères qui, s'ils ont donné satisfaction pour la première mesure, risque dès la prochaine de poser problème. Pour pouvoir prétendre être une organisation multiprofessionnelle, il faut, notamment, être représentatif dans une dizaine de branches. Or, à l'instar des attentes du gouvernement sur la restructuration des branches, la FNSEA s'est lancée dans un grand projet de reconfiguration conventionnelle qui devrait à terme regrouper l'ensemble des branches existantes pour la production agricole et qu'elle représente sous une seule convention collective nationale.

La définition de la représentativité multiprofessionnelle devra par conséquent être adaptée pour tenir compte des évolutions du contexte, sollicité fortement par le gouvernement.

2. La mise en application des modalités de détermination de la représentativité patronale

Si la FNSEA souligne l'efficacité et la disponibilité des services de la DGT pour aider les organisations dans leur démarche de reconnaissance de la représentativité, certains choix effectués ont été source de nombreuses difficultés.

2.1. L'appréhension des conditions de la représentativité patronale

Deux notions ont particulièrement suscité des tensions :

- La détermination de l'effectif.

Dès l'origine, la FNSEA a signalé que le choix du mois de décembre pour déterminer les effectifs des branches ne pouvait être un bon choix dans le secteur agricole.

Même si l'ensemble des organisations professionnelles suivait les mêmes règles et n'était donc pas pénalisé par cette référence, il n'en demeure pas moins que celle-ci ne permet pas de donner la

véritable photographie de ce que représente l'agriculture en général et la FNSEA en particulier. De plus, c'est un élément qui n'est pas demandé lors de l'adhésion aux syndicats rattachés à la FNSEA et sur lequel les employeurs peuvent exprimer quelques réticences à communiquer.

Enfin, le travail d'information de cette donnée crée une distorsion entre les organisations professionnelles au détriment de celles dont la majorité des entreprises adhérentes sont des très petites entreprises et, par conséquent, doivent démultiplier les démarches pour obtenir les informations.

- La notion d'employeurs.

Il était indispensable que toutes les formes d'emplois soient reconnues comme pouvant être prises en compte dans le décompte des employeurs adhérents. Deux explications : l'une syndicale, l'autre plus philosophique.

Pour des raisons historiques, ce sont des personnes physiques qui s'engagent en adhérant à la FNSEA. Or, de plus en plus, ce sont les personnes morales qui embauchent (GAEC, groupement d'employeurs, sociétés commerciales, ...). Il fallait donc que chaque personne physique de la structure employante soit considérée dans le cadre de la détermination de la représentativité comme étant elle-même employeur.

Parallèlement, dans la mesure où il est fait régulièrement la promotion de l'emploi partagé (outil de lutte contre le chômage et de pérennisation de l'emploi saisonnier), il semblait cohérent que les structures favorisant cet objectif ne soient pas pénalisantes pour la mesure de la représentativité.

Le gouvernement a inséré cette précision dans les textes réglementaires, mais ceci n'a pu être fait qu'à la fin de la procédure et a causé certaines difficultés d'appréhension de la notion d'employeurs.

2.2. Le contrôle des conditions

Sans insister sur le coût exigé par les commissaires aux comptes pour remplir cette mission, la FNSEA n'a pu que constater de nombreux dysfonctionnements avec les CAC. Nombre d'entre eux n'avaient pas eu les informations de la Compagnie. De plus, les interprétations des textes (dont notamment la notion d'employeurs) ont provoqué de grosses disparités d'un département à l'autre, amenant souvent les organisations professionnelles à effectuer des sous-évaluations pour être sûrs d'obtenir la validation du CAC.

Cela rend une implication indispensable pour la prochaine mesure de ce corps d'intervention, s'il était maintenu. Cette implication peut se concrétiser par une présence régulière dans les groupes de travail pour bien déterminer ce que chacun est en droit d'attendre de la mission dévolue aux CAC.

C'est également l'occasion de signaler les difficultés rencontrées pour vérifier les données. En effet, les éléments de référence cités (même s'il était possible de s'appuyer sur d'autres documents), en l'occurrence les fichiers MSA, se sont avérés complètement erronés. Cela a contribué à créer un climat délétère qui n'a pas favorisé au bon déroulement de la procédure. Il est donc important pour la prochaine mesure d'être beaucoup plus explicites sur les documents sur lesquels le CAC pourra vérifier les données fournies.

3. Le rôle du Haut Conseil du Dialogue Social

Avec la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale et patronale, le Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) s'est révélé être un vrai lieu de dialogue social. Le rôle de cette instance dans le dispositif a sans nul doute été une des clés de la réussite, au moins technique, de cette réforme.

Ce constat effectué, il est temps de se pencher sur l'avenir de cette instance.

Jusqu'alors, la mission du HCDS a essentiellement consisté à donner un avis dans le cadre du processus de détermination de la représentativité. A plus ou moins court terme, cette mission va entrer dans une certaine routine avec la stabilité des règles à force de pratique. Et il serait dommage de cantonner cette instance à une « simple » commission relative à la détermination de la représentativité.

En effet, le développement de la négociation rend incontournable la création d'un observatoire du dialogue social. Il pourrait avoir en charge l'identification des meilleures pratiques aux vues notamment d'en favoriser leur diffusion auprès des branches et des entreprises. Il pourrait également établir annuellement un état des lieux sur les discriminations syndicales.

Pour la FNSEA, le HCDS serait parfaitement en capacité d'assumer cette nouvelle fonction mais cette évolution suppose de maintenir l'effort demandé aux services DGT pour prémâcher le travail du HCDS.

Cependant, la réflexion sur les missions du HCDS doivent être menées globalement avec celles dévolues à la Commission nationale de la négociation collective et ses sous commissions. A ce titre, l'évolution du COCT et son instance « politique » le GPO, est pour la FNSEA un bon exemple à reproduire qui a su faire ses preuves avec le PST3.

1.1.10. **Contribution du Mouvement des entreprises de France (MEDEF)**

Contribution du MEDEF au bilan de la mesure de la représentativité des organisations syndicales patronales professionnelles et interprofessionnelles 2017 -PV – 18 déc. 2017

Les règles législatives et réglementaires relatives à la reconnaissance de la représentativité syndicale et patronale au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel ou multi-professionnel ont été profondément réformées, respectivement, par la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » et par la loi du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » modifiée par la loi du 8 août 2016 « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ».

Le MEDEF approuve cette double réforme dans son fondement et ses principes.

En effet, d'une part, les lois précitées ont permis **de renforcer la légitimité des partenaires sociaux à tous les niveaux de la négociation collective** en prévoyant la prise en compte de leur audience auprès des entreprises concernées par les conventions et accords collectifs de travail, c'est-à-dire, auprès des entreprises qui emploient des salariés relevant de ces conventions et accords.

D'autre part, ces textes traduisent le **résultat des concertations souhaitées par les Pouvoirs Publics et ayant permis de trouver des compromis équilibrés entre les partenaires sociaux concernés.**

Ainsi, la loi du 20 août 2008 transpose fidèlement dans le Code du travail, du moins dans les parties relatives à la représentativité, la position commune adoptée le 9 avril 2008 par le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT, à l'issue de quatre mois de négociations.

Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 ainsi que les dispositions de la loi du 8 août 2016 reprennent **les accords entre le MEDEF, la CGPME et l'UPA du 19 juin 2013 et du 2 mai 2016. Aux termes de ce dernier accord** en quatre points sur la représentativité patronale, les trois organisations patronales interprofessionnelles ont souhaité que les règles suivantes soient inscrites dans la loi :

1. l'audience permettant d'établir la **représentativité d'une organisation patronale doit se mesurer en fonction du nombre d'entreprises adhérentes et du nombre de leurs salariés. Pour être représentatif, le seuil de 8% est exigé**, soit au regard du nombre de salariés des entreprises adhérentes, soit au regard du nombre d'entreprises adhérentes, les entreprises sans salarié étant prises en compte ;
2. le **droit d'opposition** à l'extension d'un accord, est ouvert à une organisation patronale si **plus de 50% des salariés des entreprises adhérentes est représenté** ;
3. avec une pondération à hauteur de **50% du nombre des salariés des entreprises adhérentes**, et à hauteur de **50% du nombre des entreprises adhérentes contributrices au fonds**, les crédits du **fonds paritaire national** sont répartis entre organisations patronales en fonction de la mesure de l'audience. Les entreprises employant des salariés sont les seules prises en compte.

4. au sein du fonds paritaire national, et autres organismes paritaires pertinents, les **mandats sont répartis entre organisations patronales en fonction de la mesure de l'audience**, avec une pondération à hauteur de 70% du nombre des salariés des entreprises adhérentes, et à hauteur de 30% du nombre des entreprises adhérentes. Les entreprises sans salarié sont également prises en compte.

Le bilan de la mise en œuvre des nouvelles règles de mesure de la représentativité patronale et syndicale en 2017 au niveau des branches, interprofessionnel et multi professionnel est globalement positif en dépit des difficultés rencontrées par les organisations concernées en raison, notamment de l'adoption tardive des textes définitifs relatifs à la représentativité patronale, ou de l'application contestable de certaines dispositions du Code du travail. A cet égard, il conviendrait de préciser la portée de l'article R. 2151-1 du Code du travail permettant à une organisation patronale issue du rapprochement d'autres organisation patronales constitués au même niveau de négociation de se prévaloir à tout moment des adhérents à ces dernières pour prouver sa représentativité.

En définitive, les pouvoirs publics et le HCDS sont finalement parvenus à répondre aux questions concrètes et à résoudre la plupart des difficultés pratiques posées par l'application des nouvelles lois, même si les solutions et les réponses ont parfois été apportées aux intéressés dans des délais compliquant la constitution de leurs dossiers de candidature.

Toutefois, **si les grands principes encadrant la mesure de la représentativité patronale et syndicale**, notamment, les quatre règles précitées concernant la représentativité patronale, **nous semblent cohérents et ne doivent pas être remis en question**, la prochaine mesure de la représentativité syndicale et patronale au niveau des branches, interprofessionnel et multi professionnel **va nécessiter de nouveaux ajustements techniques et clarifications des procédures afférentes**.

Il est **important d'anticiper ces ajustements dans la perspective de la prochaine mesure prévue en 2021** et de consulter en amont (au plus tard en 2019), les partenaires sociaux, notamment dans le cadre du HCDS, pour adapter et améliorer sereinement les règles de candidature à la représentativité des organisations patronales et syndicales.

Parmi les améliorations et adaptations devant être envisagées, il est d'ores et déjà possible, sans être exhaustifs, de citer les suivantes :

- il nous semble nécessaire de réviser la règle de gestion adoptée par la DGT consistant à identifier le périmètre des branches professionnelles pris en compte non seulement pour la mesure de la représentativité des organisations professionnelles patronales et syndicales mais également pour la mise en œuvre du processus de restructuration des branches, au périmètre du champ d'application professionnel, géographique et catégoriel des accords et conventions identifiés par IDCC ;
- il nous semble nécessaire de codifier la règle de gestion adoptée par la DGT relative à la mesure de la représentativité en cours de cycle des organisations patronales issues de la fusion d'organisations préexistantes constituées au même niveau de négociation ;
- Il nous semble souhaitable de maintenir, dans le cadre de la mesure de la représentativité patronale, le rôle actuel du CAC dont la mission est de délivrer une attestation des

déclarations des organisations patronales candidates et non d'effectuer un audit ou une certification. Cependant, il serait nécessaire de réviser la fiche de synthèse des contrôles des CAC portant sur les déclarations de candidatures à la représentativité des organisations patronales qui peut sembler globalement inadaptée, à moins de considérer cette fiche de synthèse comme un simple indicateur de la nécessité de réexaminer les dossiers de candidature et non comme une base de correction des déclarations des organisations patronales candidates.

- L'agrégat choisi pour décompter le nombre de salariés employés par les entreprises adhérentes aux organisations patronales candidates à la représentativité devrait être revu en tenant compte de la mise en place de la DSN, pour que l'effectif à déclarer par l'entreprise soit lisible directement dans ses déclarations, sans nécessité de calculs, ce qui permettrait également d'en faciliter le contrôle par le CAC.

1.1.11. ***Contribution de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES)***

BILAN de la Mise en Œuvre de la Représentativité Patronale

Pour la première fois, dans le cadre de la réforme de la représentativité patronale issue de la loi du 5 mars 2014, l'audience des organisations professionnelles d'employeurs a été mesurée au niveau national et interprofessionnel, au niveau multiprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles. Cette première mesure a permis de déterminer les organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour les quatre prochaines années.

Le processus de constitution et de dépôt des dossiers, qui s'est déroulé tout au long de l'année 2016, a permis de relever certaines difficultés rencontrées par les organisations professionnelles d'employeurs de branche dans leurs démarches liées à leur demande de représentativité.

Le Bilan est donc l'occasion de formuler des remarques pour les organisations professionnelles d'employeurs des branches professionnelles de l'économie sociale et solidaire (II.) mais également de relever certains points quant au résultat obtenu dans l'économie sociale et solidaire au niveau national et multi-professionnel (I.).

I. Au niveau National et Multi-Professionnel

A. Les critères actuels

Pour rappel, pour être reconnu représentatif dans le champ multi-professionnel, il convient de compter parmi ses adhérents 15 organisations représentatives dans au moins 10 branches professionnelles.

L'UDES a franchi cette barre et représente **27 344 entreprises adhérentes (dont 17 964 employant un ou plusieurs salariés) et 749 420 salariés.**

Ces chiffres placent, en nombre de salariés, l'UDES au-delà de certaines organisations patronales fusionnées représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Ce résultat, combiné aux réflexions menées en matière de restructuration des branches amènent à s'interroger sur les évolutions nécessaires.

B. Évolutions nécessaires

Pour la consolidation de la représentativité patronale au niveau national et multi-professionnel, les textes ne prévoient pas de répartition des adhérents en cas de multi adhésion d'une organisation de branche à la fois à une organisation multi-professionnelle et à une organisation interprofessionnelle. Cela est donc clairement susceptible de biaiser le résultat en défaveur de l'organisation multi-professionnelle.

Il apparaît nécessaire d'assortir la reconnaissance de la représentativité au niveau national et multi-professionnel de son pendant vis-à-vis des organisations de salariés ayant vocation à négocier à ce niveau. En effet, il n'est pas prévu d'établir l'audience et la représentativité des organisations syndicales de salariés sur le périmètre de l'économie sociale et solidaire. Cette reconnaissance, par

parallélisme des formes, permettrait d’asseoir et de clarifier les modalités de la négociation d’accords collectifs pleinement efficaces au niveau multi-professionnel.

La mise en place d’un niveau intermédiaire entre la branche et le national interprofessionnel est une satisfaction. Cela permet de donner une assise à des organisations, dont l’UDES, qui ne peuvent prétendre à la définition de l’interprofession au regard de la nécessité de couvrir l’industrie, la construction, le commerce et les services bien qu’elles représentent des volumes de salariés supérieurs à certaines organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Néanmoins, si les critères relatifs à l’établissement de la représentativité au niveau national et multi-professionnel sont cohérents, ils pourraient entrer en contradiction avec les travaux de rapprochement des branches dans le cas d’une fusion de certaines d’entre-elles dans le champ de l’économie sociale et solidaire. En effet, la réduction potentielle du nombre de branches, notamment dans le champ de l’économie sociale et solidaire, doit conduire à revoir le critère des 15 organisations adhérentes représentatives dans au moins 10 branches professionnelles.

Enfin, pour assurer une meilleure information des organisations professionnelles d’employeurs de l’économie sociale et sociales et solidaire dans le cadre du prochain cycle de mesure de la représentativité, il est indispensable que l’UDES intègre le groupe de suivi du HCDS et qu’elle siège à ses qualités au sein du HCDS et non plus en tant que personnalité qualifiée.

II. Au niveau des Branches

A. Retour sur le processus de constitution des dossiers de candidature

1. Modalités d’informations des OP, notamment via le site internet www.representativite-patronale.travail.gouv.fr

– Aspects positifs :

- o le site était accessible et compréhensible ;

- o des contacts téléphoniques ont été pris en amont pour inviter les organisations professionnelles à créer leur compte.

– Difficultés rencontrées :

- o les informations pratiques pour compléter les dossiers ont été disponibles assez tardivement ;

- o à chaque reconnexion, il était nécessaire de rentrer les coordonnées (identifiant + mot de o une fois le dossier complété, l’envoi pouvait être complexe ;

- o il était nécessaire de se connecter au compte pour voir s’il manquait telle ou telle pièce et pour voir si la DGT avait émis des remarques.

2. Constitution du dossier – Critères de représentativité hors audience (indépendance, transparence financière, ancienneté, influence)

– Difficultés rencontrées sur le critère de la transparence financière :

o l'obligation d'avoir des comptes certifiés par le commissaire aux comptes (CAC) alors que l'organisation professionnelle n'entrait pas dans les seuils pour certifier ses comptes (moins de 230 000 euros) a pu poser problème. La DGT a laissé peu de temps à ces organisations professionnelles pour régulariser leur situation (exemple : demande en décembre 2016 pour laquelle il fallait répondre avant le 4 janvier 2017).

– Sur les critères de l'indépendance, de l'ancienneté et de l'influence :

o pas de difficultés particulières.

3. Constitution du dossier – Critère de l'audience adhérents / Critère salariés des Adhérents

– Remarques générales :

o de façon générale, les éléments demandés n'étaient pas très clairs et les démarches étaient extrêmement chronophages ;

o la multiplicité des attestations demandées pour le CAC et les délais pour communiquer ces attestations ont pu poser difficulté, notamment sur la période de vacances de fin d'année (des échanges ont néanmoins pu avoir lieu avec la DGT pour recueillir les informations nécessaires) ;

o Des décrets sont intervenus particulièrement tard dans le processus de candidature obligeant parfois les organisations qui avaient déjà quasiment terminé leur dossier à revenir dessus.

– Difficultés rencontrées dans la déclaration du nombre total de salariés des entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle :

o l'information sur les chiffres à obtenir concernant les salariés a été trop tardive ;

o le formulaire et la notice de remplissage, qui visaient les salariés disposant d'un contrat de travail au cours du mois de décembre 2014 (non au 31 décembre 2014) et qui sont déclarés dans le cadre des déclarations sociales n'indiquaient pas l'endroit exact où retrouver l'information dans les déclarations sociales.

o les données à obtenir, qui visaient la fin 2014, nécessitaient de solliciter les adhérents des organisations professionnelles sur une donnée ancienne ; par ailleurs, dans certains secteurs, la notion de titulaire d'un contrat de travail au cours du mois de décembre n'était pas utilisée ;

o pour indiquer le nombre de salariés, les organisations professionnelles de branche ont pu se baser sur du déclaratif : même s'il était demandé aux adhérents de se baser sur leur DADS, le risque d'erreur reste présent.

Exemple : une organisation professionnelle comptait indiquer les chiffres transmis par les entreprises au moment de leur adhésion, mais sans possibilité d'en vérifier l'exactitude ; ce n'est qu'avec l'aide

du CAC et l'accès de ce dernier aux déclarations sociales des entreprises, qu'elle a pu revoir ses chiffres sur le nombre total de salariés des entreprises adhérentes.

Pour la prochaine mesure de représentativité, il pourrait être pertinent de transmettre aux organisations professionnelles de branche des **indications claires et précises** sur **où trouver l'information dans les déclarations sociales des entreprises**, de façon à ce que ces dernières puissent toutes transmettre la bonne information.

Une autre solution pourrait être **d'accorder aux organisations professionnelles de branche candidates**, un accès provisoire aux données sociales des entreprises adhérentes.

Le temps de la constitution du dossier de candidature, l'organisation professionnelle pourrait ainsi avoir accès aux mêmes déclarations que celles autorisées aux CAC.

Toutefois, la DSN devrait permettre de lever certaines difficultés.

4. Modalités d'intervention du CAC et de travail avec les organisations professionnelles candidates

- les CAC ont été informés trop tardivement des modalités de contrôle (des organisations professionnelles ont dû repousser des rendez-vous pris avec leur CAC faute d'informations à leur niveau) ;
- concernant la source d'information chiffrée dont disposait le CAC, les notions d'établissement, d'unité économique, etc. doivent être précisées. Le CAC ne disposait que du SIRET qui correspond à l'établissement. Des adhérents ont parfois pu donner des chiffres qui correspondaient à leur situation d'adhérent et qui peut donc couvrir un périmètre différent de ce que le CAC a observé ;
- l'aide et l'intervention du CAC sont apparues essentielles, notamment pour la certification des comptes (parfois dans l'urgence) et l'établissement des deux attestations demandées concernant les adhérents et le nombre de salariés.

B. Retour sur le processus de dépôt des dossiers de candidature

- des échanges ont pu avoir lieu entre la DGT et les organisations professionnelles ; les services de la DGT se sont montrés réactifs et disponibles.

C. Retour sur le processus de présentation des résultats de l'audience et de la représentativité

- on peut relever un manque d'information de la DGT sur ce point ;
- une fois le dossier déposé et l'accusé de réception reçu, il n'y avait plus d'éléments de suivi ;
- les organisations professionnelles sollicitées pour apporter des éclaircissements sur leurs dossiers avaient des délais de réponse parfois très courts (il était de plus parfois nécessaire de solliciter le CAC) ;
- l'absence de communication directe sur les résultats et le mode opératoire de contestation a posé problème.

1.1.12. *Contribution de l'Union des entreprises de proximité (U2P)*

Contribution de l'U2P sur le bilan du cycle 2016/2017

1. L'élaboration du cadre légal

- Travaux préparatoires à la loi du 5 mars 2014 : la concertation et le Rapport Combrexelle.

Commentaires de l'U2P

Les travaux préparatoires à la loi du 5 mars 2014 ont été d'une grande qualité et ont permis d'aboutir à un consensus assez général autour de la mesure de la représentativité patronale.

En tout état de cause, notre Organisation considère que ces travaux et les différentes phases de concertation avec le Cabinet du Ministre du Travail ont été conduits dans la plus grande transparence et sincérité possibles.

De la même manière, les travaux menés par Monsieur Jean-Denis Combrexelle ont conduit à la production d'un rapport équilibré en proposant d'appliquer des critères de représentativité proches de ceux retenus pour les organisations syndicales : transparence financière, indépendance, ancienneté, respect des valeurs républicaines, influence.

S'agissant de l'audience, le rapport Combrexelle reprend l'idée d'une représentativité «montante fondée sur l'adhésion des entreprises» défendue dans la Position commune MEDEF-CGPME-UPA du 19 juin 2013.

- Les lois relatives à la représentativité patronale :
 - La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Commentaires de l'U2P

D'une manière générale, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a repris les propositions de la position commune du 19 juin 2013 et les dispositions du rapport Combrexelle concernant la représentativité patronale.

Les dispositions ainsi votée par le Parlement sont conformes à la concertation engagée par le gouvernement avec les partenaires sociaux et en particulier les Organisations représentatives des employeurs.

- Les compléments apportés par les lois du 17 août 2015 et du 8 août 2016

Commentaires de l'U2P

L'U2P considère que les compléments apportés par les lois du 17 août 2015 et du 8 août 2016 ont consisté à contourner la loi du 5 mars 2014 afin d'imposer définitivement la suprématie du Medef avec l'accord du Gouvernement.

Il a fallu beaucoup de vigilance et de combativité pour éviter le pire.

Quoiqu'il en soit, à l'issue de ces deux lois, le dispositif initial de mesure de la représentativité patronale a été très abîmé.

C'est d'autant plus regrettable que cela s'est fait dans des conditions assez peu « démocratiques » alors qu'une fois encore, le travail de concertation engagé entre 2013 et 2014 avait été exemplaire.

Les difficultés rencontrées par la suite doivent beaucoup à ce changement des règles du jeu et c'est très regrettable.

- Présentation du cadre réglementaire.

Commentaires de l'U2P

Pas de commentaire particulier. On peut simplement faire observer que parfois, la complexité du fonctionnement de certaines Organisations professionnelles a beaucoup retardé la définition des règles et en particulier les règles de gestion examinées dans le cadre du HCDS.

2. Une mise en œuvre de la réforme permettant d'assurer la transparence et la fiabilité du processus

a) Un processus de candidature adapté à la diversité du monde patronal

- Un processus déclaratif défini en lien étroit avec le HCDS

Commentaires de l'U2P

Force est de reconnaître que le processus déclaratif s'est adapté à la diversité du monde patronal. Peut-être trop même, ce qui a conduit d'ailleurs à considérablement complexifier le dispositif et le travail de l'administration centrale concernée.

En tout état de cause, les travaux menés au sein du HCDS et au plan technique au sein du groupe de suivi ont été satisfaisants au plan de la méthode.

Toutefois, il convient de relever que le HCDS n'émet que des avis formulés par les Organisations qui en sont membres. Au final, le Ministère du travail a le dernier mot.

- Une procédure dématérialisée et sécurisée (présentation des systèmes d'information destinés aux organisations professionnelles)

Commentaires de l'U2P

D'une manière générale, la procédure dématérialisée a correctement fonctionné en dépit de la lourdeur des opérations.

b) Des modalités d'intervention des commissaires aux comptes permettant de garantir la fiabilité de la mesure d'audience

- Elaboration de la doctrine d'intervention des commissaires aux comptes avec la Compagnie nationale des commissaires aux comptes

Commentaires de l'U2P

L'U2P se montre particulièrement sceptique sur ce point dans la mesure où il est manifeste que l'intervention des CAC s'est faite dans la confusion : tous les CAC n'avaient pas le même niveau d'information, ce qui a engendré des interprétations venues entacher la sincérité et la fiabilité des chiffres.

En outre, l'U2P s'interroge sur la réelle partialité du dispositif dans les faits.

- Présentation du système d'information destiné aux commissaires aux comptes.

Commentaires de l'U2P

Pas de commentaire particulier.

c) Les modalités d'examen des dossiers de candidature

- Présentation du processus d'examen en deux étapes : examen de la complétude des dossiers puis examen juridique du respect des critères de représentativité

Commentaires de l'U2P

D'une manière générale, le traitement des dossiers et l'appui fourni par les équipes de la DGT ont été satisfaisants dans un système à la fois inédit et très complexe.

Dans certains cas, l'examen des dossiers de candidatures au niveau des branches a pu prendre plus de temps y compris dans les réponses communiquées par les services de la DGT, forcément très sollicités.

- Etat des lieux de l'examen des dossiers lors du HCDS du 26 avril 2017

Commentaires de l'U2P

Pas de commentaire particulier.

- La poursuite des travaux pour les organisations professionnelles candidates dont les dossiers étaient incomplets le 26 avril 2017

Commentaires de l'U2P

Cette période complémentaire était nécessaire compte tenu du retard pris dans la connaissance et l'apprentissage des règles, sans oublier leur complexité.

Parfois cela a pu être excessif mais il est à parier que lors du prochain cycle, ce temps sera raccourci.

d) Présentation des résultats au Haut Conseil du dialogue social

- les résultats de l'audience patronale en HCDS du 26 avril

Commentaires de l'U2P

En dehors de la question de fond, à savoir le changement des règles pour la mesure de la représentativité patronale, la présentation des chiffres en HCDS a été tout à fait conforme puisque la DGT a présenté toutes les mesures de l'audience.

Ainsi, le tableau communiqué fait apparaître les résultats en nombre de :

- Entreprises adhérentes
- Entreprises adhérentes avec salarié,
- Salariés d'entreprise adhérente.

Or, il est parfaitement anormal que l'arrêté du 22 juin 2017 se limite au seul résultat en nombre de salariés d'entreprises adhérentes. Ce d'autant que les trois types de résultats ont des conséquences juridiques.

- La détermination des résultats définitifs de la représentativité patronale en lien étroit avec le HCDS.

Commentaires de l'U2P

D'une manière générale, cette procédure est assez contestable. Dans de nombreux cas, elle a donné lieu à des attitudes franchement hostiles de la part d'Organisations qui voyaient mal l'arrivée de nouveaux entrants.

Dans d'autres cas, sont apparus de nouveaux dossiers dont la représentativité avait été écartée le 26 avril.

Enfin malgré un certain nombre d'arguments objectifs, la DGT n'a souvent pas tenue compte de la position majoritaire des Organisations membres du HCDS.

Cette procédure doit être revue lors du second cycle.

3. Propositions d'évolutions pour le prochain cycle

a) Pistes d'amélioration du processus

- Le processus déclaratif et le système d'information

Commentaires de l'U2P

Globalement, le processus a fonctionné. Mais il sera bien entendu nécessaire d'apporter des ajustements pour faciliter encore la procédure lors du prochain cycle : il sera très utile d'organiser des ateliers de travail, notamment au niveau des candidatures des organisations professionnelles de branche.

En effet, le processus de dépôt des dossiers de candidature est relativement long et fastidieux. Il peut aussi être à l'origine de nombreuses erreurs. Cette procédure mobilise d'importants moyens au plan humain.

Le processus déclaratif pour le niveau interprofessionnel (OPNI) pourrait être simplifié puisque les OP de branches candidates indiquent à quelle organisation interprofessionnelle elles adhèrent.

Le système informatique devrait permettre que les déclarations des OP de branche soient automatiquement remontées dans la ou les OP interprofessionnelles concernées.

Ainsi, la DGT dispose de tous les éléments concernant les entreprises adhérentes et les salariés des entreprises adhérentes des OP candidates.

Afin d'éviter les erreurs, le formulaire F1NI pourrait être pré rempli par exemple.

- La fiche de synthèse du commissaire aux comptes

Commentaires de l'U2P

Les CAC ne semblaient pas tous disposer des mêmes instructions. De ce fait, les interprétations, des dispositions réglementaires et plus largement de leurs missions, ont varié d'un CAC à l'autre, avec des conséquences parfois très importantes pour les organisations.

Un cadrage plus précis de leur mission sera nécessaire pour éviter de nouveaux errements.

En particulier, la fiche de synthèse devra être plus explicite, notamment sur les points 9 et 10 relatifs aux écarts concernant le nombre de salariés des entreprises adhérentes.

- La spécificité de la multi-adhésion et les modalités pouvant être envisagées pour circonscrire ses effets pour la mesure de l'audience

Commentaires de l'U2P

Il est très clair que ces cas de multi-adhésions posent problème puisque certaines entreprises sont comptabilisées plusieurs fois pour une même organisation professionnelle de branche ou interprofessionnelle. A titre d'exemple, une même entreprise peut adhérer à une ou plusieurs organisations professionnelles et à une structure territoriale d'une organisation interprofessionnelle.

Dans la procédure actuelle, la DGT ne peut pas constater ces anomalies puisqu'elle ne dispose pour effectuer ses vérifications que des attestations des Commissaires aux comptes.

Cette possibilité d'avoir des entreprises comptées plusieurs fois n'a qu'un effet marginal sur le nombre d'entreprises déclarées, par contre plus l'entreprise a une taille importante plus le nombre de salariés est gonflé de manière artificielle.

Cette situation est totalement contraire à la réforme de la représentativité patronale résultant de la loi du 5 mars 2014.

Le rapport sur la réforme de la représentativité patronale présenté par Jean-Denis COMBEXELLE en octobre 2013 précise d'ailleurs que « la multi-adhésions pose des problèmes spécifiques lorsque l'on envisage de fonder la mesure d'audience sur la prise en compte des adhésions puisqu'il s'agit de déterminer avec précision qui adhère à quelle organisation ».

Ces anomalies résultant des multi-adhésions ont été aggravées par la loi du 8 août 2016 qui donne un poids particulièrement important au critère du nombre de salariés.

Si rien n'est fait pour faire évoluer la législation et la réglementation sur ce sujet, cette dérive risque de s'accroître lors de la prochaine mesure de l'audience de 2021.

Bilan du Cycle 2013-2016 : contribution UNAPL

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a bouleversé les règles relatives à la représentativité syndicale.

Les cinq grandes centrales syndicales bénéficiaient d'une représentativité de plein droit et cette loi lui a substitué un système de représentativité à prouver, à partir de nombreux critères, dont celui de l'audience électorale.

L'article 16 de la loi du 20 août 2008 prévoyait la remise d'un rapport par le Gouvernement au Parlement, sur ces nouvelles règles de la représentativité syndicale. Cet article prévoyait également que le Haut Conseil du Dialogue Social soumettait au ministre du Travail les enseignements à tirer de ce rapport.

Les évolutions législatives importantes, issues des lois n° 2014-288 du 5 mars 2014, n° 2015-994 du 17 août 2015 et n°2016-1088 du 8 août 2016 ont impacté le cycle 2013-2016. Elles ont surtout posé les règles de la représentativité patronale.

Par conséquent, il paraît important, dans le cadre des travaux du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS), de faire un point, notamment, sur la représentativité patronale et sur les commissions paritaires régionales interprofessionnelles. Vous trouverez ci-dessous la contribution de l'UNAPL, reprenant les principaux points du canevas proposé par la direction générale du travail.

Contribution de l'UNAPL sur la représentativité patronale :

1. L'élaboration du cadre légal

- Travaux préparatoires à la loi du 5 mars 2014

Le secteur des professions libérales compte plus de 850 000 professionnels libéraux et 1,8 millions de salariés, soit plus de 2,6 millions d'actifs. Les entreprises libérales réalisent plus de 180 milliards d'euros de chiffre d'affaires et emploient près de 10 % des salariés en France. À ce titre, les professions libérales représentent un enjeu économique et social majeur.

Avant la loi du 5 mars 2014, ce secteur faisait partie du « hors champ ». Le rapport Combrexelle sur la réforme de la représentativité patronale, remis au ministre du Travail en octobre 2013, a mis en lumière les difficultés liées au sort des organisations relevant du « hors champ », présentes au niveau national, sans pour autant être des organisations interprofessionnelles.

La solution qui avait été préconisée par ce rapport, avait été de créer des règles spécifiques pour les organisations patronales du « hors-champ », qualifiées désormais de multi-professionnelles, sans pour autant leur conférer un statut, ce qu'avait pourtant demandé l'UNAPL dans le cadre des premières consultations sur le sujet.

- Les lois relatives à la représentativité patronale :

La solution préconisée dans le rapport Combrexelle a donc été transposée dans la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, reconnaissant ainsi, pour l'UNAPL, une représentativité au niveau national et multiprofessionnel.

Elle instaure également des règles de représentativité pour les organisations professionnelles d'employeurs (OPE) candidates dans des branches professionnelles ou au niveau national et interprofessionnel.

Ces règles ont été complétées/modifiées par deux lois, celles du 17 août 2015 et du 8 août 2016.

L'élaboration de ces différentes règles appelle, pour l'UNAPL, plusieurs remarques importantes :

1) La représentativité multi-professionnelle ne s'est pas avérée réellement satisfaisante. Si elle a permis de mettre un terme à la problématique du « hors champ », elle ne nous a pas pour autant conféré un statut et un pouvoir décisionnel, par exemple, dans le cadre des négociations nationales interprofessionnelles.

2) Il était essentiel pour notre organisation que l'audience patronale soit mesurée en fonction du nombre d'entreprises volontairement adhérente, ce que ne prévoyaient pas expressément les premières dispositions légales sur la représentativité patronale. A défaut, une place importante aurait été laissée aux ordres professionnels dans le dialogue social.

3) la loi du 5 mars 2014 prévoyait d'évaluer l'audience des organisations professionnelles d'employeurs en fonction du nombre d'entreprises adhérentes. La loi du 8 août 2016 a totalement modifié cette règle, en instituant une audience basée également sur le nombre de salariés des entreprises adhérentes, afin, si l'on se fie à l'exposé des motifs, « d'atteindre un meilleur équilibre entre le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre de salariés couverts dans la mesure de l'audience de chaque organisation ». Nous rappellerons néanmoins que le Conseil constitutionnel, dans sa décision n° 2015-519 QPC du 03 février 2016, a notamment indiqué « qu'en prévoyant que l'audience de ces organisations se mesure en fonction du nombre des entreprises adhérentes, le législateur a entendu assurer un égal accès à la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs, quel que soit le nombre des salariés employés par les entreprises adhérentes ou leur chiffre d'affaires. »

- Précision du cadre réglementaire :

Le décret n° 2015-654 du 10 juin 2015 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale et le décret n° 2016-1419 du 20 octobre 2016 modifiant les dispositions relatives à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale ont apporté d'importantes précisions concernant la mesure de l'audience patronale.

Ainsi, plusieurs exemples peuvent être cités :

- pour la première mesure de l'audience, le nombre d'entreprises adhérentes était apprécié à la date du 31 décembre 2015. En revanche, les effectifs salariés déclarés par les organisations professionnelles étaient les salariés titulaires d'un contrat de travail au cours du mois de décembre 2014 et figurant sur les déclarations sociales des entreprises.

- Une autre précision importante a été apportée par les décrets, sur la comptabilisation des entreprises. Sont considérées comme adhérentes, les entreprises, qu'elles emploient ou non du personnel salarié, dès lors qu'elles versent une cotisation.
- Pour les professions libérales définies à l'article 29 de la loi « Warsmann » n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, dans le cas d'une association entre des professionnels, chaque associé qui participe à l'exercice de l'activité libérale et qui adhère à une organisation professionnelle d'employeurs est pris en compte comme une entreprise adhérente.
- Enfin, l'article R.2151-1 du Code du travail apporte une précision importante quant aux conséquences du regroupement d'organisations professionnelles d'employeurs préexistantes.

2. Mise en œuvre de la réforme

a) Sur le processus de candidature

- un processus déclaratif défini en lien étroit avec le HCDS

Que ce soit en groupe de suivi du HCDS ou en HCDS, la naissance, l'évolution du processus de candidature ont été présentés en lien étroit avec les partenaires sociaux, et plus particulièrement avec les organisations professionnelles d'employeurs siégeant dans ces instances. Ces réunions ont, globalement, permis de suivre l'évolution d'un processus naissant, et de ce fait perfectible, pour que nous puissions faire suivre l'information à nos organisations adhérentes.

- Une procédure dématérialisée et sécurisée

La dématérialisation n'a pas semblé poser de difficultés majeures à nos organisations. De même, le portail d'information de la représentativité patronale était plutôt bien fait, bien structuré.

b) Sur les modalités d'intervention des commissaires aux comptes

Le législateur a prévu de faire intervenir des commissaires aux comptes (CAC) pour attester objectivement du nombre d'entreprises adhérentes et du nombre de salariés des organisations professionnelles.

L'appui du CAC dans cette démarche n'appelle pas de commentaire spécifique de notre part.

En revanche, la première mesure de l'audience a permis de mettre en lumière plusieurs difficultés. Ainsi, les CAC ne semblaient pas tous disposer du même niveau d'information. De ce fait, les interprétations, des dispositions règlementaires et plus largement de leurs missions, ont varié d'un CAC à l'autre, avec des conséquences parfois très importantes pour les organisations candidates.

Dans certains cas, le nombre de salariés comptabilisés pour certaines organisations candidates est nettement en dessous de la réalité, et le chiffre retenu finalement paraît parfois même peu vraisemblable.

c) Les modalités d'examen des dossiers de candidature

Ce point n'appelle pas de commentaires spécifiques de notre part. Que ce soit en groupe de suivi du HCDS et en HCDS, nous avons été relativement bien tenus informés des éventuelles difficultés

rencontrées et des dossiers qui pouvaient poser problèmes. Des entretiens réguliers avec les services de la DGT ont permis d'obtenir parfois plus de détails et d'informations.

d) Présentation des résultats au Haut Conseil du Dialogue Social

Le processus de présentation des résultats globaux lors de la réunion du HCDS du 26 avril 2017 n'appelle pas de commentaire particulier. Il en va de même quand à la détermination des résultats définitifs de la représentativité patronale en lien étroit avec le HCDS.

3. Propositions d'évolutions pour le prochain cycle

a) Pistes d'amélioration du processus

Remarques d'ordre général

D'une façon générale, les équipes de la Direction générale du travail se sont montrées disponibles, notamment lors du dépôt des candidatures.

Plusieurs remarques peuvent néanmoins être formulées :

- Une difficulté de compréhension du dispositif finalisé par certaines organisations candidates a pu être constatée, en raison des changements impulsés par le législateur,
- La différence de dates pour la prise en compte des entreprises adhérentes et du nombre de salariés déclarés n'a pas été sans poser quelques complications à nos organisations adhérentes, et nombreuses sont celles qui se sont interrogées, sur l'intérêt de cette dissociation,
- Dans certains cas, des difficultés d'ordre technique ont été constatées, lors du dépôt des dossiers sur le site internet, qui ont souvent nécessité l'intervention des équipes de la direction générale du travail.

Enfin, il conviendrait de mettre en place davantage de groupes de travail à vocation technique, en complément des travaux du groupe de suivi du HCDS.

Sur l'intervention du commissaire aux comptes :

La fiche synthèse appelle peu de commentaires de notre part, les principales difficultés étant liées aux points 9 et 10 du document, liés à l'attestation du nombre de salariés employés. Celles-ci ont été soulevées à plusieurs reprises lors d'ateliers dédiés à la représentativité patronale.

En revanche :

- il nous paraît nécessaire d'assurer un cadrage plus précis de la mission des commissaires aux comptes pour la prochaine mesure de l'audience patronale. Le ministère chargé du travail a permis la consultation des données sociales des entreprises par les CAC, afin de pouvoir contrôler les déclarations des organisations professionnelles candidates. Grâce au SIREN des entreprises adhérentes, le CAC pouvait identifier le nombre de salariés et la convention collective dont ils relèvent. Néanmoins, il a semblé que le nombre de consultations journalières était limité, ce qui a pu ralentir les travaux du CAC.

De même, toutes les entreprises ne semblaient pas non plus répertoriées. Une amélioration de l'accès à cette base par les CAC et des données y figurant nous semble importante.

Propos complémentaires :

Comme évoqué au début du document, la loi du 8 août 2016 a modifié les modalités de calcul de l'audience patronale. L'audience permettant d'établir la représentativité se mesure en fonction du nombre d'entreprises et du nombre de salariés. Cette modification n'a pas été sans conséquence. A titre d'exemple, certains mandats sont répartis en fonction de la mesure de l'audience, avec une pondération à hauteur de 70% du nombre des salariés des entreprises adhérentes, et à hauteur de 30% du nombre des entreprises adhérentes.

L'adoption de cette règle a eu pour effet de marginaliser les organisations professionnelles comptabilisant des entreprises avec peu de salariés.

Il nous paraît essentiel de revoir ces critères de représentativité pour mieux équilibrer la part du nombre d'entreprises adhérentes qui doit être le principal critère et le nombre de salariés qu'elles emploient qui ne doit être qu'un critère complémentaire.

Par ailleurs, le droit d'opposition de 50 % prévu à l'article L.2261-19 du Code du travail, confère un avantage certain aux organisations fédérant des grandes entreprises avec des effectifs salariés importants.

Il convient donc d'assurer un meilleur équilibre entre les organisations professionnelles, notamment celles fédérant des entreprises de petite taille. Parmi les pistes déjà évoquées, les règles du droit d'opposition pourraient être modifiées. A titre d'exemple, pourraient s'opposer à un accord soit là où les organisations représentant 50 % des salariés et au moins 20 % des entreprises adhérentes, soit là où les organisations représentant 50 % des entreprises adhérentes et au moins 20 % des salariés.

Contribution de l'UNAPL sur les commissions paritaires régionales interprofessionnelles

Les cinq confédérations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et l'UNAPL ont négocié et signé, le 28 septembre 2012, un Accord national interprofessionnel pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofession des professions libérales.

Cet accord a été modifié par avenant du 31 janvier 2017, tirant notamment les conséquences de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 créant les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

L'objectif de ces textes est de développer le dialogue social tant au niveau national que territorial dans les professions libérales, en mettant en place des commissions paritaires régionales des professions libérales (CPR-PL).

Lors des travaux du HCDS dédiés au périmètre des futures commissions paritaires régionales interprofessionnelles, il était convenu qu'un certain nombre de branches professionnelles soient exclues du périmètre professionnel et géographique des CPRI. La circulaire n° DGT/RT2/2017/191 du 1er juin 2017 liste ainsi les branches des professions libérales ne relevant pas du périmètre des CPRI.

Celles-ci ont été mises en place dès le 1er juillet 2017. Ce n'est pas le cas des CPR-PL, faute d'extension, pour l'instant, de l'accord du 28 septembre 2012 et de son avenant du 31 janvier 2017.

2 La mesure de l'audience pour la représentativité syndicale

2.1. Le système MARS

2.1.1. *Les évolutions du cadre légal au cours du cycle 2013-2016*

A la suite du bilan réalisé par le Haut Conseil du dialogue social en décembre 2013, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a apporté plusieurs compléments à la réforme de 2008 en ce qui concerne :

- la sécurisation du processus électoral dans les entreprises, s'agissant de :
 - la fixation d'un délai minimal pour l'invitation à la négociation du protocole préélectoral ;
 - la sécurisation des mandats en cours et les mandats du processus électoral ;
 - l'harmonisation et la clarification des règles de validité du protocole d'accord préélectoral ;
 - la clarification de la date de fin de mandat de délégué syndical ;
 - l'assouplissement de l'exigence d'avoir recueilli 10% pour être désigné délégué syndical ;
 - la déconnexion du périmètre de désignation du délégué syndical du périmètre de la représentativité ;
- le renforcement de la légitimité des organisations syndicales :
 - le législateur a renforcé la connaissance par le salarié de l'affiliation de l'organisation syndicale sur laquelle il décide de porter son vote. Concrètement, l'article L. 2122-3-1 du code du travail prévoit que lors du dépôt d'une liste de candidature à une élection professionnelle, le syndicat doit indiquer le nom de l'organisation syndicale à laquelle il est affilié afin que cette dernière puisse bénéficier des suffrages recueillis à l'issue de ce scrutin ;
 - les conditions de désignation du représentant syndical au comité d'entreprise qui existaient avant la loi du 20 août 2008 ont été rétablies ;
 - le critère de transparence financière pour la recevabilité des candidatures au scrutin TPE a été ajouté (cf. partie du bilan relative au scrutin TPE).

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a par ailleurs instauré en cas d'élections des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise l'obligation pour l'employeur de transmettre, dans les meilleurs délais, aux organisations syndicales qui ont présenté des listes de candidats et à celles qui ont participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral, une copie des PV des élections professionnelles lorsqu'elles ont eu lieu (articles L. 2314-24 et L. 2324-22).

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a également apporté plusieurs évolutions substantielles concernant les institutions représentatives du personnel qui ont été intégrées dans le cadre du cycle 2013-2016 pour la mesure de l'audience syndicale :

- l'institution des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), qui représentent les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés. Le collège syndical est exclusivement fondé sur les résultats du scrutin TPE visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés ;
- la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions représentatives du personnel avec l'obligation, dans le cadre des élections professionnelles, de présenter des listes qui reflètent la proportion des femmes et des hommes dans chaque collège ;
- la création d'instances représentatives du personnel adaptées à la diversité des entreprises, avec :

- le relèvement du seuil à 300 salariés pour la mise en place de la délégation unique du personnel (DUP) ;
- la faculté de regrouper les institutions représentatives du personnel par accord majoritaire dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Ces évolutions légales ont été intégrées, de manière concertée avec les membres du HCDS, dans les outils et les processus mis en place pour le recueil des procès-verbaux en vue de la mesure de l'audience syndicale.

2.1.2. Les travaux du Haut Conseil du dialogue social en application du bilan de la loi du 20 août 2008 et des évolutions légales

Les évolutions apportées par le HCDS au processus MARS ont eu pour objectif de renforcer la fiabilité de la mesure de l'audience en :

- approfondissant le périmètre de la mesure de l'audience syndicale s'agissant du nombre de procès-verbaux et de suffrages valablement exprimés pris en compte ;
- poursuivant la mise en œuvre des règles de conformité établies lors du cycle électoral 2009-2012 afin d'améliorer encore les garanties quant à la qualité des données.

Cet objectif de fiabilité a été poursuivi en appliquant une méthode de travail dominée par la transparence du processus de recueil et d'agrégation des résultats. Cette exigence de transparence repose sur :

- l'accès du public, via un site internet consacré aux élections professionnelles, à l'ensemble des procès-verbaux ;
- l'association étroite du HCDS afin d'échanger et de répondre aux exigences légitimes des partenaires sociaux.

2.1.2.1. Les travaux réalisés pour l'amélioration de la qualité et l'augmentation de la quantité des procès-verbaux des élections professionnelles

- *Le recueil des PV mené en lien étroit avec les organisations syndicales*
 - *Présentation du processus d'examen des « PV présentant des difficultés particulières »*

Le bilan réalisé fin 2013 relatif à l'application la loi du 20 août 2008 prévoyait que : « Une réflexion pourrait donc s'engager dans le cadre des travaux du Haut Conseil sur la possibilité de mise en place, sur la base notamment des informations contenues dans la partie réservée du site « élections professionnelles » et en parallèle au dispositif de signalement d'anomalie sur un procès-verbal prévu sur ce site, d'un système d'alerte permettant aux partenaires sociaux de signaler des situations particulières et à proposer qu'elles soient abordées en Haut Conseil. »

Dans cette perspective, le ministère du travail a proposé dès le deuxième semestre 2014 la mise en place d'une procédure de signalement des procès-verbaux des élections professionnelles en anomalie et pour lesquels la procédure de mise en conformité par le centre de traitement des élections professionnelles (CTEP) ne parvenait pas à aboutir (pour défaut de réponse de la part des entreprises et des membres du bureau de vote).

Il a été convenu avec les membres du HCDS que ces procès-verbaux seraient examinés dans le cadre du groupe de suivi, dont la fréquence de réunion est plus élevée que celle du HCDS.

Le périmètre des procès-verbaux soumis à l'examen du groupe de suivi du HCDS est le suivant : il s'agit de PV 1^{er} tour titulaires CE, DUP à défaut DP présentant une incohérence ayant provoqué un courrier à l'entreprise parmi des entreprises ou établissements dont le nombre total d'inscrits est supérieur à 400.

Le groupe de suivi dans sa séance du 22 octobre 2014 a validé le mode opératoire suivant :

- 1^{ère} phase : Traitement par le CTEP
Dès identification des irrégularités, le CTEP envoie à l'entreprise un courrier de demande de régularisation du PV (C1). A défaut de réponse de l'entreprise, le CTEP lui adresse un premier courrier de relance (R1) puis, en cas de non réponse, un deuxième courrier (R2) un mois après.
En l'absence de réponse au CTEP, il est proposé qu'une 2^{ème} phase s'ouvre.
- 2^{ème} phase : Remontée de l'information aux membres du groupe de suivi via la DGT
Les procès-verbaux en anomalie et les copies des courriers de demande de régularisation sont adressés à la DGT par le CTEP. Lors des groupes de suivi mensuels, les partenaires sociaux sont informés y compris dans leur espace privé, des cas non réglés par le CTEP, par la mise à disposition d'un fichier mensuel actualisé.
- 3^{ème} phase : Intervention des partenaires sociaux en appui du CTEP
Les organisations syndicales membres du Groupe de suivi relaient l'information auprès des fédérations concernées par les résultats des élections faisant l'objet du procès-verbal irrégulier.
Les fédérations alertent leurs élus ou prennent contact avec l'entreprise concernée pour leur demander de régulariser le PV ou d'apporter au CTEP les informations manquantes.
Si l'entreprise régularise le PV, et l'envoie au CTEP, celui-ci informe la DGT, qui relaie l'information auprès du groupe de suivi. Les confédérations relaient l'information à leur fédération.
Si l'entreprise adresse les informations manquantes à la fédération, celle-ci la fait remonter à sa confédération d'affiliation qui la communique au groupe de suivi. Ces informations sont ensuite communiquées par la DGT au CTEP.
- 4^{ème} phase : Examen final avec les partenaires sociaux
Si l'entreprise n'a pas régularisé son PV dans un délai de 3 mois malgré les relances successives, son cas est abordé une nouvelle fois en Groupe de suivi pour les anomalies de niveau 1 (information sensible pour la mesure d'audience nécessitant un retour courrier avec visa des membres du bureau de vote ou à défaut des organisations syndicales candidates à l'élection) et de niveau 2 (information importante ne nécessitant pas toutefois de signature des organisations syndicales).

De fin 2014 à septembre 2016, le groupe de suivi a été informé mensuellement de la liste des procès-verbaux dont la procédure de mise en conformité ne faisait pas l'objet de réponses. Dans de nombreux cas, cette procédure a permis aux organisations syndicales de prendre l'attache des

syndicats concernés par ces élections afin de sensibiliser sur la nécessité d'apporter les précisions demandées par le ministère chargé du travail. Elle a permis de faciliter le traitement des cas les plus complexes de manière anticipée. Ainsi, 54 procès-verbaux représentant 1.405 inscrits ont pu être réglés et pris en compte pour le calcul de l'audience.

- *L'accès réservé, complémentaire à l'espace privé pour mieux consulter les données du PV*

L'objectif de transparence dans la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale se traduit depuis 2010 par la consultation de l'ensemble des procès-verbaux d'élections pris en compte dans la mesure d'audience ou en cours de traitement avec un accès dédié aux membres du Haut Conseil leur permettant de suivre précisément le processus de collecte et de traitement. Cet accès a été mis à disposition des membres du HCDS.

Cet espace privé, réservé aux partenaires sociaux, leur donne la possibilité de suivre l'activité de collecte et de traitement des procès-verbaux en mettant à leur disposition des fichiers contenant des données mises à jour tous les mois. Après s'être authentifiés sur la partie du site qui leur est dédiée, les partenaires sociaux ont accès aux tableaux de bord actualisés tout au long du cycle (comportant notamment le nombre d'entreprises ayant envoyé des procès-verbaux, le nombre d'inscrits correspondants, etc.), à la liste des procès-verbaux en cours de traitement (ainsi que les codes des anomalies constatées sur les procès-verbaux) et au référentiel des organisations syndicales (rattachement des syndicats aux confédérations).

Au cours du cycle 2013-2016, il est néanmoins apparu nécessaire de créer un nouvel « espace réservé », à la suite des actions de consultation massive et automatisée de PV observées au printemps et à l'été 2015 depuis la rubrique « Consulter un procès-verbal » du site [elections-professionnelles](#).

Entre début avril et fin septembre 2015, environ 57 800 PV ont été consultés au-dessus de la moyenne des 500 par jour, soit 17% des PV disponibles sur le site [elections-professionnelles](#) (330 207 au 1^{er} octobre 2015).

Des premières mesures avaient été prises sur la partie « Consulter un procès-verbal » du site [elections-professionnelles](#) avec notamment l'abaissement du seuil de 150 à 25 PV par IP sur 24h. Le ministère a décidé en septembre 2015 que les IP étrangères à l'origine de ces mouvements de consultation massive ne seraient plus en mesure d'accéder à la rubrique correspondante. En complément, après l'implémentation de la solution reCaptcha de Google mise en production sur le site Internet en septembre 2015, le nombre de PV consultés a alors très fortement diminué, pour revenir à des niveaux de consultation habituels (environ 500 par jour).

Depuis la mise en place de ces mesures, aucun mouvement suspect n'a depuis lors été observé : les modalités de sécurité ont permis de limiter les tentatives de consultation massives et automatisées, les consultations inhabituelles ont été repérées et stoppées ; ces mesures étaient provisoires et selon les propositions faites en groupe de suivi du HCDS, le seuil de consultation des PV a été relevé en septembre 2015 de 25 à 50 PV par IP par 24 heures glissantes.

Afin de répondre aux besoins exprimés par les organisations syndicales, il a été mis à disposition des partenaires sociaux un espace « réservé » différencié de celui des membres du HCDS (espace dit

« privé ») sur le portail [elections-professionnelles](#). Cet espace a été déployé en décembre 2015 : depuis cette date, chaque organisation syndicale dispose de 10 comptes « accès réservé » lui permettant de consulter des PV avec un seuil de 150 PV quotidien par compte, sans être soumis aux restrictions de la partie grand public du site [elections-professionnelles](#). Les informations relatives à l'espace réservé des membres du HCDS dit « accès privé » (notamment les tableaux de bord) ne sont pas consultables.

- *La refonte des procès-verbaux des élections professionnelles*

- *Les évolutions apportées aux Cerfa*

Ces évolutions engagées en 2014 s'inscrivent dans le cadre des chantiers d'optimisation qualitative et quantitative proposés dans le cadre du bilan de l'application de la loi de 2008 et de 2010, en proposant notamment une refonte des formulaires et de leurs notices explicatives.

L'objectif était essentiellement :

- d'améliorer la lisibilité des imprimés et de faciliter dans la mesure du possible l'établissement du PV en clarifiant les rubriques ;
- de sécuriser l'enregistrement des suffrages dans le système de traitement en limitant au maximum les sources éventuelles d'annulation des résultats. Les imprimés ont intégré en particulier les nouvelles dispositions légales (dispositions relatives à la déclaration de l'affiliation issues de la loi du 5 mars 2014) et la jurisprudence de la Cour de Cassation.

L'article L. 2122-3-1 précité du code du travail, qui s'est appliqué aux élections organisées à compter du 1^{er} janvier 2015, prévoyait donc une première évolution majeure : « *Lors du dépôt de la liste, le syndicat indique, le cas échéant, son affiliation à une organisation syndicale. A défaut d'indication, l'organisation syndicale ne recueille pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience prévue au 5° de l'article L. 2121-1.* »

La mise en œuvre de cette disposition s'est traduite par l'insertion dans les formulaires de PV des élections, d'une colonne (2b) destinée à préciser, pour le premier tour de scrutin, et pour chacun des syndicats ou listes communes se présentant (syndicat ou liste figurant en colonne 2a), le nom éventuel de l'organisation syndicale d'affiliation telle qu'elle figure sur les listes de candidature déposées pour l'élection.

Les autres évolutions majeures de la version 2015 portent sur les éléments suivants :

- la mention des horaires d'ouverture et de clôture du scrutin. Cette mention est essentielle pour la validité des PV. L'obligation pour le bureau de vote d'inscrire les horaires du scrutin lors de l'établissement du PV d'élections a été rappelée par la Cour de Cassation dans un arrêt du 16 octobre 2013 (Cass. Soc 16 octobre 2013 n° 12-21680, publié au Bulletin). Dans cette décision, la Cour se fondait sur les dispositions de l'article R. 57 du code électoral qui prévoyait : « *Le président du bureau de vote constate publiquement et mentionne au procès-verbal l'heure d'ouverture et l'heure de clôture du scrutin.* ».

La Cour de Cassation a estimé que l'absence de mention des horaires du scrutin était contraire aux principes généraux du droit électoral qui permettent d'assurer le secret et la

sincérité du vote des électeurs ; à ce titre, elle a estimé qu'aucune régularisation des PV ne peut être effectuée a posteriori.

- la signature de chacun des membres du bureau de vote au 1^{er} tour et au 2^{ème} tour est obligatoire. Il s'agit de tenir compte des principes généraux du droit électoral qui s'appliquent dans le silence du code du travail. L'obligation de signature des PV résulte de l'article R. 67 du code électoral qui précise (extrait) : « *Immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal des opérations électorales est rédigé par le secrétaire dans la salle de vote, en présence des électeurs.* »

En fin d'année 2015, la part des CERFA transmis au CTEP sur ce nouveau périmètre avoisinait les 90%.

Par ailleurs, afin d'améliorer l'efficacité et la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (articles 13 et 14) a permis la mise en place de deux nouvelles instances de représentation du personnel dans les entreprises :

- une DUP élargie au CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés, dont la mise en place était calée sur les élections CE (articles L 2326-1 et suivants du code du travail) ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la création par voie conventionnelle d'une instance regroupée couvrant les trois instances de représentation du personnel existantes (DP, CE, CHSCT) ou seulement deux d'entre elles au choix. Les modalités d'élection de ces représentants du personnel variaient suivant le périmètre de l'instance.

En conséquence, les décrets d'application de la loi ont conduit le ministère à revoir les formulaires de procès-verbal d'élections professionnelles. Il a été proposé aux membres du groupe de suivi du HCDS dans sa séance du 30 mars 2016 de compléter les formulaires de PV pour les élections DP et CE et de modifier le formulaire de PV d'élections pour la DUP :

- remplacer l'imprimé DUP 2 collèges par un imprimé DUP 3 collèges ;
- proposer des cases à cocher en haut des formulaires CE et DP de manière à ce que :
 - o l'imprimé DP puisse être utilisé pour l'élection DP et pour l'élection de l'instance regroupée DP-CHSCT ;
 - o l'imprimé CE puisse être utilisé pour l'élection CE et pour l'élection de l'instance regroupée CE-CHSCT-DP ou CE-CHSCT ou encore CE-DP.
- compléter les notices d'accompagnement des formulaires afin d'explicitier les modalités d'utilisation et de remplissage des PV en cas de regroupement des IRP par accord.

Afin de permettre la mise en œuvre de l'obligation de transmission des procès-verbaux aux organisations syndicales prévue par la loi du 6 août 2015, il a parallèlement été proposé de compléter les imprimés de PV en mentionnant cette nouvelle obligation en marge des CERFA.

Ces nouveaux formulaires ont été déployés sur le site elections-professionnelles et sur service-public en juin 2016.

En outre, de nouvelles versions des Cerfa ont été établies dans le cadre de la mise en œuvre des comités sociaux et économiques (CSE) issus de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2014 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales (cf infra).

- *La mise en place du PV de « carence totale ».*

Le bilan de décembre 2013 relatif à l'application des dispositions de la loi du 20 août 2008 et les enseignements à tirer par le HCDS ont souligné la nécessité de mieux identifier les cas de carence et d'améliorer encore la qualité des PV.

Les dispositions législatives modifiées par l'ordonnance de simplification du 26 juin 2014 sur les carences précisent que:

- ces procès-verbaux sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information ;
- ces procès-verbaux sont transmis dans les quinze jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette transmission, à l'inspecteur du travail ;
- l'inspecteur du travail envoie ou communique une copie de ces PV aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Le code du travail a par ailleurs prévu qu'un exemplaire de ces PV est transmis par l'employeur ou son représentant au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les quinze jours suivant la tenue de ces élections, suivant un formulaire homologué. Cette transmission peut être effectuée sur support électronique selon une procédure sécurisée (art D. 2122-7).

Conformément aux articles L. 2314-5 et L. 2324-8 du code du travail, un nouvel imprimé a été proposé dès janvier 2015. Il doit être établi par l'employeur lorsque l'institution (délégués du personnel, délégation unique du personnel ou comité d'entreprise) n'a pas pu être mise en place ou renouvelée suite à une carence totale de candidatures dans tous les collèges.

Ce CERFA de carence totale a intégré les nouvelles dispositions du code du travail qui organisent l'invitation des organisations syndicales à participer à la négociation du protocole d'accord préélectoral et à présenter des candidatures (compléments apportés aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail par la loi du 5 mars 2014 modifiée par l'ordonnance du 26 juin 2014).

Concomitamment à la mise en œuvre de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au Dialogue social et Emploi, le formulaire de carence totale a été complété en 2016 par une mention invitant l'employeur à préciser, en cas d'instance regroupée, sur quel regroupement porte la carence (CE/DP, CE/CHSCT, CE/DP/CHSCT, DP/CHSCT).

Un fichier regroupant tous les PV ayant fait l'objet d'une carence totale est mis à disposition des partenaires sociaux dans l'espace privé du site [elections-professionnelles](http://elections-professionnelles.travail.gouv.fr), depuis janvier 2015.

- *La refonte du portail [elections-professionnelles](http://elections-professionnelles.travail.gouv.fr)*

- *L'amélioration de l'accès à l'information*

La mise en place à partir du mois de juin 2010 d'un site Internet grand public dédié (www.electionsprofessionnelles.travail.gouv.fr) a permis la consultation des données de l'ensemble des procès-verbaux d'élections pris en compte dans la mesure d'audience ou en cours de

traitement . Toutefois, il ressort du bilan effectué en 2013 qu'il apparaissait nécessaire d'améliorer l'accès à l'information sur ce site.

Une refonte complète du site internet des élections professionnelles a donc été décidée en 2014 et déployée en juin 2016. Plusieurs ateliers se sont tenus avec les membres du groupe de suivi du HCDS en 2014 et 2015, tant sur les aspects de conception générale du nouveau site internet que sur l'ergonomie du site. Un panel d'entreprises a permis de tester les maquettes du nouveau site, en juin 2015.

Les rubriques existantes ont été entièrement revues et mises à jour (notamment la partie éditoriale du site pour aider à organiser les élections), la foire aux questions a été enrichie, la liste des IDCC est mise à jour de façon mensuelle. Une partie d'actualité juridique pratique constituée de courts articles permet de focaliser sur des points d'organisation ou de préparation des élections, en fonction des remontées terrain. Des outils favorisant l'interactivité du site ont été implémentés (les simulateurs).

Enfin un dépliant a été conçu pour promouvoir le nouveau site, intitulé « Elections professionnelles dans les entreprises d'au moins 11 salariés – le site des élections professionnelles et de la représentativité syndicale ». 1000 exemplaires et une version pdf en ont été tirés et distribués aux partenaires sociaux, afin qu'ils en fassent la promotion auprès de leur réseau.

Entre juin et décembre 2016, plus d'un million de pages ont été vues sur la partie « Organiser mes élections ». Sur la partie « Consulter un PV », on note une hausse de l'ordre de 80% de l'accès aux données du PV entre 2014 et 2015, probablement due à la mise en ligne du cycle 2013-2016 ; cette tendance s'est trouvée accrue en 2016 puisque 2 millions de pages ont été vues, notamment à partir de la mise en ligne de la nouvelle version du site en juin 2016. Toutefois, il convient de préciser que cette nouvelle rubrique contient plus de pages intermédiaires pour accéder à l'information que le site initial. Pour autant, cette tendance à la hausse est certainement à mettre en corrélation avec les chiffres observés d'arrivées de plis au CTEP, puisque les années 2015 et 2016 ont connu une forte activité concernant l'organisation d'élections professionnelles.

○ *Les évolutions apportées à l'assistance à la saisie des PV*

L'évolution principale du nouveau site internet a porté sur la refonte complète de l'outil d'assistance à la saisie des PV. Cet outil permet d'attirer l'attention sur les messages importants en apportant une assistance pratique aux usagers, d'individualiser par élection la déclaration des résultats dans un souci de simplification et d'allègement des données à saisir (calculs automatiques, ciblage des champs à renseigner en fonction du type de déclaration, réutilisation de certaines données). Il est également permis d'enregistrer ses informations pour procéder par étape sur une durée de 30 jours. Un récapitulatif final permet de vérifier et de corriger des données manquantes ou erronées afin de garantir la fiabilité et l'exhaustivité des résultats.

Une partie tutorielle a été déployée, pour expliquer de façon très pédagogique comment utiliser l'outil d'assistance en ligne. Ces vidéos permettent d'assister les établissements dans la préparation des élections et leur transcription dans la saisie en ligne.

Une nette tendance à la hausse de l'accès à cette rubrique a été constatée puisque la saisie en ligne s'établissait à 1 million de pages vues en 2014, 1 million et demi en 2015 et près de 3 millions et demi en 2016 (dont plus de 2,5 millions après le déploiement du nouveau site). Ce saut quantitatif doit

également être observé avec prudence puisque davantage de pages sont proposées à la saisie entre la version d'origine du site et celle déployée en juin 2016.

Ce sont les entreprises de moins de 50 salariés qui utilisent le plus le module d'assistance à la saisie, ce qui semble confirmer que le cœur de cible du site elections-professionnelles s'adresse en priorité à des structures de petites tailles.

Certaines entreprises ayant utilisé la rubrique d'assistance à la saisie comme un module d'entraînement avant et après le déploiement du nouveau site (environ 20% des entreprises ne parvenaient pas à l'étape de validation de la saisie en ligne en 2016), l'ensemble des procès-verbaux saisis sur le site Internet n'a pas fait l'objet d'un envoi au CTEP après signature des membres du bureau de vote. Pour 60.373 procès-verbaux saisis avec la rubrique d'assistance à la saisie, seuls 33.814 ont été transmis au CTEP, ce qui représente un taux de transmission de 56%. Ce type d'utilisation nécessitera d'être suivi lors du cycle 2017-2020.

- *Les autres travaux menés par le ministre chargé du travail*
 - *L'adaptation des courriers du CTEP auprès des entreprises pour mieux les informer sur les anomalies constatées dans les PV et les rectifications attendues*

Plusieurs actions ont été initiées en relation avec le groupe de suivi du HCDS dès l'année 2014, résultant des enseignements du cycle 2009-2012 ou de la mise en œuvre de nouvelles dispositions légales. Plusieurs cas sont à distinguer.

A la suite de la séance du HCDS du 17 juin 2015, de nouveaux courriers ont été élaborés portant sur les règles d'affiliation entrées en vigueur début 2015 (cf. supra). En cas d'erreur sur le procès-verbal, un retour courrier vers l'entreprise demande des compléments et/ou précisions ; en complément, il lui est demandé de fournir copie de la liste déposée par le syndicat concerné.

La DGT a élaboré plusieurs évolutions des courriers de relance déjà existants, par exemple dans le cas de signatures des membres du bureau de vote figurant sur une page différente de celle des résultats du 1er tour des élections professionnelles : un courrier de relance auprès de l'entreprise est envoyé demandant à l'employeur d'attester sur l'honneur que les signatures des membres du bureau de vote figurant au verso du PV ont été apposées au titre des résultats du 1^{er} tour uniquement, retranscrits sur la page recto du PV.

Au total, 32 665 courriers ont été adressés au cours du cycle 2013-2016 par le prestataire du ministère du travail en charge du recueil des procès-verbaux des élections professionnelles auprès des entreprises pour redresser les anomalies constatées sur les procès-verbaux des élections professionnelles qu'elles avaient adressé.

En 2013, sur la période de novembre et décembre, 2 800 établissements ont ainsi fait l'objet d'envoi de courriers. En septembre et octobre 2014, ce nombre d'établi à 2 320 établissements. Quant à l'année 2015, la campagne de relance s'est déroulée en avril (1 792 établissements contactés) et en fin d'année (novembre et décembre) avec près de 2 260 courriers émis par le CTEP. En 2016, au cours du mois de mai 1 027 établissements ont été destinataires de courriers du CTEP. Le taux de retour global s'établit à 38 %, évoluant de 26% pour le taux le plus bas constaté en 2013, à 57% pour le taux le plus haut constaté en mai 2016.

- *Les campagnes de relance auprès des entreprises identifiées, à partir des données enregistrées lors du cycle 2009-2012, comme devant organiser des élections professionnelles sur le cycle 2013-2016*

Plusieurs campagnes courrier ont été menées par le CTEP auprès des entreprises qui avaient adressé des résultats d'élections professionnelles au cours du cycle 2009-2012 et dont un renouvellement de l'institution représentative du personnel était attendu au cours du cycle 2013-2016.

Au cours du cycle 2013-2016, 4 574 courriers ont ainsi été adressés aux entreprises identifiées comme devant organiser des élections professionnelles. 21 480 PV ont été récupérés grâce à ces relances. Cette évaluation est basée sur un taux de réponse avec renvoi de PV en moyenne de 17%.

- *Le rapprochement avec le SI Sitère de l'inspection du travail pour une meilleure couverture du périmètre des élections.*

Lors du premier cycle 2009-2012, une opération de rapprochement entre la base MARS et le SI Cap Sitère avait permis à MARS de récupérer environ 10% des PV qui ont participé au final à la mesure de l'audience 2013.

Dans le prolongement de cette opération, deux nouvelles campagnes de rapprochement ont été réalisées en 2015 et 2016 entre les deux équipes du ministère en lien avec les services déconcentrés. Elles ont consisté en l'envoi aux DIRECCTE de fichiers extraits de la base Cap Sitère et de leur comparaison avec les données manquantes dans le système d'information MARS.

Lors de la première campagne de 2015, 6 747 élections étaient identifiées manquantes dans MARS. Cette relance auprès des DIRECCTE a permis de récupérer les procès-verbaux relatifs à 4 645 élections. La deuxième et dernière campagne a eu lieu en 2016 : elle a permis de récupérer 72 000 SVE.

Depuis le remplacement du système d'information Cap Sitère par l'outil Wiki'T en 2016, les services d'inspection du travail n'ont plus à référencer les procès-verbaux papier reçus en unité départementale. Désormais, le système d'information MARS leur permet d'accéder à l'ensemble des images des documents transmis au CTEP à l'issue de leur élection, en particulier les images des procès-verbaux.

Sur les 68 043 PV titulaires 1er tour (CE, DUP ou DP) retenus pour la mesure de l'audience syndicale en 2017, un peu plus de 1100 étaient issus de la campagne de rapprochement avec le SI Sitère, ce qui représente environ 2% des PV entrant dans le calcul de l'audience. Comparé au chiffre de 10% obtenu lors de la première mesure de l'audience, il peut être considéré que le CTEP est identifié désormais par les établissements comme leur interlocuteur dans la transmission des PV d'élection.

2.1.2.2. L'approfondissement des règles de gestion définies dans le cadre du HCDS

- *Présentation des évolutions des règles de gestion adoptées en HCDS et mises en place pour vérifier la conformité des PV d'élections professionnelles*

Ces travaux se sont inscrits dans le cadre du bilan de décembre 2013 relatif à l'application de la loi du 20 août 2008, selon lesquels :

« Pour améliorer la proportion de procès-verbaux pris en compte (et donc l'exhaustivité des résultats), il pourrait être envisagé une simplification des règles de conformité tout en maintenant une règle générale selon le schéma suivant :

- lorsque les anomalies sont significatives pour la mesure d'audience (ex : problème de décomptes des bulletins pour une liste), elles entraînent un rejet du procès-verbal pour la mesure d'audience et un traitement de conformité*
- lorsque les anomalies ne sont pas significatives pour la mesure d'audience (ex : cachet de l'entreprise absent sur certaines pages), le procès-verbal participe à la mesure de l'audience tout en mettant en place des traitements de conformité en parallèle. »*

Les aménagements aux règles de conformité applicables, répartis selon trois catégories d'objectifs différents, ont été validés par le HCDS en septembre 2015 sous trois aspects :

- adaptation et assouplissements de certaines règles de conformité ;
- renforcement de la mise en conformité de l'IDCC ;
- enrichissement de la qualité des informations dans MARS.

Les adaptations et assouplissements de certaines règles de conformité ont porté sur :

- l'information relative à la durée du mandat des élus, lorsqu'elle n'est pas renseignée (cas majoritaires) ou est illisible et les cas dans lesquels la durée du mandat des élus est incohérente. Pour retrouver l'information manquante, la durée des mandats est recherchée sur les PV des élections générales de la mesure précédente. Un courrier est adressé à l'entreprise pour l'informer du redressement, en lui précisant qu'elle a la possibilité de faire part de son désaccord. Le défaut de réponse de l'entreprise s'analyse comme un accord implicite ;
- le défaut de mention de noms de syndicats candidats ou d'organisations syndicales d'affiliation de ces syndicats (colonnes 2a et 2b du tableau des résultats). Le PV est rejeté mais il est désormais demandé par courrier à l'entreprise de confirmer par écrit, avec contreseing des membres du bureau de vote (du 2ème tour), que le PV adressé concerne en réalité un 2ème tour ;
- le rapprochement entre le nombre de SVE et le nombre total de bulletins recueillis par chaque liste. Le principe du retour à l'entreprise est maintenu afin de faire corriger l'écart mais le PV n'est plus rejeté lorsque l'écart constaté entre les deux rubriques est minime (égal ou inférieur à 2 SVE). Lorsque l'écart est supérieur à 2 SVE, la procédure de courrier avec demande de correction est maintenue ;
- la signature des procès-verbaux : l'absence de signature au bas de la première page n'aboutit pas à un rejet du procès-verbal lorsque l'absence de signatures résulte d'une erreur purement matérielle qui ne soulève aucun doute sur l'existence des signatures nécessaires. Il en est ainsi lorsque le PV ne comporte que les résultats du 1^{er} tour retranscrits au recto de l'imprimé, mais que les signatures correspondant à ces résultats figurent au verso de l'imprimé.

Le renforcement des règles de conformité a porté sur le code IDCC de la convention collective appliquée dans l'entreprise. Une étape de contrôle a été ajoutée consistant à vérifier l'information qui avait été déclarée lors du cycle précédent (2009-2012).

Pour rappel, le code IDCC déclaré sur les procès-verbaux des élections professionnelles correspond au code de la convention collective appliquée de manière majoritaire dans l'entreprise. Lors du cycle 2009-2012, le ministère chargé du travail a mis en place une procédure de contrôle du code IDCC déclaré par le même employeur dans la Déclaration Annuelles des Données Sociales (DADS).

Le contrôle supplémentaire implémenté lors du cycle 2013-2016 permet de mieux connaître la situation de l'entreprise, notamment lorsqu'elle déclare ne pas appliquer de convention collective (code IDCC « 9999 »). Ainsi, si le PV du cycle précédent porte également le code « 9999 », il est considéré que l'entreprise n'applique pas de convention collective. Le PV sera pris en compte pour la mesure de l'audience au niveau national interprofessionnel.

S'il n'existe pas de PV du cycle précédent, ou si le PV du cycle précédent mentionne un code IDCC différent du code 9999, un courrier adapté à la situation de l'entreprise est désormais envoyé pour obtenir confirmation de sa part qu'elle ne relève d'aucune convention collective.

L'enrichissement de certaines données des élections professionnelles a porté sur :

- la date du précédent scrutin lorsqu'elle est invalide ou absente : l'information est complétée ou redressée en prenant la date de la dernière élection, telle que mentionnée sur le PV du cycle précédent (hors élections partielles) ;
- le nombre d'électeurs inscrits lorsqu'il n'est pas renseigné, ou lorsque le nombre de sièges à pourvoir n'est pas renseigné sur les PV 1er tour en carence. Ces rubriques sont désormais renseignées en s'appuyant sur les informations figurant au niveau du 2^{ème} tour.

- *Présentation de l'application des règles de gestion « métier »*

- *Cas des journalistes (présentation des évolutions des règles de gestion) ;*

Le HCDS a adopté pour le second cycle électoral (HCDS du 17 juin 2015), une règle destinée à compléter les principes de gestion mis en œuvre au cours du premier cycle pour la mesure de l'audience syndicale de la CC des journalistes et des CC relevant des différents secteurs d'activité visés par l'article L. 7111-8 du code du travail.

Ainsi, dans le cadre du premier cycle, une règle de gestion spécifique concernant les journalistes, qui disposaient d'une convention collective propre (IDCC 1480), avait été adoptée au sein du HCDS.

En effet, en application de la règle de l'IDCC majoritaire, les PV de collègues dans lesquels sont présents des journalistes mais qui indiquent l'IDCC de l'une des conventions collectives de la presse, ne sont pas affectés à la branche des journalistes mais à celle correspondant à l'IDCC majoritaire déclaré.

Pour surmonter cette difficulté d'affectation des résultats à la convention collective des journalistes et permettre la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 7111-10 du code du travail, la règle de gestion suivante avait été adoptée en HCDS :

« Dans les procès-verbaux renseignant l'IDCC de l'une des branches visées par l'article L. 7111-8 du code du travail, les suffrages des collègues dans lesquels sont présents des journalistes sont également affectés à la mesure de la représentativité de la branche des journalistes. »

Cependant, dans les PV renseignant l'IDCC des journalistes (1480), les suffrages des collègues ne comprenant pas de journalistes ou ne comprenant qu'en partie des journalistes, n'ont pas participé à la mesure de l'audience syndicale au niveau de l'une des branches de la presse visées par l'article L. 7111-8 du code du travail.

Pour le deuxième cycle électoral, afin de permettre la prise en compte des suffrages des salariés autres que journalistes au niveau de l'une des CC comprises dans les branches visées par l'article L. 7111-8 du code du travail, le HCDS a validé le fait de procéder, sur la base des informations issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS), à un traitement spécifique des PV des collègues couverts par l'IDCC de la branche des journalistes (IDCC 1480) :

- ceux ne comprenant pas de journalistes sont affectés à l'une des conventions collectives comprises dans les branches qui couvrent les activités de la presse visées par l'article L. 7111-8 du code du travail ;
- ceux comprenant en partie seulement des journalistes, sont affectés à la branche des journalistes et également à la convention collective de la presse dont relèvent les salariés de l'entreprise. Pour la mesure de l'audience au niveau national interprofessionnel, ces PV ne sont comptabilisés qu'une seule fois ;
- ceux ne comprenant que des journalistes sont uniquement affectés à la branche des journalistes.

Dans ce cadre, la règle de gestion relative à la mesure d'audience dans les branches catégorielles est également appliquée.

- *Les établissements comprenant des salariés de droit privé et des agents de droit public (présentation du procédé des urnes séparées à Orange, La Poste et dans les OPH) ;*

Certaines entreprises et établissements spécifiques, employant à la fois des salariés de droit privé et des agents de droit public pouvant relever d'IRP communes ont fait l'objet de traitement spécifiques. Lorsque les seuls suffrages exprimés par les salariés de droit privé ont été pris en compte, le ministère chargé du travail a systématiquement informé le HCDS de ces retraitements :

- l'UES ORANGE (ex France Télécom) réunit plusieurs sociétés : ORANGE SA, ORANGE Caraïbes, ORANGE Réunion, ORANGE Promotion. Elle occupe environ 95 000 collaborateurs, dont près de 60 % d'agents publics (AFO) placés sous l'autorité des présidents respectifs des sociétés, et 40 % de salariés de droit privé (ACO).

En 2011 comme en 2014, l'UES Orange a mis en place des urnes distinctes, et a informé le ministère chargé du travail des résultats recueillis au titre de l'urne des salariés de droit

privé. Sur la base de ces informations, le ministère a consolidé les résultats relatifs aux salariés de droit privé sur des documents *ad hoc* qui ont été remis aux membres du HCDS :

- 1 document pour chaque collège ;
- 1 document pour chaque collège spécifique à la prise en compte des listes communes.

Le nombre d'inscrits s'est élevé à 42 165 pour 25 591 SVE. Ces résultats ont été comptabilisés au titre de la convention collective nationale des télécommunications (IDCC 2148).

- Les élections professionnelles à La Poste pour la mise en place des comités techniques se sont tenues du 1^{er} au 4 décembre 2014. Elles ont été comptabilisées au titre de la mesure au niveau national et interprofessionnel.

Lors de ce scrutin, La Poste a mis en place deux urnes séparées, pour les salariés de droit privé d'une part et les agents de droit public d'autre part.

L'effectif d'inscrits s'est élevé à 115 022, pour 74 405 SVE.

- Les offices publics de l'habitat (OPH) sont des établissements publics locaux employant à la fois des fonctionnaires, des agents publics territoriaux et des salariés de droit privé sous statut, tous couverts par des comités d'entreprise.

Conformément à l'article 7 du décret du 8 juin 2011 concernant les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, complété par un arrêté du 15 juillet 2014 qui fixe les modalités des élections des délégués du personnel et des représentants du personnel aux comités d'entreprise des offices publics de l'habitat, un décompte séparé des suffrages des agents de droit public a été mis en œuvre lors des élections organisées en décembre 2014.

A l'issue du scrutin, deux types de procès-verbaux ont été établis par collège, l'un récapitulant l'ensemble des suffrages quel que soit le statut des électeurs, l'autre comptabilisant les suffrages exprimés par les seuls agents de droit public.

Les suffrages des électeurs de droit privé ont été ainsi déduits par différence et comptabilisés au niveau national et interprofessionnel.

- *La détermination de la représentativité syndicale en cours de cycle*

- *Les « branches naissantes en cours de cycle » (pilotes de ligne, entreprises de services à la personne, ateliers et chantiers d'insertion)*

Le HCDS a été amené tout au long de l'année 2015, à se prononcer sur des mesures d'audience effectuées dans des contextes différents.

Dans le prolongement des premières réflexions concernant les conventions collectives nées en cours de cycle, le HCDS a été amené à mettre en œuvre les principes retenus en 2014 pour l'appréciation

de la représentativité des organisations syndicales présentes dans le champ de branches professionnelles ne disposant pas de résultats d'élections professionnelles sur un cycle électoral complet.

Ces règles prévoient que la représentativité est établie à l'issue d'une enquête de représentativité (article L. 2121-2 du code du travail). La mesure de l'audience est calculée à partir des procès-verbaux valides du cycle précédent. En raison du fondement juridique spécifique, la représentativité est déterminée par décision du ministre chargé du travail.

L'enquête de représentativité menée dans le champ de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion n'ayant pu aboutir à une mesure pertinente, il a ainsi été appliqué pour cette branche, les résultats de l'audience syndicale établie par l'arrêté du 30 mai 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel.

- *Les modalités de mesures d'audience syndicale ad hoc (télédiffusion, radiodiffusion...).*

Les travaux du HCDS ont enfin été largement consacrés à l'examen de demandes de mesures d'audience des partenaires sociaux sur des périmètres n'ayant jusqu'alors pas fait l'objet d'arrêtés de représentativité. Ces demandes ont en majorité été présentées à l'occasion de négociations d'accords portant sur des périmètres constitués en partie ou en totalité de conventions collectives. Le HCDS a été étroitement associé aux travaux de définition du périmètre des mesures demandées et d'agrégation des résultats des élections des entreprises entrant dans ce champ. Les champs de la Télédiffusion et de la Radiodiffusion ont ainsi fait l'objet de mesures d'audience dans le cadre de la négociation visant à actualiser la liste des emplois éligibles au contrat à durée déterminée d'usage et à déterminer les conditions de recours à ce contrat.

D'autres mesures ont été effectuées dans le cadre de négociations d'accords collectifs portant notamment sur la formation professionnelle, ou de négociations en vue de fusions des textes conventionnels comme les deux conventions collectives des agences de presse. Les résultats de ces mesures ont permis d'éclairer les partenaires sociaux sur l'audience des organisations syndicales concernées par la négociation et sur les conditions de validité des accords résultant de ces négociations.

De la même façon que pour les branches naissantes, les résultats pris en compte pour la mesure de l'audience sont ceux recueillis au cours du cycle précédent au titre de la (ou des) convention(s) collective(s) concernées par le champ de l'accord ainsi que des entreprises concernées par le champ de l'accord mais non couvertes par une convention collective. Le poids des organisations syndicales de salariés établi par décision administrative après information du HCDS.

Si les données relatives à l'audience dans le périmètre considéré (procès-verbaux d'élection professionnelles, suffrages TPE), ne sont pas significatives, la mesure d'audience la plus proche disponible au regard du champ considéré est retenue (mesure nationale pour des champs catégoriels, mesure nationale et interprofessionnelle à défaut de la mesure la plus proche).

2.1.2.3. Les modalités de la détermination de la représentativité syndicale à l'issue du cycle 2013-2016

- *Les modalités déclaratives par les organisations syndicales et la vérification des critères autres que l'audience par le ministère chargé du travail.*

La détermination de la représentativité des organisations syndicales au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel en 2017 a évolué quant aux modalités qui avaient été mises en œuvre en 2013.

La disposition transitoire prévue au 3^{ème} alinéa de l'article 11 de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, a pris fin. Pour rappel, cet alinéa prévoyait que : *« Pendant quatre ans à compter de la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des branches en application des articles L. 2122-5 et L. 2122-6 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi, toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel est présumée représentative au niveau de la branche. »*

La fin de la présomption de représentativité nécessite désormais que le respect de l'ensemble des critères de représentativité soit vérifié par le ministère chargé du travail pour les organisations syndicales qui remplissent le critère de l'audience prévu aux articles L. 2122-5 [niveau de la branche professionnelle] et L. 2122-9 [niveau national interprofessionnel] du code du travail. Cette vérification est réalisée sur la base de pièces justificatives transmises par les organisations syndicales concernées.

Afin de fixer la liste de ces pièces et de définir les modalités de dépôt attendues pour 2017 dans le cadre d'une procédure dématérialisée, la question a été abordée à trois reprises en groupe de suivi et a fait l'objet de réflexions dans le cadre de 3 ateliers techniques, dont le dernier s'est tenu le 8 septembre 2016.

A la suite de ces travaux, l'avis du Haut Conseil du dialogue social a été requis. Il a porté sur :

- le mandat donné par une confédération à un représentant pour déposer les pièces justificatives dans l'espace dédié ;
- le respect des valeurs républicaines ;
- l'ancienneté ;
- l'indépendance financière ;
- la transparence financière ;
- l'influence ;
- l'effectif d'adhérents ;
- l'implantation territoriale équilibrée ;
- l'audience : disposer d'au moins 8% des suffrages valablement exprimés sur le niveau considéré.

Au niveau national interprofessionnel, les organisations syndicales doivent en outre démontrer qu'elles sont représentatives dans 4 secteurs (industrie, construction, commerce et services).

- *La mise en place d'un système d'information dédié au dépôt des pièces justifiant du respect des critères de représentativité autres que l'audience*

Le ministère du travail a proposé la dématérialisation du processus de collecte et de contrôle des pièces justificatives permettant de vérifier le respect des critères de représentativité autres que l'audience ouvert aux organisations syndicales ayant atteint une audience d'au moins 8 % au niveau des branches professionnelles.

A cette fin, le ministère du travail a mis en place en concertation avec les membres du groupe de suivi du HCDS, un système d'information dédié à la collecte de ces documents, le SI Dépôt.

Le site de dépôt pour la représentativité syndicale, accessible par le lien <https://www.representativite-syndicale.travail.gouv.fr>, offre aux organisations syndicales les fonctionnalités suivantes :

- la demande de création de compte et l'accès au site par identifiant mot de passe personnalisé ;
- le renseignement des dossiers par branche où l'organisation dispose d'une audience au moins égale 8% : il consiste en la possibilité de charger des pièces justificatives ou de saisir des liens internet pour justifier du respect des différents critères de représentativité ;
- la transmission des dossiers auprès du ministère chargé du travail pour examen.

35 comptes d'organisations syndicales ont été créés dans ce SI Dépôt depuis mai 2017. Sur 1 767 dossiers examinés par la DGT :

- 25 dossiers ont été rejetés en raison du non-respect de critères de représentativité ;
- 112 dossiers ont été fermés a posteriori car les organisations syndicales concernées ne remplissaient plus le critère de l'audience en raison de retraitements réalisés à la suite d'échanges en HCDS dans le cadre de la présentation des résultats de l'audience.

Il a été établi en HCDS que les pièces justificatives seraient communes à tous les dossiers d'une organisation syndicale pour les critères suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'ancienneté ;
- l'indépendance financière ;
- la transparence financière ;
- l'effectif d'adhérents ;
- l'implantation territoriale équilibrée.

En revanche, le critère de l'influence a fait l'objet de dépôts de pièces spécifiques à chacune des branches dans lesquelles l'organisation syndicale avait atteint une audience d'au moins 8 %.

Les services de la Direction générale du travail ont procédé à une vérification de l'ensemble de ces dossiers, en complétant les informations déposées par les organisations syndicales par d'autres informations telles que :

- la liste des organisations syndicales ayant conclu un accord collectif de travail dans la branche concernée, afin de pouvoir vérifier le respect du critère de l'influence. En l'absence de signature, cette information pouvait être complétée par la présence ou non de l'organisation syndicale à la négociation collective ;
- le nombre et la répartition territoriale des listes de candidatures déposées par les organisations syndicales dans le cadre des élections professionnelles, afin de pouvoir vérifier le respect du critère de l'implantation territoriale équilibrée au sein de la branche. Cette information a été obtenue à l'aide du système d'information MARS qui dispose de l'adresse

de l'établissement dans lequel a été organisée l'élection professionnelle et des noms des organisations candidates.

2.1.2.4. Les résultats de la détermination de la représentativité syndicale

- *Les résultats de la mesure de l'audience au niveau national interprofessionnel*

Les résultats complets de la mesure de l'audience ont été présentés à la séance du HCDS du 31 mars 2017.

Suite à la réception tardive d'environ 300 procès-verbaux d'élections relevant du cycle 2013-2016, et selon la méthode de concertation exposée plus haut, les scores et poids ont été amenés à évoluer marginalement entre le 31 mars 2017 et le 22 juin 2017, date de signature de l'arrêté national interprofessionnel.

L'arrêté du 22 juin 2017 contient en premier lieu la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Par souci de lisibilité, les scores correspondant au nombre de suffrages valablement exprimés pour chaque organisation syndicale rapporté au nombre total de suffrages valablement exprimés ne figurent pas dans l'arrêté. Ils se déclinent de la manière suivante :

Organisations syndicales	Nombre de suffrages valablement exprimés	Score
CFDT	1 384 355,36	26,39%
CGT	1 303 750,44	24,85%
CGT-FO	818 393,12	15,60%
CFE-CGC	560 618,30	10,69%
CFTC	497 368,11	9,48%
UNSA	280 493,56	5,35%
Solidaires	180 800,94	3,45%
Autres organisations (*)	220 508,85	4,20%
Total	5 246 288,68	100,00%

() : y compris les 11 393,14 SVE attribuables à la CFE-CGC hors collèges techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres*

Les cinq confédérations qui bénéficiaient de la présomption irréfragable de représentativité au titre de l'arrêté de 1966, et qui avaient par ailleurs été reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel lors la 1^{ère} détermination de la représentativité syndicale en 2013 sont donc confortées dans leur légitimité historique et conservent toutes les prérogatives attachées à leur représentativité au niveau national et interprofessionnel (notamment la participation aux délibérations dans le cadre de l'article L. 1 du code du travail et la possibilité de négocier et de conclure des accords à ce niveau).

L'arrêté contient également les poids relatifs calculés pour chaque organisation syndicale en vue de la négociation. Le poids relatif reflète le rapport entre le nombre de suffrages valablement exprimés pour chaque organisation syndicale représentative et le nombre de suffrages valablement exprimés recueillis au total par les organisations représentatives. Il sert à mesurer la validité des accords négociés au niveau national interprofessionnel selon les nouvelles règles de négociation issues de la loi du 20 août 2008 exposées plus bas.

A l'issue du cycle 2013-2016, les poids sont les suivants :

Organisations syndicales	Poids
CFDT	30,33%
CGT	28,56%
CGT-FO	17,93%
CFE-CGC	12,28%
CFTC	10,90%
Total	100,00%

- *Résultats de la mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles*

Au 14 mars 2018, 411 branches avaient fait l'objet d'un arrêté de représentativité publié au *Journal officiel* qui se présente de la même manière que l'arrêté au niveau national et interprofessionnel.

Si les résultats obtenus au niveau national et interprofessionnel ont permis de conforter la légitimité des cinq organisations syndicales historiques, leur présence dans les branches apparaît plus inégale.

Cette situation résulte de la fin de la disposition transitoire susmentionnée figurant au paragraphe III de l'article 11 de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 qui dispose que « *pendant quatre ans à compter de la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des branches (...), toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel est présumée représentative au niveau de la branche* ».

L'examen des scores montre une implantation différenciée des organisations historiques. Ainsi le nombre de branches dans lesquelles les principales organisations syndicales obtiennent une audience supérieure à 8% s'établit comme suit :

Organisations syndicales	Nombre de branches (correspondant aux arrêtés publiés)	Proportion de branches concernées (rapportées à l'ensemble des branches)
CFDT	378	92%
CGT	374	91%

CGT-FO	327	80%
CFE-CGC	284	69%
CFTC	187	45%
UNSA	81	20%
Solidaires	33	8%

Le score de la CFE-CGC s'entend sur les seuls salariés que l'organisation a vocation à représenter. Il convient de noter que ces données ne concernent que les branches qui ont fait l'objet à ce jour d'un arrêté de représentativité, ce qui explique l'écart avec les chiffres publiés dans la presse et les différents communiqués des organisations syndicales à l'issue du Haut Conseil du 31 mars 2017, et qui concernaient l'ensemble des conventions collectives.

En termes de rang de classement dans les branches, la présence syndicale se traduit de la façon suivante :

Organisation syndicales	Nombres de branches dans lesquelles l'organisation recueille l'audience la plus élevée
CGT	170
CFDT	162
CGT-FO	31
CFE-CGC	18
CFTC	13
UNSA	8
Solidaires	5
Autres organisations syndicales	15

Unité : nombre de branches

La présence des organisations syndicales dans les branches peut également se décliner par nombre de branches au sein desquelles ces même organisations syndicales atteignent un score supérieur ou égal aux taux prévus par les nouvelles règles de négociation introduites par le loi du 20 août 2008 :

Organisations syndicales	Nombre de branches dans lesquelles l'audience de l'OS est > 50%	Nombre de branches dans lesquelles l'audience de l'OS est comprise entre 30% et 50%	Nombre de branches dans lesquelles l'audience de l'OS est comprise entre 8% et 30%	Nombre de branches dans lesquelles l'audience de l'OS est < 8%
CFDT	26	113	241	31
CGT	21	121	233	36
CGT-FO	2	19	307	83
CFTC	2	7	174	228
CFE-CGC	1	8	175	227
UNSA	1	3	77	330
Solidaires	1	4	28	378

Unité : nombre de branches

Par ailleurs, l'analyse des résultats montre que la loi a également favorisé le pluralisme, en permettant de reconnaître la représentativité d'organisations syndicales qui ne bénéficiaient pas de la présomption irréfragable. Ainsi sur le périmètre des branches faisant l'objet d'un arrêté l'UNSA est présente dans 81 branches et Solidaires dans 33 branches.

Au 14 mars 2018, la réforme a également permis à 18 organisations professionnelles ou régionales non affiliées à des organisations syndicales interprofessionnelles d'être reconnues représentatives dans une ou plusieurs branches. Ces organisations syndicales sont les suivantes :

Sigle	Intitulé
CGTG	Confédération générale du travail de Guadeloupe
CSAFAM	Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels
FNASS	Fédération nationale des associations et syndicats de sportifs
FNISPAD	Fédération Nationale Indépendante des Syndicats des Prothésistes et Assistants(es) Dentaires
FSU	Fédération syndicale unitaire
GSEA	Groupe des syndicats européens de l'automobile
SAMUP	Syndicat National des Artistes Interprètes et Enseignants de la Musique et de la Danse de France
SMBEF	Syndicat Martiniquais des Banques et Établissements financiers
SNAP POLE EMPLOI	Syndicat national du personnel de Pôle Emploi

Sigle	Intitulé
SNIGIC	Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges
SNPNAC	Syndicat national du personnel navigant de l'aviation civile
SNPST	Syndicat national des professionnels de santé au travail
SNTPCT	Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision
SPAMAF	Syndicat professionnel des assistants maternels et des assistants familiaux
SPELC	Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique
UGTG	Union générale des travailleurs de Guadeloupe
UPEAS	Union professionnelle des experts en Automobile salariés
UR 974	Union Régionale 974

Au total, la ventilation des branches, ayant fait l'objet d'un arrêté publié au 14 mars 2018, selon le nombre d'organisations syndicales qui y ont franchi le seuil des 8% est la suivante :

Nombre d'organisations syndicales ayant atteint le seuil des 8%	Nombre de branches concernées
1	10
2	28
3	76
4	177
5	97
6	22
7	1

- *Les résultats de la mesure de l'audience catégorielle*

Conformément aux dispositions des articles L. 2122-7 (pour la branche professionnelle) et L. 2122-10 (pour le niveau national interprofessionnel), la DGT a procédé au calcul du score et du poids de chaque organisation syndicale sur le périmètre des salariés que la CFE-CGC a vocation à représenter (techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres).

Par souci de clarté et de lisibilité, il a été décidé en concertation avec le HCDS de ne pas faire figurer ces résultats dans les arrêtés. Toutefois, ceux-ci seront diffusés et publiés sur le portail [elections-professionnelles](#) et pourront être utilisés pour les négociations sur les périmètres catégoriels.

Pour le niveau national et interprofessionnel :

Organisations syndicales	Nombre de suffrages obtenus	Score réalisé	Poids relatifs
CFDT	780 470,16	26,97%	30,55%
CGT	558 706,67	19,31%	21,87%
CGT-FO	388 058,14	13,41%	15,19%
CFE-CGC	560 618,30	19,38%	21,95%
CFTC	266 791,72	9,22%	10,44%
UNSA	155 950,53	5,39%	
Solidaires	94 198,93	3,26%	
Autres listes	88 643,59	3,06%	
Total	2 893 438,04	100%	100%

11 393,14 suffrages ne sont pas pris en compte pour la CFE-CGC car ils ont été exprimés par des salariés que cette organisation n'avait pas vocation à représenter.

En 2017, 19 recours pour excès de pouvoir ont été recensés début avril 2018, introduits contre 16 arrêtés de représentativité syndicale. Le moyen principal soulevé porte sur des erreurs, selon les requérants, en ce qui concerne le critère de l'audience, avec la prise en compte estimée erronée de certains procès-verbaux d'élections professionnelles.

2.1.3. Perspectives pour le 3e cycle

2.1.3.1. La mise en œuvre des ordonnances Travail

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2014 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales a prévu la fusion des instances représentatives du personnel avec la création du comité social et économique pour toutes les entreprises d'au moins onze salariés. Le CSE reprend les fonctions actuelles des délégués du personnel, du comité d'entreprise, et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Cette évolution des institutions représentatives du personnel a été prise en compte dans les outils et procédures mis en place pour la mesure de l'audience syndicale : les Cerfa des élections professionnelles ont été adaptés tandis que le site Internet a fait l'objet de plusieurs évolutions sur la partie éditoriale ainsi que sur l'aide à la saisie en ligne.

Outre ces premières évolutions, il sera nécessaire au cours du cycle 2017-2020 de définir dans le cadre du HCDS :

- les modalités de prise en compte des élections professionnelles qui n'ont pas été organisées de manière strictement conforme à l'ordonnance précitée (exemple d'un CE mis en place après l'ordonnance du 22 septembre 2014 précitée et dont le PAP est également postérieur à cette date) ;
- la procédure d'identification et de suivi des entreprises ayant mis en place une ancienne institution représentative du personnel (CE, DUP à défaut DP) en 2017 et devant mettre en place un CSE avant le 31 décembre 2019. L'enjeu sera d'identifier tous les cas potentiels d'entreprises en doublon, afin d'éviter que les résultats d'élections professionnelles d'une même entreprise soient pris en compte deux fois pour la mesure de l'audience syndicale.

Un suivi rigoureux de ces différents cas de figure sera nécessaire tout au long du cycle 2017-2020, ainsi que la relance des entreprises dont la mise en place est attendue avant le 31 décembre 2019.

2.1.3.2. Le déploiement progressif de la dématérialisation

Le bilan de 2013 relatif à l'application de la loi du 20 août 2008 prévoyait le lancement d'une étude en 2014 des différents scénarii envisageables pour la mise en place de la dématérialisation. Au cours du cycle 2013-2016, plusieurs études préalables ont été réalisées au sein du ministère du travail portant sur quatre sujets principaux :

- le cadrage juridique de la dématérialisation de la transmission des résultats d'élections professionnelles ;
- l'opportunité de la dématérialisation de la communication des résultats d'élections professionnelles par les entreprises déclarantes ;
- les principales modalités de mise en œuvre envisageables des scénarii et leur évaluation en termes de coût d'investissement ;
- les modalités de la signature des PV dématérialisés, ainsi que leur transmission sécurisée, depuis le système d'information des éditeurs vers le système d'information du Ministère.

Les résultats de ces travaux seront présentés aux membres du HCDS au cours du premier semestre 2018, en vue d'une mise en œuvre progressive à partir de fin 2018.

2.1.3.3. La représentativité syndicale dans les départements d'outre-mer

La représentativité des organisations syndicales de salariés et leur capacité à négocier des accords collectifs de travail dans les départements d'outre-mer a fait l'objet d'évolutions législatives récentes dans le cadre de deux lois :

- la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit à son article 26 des dispositions spécifiques pour l'adaptation de textes conventionnels en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ainsi, le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail prévoit que « *Les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur. Ce délai est imparti aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées à négocier dans ces collectivités pour conclure des accords dans le même champ si elles le souhaitent* » ;

- la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique a prévu des modalités spécifiques pour la détermination de la représentativité syndicale en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

L'article 18 prévoit que « *La représentativité définie aux articles L. 2121-1 et L. 2151-1 du code du travail est appréciée, pour les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs ultramarines, au niveau de chacun des territoires suivants : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.* »

La loi du 28 février 2017 précitée prévoit également que « *Le Gouvernement remet avant le 1er juillet 2018 au Haut Conseil du dialogue social un rapport qui porte sur :*

1° La participation des organisations mentionnées au premier alinéa du présent I aux instances de concertation et de dialogue social ;

2° Leur participation à la négociation des conventions collectives et des accords et à leur extension sur les territoires concernés ;

3° Leurs moyens humains et financiers, notamment l'accès aux crédits du fonds paritaire prévu à l'article L. 2135-9 du code du travail ;

4° L'ensemble des voies d'amélioration de la couverture conventionnelle des salariés dans les territoires mentionnés au premier alinéa du présent I.

Ce rapport, accompagné des observations du Haut Conseil du dialogue social, est transmis au Parlement au plus tard le 1er janvier 2019. »

L'année 2018 sera ainsi consacrée à la réalisation du rapport du HCDS sur les modalités de détermination des organisations syndicales qui seront amenées à négocier les accords collectifs de travail dans ces territoires.

2.1.3.4. L'exigence accrue de la précision des données au niveau territorial

La loi n° 2014-1528 du 11 décembre 2014 a posé le principe de « *la désignation des conseillers prud'hommes en fonction de l'audience des organisations syndicales de salariés définie au 5° de l'article L. 2121-1 du code du travail et de celle des organisations professionnelles d'employeurs définie au 6° de l'article L. 2151-1 du même code.* » Ces dispositions ont été mises en œuvre pour la première fois en 2017 avec la répartition des sièges des conseils de prud'hommes selon les résultats de l'audience syndicale et patronale, telle que fixée par l'arrêté du 2 août 2017 modifiant l'arrêté du 5 mai 2017 portant attribution des sièges de conseillers prud'hommes et calendrier de dépôt des candidatures à la fonction de conseiller prud'homme pour le mandat prud'homal 2018-2021.

A la suite de cette première mise en œuvre, il apparaît que les travaux de conformité opérés par le prestataire du ministère en charge du recueil des procès-verbaux des élections professionnelles devront être approfondis afin de fiabiliser notamment l'adresse des entreprises organisant des élections professionnelles. De nouvelles règles de conformité devront être établies afin d'identifier toutes les erreurs matérielles portant sur l'adresse d'implantation de l'entreprise, et qui seraient susceptibles d'avoir un impact pour le calcul de l'audience au niveau départemental.

2.2.Scrutin TPE 2016 : retour sur la 2ème édition de l'élection destinée aux salariés de TPE et des employés à domicile

2.2.1.Le contexte juridique et les évolutions réglementaires qui tiennent compte des enseignements tirés du scrutin de décembre 2012

2.2.1.1.Rappel du contexte issu du cycle 2009-2012

Le cadre juridique, instauré par la loi du 10 octobre 2010 et codifié aux articles L. 2122-10- et suivants du code du travail, prévoit les modalités d'organisation d'élections ad hoc dans les entreprises de moins de 11 salariés. Ces élections permettent ainsi aux salariés des entreprises de moins de 11 salariés et aux employés à domicile de voter pour un syndicat de leur choix. Les résultats de ces élections viennent compléter les résultats recueillis dans le cadre des élections professionnelles au sein des entreprises de plus de 11 salariés et ceux des chambres départementales d'agriculture, pour apprécier l'audience des organisations syndicales de salariés.

Le premier scrutin s'est déroulé du 28 novembre au 12 décembre 2012. Il s'est caractérisé par :

- la candidature de 41 organisations syndicales ;
- l'inscription de 4,6 millions de salariés dans la liste électorale ;
- l'association étroite des partenaires sociaux en amont et pendant le déroulement du scrutin ;
- l'importance du rôle des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dans la fiabilisation de la liste électorale ;
- une organisation dans des délais contraints, liée en partie à l'annulation de la candidature d'une organisation syndicale au niveau national et interprofessionnel ;
- un taux de participation supérieur à 10 % ;
- une expression de vote essentiellement par correspondance et dans une moindre mesure par internet.

Les enseignements à tirer du Haut Conseil du dialogue social établis fin 2013 ont notamment souligné les pistes d'évolutions suivantes :

- avancer le calendrier des prochaines élections en prévoyant un dépôt et une validation des candidatures des organisations syndicales avant l'été 2016 afin d'éviter des tensions importantes en cas de contentieux sur les candidatures ;
- favoriser les recours des salariés sur les listes électorales. A titre d'exemple il était envisagé de permettre aux électeurs de faire rectifier, grâce au site internet de consultation de la liste électorale, une information les concernant plutôt que d'avoir à se déplacer au siège de la DIRECCTE ;
- ajouter aux critères de recevabilité des candidatures des organisations syndicales celui de la transparence financière. Certaines organisations syndicales souhaitaient aller au-delà et imposer tous les critères de la représentativité à l'exception de l'audience ;
- préciser la composition, le quorum et les règles de fonctionnement de la commission nationale et des commissions régionales des opérations de vote afin de faciliter le travail de leurs membres ;
- améliorer l'ergonomie du vote électronique en tirant tous les bénéfices des solutions techniques qui seront disponibles à la date du prochain scrutin ;
- selon les moyens dédiés à la prochaine campagne de communication, envisager une phase pédagogique plus étendue visant à expliquer le rôle des syndicats dans la négociation des conventions collectives en amont de la phase d'incitation au vote ;
- abandonner la possibilité de distinguer une propagande par collègue (cadres et non-cadres) en raison de l'intérêt limité du maintien de la distinction entre les deux collèges.

Sur le cadre général de l'élection, plusieurs membres du Haut Conseil du dialogue social souhaitaient une élection sur liste. Le MEDEF, la CGPME et l'UNAPL préféraient le maintien du scrutin sur sigle. La CGT souhaitait un scrutin au niveau départemental ; la CFDT et la CFTC privilégiaient le niveau régional, avec pour la première, la possibilité de scrutins infra régionaux.

Deux points n'avaient pas fait consensus :

- les organisations syndicales membres du HCDS avaient demandé à avoir accès à la liste des entreprises dont les salariés sont concernés par le scrutin ainsi qu'aux adresses de ces entreprises. Les organisations professionnelles y étaient opposées ;
- les organisations syndicales, à l'exception de la CFTC, ont regretté qu'il ait été imposé pour les organisations syndicales candidates au niveau national et interprofessionnel, de se présenter avec une propagande commune ne pouvant être différenciée par branche.

2.2.1.2. Les évolutions du cadre juridique

Les grands principes maintenus pour l'organisation du scrutin ont été les suivants :

- ce scrutin est régional et se fait sur sigle de l'organisation syndicale candidate ;
- les électeurs peuvent se prononcer par correspondance ou par voie électronique ;

L'opération s'est opérée à coût nul pour les entreprises. Les salariés ont eu la possibilité de voter depuis leur domicile ou de tout lieu de leur choix. Toutefois, si un salarié faisait le choix de voter par internet depuis son lieu de travail, l'entreprise devait lui laisser le temps, nécessaire pour le faire tout en garantissant que la confidentialité du vote soit respectée.

En 2016, le scrutin TPE a participé à la réalisation de deux objectifs supplémentaires :

- permettre de déterminer la composition du collège salarié des commissions paritaires régionales interprofessionnelles qui seront mises en place au 1er juillet 2017. La loi du 17 août 2015 qui crée ces commissions, précise qu'elles sont composées de 10 représentants salariés désignés par les organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, proportionnellement à leur audience électorale au scrutin TPE. La loi permet à ces organisations syndicales de mentionner sur leurs propagandes en vue du scrutin TPE, les noms de salariés qu'elles envisagent de désigner à ces commissions ;
- contribuer à la répartition entre organisations syndicales, des sièges des conseillers prud'hommes du collège salarié (loi du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes).

Les travaux de préparation du scrutin 2016 auxquels a été associé le Haut Conseil du dialogue social ont pris en compte ces nouveaux enjeux, tout en donnant suite aux enseignements du précédent scrutin tirés par le Haut Conseil.

Les grands axes d'évolution retenus pour l'organisation du scrutin 2016 ont été les suivants :

- avancer la date de dépôt des candidatures à l'élection de manière à réduire des tensions importantes sur le calendrier de vote en cas de contentieux sur les candidatures. La date de dépôt des candidatures a ainsi été fixée du 10 mai au 23 mai 2016 par arrêté du 4 mai 2016 ;
- proposer par région une personnalisation des propagandes pour les organisations syndicales dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel en permettant de mentionner sur les propagandes jusqu'à dix noms de salariés qui ont vocation à être désignés dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ;
- compléter les conditions de recevabilité des candidatures au scrutin en intégrant les critères de l'indépendance et de la transparence financière ;
- préciser les modalités de fonctionnement des commissions d'opérations de vote ;

- offrir aux électeurs la faculté de former leurs recours gracieux quant à leur inscription sur la liste électorale par voie électronique, dans le but de faciliter les demandes de correction et de fiabiliser la liste électorale ;
- simplifier le dispositif de vote par correspondance, en évoluant d'un système de vote avec une double enveloppe (enveloppe de vote anonyme insérée dans une enveloppe porteuse) et à un système de vote avec une seule enveloppe (enveloppe contenant le bulletin de vote sur lequel figurent l'expression du vote et l'identification encodée de l'électeur) ;
- supprimer la distinction des propagandes par collèges (cadres et non-cadres) ;
- communiquer aux organisations syndicales candidates les adresses des électeurs TPE afin de leur permettre de vérifier la qualité des adresses et d'inciter les électeurs, le cas échéant, à demander à la DIRECCTE compétente toute modification nécessaire, ainsi que de procéder à des campagnes de communication sur toute ou partie de la liste électorale.

Le cadre juridique a fait l'objet de nombreuses modifications.

Le décret en Conseil d'Etat n° 2016-548 du 4 mai 2016 relatif à la mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés a défini les modalités de mise en œuvre du scrutin. L'arrêté du 4 mai 2016 susmentionné a fixé le calendrier des opérations électorales et lister les documents et formulaires requis dans ce cadre. Il a été complété par le décret du 1^{er} septembre 2016 qui fixe à deux semaines la période de vote entre le 28 novembre et le 12 décembre 2016, puis par le décret rectificatif du 24 novembre 2016 qui fixe une nouvelle période de vote du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017, et jusqu'au 20 janvier 2017 pour les départements d'Outre-Mer en raison des contentieux sur les candidatures ne pouvant être tranchés avant le 28 novembre 2016. Des arrêtés relatifs à la nomination des membres du bureau de vote et du comité technique ont également été publiés.

La circulaire du 3 juin 2016 est venue préciser le rôle des DIRECCTE dans l'organisation du scrutin, le traitement des listes électorales et des candidatures des organisations syndicales, la mise en place des commissions d'opérations de vote, la participation à la campagne de communication et la proclamation des résultats au niveau régional.

2.2.2. L'organisation du scrutin TPE dans des délais demeurant contraints

Malgré un calendrier plus étendu qu'en 2012, l'organisation du scrutin s'est finalement déroulée dans des délais particulièrement contraints en raison de contentieux qui ont abouti à un report des dates initialement prévues.

Ces circonstances ont conduit à des tensions sur certaines étapes : la reprogrammation de la campagne de communication, l'envoi du matériel de vote et les opérations de vote. Initialement prévu au mois de novembre 2016, l'envoi du matériel de vote a été réalisé durant la deuxième moitié du mois de décembre. Quant à la période de dépouillement et d'agrégation des votes initialement prévue du 19 au 22 décembre 2016, elle a été fixée du 30 janvier 2017 au 3 février 2017.

Cette élection a permis à 330 928 électeurs de formuler leur vote (participation de 7,35 %) dont 224 801 exprimés par correspondance et 106 127 par scrutin électronique à distance.

	Scrutin 2013	Scrutin 2017	Evolution (en %)
Nombre d'inscrits	4 614 653	4 502 621	- 2,43 %
Nombre de votants	478 866	330 928	-30,89 %
Participation	10,38%	7,35%	- 29,19 %
Suffrages valablement exprimés	465 796	323 622	- 30,52 %
Nombre de votes par correspondance	391 403	224 801	- 42,57 %
Nombre de votes électroniques	87 463	106 127	+ 21,34 %
Part des salariés ayant voté par correspondance	81,74%	67,93%	- 16,89 %
Part des salariés ayant voté par voie électronique	18,26%	32,07%	+ 75,58 %

2.2.2.1. Des délais restreints

- *L'association étroite des partenaires sociaux en amont et pendant le scrutin*

Comme le prévoit l'article 4 de la loi du 15 octobre 2010, le Haut Conseil du dialogue social et son groupe de suivi ont été consultés sur tous les projets de texte et les modalités d'organisation du scrutin. Il a, par ailleurs, été informé du déroulement des opérations à toutes les étapes de l'élection. La Commission Nationale de la négociation collective a également été consultée pour examiner le projet de décret du 4 mai 2016.

L'association des partenaires sociaux au dispositif a également pris la forme d'une visite sur le centre de traitement à Villejuif, de la tenue d'une Commission nationale des opérations de vote (CNOV) et d'une journée de formation aux opérations d'émargement et de dépouillement le 15 décembre 2016 en présence du bureau de vote et du comité technique.

La Direction Générale du Travail et son prestataire de maîtrise d'œuvre ont présenté le centre de traitement aux partenaires sociaux : salle du bureau de vote, salle de la commission des opérations de vote, salle des opérateurs manuels, salle d'extraction, salle de réception des plis et de stockage sécurisée et ont évoqué les dispositifs mis en œuvre pour sécuriser le centre.

Une démonstration sur l'émargement et le dépouillement des votes par correspondance a été effectuée.

Lors de la phase de vote une information quotidienne a été communiquée aux membres du bureau de vote sur le nombre de suffrages exprimés par voie électronique à distance et sur le nombre de plis de votes réceptionnés par le centre de traitement. Le centre de traitement est demeuré accessible à l'ensemble des mandataires de listes et aux délégués de liste pendant toute la durée du vote. La Direction Générale du Travail a également mis à disposition des organisations syndicales candidates au scrutin TPE des postes informatiques dans ses locaux, pour permettre aux partenaires sociaux de suivre en temps réel l'avancement de la participation. Un rapport était également adressé chaque jour aux membres de la CNOV sur la participation et l'intégrité du système de vote électronique.

Pendant la phase de dépouillement des suffrages exprimés par correspondance, tous les traitements manuels et machines ont été observés par le bureau de vote, par la CNOV et les délégués de liste des

organisations syndicales. Le centre de traitement de Villejuif a été en capacité d'accueillir dans de bonnes conditions l'ensemble des acteurs : salles dédiées, postes informatiques de suivi de la production, zones sécurisées et déplacements balisés afin de ne pas perturber l'avancée des travaux.

- *La conduite opérationnelle de l'élection par la DGT*

La Direction Générale du Travail a assuré la maîtrise d'ouvrage de l'ensemble de l'opération dont la mise en œuvre a été confiée à des prestataires.

Après deux procédures d'appel d'offre la Direction Générale du Travail a passé un marché d'assistance à maîtrise d'ouvrage avec une société de conseil spécialisée en système d'informations (ATOS) et un marché de maîtrise d'œuvre avec CGI (CGI, Voxaly, Koba) en charge de la mise en place de l'élection, de l'élaboration de la liste électorale jusqu'à la phase de vote, des opérations de vote et de dépouillement.

Au sein de la Direction Générale du Travail, une équipe projet de 3 agents en complément du chef de bureau des relations collectives du travail et de son adjoint a assuré le pilotage des prestataires (près de 70 agents mobilisés pendant la phase de dépouillement) tout au long de l'opération.

Outre la bonne tenue du scrutin, le pilotage assuré par la Direction Générale du Travail a également contribué à ce que cette élection se déroule, malgré le report des dates du scrutin, avec un surcoût maîtrisé par rapport aux coûts initialement estimés (plus de 23 millions d'euros dépensés pour un budget estimatif initial de 21 millions d'euros).

- *Le rôle des DIRECCTE*

Les services déconcentrés du ministère du travail ont joué un rôle important tout au long du processus électoral.

Dans un premier temps, les DIRECCTE ont été sollicitées pendant la phase de dépôt et d'examen des candidatures à travers l'instruction des candidatures régionales, d'une part, et la tenue des commissions régionales d'opération de vote (CROV), d'autre part.

Elles ont assuré une mission d'information des électeurs souhaitant avoir connaissance ou communication de la liste électorale au niveau régional.

Afin de faciliter les recherches d'informations, la Direction Générale du Travail a mis à disposition des DIRECCTE un système d'information dédié sur lequel elles pouvaient gérer les candidatures et les propagandes, rechercher sur l'ensemble des listes électorales régionales les électeurs inscrits et consulter le cas échéant, les opérations de conformité qui avaient été réalisées sur les électeurs.

Pour les électeurs non-inscrits sur les listes ou souhaitant faire modifier les informations les concernant, les DIRECCTE ont également été en charge du traitement des recours gracieux, le DIRECCTE étant responsable de la liste électorale de sa région. Sa décision étant passible de recours contentieux devant le tribunal d'instance, il appartenait au DIRECCTE de communiquer au juge toute information utile à l'instruction de ses recours.

Enfin, c'est aux DIRECCTE qu'il appartenait de communiquer les résultats au niveau régional le 3 février 2017 à l'issue de la phase de dépouillement.

Afin de remplir l'ensemble de ces missions et pour se familiariser avec les outils développés par la Direction Générale du Travail, deux formations ont été organisées. La première formation à destination d'un agent par direction régionale a porté sur la gestion des candidatures et des propagandes. La seconde formation, sur la gestion des recours gracieux. Ces sessions, dispensées par l'équipe TPE en région parisienne, ont été complétées par toute une documentation permettant aux agents formés de décliner cette formation en région aux agents qu'il était nécessaire, le cas échéant, de mobiliser en renfort.

Tout au long du processus, une boîte mail spécifique et une personne dédiée au sein de l'équipe TPE concrétisé l'accompagnement des DIRECCTES/DIECCTES dans les différentes étapes du scrutin TPE. Cet accompagnement des DIRECCTES/DIECCTES a été renforcé par la mise en place dès septembre 2016 d'une assistance téléphonique dédiée dont la mission était de répondre aux questions dans le cadre de la gestion des recours gracieux.

- *Le report des dates du scrutin du fait des contentieux*

Malgré l'avancement du calendrier et notamment des dates du dépôt des candidatures et des propagandes, le scrutin TPE 2016 s'est caractérisé par des contentieux sur certaines candidatures au scrutin TPE, dont le dénouement judiciaire a conduit au report des dates du scrutin TPE.

Ce report a eu des impacts sur le planning d'impression du matériel de vote, sur l'acheminement du matériel de vote, sur la campagne de communication, sur l'assistance téléphonique destinée aux électeurs ainsi que sur l'organisation des opérations de dépouillement.

Les jugements de la Cour de cassation concernant les contentieux portant sur les candidatures du STC et du LAB ont finalement été rendus le 12 décembre 2016, soit à 18 jours de la tenue du scrutin à l'issue d'une procédure judiciaire qui s'est caractérisée par le renvoi des affaires par la Cour de cassation au tribunal d'instance avant jugement des affaires au fond. Le ministère a renforcé en conséquence sa capacité de production du matériel de vote afin d'assurer l'acheminement de ce dernier dans les temps aux électeurs. La Direction Générale du Travail a ainsi permis à son prestataire d'éditique de sous-traiter une partie de sa production. Cette sous-traitance s'est accompagnée d'une vigilance particulière pour garantir la qualité des documents produits, que ce soient les propagandes des organisations syndicales ou les bulletins de vote, ainsi que de la compatibilité des matériaux utilisés pour produire les bulletins avec les machines de lecture optique des votes par correspondance.

2.2.2.2. Présentation des règles de recevabilité des candidatures des OS

- *Rappel des critères de recevabilité (présentation du souhait exprimé par certaines organisations que les propagandes soient examinées une fois que les candidatures aient été validées)*

Les règles de recevabilité des candidatures des organisations syndicales sont prévues à l'article L. 2122-10-6 du code du travail. Celles-ci sont similaires à celles qu'une organisation syndicale doit respecter pour se présenter aux élections de délégués du personnel ou au comité d'entreprise.

Respect des valeurs républicaines

Les organisations syndicales candidates doivent satisfaire au critère de respect des valeurs républicaines pour être déclarées éligibles. Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, le respect par une organisation syndicale de salariés du critère du respect des valeurs républicaines est présumé (Cass. Soc, 8 juillet 2009, n°09-60599, VEOLIA). Cette condition n'a pas à être prouvée au

stade du dépôt de la candidature et dans le cadre d'un litige, la charge de la preuve incombe à celui qui la conteste. Elle suppose, en revanche, que dès ce stade, l'organisation syndicale, représentée par son mandataire, déclare sur l'honneur remplir cette condition de recevabilité. En pratique, le mandataire de la liste doit signer l'attestation sur l'honneur préétablie figurant sur l'imprimé de déclaration de candidature.

Indépendance

Seules les organisations syndicales candidates respectant le critère d'indépendance peuvent être déclarées éligibles. Comme pour le critère de respect des valeurs républicaines et conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, le respect par l'organisation syndicale de salariés du critère d'indépendance est présumé. Cette condition n'a pas à être prouvée au stade du dépôt de la candidature. Elle suppose en revanche que dès ce stade, l'organisation syndicale, représentée par son mandataire déclare sur l'honneur remplir cette condition de recevabilité. En pratique, le mandataire de la liste doit signer l'attestation sur l'honneur pré établie figurant sur l'imprimé de déclaration de candidature. C'est à celui qui conteste l'indépendance de rapporter la preuve de sa contestation ; les indices sont l'autonomie financière et une action ne dénotant aucune complaisance vis-à-vis de l'employeur (Soc. 10 mai 2012, n°11-17574, syndicat SLICA).

Transparence financière

Ce critère de recevabilité a été ajouté à l'article L. 2122-10-6 par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Cet ajout résulte des enseignements à tirer précités du Haut Conseil du dialogue social.

Concrètement, la Direction Générale du Travail a demandé aux organisations syndicales candidates de déposer les derniers comptes et de préciser le lien Internet à partir duquel ces comptes sont consultables.

Ancienneté de 2 ans

Seules les organisations syndicales candidates légalement constituées depuis au moins 2 ans sont éligibles. Cette durée d'ancienneté devait être remplie à la date d'ouverture du scrutin. Cette vérification a été effectuée à partir de la date de dépôt des statuts.

Champ géographique

Les organisations syndicales de salariés se déclarent candidates dans les régions auxquelles leurs statuts leur donnent vocation à être présentes. Le contrôle du périmètre géographique de la candidature est effectué au regard des statuts de l'organisation syndicale. En l'absence de précision géographique dans les statuts, l'organisation syndicale candidate peut se présenter dans toutes les régions.

Entre le 10 mai et le 23 mai 2016, 32 candidatures d'organisations syndicales ont été déposées pour le scrutin TPE. Ces candidatures ont porté sur des périmètres différents : candidatures nationales/multirégionales interprofessionnelles (12), candidatures régionales interprofessionnelles (9) et candidatures nationales professionnelles (11). La candidature de la CSNVA n'a pas été acceptée par la Direction Générale du Travail en raison du non-respect du critère de la transparence financière et la candidature de la CDMT a été refusée par la DIECCTE de la Martinique pour ce même motif. La CDMT a contesté la décision de la DIECCTE de la Martinique devant le tribunal d'instance de Fort de France qui, dans une décision du 2 septembre 2016, a validé la candidature de la CDMT au scrutin TPE.

A l'issue de cette phase de vérification, les services du ministère chargé du travail ont constaté que 31 organisations syndicales remplissaient l'ensemble des critères légaux pour candidater.

- **12 candidatures au niveau national/multirégional et interprofessionnel**
 - la Confédération autonome du travail (CAT) ;
 - la Confédération française de l'encadrement CGC (CFE-CGC) dans le seul collège « cadres » ;
 - la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
 - la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
 - la Confédération générale du travail (CGT) ;
 - la Confédération générale du travail Force ouvrière (FO) ;
 - la Confédération nationale du travail (CNT) ;
 - la Confédération nationale des travailleurs – Solidarité ouvrière (CNT-SO) ;
 - « Sindacatu di i travagliadori corsi » – (STC) ;
 - l'Union des syndicats anti-précarité (Syndicats Anti-Précarité) ;
 - l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) ;
 - l'Union syndicale SOLIDAIRES (SOLIDAIRES).

- **9 candidatures au niveau régional et interprofessionnel**
 - Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) en Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes ;
 - **Martinique :**
 - la Centrale démocratique martiniquaise des travailleurs (CDMT) en Martinique ;
 - La Centrale syndicale des travailleurs martiniquais (CSTM) en Martinique ;
 - L'Union générale des travailleurs de Martinique (UGTM) en Martinique ;
 - **Guadeloupe :**
 - La Confédération générale du Travail de Guadeloupe (CGTG) en Guadeloupe, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin ;
 - l'Union générale des travailleurs de Guadeloupe (UGTG) en Guadeloupe, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin ;
 - **La Réunion :**
 - Le syndicat autonome de la fonction publique territoriale de La Réunion/ Syndicat autonome privé de La Réunion (SAFPTR/SAPR) à La Réunion ;
 - L'Union régionale 974 (UR 974) à la Réunion ;
 - **Guyane :**
 - L'Union des travailleurs guyanais (UTG) en Guyane ;

- **10 candidatures au niveau national et professionnel :**
 - la Confédération nationale des éducateurs sportifs, salariés du sport et de l'animation (CNES) sur les IDCC 1518, 1790, 2021, 2511, 3203 ;
 - la Confédération des syndicats d'assistants familiaux et d'assistants maternels (CSAFAM) sur l'IDCC 2395 dans le seul collège « non cadres » ;
 - la Fédération nationale indépendante des syndicats des prothésistes et assistants dentaires (FNISPAD) sur les IDCC 0993 et 1619 ;
 - la Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique (SPELC) sur les IDCC 0285, 0390, 0713, 1326, 1334, 1446, 1545, 2101, 2152, 2270, 3211, 2281, 2364, 2408, 2636, 2691, 7505, 7506, 7507, 7508 ;
 - la Fédération syndicale unitaire (FSU) sur les IDCC 0824, 1518, 2511, 3090 ;
 - le Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique, de la danse et des arts dramatiques (SAMUP) sur les IDCC 1285, 1518, 2412, 2642, 3090, 3097 dans le seul collège « non cadres » ;
 - le Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux (SPAMAF) sur les IDCC 0029, 0413, 2395 dans le seul collège « non cadres » ;
 - le Syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST) (2) sur l'IDCC 0897 ;
 - le Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision (SNTPCT) sur les IDCC 2412, 2631, 2642, 2717, 3097 ;

- le Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges (SNIGIC) sur l'IDCC 1043.

- *Les contestations des candidatures d'organisations syndicales*

La contestation des décisions relatives à l'enregistrement d'une ou plusieurs candidatures pouvait être formée du 8 juin au 22 juin 2016, devant le tribunal d'instance dans le ressort du siège de la DIRECCTE ou devant le tribunal d'instance du XVème arrondissement s'agissant des candidatures nationales. La contestation pouvait être formée par tout électeur ou tout mandataire d'une organisation candidate par déclaration remise ou reçue au greffe du tribunal d'instance par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par télécopie.

Le tribunal d'instance statue sans frais ni forme de procédure dans les 10 jours à compter de la date de saisine. Sa décision est notifiée aux parties au plus tard dans les 3 jours par le greffe qui en adresse une copie dans le même délai au DIRECCTE concerné ou, le cas échéant, au ministre chargé du travail. Ce délai a été légèrement dépassé par le tribunal de Fort de France qui a rendu sa décision le 2 septembre 2016.

La décision du tribunal d'instance peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours suivant sa notification. Le pourvoi est jugé dans les conditions prévues aux articles 999 à 1008 du code de procédure civile, les parties dispensées du ministère d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

Concernant les candidatures nationales/multirégionales interprofessionnelles déposées à la Direction Générale du Travail, la CGT, la CFDT, la CFTC, FO ont déposé un recours à l'encontre de la décision de recevabilité de la candidature du STC (Syndicat des travailleurs corses) au motif que l'objet de ce syndicat est politique et contraire aux valeurs républicaines et que des manquements dans son fonctionnement au regard des principes fondamentaux d'une justice équitable avaient été relevés. Par un jugement du 4 juillet 2016, le tribunal du XVème arrondissement de Paris a annulé la décision de recevabilité de la candidature du STC aux motifs que l'objet du STC n'était pas licite et que cette organisation ne remplissait pas les critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines. Le STC s'est pourvu en cassation contre ce jugement. La Cour de cassation a rendu son arrêt le 9 septembre 2016 et a cassé et annulé, en toutes ses dispositions, le jugement précité. Elle a renvoyé l'affaire devant le tribunal d'instance du XVème arrondissement, autrement composé. Par une décision du 4 novembre 2016, le tribunal d'instance du XVème arrondissement a validé la candidature du STC au plan national. Un pourvoi en cassation a été formé. La Cour de cassation a validé le 12 décembre 2016 la candidature du STC.

la CGT a également contesté la décision de recevabilité de la candidature du SAP (Union des syndicats anti-précarité) au motif que cette organisation n'avait pas fourni les documents nécessaires à la justification du respect des critères de l'indépendance et de la transparence financière et qu'elle n'avait pas la qualité de syndicat professionnel. Par un jugement du 4 juillet 2016, le tribunal d'instance du XVème arrondissement de Paris a rejeté ce recours et confirmé la décision de recevabilité de la candidature du SAP. La CGT a formé un pourvoi contre ce jugement. La Cour de cassation a rendu son arrêt le 9 septembre 2016 : la candidature du SAP a été confirmée.

Concernant les candidatures régionales interprofessionnelles, la CGT a déposé un recours à l'encontre de la décision de recevabilité de la DIRECCTE Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes concernant la candidature du LAB (Langile Abertzaleen Batzordeak) au motif que le syndicat ne devait pas pouvoir se présenter sur toute la région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes mais uniquement au Pays Basque. Le tribunal d'instance de Bordeaux a, par un jugement du 4 août 2016,

annulé la décision de recevabilité de la candidature du LAB au motif que le LAB ne satisfaisait pas aux critères de représentativité prévus par la loi (notamment sur son périmètre). Le LAB s'est pourvu en cassation. La Cour de cassation a invalidé la décision du Tribunal d'instance et renvoyé l'affaire devant le tribunal d'instance de Bordeaux, autrement composé. Dans un jugement du 18 octobre 2016, le tribunal d'instance de Bordeaux a confirmé la recevabilité de la candidature du LAB sur la région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes. La CGT s'est pourvue en cassation le 28 octobre. La Cour de cassation a validé le 12 décembre 2016 la candidature du LAB.

2.2.2.3. Présentation des travaux réalisés pour constituer la liste électorale de plus de 4,5 millions d'électeurs

- *L'élaboration de la liste électorale*

Comme en 2012, étaient électeurs dans le cadre du scrutin TPE, les salariés employés dans les entreprises de moins de 11 salariés au mois de décembre de l'année précédant l'élection, soit au mois de décembre 2015, celle-ci devant se tenir en 2016. A partir des données transmises par les caisses de sécurité sociale (CNAV, DADS pour le régime général et caisses spécifiques pour les autres régimes), chaque électeur a été rattaché à :

- une région (art. R. 2122-9) : celle dans laquelle est située l'entreprise ou l'établissement au sein duquel il exerce principalement son activité ;
- un collège « cadre » ou « non cadre » (art. R. 2122-10) en fonction de son affiliation à un régime de retraite complémentaire ;
- une branche (art. R. 2122-11).

Pour l'établissement des listes électorales, un fichier national des électeurs a été constitué. Ce fichier contenait, entre autres informations, le numéro d'inscription au Répertoire National d'Identification des Personnes Physiques. A ce titre, une déclaration a été faite à la CNIL (en vertu de l'article 27 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés). La liste des destinataires des informations est précisément définie à l'article R. 2122-14.

Ces listes électorales ont été établies par le prestataire du ministère (une liste électorale par région).

La liste a été publiée sur un site Internet grand public dédié à l'élection TPE et était également consultable à la DIRECCTE (ainsi que dans les unités territoriales) et ce, à compter du lundi 5 septembre 2016. Tout électeur ou mandataire de candidature pouvait en avoir une copie par voie électronique à ses frais.

Par ailleurs, les électeurs ont reçu par courrier postal les informations concernant leur inscription fin août/début septembre 2016. S'ils avaient connaissance d'éventuelles erreurs, ils avaient la possibilité de saisir le DIRECCTE d'un recours gracieux ou de réaliser directement en ligne un e-recours gracieux à partir du site internet dédié à l'élection TPE.

L'élaboration de la liste électorale relative au scrutin TPE a permis d'inscrire 4 502 621 électeurs.

- *Les traitements de conformité de la liste électorale*

Après les traitements de récupération des fichiers de données, de diagnostic, de corrections et d'exclusion des entreprises de plus de 11 salariés, il subsistait dans les données un certain nombre de situations à vérifier.

L'objet des activités de conformité a été :

- de compléter les données manquantes comme par exemple le code IDCC,
- de corriger les défauts relevés (qualité des adresses nécessaire au bon envoi des courriers, des données d'état civil comme la date de naissance nécessaire pour le vote par Internet),
- de statuer sur les situations de multi-inscription sur lesquelles il subsistait un doute à l'issue des traitements de détection informatisés.

A cette fin, des courriers ont été adressés aux entreprises afin de récupérer les informations manquantes ou erronées.

Au total ce sont 327 305 courriers qui ont été envoyés par la cellule de mise en conformité manuelle qui a reçu en réponse 101 402 courriers d'entreprises, soit un taux de retour de 31 %. Cette phase a duré du 24 mai 2016 au 29 juillet 2016 et a permis de la réalisation des traitements suivants :

- Nombre de champ modifiés par la cellule de conformité : 160 544 ;
- Nombre d'anomalies salariés traitées au total grâce aux retours des « émetteurs de données sociales » : 91 240 ;
- Nombre d'anomalies entreprises traitées au total grâce aux retours des « émetteurs de données sociales » : 1 811 ;
- Nombre d'IDCC traités en conformité manuelle : 90 369 ;
- Nombre d'IDCC traités suite à un retour P2⁴ : 39 417 ;
- Nombre total de P2 traités manuellement sans correction de champs : 131 305 ;
- Nombre total de P2 traités manuellement avec correction de champs : 35 839.

En outre, des travaux de conformité ont été réalisés pour les cas de multi-inscriptions. Des traitements automatisés de détection de ces cas ont ainsi été implémentés dans le système d'information de constitution de la liste électorale. Ceux-ci ont mis en évidence des anomalies qui ont indûment écarté 249 000 salariés de très petites entreprises et employés à domicile des listes électorales. Les traitements diligentés ont permis de résoudre ces problèmes et de fiabiliser la liste électorale définitive. La Direction générale du travail a informé en toute transparence la Commission nationale des opérations de vote et le Haut Conseil du dialogue social de cette situation. Au final, la liste électorale finale a compté 4 502 621 électeurs.

- *Les recours relatifs à l'inscription sur la liste électorale*

Les modalités d'exercice d'un recours gracieux relatif à l'inscription sur la liste électorale font l'objet des articles R. 2122-21 à R. 2122-32. Au terme de ces articles, tout électeur qui désire introduire une réclamation contre son inscription – ou se faire inscrire – devait saisir le DIRECCTE. Le délai de recours est de trois semaines à compter de la publication de la liste électorale sur le site Internet dédié (dès le 5 septembre 2016). Le DIRECCTE dispose quant à lui de 10 jours pour se prononcer. Son silence pendant ce même délai vaut décision de rejet.

Si l'électeur n'est pas satisfait de la décision du DIRECCTE, il peut saisir le tribunal d'instance correspondant à son domicile. Celui-ci a 10 jours pour se prononcer à compter de la décision du DIRECCTE ou à compter de la date à partir de laquelle est née une décision implicite de rejet. La décision du tribunal d'instance peut à son tour être contestée devant la Cour de cassation, l'électeur étant dispensé du ministère d'avocat.

⁴ Les courriers P2 (« pli 2 ») ont été adressés aux entreprises pendant la phase des opérations de conformité sur la liste électorale, afin qu'elles corrigent des données concernant leurs salariés qui ont été identifiées comme manquantes ou potentiellement erronées.

941 recours et e-recours ont été déposés par les salariés de TPE et employés à domicile. 289 recours ont été déposés en DIRECCTE et par courrier contre 647 en ligne grâce au e-recours. Les motifs de ces recours étaient les suivants :

- demande d'inscription sur les listes électorales : 405 recours ;
- demande de modification de ses informations : 399 recours ;
- demande de radiation des listes électorales : 137 recours.

Le site internet dédié à l'élection a permis aux électeurs de rectifier leur adresse en ligne à l'appui de documents justificatifs jusqu'au 13 janvier 2017 afin de favoriser la participation d'un maximum de salariés de TPE et employés à domicile. Au total, 1028 demandes de rectification ont été déposées.

De plus, certains électeurs ont eu de mal à se retrouver sur les listes électorales dès lors que ces derniers avaient un homonyme inscrit sur la liste électorale, ce qui a conduit à des demandes d'inscription de personnes étant déjà inscrite. Il pourrait être envisagé que le premier courrier d'information sur le scrutin à destination des électeurs comporte un numéro d'ordre attribué à chaque électeur pour faciliter la vérification de son inscription.

- *La qualité des adresses*

La qualité des adresses des salariés constitue un enjeu majeur car elle détermine la bonne réception du matériel de vote. En outre, pour le scrutin TPE 2016, le ministère chargé du travail a mis à disposition des organisations syndicales candidates la liste des salariés inscrits sur la liste électorale dont leur adresse postale.

A la suite de l'envoi du matériel de vote, le prestataire du ministère chargé du travail a réalisé un suivi des plis non distribués (PND). 323 514 PND ont été observés à l'issue du scrutin, soit 7,18 % des plis distribués initialement. Ce taux est similaire à celui constaté sur des opérations similaires (environ 6 %).

2.2.2.4. Présentation du rôle et du fonctionnement des commissions de vote.

Une commission nationale des opérations de vote (CNOV) a été chargée de superviser le processus électoral. Elle est composée de deux fonctionnaires désignés par la ministre, dont l'un assure les fonctions de président et l'autre, les fonctions de secrétaire, et des mandataires de chaque organisation syndicale candidate au niveau national et interprofessionnel et de chaque organisation syndicale candidate au niveau national et professionnel.

Les missions de la CNOV sont prévues dans l'article R. 2122-44 du code du travail :

« la commission nationale des opérations de vote est chargée de :

- 1° De donner un avis sur la conformité des documents de propagande électorale des organisations syndicales (...) lorsque ces documents de propagande sont commun à plus d'une région ;
- 2° De s'assurer de l'impression des bulletins de vote et des documents de propagande électorale de l'ensemble des candidatures mentionnées à l'article R. 2122-33 et de s'assurer de l'expédition des documents de propagande et du matériel de vote à chaque électeur ;
- 3° De s'assurer de la réception des votes ;
- 4° D'assister au dépouillement et au recensement des votes (...) ;
- 5° De proclamer les résultats au niveau national. »

Des commissions régionales des opérations de vote (CROV) se sont réunies pour examiner la recevabilité des propagandes des OS se présentant dans une seule région ainsi que celles des

organisations syndicales candidates au niveau national/multirégional et interprofessionnel ayant régionalisé leurs propagandes.

S'agissant du quorum, en l'absence de dispositions spécifiques, il convient de faire une application des articles R. 133-3 et suivants du code des relations entre le public et l'administration. L'article R. 133-10 précise que « *le quorum est atteint lorsque la moitié au moins des membres composant la commission sont présents* ».

Les propagandes des organisations syndicales candidates au niveau national/multirégional et n'ayant pas régionalisé leurs propagandes ont été présentées et examinées en CNOV. Elles ont été envoyées le 7 juin 2016 aux membres de la CNOV soit 4 mois plus tôt qu'en 2012. Les travaux de la CNOV du 13 juin 2016 ont permis de fixer l'ordre d'apparition des organisations syndicales candidates au scrutin et de notifier aux organisations syndicales candidates des demandes de modification à apporter à certaines propagandes.

2.2.2.5. L'enjeu de la propagande électorale

La question de la propagande électorale a été au centre de nombreux débats au sein du Haut Conseil du dialogue social à l'occasion de la première édition du scrutin. Pour répondre aux préoccupations des partenaires sociaux, il a été donné en 2016 la possibilité aux organisations syndicales candidates au niveau national/multirégional et interprofessionnel de régionaliser leur propagande et d'y présenter les salariés de TPE et employés à domicile pressentis pour siéger au sein des futures commissions paritaires régionales interprofessionnelles. Par ailleurs, la distinction entre les propagandes cadres et non cadres, qui avait été proposée pour le scrutin TPE 2012, n'a pas été maintenue pour le scrutin TPE 2016.

Ces modifications n'ont pas fait l'unanimité en Haut Conseil du dialogue social. La suppression de la distinction des propagandes cadres / non cadres a été contestée, ainsi que l'impossibilité, pour les organisations syndicales candidates au niveau interprofessionnel, de pouvoir établir une propagande spécifique au niveau des branches professionnelles dans lesquelles une organisation candidatait uniquement à ce niveau.

Pour compenser la suppression de la distinction des propagandes cadres / non cadres et pour tenir compte de la possibilité de présenter des salariés susceptibles de siéger dans les CPRI, le format des propagandes a évolué, passant d'un format de deux pages en 2012 à un format de 4 pages en 2016.

2.2.3. Les modalités de vote

2.2.3.1. Le respect des exigences de sécurité inhérentes à ce type de vote

Pour l'organisation du suffrage, la Direction Générale du Travail avait présenté une demande d'avis auprès de la CNIL en 2011. Cette demande d'avis portait à la fois sur le scrutin par internet et sur le vote par correspondance. Sur ce second volet, la CNIL avait rendu un avis favorable sans réserves. S'agissant du vote électronique à distance, elle a formulé un certain nombre d'observations, qui avaient été prises en compte dans les dispositions réglementaires encadrant l'organisation du scrutin.

En 2016, La Direction générale du travail a également saisi la CNIL sur l'évolution prévue quant au vote par correspondance, se caractérisant par la mise en place d'un système de vote avec enveloppe unique (enveloppe contenant le bulletin de vote sur lequel figurent l'expression du vote et l'identité encodée de l'électeur) en lieu et place du système de vote avec double enveloppe (enveloppe

contenant une enveloppe anonyme contenant elle-même l'expression du vote). Par délibération n° 093 du 7 avril 2016 portant avis sur un projet de décret modifiant le décret n° 2011-711 du 21 juin 2011 relatif à la mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés, la CNIL a autorisé la mise en place du système de vote par correspondance avec une enveloppe unique.

La Direction générale du travail a également fait réaliser une homologation RGS (Référentiel général de sécurité) du système de vote électronique. Les préconisations des experts ont abouti à la réalisation d'évolutions sur l'architecture physique et sur la solution applicative. Ces évolutions ont permis d'optimiser la sécurité du système informatique en termes de disponibilité et de performance.

Le ministère a également fait appel à une expertise indépendante des systèmes de vote conformément aux recommandations émises par la CNIL. Dans le respect de ces exigences, l'expertise a porté principalement sur les systèmes de vote. De plus, l'expert indépendant est membre de droit du Comité Technique chargé d'assister le bureau de vote pour toutes les questions d'ordre technique pendant le scrutin et le dépouillement de l'élection. Cette constante exigence de sécurité et de confidentialité a rendu possible la tenue du vote à distance sans aucun incident technique. Les opérations électorales se sont parfaitement déroulées et le dépouillement a permis de constater que le nombre de votes émis par internet était totalement conforme avec le nombre de suffrages comptabilisés.

2.2.3.2. Le bilan du vote par correspondance

Le vote par correspondance a été mis en place pour garantir un égal accès des électeurs au scrutin sans discrimination à l'encontre de ceux ne souhaitant pas ou n'étant pas en mesure d'exprimer leur vote par internet. Le matériel de vote a été adressé aux électeurs de telle sorte que le délai pour voter soit suffisant pour la très grande majorité d'entre eux avec une attention toute particulière portée aux électeurs des territoires d'Outre-Mer : une enveloppe retour prioritaire a été mise à chaque électeur ultra-marin alors qu'une enveloppe retour économique a été proposée aux électeurs de métropole.

Les plis sont arrivés quotidiennement sur le centre de traitement et réceptionnés par le prestataire de maîtrise d'œuvre. Un pic de réception a été observé la semaine du 2 au 6 janvier 2017 avec plus de 82 000 plis réceptionnés et la semaine du 9 au 13 janvier 2017 avec plus de 74 000 plis réceptionnés.

Au total 224 801 électeurs se sont exprimés par correspondance ce qui représente 68 % des suffrages. Ces plis ont été stockés jusqu'au dépouillement dans des conditions de sécurité optimales : zone de stockage surveillée, caméras de surveillance et gardien.

Sous la surveillance des membres du bureau de vote et des mandataires des organisations syndicales candidates, la phase de dépouillement a été réalisée entre le 31 janvier 2017 et le 3 février 2017 date de proclamation des résultats.

Au total, environ 36 heures ont été nécessaires au dépouillement de plus de 220 000 plis, soit une moyenne de plus de 6 000 plis par heure.

2.2.3.3. Le bilan du vote par internet.

Le vote par internet est simple d'utilisation, fiable et sécurisé. Le nombre de votes en ligne est en croissance de plus de 20 % entre la première et la deuxième édition du scrutin.

Il est à noter que 7 % des électeurs n'ont pu voter en ligne en raison d'une difficulté liée à leur date de naissance. En effet, l'identification de l'électeur sur le site de vote en ligne suppose que l'électeur renseigne sa date de naissance pour se connecter. Or, en raison de données erronées sur certaines dates de naissances figurant au sein des déclarations sociales servant de base au ministère, des électeurs n'ont pas pu voter en ligne car la date de naissance leur étant attribuée dans le système de vote en ligne ne correspondait pas à leur réelle date de naissance que renseignaient les électeurs à chaque tentative de connexion.

2.2.4. Un taux de participation faisant l'objet d'analyses divergentes compte tenu des contraintes liées à l'organisation du scrutin

2.2.4.1. Un taux de participation en baisse s'établissant à 7,35 %

330 928 votants dont 323 622 suffrages valablement exprimés ont été recensés à l'occasion du scrutin TPE 2016, soit une participation globale de 7,35 %, près de 3 points inférieurs à la participation du scrutin TPE en 2012. Les suffrages se sont répartis en 32 % par internet et 68 % par correspondance (106 127 votes électroniques et 224 801 votes par correspondance). Le vote électronique a augmenté entre les deux scrutins en passant de 18,26 % (87 463 suffrages valablement exprimés) en 2012 à 32% (106 127 suffrages valablement exprimés) en 2016.

Ce taux de participation est à rapprocher d'une part, de la faible implantation syndicale dans ces entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, et d'autre part, au report des dates du scrutin à une période défavorable à la mobilisation des électeurs.

2.2.4.2. Le bilan de la campagne de communication

Afin de favoriser la meilleure participation possible pour le scrutin TPE 2016, il a été décidé de lancer un certain nombre d'actions de communication en appui de l'élection. Après une procédure d'appel d'offre, la société Parties Prenantes a été en charge de l'élaboration de la stratégie de communication tandis que la société Carat a assuré la prestation d'achat d'espace.

Pour mener ces actions destinées à inciter les salariés à voter et à les informer des bénéfices à voter et des nouveaux enjeux de cette élection (CPRI et désignation des juges prud'homaux), un budget de plus 6,3 millions d'euros a été engagé par le ministère contre 4,8 millions en 2012. Il est à noter que cet écart s'explique pour l'essentiel par le surcoût entraîné par le report du scrutin.

Ce budget comprend notamment les subventions allouées aux organisations syndicales candidates afin de leur permettre, elles-aussi, d'inciter les électeurs à voter. Une somme de 2,3 millions d'Euros a été attribuée en 2016 aux organisations membres du Haut Conseil du dialogue social ainsi qu'à l'UNSA et à Solidaires ; 212 000 euros ont été attribués aux autres organisations syndicales candidates au scrutin. En comparaison avec 2012, ce sont plus de 700 000 euros supplémentaires qui ont été alloués aux organisations syndicales pour leur communication dans le cadre du scrutin TPE 2016.

La campagne d'information et de communication a poursuivi l'objectif d'inciter les salariés à voter avec deux arguments principaux :

- faire connaître le scrutin TPE et en expliquer les bénéfices pour les salariés ;
- informer les salariés sur les nouveaux objets de l'élection (CPRI et désignation des juges prud'homaux).

Elle a reposé sur un message de mobilisation simple, « Votez, pour être mieux représenté, conseillé, défendu » et a informé sur les bénéfices à voter, en rappelant le rôle des organisations syndicales et l'importance pour les salariés des TPE et les employés à domicile, de faire entendre leur voix.

L'analyse du contexte et les pré-tests qui ont été menés ont permis de définir une stratégie de communication. Un certain nombre de freins au vote ont pu être identifiés : le terme TPE souvent mal connu, l'hétérogénéité des salariés concernés (les salariés des TPE et employés à domicile concernés appartiennent à des catégories socioprofessionnelles très variées, ont de 16 à plus de 60 ans, sont cadres ou non-cadres et vivent et travaillent à la fois dans des zones urbaines, périurbaines ou rurales), l'absence de présence syndicale dans le champ électoral et la méconnaissance de leur rôle, le désintérêt dû à l'absence de bénéfices individuels directs pour les salariés et la difficulté à comprendre les critères de la représentativité

Le ministère a fait le choix d'un dispositif de communication très ciblé et de proximité pour toucher et mobiliser cette cible très hétérogène. Le CSA a été sollicité par la Direction générale du travail afin d'étudier l'opportunité de réaliser une campagne à la télévision. Selon le CSA, une telle campagne n'est pas recommandée au regard de la « cible » que constituent les électeurs au scrutin TPE. En effet, la télévision est un mass-média qui ne permet pas un ciblage suffisamment fin dans la mesure où la « cible » que sont les salariés de TPE ne correspond pas à la segmentation des cibles d'achat et d'optimisation en télévision. De surcroît, la cible étant très hétérogène et composée de différents secteurs d'activités et catégorie socio-professionnelle, le ciblage est d'autant plus difficile. Le risque de déperdition en recourant à une campagne télévisuelle est estimé très élevé alors que le coût financier est également important.

Il a été décidé de mettre en avant :

- la rapidité, la simplicité et la discrétion du vote (sur le site, un vote en un clic, par courrier, pas besoin de se déplacer),
- l'importance de ce vote (pour la représentativité, les CPRI et les juges prud'homaux) et la démarche citoyenne,
- les bénéfices du dialogue social pour les salariés, à partir d'exemples généraux (formation professionnelle, retraite, salaires, conditions de travail etc.) sans entrer dans l'explication des dispositifs relatifs à la négociation collective et à la réforme de la représentativité.

Pour optimiser cette stratégie, la campagne s'est principalement concentrée pendant la période de vote.

Le dispositif retenu s'est appuyé sur un certain nombre d'outils média et hors média :

- Le dépliant d'information adressé à tous les électeurs

Un dépliant a été joint au courrier d'information envoyé aux électeurs en septembre qui a permis de toucher directement l'ensemble des électeurs. Conçu pour informer les électeurs sur les enjeux de l'élection et ses modalités pratiques, le dépliant a repris les thématiques et les éléments de langage utilisés sur l'ensemble des supports suivant la déclinaison suivante : Pourquoi voter ? Qui peut voter ? Quand voter ? Comment voter ?

Ce même dépliant d'information a été envoyé aux organisations syndicales candidates et à certaines organisations professionnelles d'employeurs afin qu'ils soient relayés à leurs adhérents. L'objectif était de sensibiliser et d'informer les employeurs sur la tenue et les enjeux de cette élection.

- Le site internet dédié à l'élection

Le site www.election-tpe.travail.gouv.fr a eu pour vocation de mettre à la disposition des électeurs l'essentiel des informations pour comprendre l'élection, de leur permettre de trouver facilement les

réponses aux questions qu'ils se posent à l'aide d'infographies, d'une foire aux questions et de 5 vidéos pédagogiques.

Ce site permettait également aux électeurs de consulter les listes électorales du scrutin, de vérifier leur inscription et le cas échéant, de réaliser un e-recours en ligne. Un service de rappel de vote était également disponible sur le site dédié qui permettait de laisser son adresse e-mail afin de recevoir un rappel à l'ouverture du vote.

Le site permettait de consulter les candidatures et les professions de foi des syndicats candidats. A l'ouverture du scrutin le site donnait également accès à la plate-forme de vote en ligne.

- La campagne de relations presse

Les relations presse ont ciblé à la fois les médias d'information générale mais aussi la presse économique et sociale, la presse professionnelle, les magazines féminins et les magazines vie pratique. Elles ont reposé sur un dossier de presse à l'occasion du lancement officiel de la campagne de communication par la conférence de presse de la ministre et sur 5 communiqués de presse.

Un partenariat mis en place avec l'ACOSS s'est articulé autour de l'insertion d'articles dans les lettres d'information *CESU&vous* et *PAJEMPLOI&vous* envoyées aux employés à domicile. Les différents sites des URSSAF ont aussi relayé l'information sur l'élection, des mails de rappel des dates de l'élection ont été adressés aux employés à domicile et un script téléphonique a été diffusé aux plateformes téléphoniques des URSSAF sur l'élection.

- La déclinaison de la campagne au niveau régional

La campagne a été relayée en région par les services déconcentrés du ministère du Travail. Un séminaire avec les services de communication des DIRECCTES a été organisé le 30 août 2016 afin de bâtir les plans de communication les plus adaptés à leurs territoires. Une dotation supplémentaire de près de 190 000 Euros a été accordée aux DIRECCTES dans le cadre du déploiement de la campagne de communication. Les régions ont ainsi su mobiliser des leviers variés : conférences de presse, distribution de dépliants dans les rues commerçantes, insertions publicitaires, campagnes d'affichage sur les panneaux lumineux des communes ou encore sur les bus/tram.

- Le dispositif média

Le plan média a été basé à la fois sur la radio, internet, les réseaux sociaux, la presse et l'affichage d'inserts pour investir le quotidien de l'ensemble des cibles. Ces médias ont été choisis pour leur efficacité et leur complémentarité. Au total, 218 661 610 contacts ont été diffusés en digital (display, référencement payant), 2 481 754 vidéos ont été vues à 100%, 787 450 clics ont été générés grâce aux différents formats, 2 282 spots radio ont été diffusés (métropole, IDF, DOM), 84 insertions presse ont été présentes (métropole, DOM) et 39 018 affiches ont été diffusées.

- *Le plan média radio*

Il s'est étendu du 2 janvier au 13 janvier 2017, avec une volonté d'impact autour de la période de vote. La radio a été retenue car elle est un média qui présente un rapport coût/efficacité très intéressant pour toucher les salariés des TPE et permet un meilleur ciblage que la télévision. La campagne radio a notamment été renforcée en Ile de France afin de favoriser la participation de cette région.

- *Les insertions publicitaires*

Des insertions publicitaires ont été réalisées d'une part du 28 novembre au 5 décembre 2016 et d'autre part, du 2 janvier au 13 janvier 2017 dans la presse de proximité ancrée dans le quotidien des électeurs (presse TV, féminins, PQR, PHR, presse gratuite). Par ailleurs, l'action en presse était soutenue par une opération cross média avec 20 Minutes pour maximiser la visibilité lors de la période de vote (habillage de la page d'accueil, bannières, rédactionnels).

➤ *Les bannières Internet*

Des bannières ont été insérées sur les réseaux sociaux et sur internet afin d'interpeller les salariés dans les zones géographiques et sur les sites les plus en affinité avec les secteurs d'activités des salariés de TPE et de les inciter à consulter le site www.election-tpe.travail.gouv.fr. Les bannières ont été déployées en deux temps : du 5 décembre au 22 décembre 2016 dans le cadre de la phase de pédagogie et du 2 janvier au 13 janvier 2017 dans le cadre de la phase d'incitation au vote.

A l'issue de la période de vote, les tests réalisés sur la campagne révèlent que cette dernière a eu un impact positif.

Le ministère a fait procéder à une étude sur un panel d'électeurs. Cette étude a donné les résultats suivants : 46 % des personnes interrogées se souviennent spontanément de la campagne et la restituent correctement, surtout sur les éléments de fond. La campagne est, également attribuée de manière significative au ministère du Travail (55 %). Au total, plus de 7 interviewés sur 10 ont été impactés par la campagne, principalement grâce au courrier reçu à domicile accompagné du dépliant (42%), à la presse (32%), à internet (31%), à la radio (30%) et à l'affiche (17%). L'agrément de la campagne est également élevé à 69 %. Ce sont surtout les messages et les éléments de fond qui ont plu, ainsi que l'intérêt du vote. La couleur jaune des annonces presse a bien été identifiée et remarquée.

Les messages de la campagne semblent avoir été perçus : près de 80 % des personnes interrogées estiment que la campagne explique bien qui peut voter à cette élection et qu'elle se comprend facilement. 64 % l'estiment convaincante et 63 % considèrent qu'elle incite à aller voter.

En plus de la mise en place de la campagne de communication, deux circulaires ont été publiées afin de favoriser le déploiement de la campagne. La circulaire du 9 septembre 2016 est venue préciser le rôle des préfets de région et de département en lien avec les DIRECCTES/DIECCTES dans leurs efforts de mobilisation de tous les acteurs économiques et sociaux pour informer les salariés de TPE et employés à domicile de la tenue du scrutin TPE. La circulaire du 1er décembre 2016 est venue préciser le rôle des préfets de région et de département en lien avec les DIRECCTES/DIECCTES dans le déploiement de la campagne de communication relative à l'élection.

2.2.5. Perspectives pour le prochain scrutin TPE

Pour le prochain scrutin, les pistes suivantes pourraient être approfondies afin de disposer d'une liste électorale plus fiable, de mieux maîtriser le calendrier notamment en vue du risque contentieux. La maîtrise de tous ces éléments pourrait permettre d'améliorer durablement le taux de participation du scrutin.

2.2.5.1. Fiabilisation de la liste électorale

Les modalités de traitement des données sociales à partir desquelles est constituée la liste électorale vont évoluer avec la mise en place de la Déclaration sociale nominative (DSN). Il conviendrait donc de mener dès le début de l'année 2018 une étude de l'impact à venir de la mise en œuvre de la DSN sur le scrutin TPE.

Afin de sécuriser l'ensemble du processus de traitement des données informatiques, il sera envisagé de convenir avec les fournisseurs de données de disposer de données sociales de l'année N-2 afin de procéder à des tests sur ces données et d'identifier en amont les points pouvant être délicats (multi-inscriptions notamment).

Une meilleure fiabilisation de la liste électorale pourrait également passer par le recours à des données tierces de contrôle des administrations sociales ou fiscales.

2.2.5.2. L'exhaustivité de la liste électorale

La problématique des établissements dont l'activité est saisonnière a été soulevée lors du scrutin TPE 2016. Des représentants de secteurs professionnels particulièrement concernés (entreprises du spectacle) ont ainsi fait valoir que des salariés ne pouvaient participer au scrutin TPE en l'absence de contrat de travail au cours du mois de décembre qui précède l'élection.

Dès lors, pour le scrutin TPE 2020, une réflexion devrait être engagée pour tenir compte de ces spécificités professionnelles (en modifiant par exemple la période de référence durant laquelle sont pris en compte les salariés concernés).

2.2.5.3. Critères de recevabilité des candidatures au niveau national et interprofessionnel

Le scrutin TPE, notamment lors de l'édition 2016, cristallise les conflits portant sur :

- la qualité d'organisation syndicale de salariés ;
- le respect des valeurs républicaines ;
- le caractère national de l'organisation syndicale candidate.

Bien que les risques conflictuels se soient accentués avec l'augmentation du nombre de candidatures au niveau national, il apparaît nécessaire que le caractère ouvert de la compétition électorale soit maintenue.

Une réflexion pourrait être engagée en HCDS dans le but de limiter les risques conflictuels susmentionnés, consistant à demander aux organisations syndicales de présenter, par exemple, une liste de salariés candidats par région pour pouvoir prétendre à la candidature à ce niveau.

2.2.5.4. Une meilleure maîtrise du calendrier en vue du risque contentieux

Malgré un avancement du calendrier des opérations liées au scrutin 2016 par rapport au scrutin 2012, le scrutin TPE 2016 a dû faire l'objet d'un report des dates en raison de contentieux. Afin de sécuriser les opérations du scrutin, il pourrait être envisagé d'avancer davantage le calendrier et plus précisément le moment où les décisions de recevabilité des candidatures sont rendues, dates à partir desquelles débute la période de recours. La période de dépôt des candidatures et des propagandes pourrait être avancée de deux à trois mois (courant février/mars). Il doit toutefois être relevé qu'un nouvel avancement du calendrier de dépôt des candidatures pourrait conduire à déconnecter le contenu des propagandes du contexte dans lequel ces dernières seront envoyées aux électeurs ainsi que de la période de mise en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

Une autre piste pourrait être de confier les contentieux sur les décisions de recevabilité des candidatures à la justice administrative.

3 Représentativité patronale

3.1. L'élaboration du cadre légal

3.1.1. *Les travaux préparatoires à la loi du 5 mars 2014 : la concertation et le Rapport Combrexelle*

A l'initiative du Président de la République, une grande conférence sociale s'est tenue les 9 et 10 juillet 2012, réunissant des représentants des organisations syndicales, d'employeurs et des collectivités territoriales. Les échanges initiaux entre le Président de la République et les organisations interprofessionnelles représentatives ont permis de dégager plusieurs constats et objectifs parmi lesquels la nécessité de renforcer les légitimes exigences à l'égard des partenaires sociaux, en termes de représentativité, de transparence et de responsabilité. Dans ce cadre, la question de la représentativité patronale a été abordée avec les partenaires sociaux qui ont convenu de sa nécessité et ont fait des propositions sur les modalités de sa mise en œuvre.

Le 19 juin 2013, une position commune rendue publique par la CGPME, le MEDEF et l'UPA propose des principes et des modalités de mise en œuvre d'un établissement de la représentativité patronale, nécessaire pendant de la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008.

Dans le prolongement de la feuille de route de la seconde grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, Monsieur Michel Sapin, ministre du travail, a confié à Monsieur Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail, la rédaction d'un rapport sur la réforme de la représentativité patronale, qui a été remis le 23 octobre 2013. Ce rapport définit les lignes directrices de la réforme visant à refondre les règles d'établissement et d'exercice de la représentativité patronale. Ses préconisations ont été reprises par la loi du 5 mars 2014. Il propose de retenir l'adhésion – et non l'élection- comme critère de détermination de l'audience.

3.1.2. *Les lois relatives à la représentativité patronale*

3.1.2.1. *La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*

Inspirée par la volonté de consolider les relations collectives du travail et le souhait d'introduire davantage de transparence dans l'établissement de la représentativité patronale, la loi du 5 mars 2014 pose un certain nombre de principes.

Tout d'abord, pour être représentatives, les organisations professionnelles d'employeurs, qu'elles interviennent au niveau de la branche ou au niveau national et interprofessionnel, doivent respecter un socle commun de critères cumulatifs et équivalents à ceux définis pour la représentativité des organisations syndicales de salariés. Parmi ces critères, figurent :

- Le respect des valeurs républicaines ;
- L'indépendance ;

- La transparence financière : ce critère qui est le corollaire de l'indépendance fait l'objet d'une attention toute particulière. La certification des comptes devient obligatoire, quel que soit le niveau de ressources, pour toutes les organisations professionnelles d'employeurs souhaitant accéder à la représentativité ;
- L'ancienneté ;
- l'influence : caractérisé par l'activité et l'expérience, ce critère se vérifie à partir du recensement des actions menées par les organisations professionnelles d'employeurs, par exemple auprès de leurs adhérents, des pouvoirs publics ou au sein d'instances de négociation collective ;
- l'audience : ce critère, qui est primordial dans la détermination de la représentativité est adapté à la spécificité des organisations professionnelles d'employeurs. Il est ainsi apprécié au regard de leur capacité à prouver qu'elles comptent comme adhérents au moins 8 % des entreprises adhérant à des organisations patronales présentes au niveau concerné et ayant fait acte de candidature auprès du ministère du travail. Portion

Au niveau des branches professionnelles, le critère de l'implantation territoriale équilibrée permet de s'assurer que les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs ne sont pas présentes que sur une partie géographiquement circonscrite et limitée au regard du champ d'application territorial de la convention collective.

Au niveau national et interprofessionnel, une organisation professionnelle d'employeurs doit démontrer qu'elle est présente dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 prévoit la reconnaissance d'un droit d'opposition majoritaire pour les organisations professionnelles d'employeurs : une convention collective ou un accord collectif – professionnel ou interprofessionnel – peut être étendu dès lors qu'il est signé par une organisation professionnelle d'employeurs représentative et qu'il n'a pas fait l'objet d'une opposition de la part d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives ayant un poids d'au moins 50 % au niveau concerné.

Le législateur a précisé que ce taux de 50 % pour l'exercice du droit d'opposition est apprécié au regard du nombre de salariés des entreprises adhérentes. Compte tenu des enjeux liés à l'extension des accords collectifs, qui a pour objet de rendre applicables ces accords à l'ensemble des employeurs et salariés du champ concerné que ceux-ci adhèrent ou non à une organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés, il a été estimé qu'il convenait en effet de garantir que les organisations professionnelles d'employeurs qui ont signé ces accords et en demandent l'extension ne se heurtent pas à une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentant une majorité de salariés des entreprises adhérentes à une organisation professionnelle de la branche ou de l'interprofession concernée.

Lorsqu'une organisation professionnelle d'employeurs de branche adhère à plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de niveau national et interprofessionnel, il est prévu dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 que l'organisation professionnelle d'employeurs de branche répartisse ses entreprises adhérentes, pour la mesure de l'audience d'une part, et leurs salariés, pour le calcul du

poids à l'opposition d'autre part, entre les différentes organisations professionnelles d'employeurs nationales et interprofessionnelles sans pouvoir affecter à chacune une part inférieure à un niveau minimal déterminé par décret et encadré par la loi (entre 10 et 20%).

Par ailleurs, l'exigence de transparence indispensable à un établissement de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs implique que des garanties soient données sur les déclarations d'adhésion et les conditions de vérification de celles-ci. Les déclarations du nombre d'entreprises adhérentes et du nombre de salariés font l'objet d'une attestation par un commissaire aux comptes (CAC). Cette attestation est ensuite adressée par l'organisation professionnelle d'employeurs au ministère du travail pour que ce dernier puisse déterminer l'assiette de calcul de la mesure de l'audience ainsi que le poids de chacune des organisations candidates. La procédure conduisant à l'établissement de la représentativité des organisations patronales a fait l'objet d'une formalisation par voie réglementaire (*cf. infra*).

La loi du 5 mars 2014 a prévu que la première mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel – et par conséquent l'entrée en vigueur des nouvelles règles de détermination de la représentativité patronale – est réalisée à compter de l'année 2017. À ces différents niveaux, la liste des organisations d'employeurs est fixée tous les quatre ans, par arrêté, aux mêmes échéances que celles retenues pour la détermination de la liste des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives.

Enfin, la loi s'est appuyée sur le protocole d'accord relatif à l'organisation du dialogue social conclu le 30 janvier 2014 entre le MEDEF, l'UPA, la CGPME, la FNSEA, l'UNAPL et l'UDES pour reconnaître une représentativité au niveau national et multi professionnel, protocole succédant à la position commune du 19 décembre 2013 signée par la FNSEA, l'UDES et l'UNAPL sur la représentativité patronale des organisations multi professionnelles représentatives du « hors champ ». Cette démarche avait pour objet de traiter la situation des secteurs qui ne sont pas représentés au niveau national et interprofessionnel.

Le législateur a ainsi institué le niveau de représentativité national et multi professionnel. Peuvent être reconnues représentatives à ce niveau les organisations professionnelles d'employeurs :

- qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière, d'ancienneté minimale de deux ans et d'influence ;
- dont les organisations adhérentes sont représentatives dans au moins dix branches relevant soit des professions agricoles, soit des professions libérales, soit de l'économie sociale et solidaire et ne relevant pas du champ couvert par les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- auxquelles adhèrent au moins quinze organisations relevant soit des professions agricoles, soit des professions libérales, soit de l'économie sociale et solidaire ;
- qui justifient d'une implantation territoriale couvrant au moins un tiers du territoire national soit au niveau départemental soit au niveau régional.

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi professionnel sont associées aux négociations nationales et interprofessionnelles selon des modalités

prévues par la loi : préalablement à l'ouverture d'une négociation nationale et interprofessionnelle, puis préalablement à sa conclusion, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel informent les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi professionnel des objectifs poursuivis par cette négociation et recueillent leurs observations.

3.1.2.2. Les compléments apportés par les lois du 17 août 2015 et du 8 août 2016

La loi du 17 août 2015 précise certaines dispositions de la loi du 5 mars 2014, notamment en ajoutant la nécessité du caractère volontaire de l'adhésion des entreprises, et en spécifiant que doivent être considérées comme des organisations professionnelles d'employeurs des syndicats professionnels d'employeurs (article L. 2131-1 du code du travail) ou des associations d'employeurs (article L. 2152-4).

Par ailleurs, le cadre législatif de la réforme de la représentativité patronale a connu une évolution importante relative aux modalités de calcul de l'audience patronale, prévues par l'article 35 de la loi du 8 août 2016.

La loi du 5 mars 2014 précisait que le critère de l'audience patronale était considéré comme satisfait dès lors qu'adhère à une organisation professionnelle d'employeurs au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs du niveau considéré (branche professionnelle ou niveau national interprofessionnel).

Le 19 janvier 2016, le Medef et la CGPME ont conclu une position commune proposant de modifier ces modalités de calcul de l'audience, afin de davantage tenir compte de la spécificité et de la diversité des organisations professionnelles et des branches. Cet accord prévoyait que le calcul de l'audience patronale devait tenir compte pour 20 % du nombre des entreprises adhérentes et pour 80 % du nombre des salariés de ces entreprises.

Dans le prolongement des débats de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, le Medef, la CGPME et l'UPA ont conclu une nouvelle position commune le 2 mai 2016, proposant de mesurer l'audience patronale soit en fonction du nombre d'entreprises adhérentes aux organisations professionnelles, soit en fonction du nombre de salariés des entreprises adhérentes aux mêmes organisations.

Reprises à l'article 35 de la loi du 8 août 2016, ces nouvelles modalités de calcul de l'audience prévoient désormais que le seuil de 8 % nécessaire pour remplir le critère de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel est calculé :

- soit au regard du nombre d'entreprises adhérentes,
- soit au regard du nombre de salariés des entreprises adhérentes.

La loi du 8 août 2016 a également prévu que :

- concernant le bénéfice des financements du fonds paritaire pour le dialogue social, ils seront reversés aux organisations professionnelles proportionnellement à leur audience fondée pour moitié sur le nombre d'employeurs adhérents (entreprises qui emploient au moins un salarié) et pour moitié sur le nombre de salariés employés par ces entreprises ;
- concernant les modalités de désignation des conseillers prudhommes, les sièges seront attribués aux organisations professionnelles proportionnellement à leur audience établie selon les mêmes modalités ;
- concernant enfin le nombre de voix dont disposeront les organisations professionnelles siégeant au conseil d'administration de l'Association de gestion du fonds paritaire national pour le dialogue social (AGFPN) il sera proportionnel à leur audience. Cette audience se fondera pour 30% sur le nombre d'entreprises qui leur sont adhérentes et pour 70% sur le nombre de salariés employés par ces entreprises. Cette règle a en outre vocation à s'appliquer, à défaut de règle spécifique prévue par un texte légal ou conventionnel, pour la répartition des voix au sein du collège patronal des institutions ou organismes paritaires.

En définitive, le cadre juridique mis en place a impliqué de recueillir les informations pertinentes auprès des organisations candidates au titre de quatre finalités distinctes :

- à titre principal, pour la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs, le nombre d'entreprises adhérentes, qu'elles emploient ou non un salarié, et le nombre de salariés employés par ces entreprises, dans chaque branche professionnelle ;
- à d'autres titres :
 - pour la composition du collège patronal des conseils de prud'hommes, le nombre d'entreprises adhérentes par département employant au moins un salarié (nombre d'employeurs) et le nombre de salariés employés par ces entreprises, une équivalence étant établie entre les branches professionnelles et les sections des conseils de Prudhommes (cf. arrêté du 1er mars 2017 fixant le tableau de répartition entre les sections du conseil de prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021) ;
 - pour la composition du Conseil d'administration ainsi que les modalités de répartition des crédits de l'AGFPN, l'utilisation des données relatives au nombre d'entreprises adhérentes, au nombre d'employeurs adhérents et au nombre de salariés employés par ces adhérents ;
 - pour la composition du collège patronale des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (article L. 23-112-1 du code du travail).

3.1.3. Le cadre réglementaire

3.1.3.1. Le décret n° 2015-654 du 10 juin 2015

Le décret du 10 juin 2015 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale a permis d'approfondir et de préciser les conditions d'appréciation de l'audience et de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs.

Les principales dispositions du décret sont les suivantes :

- le décret définit la notion d'entreprise adhérente et précise notamment que, pour être prise en compte, une entreprise doit verser volontairement une cotisation, conformément aux règles fixées par l'organisation professionnelle à laquelle elle adhère et selon des modalités qui assurent son information quant à l'organisation destinataire de cette cotisation ;
- une entreprise adhérente emploie ou non du personnel salarié, à l'exception, prévue par la loi, des branches couvrant les activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L.722-1 du code rural et de la pêche maritime, pour lesquelles seules les entreprises employant au moins un salarié sont prises en compte ;
- le nombre d'entreprises adhérentes est apprécié à la date du 31 décembre 2015. Les entreprises doivent être à jour de leur cotisation au 31 mars 2016.

Le décret du 10 juin 2015 s'adapte à la structuration des organisations professionnelles.

Ainsi, les entreprises adhérentes prises en compte pour la mesure de l'audience au niveau de la branche professionnelle sont les entreprises relevant de la branche concernée qui adhèrent :

- soit directement auprès de l'organisation professionnelle candidate ou de ses structures territoriales statutaires ;
- soit à des organisations professionnelles non candidates à la représentativité - ou à leurs structures territoriales – elles-mêmes adhérentes à l'organisation professionnelle candidate.

Les effectifs salariés déclarés par les organisations professionnelles sont les salariés titulaires d'un contrat de travail au cours du mois de décembre 2014 et figurant sur les déclarations sociales des entreprises.

3.1.3.2. Le décret n° 2016-1419 du 20 octobre 2016

Le décret du 20 octobre 2016 modifiant les dispositions relatives à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale est venu préciser le décret n° 2015-654 du 10 juin 2015 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale concernant notamment :

- la prise en compte des regroupements d'organisations professionnelles intervenant concomitamment avec la mise en œuvre de la réforme ;
- l'obligation de préciser le nombre d'employeurs adhérents, par département, ainsi que le nombre de leurs salariés au niveau de chacune des organisations professionnelles adhérentes à une organisation professionnelle candidate à la représentativité et au niveau des structures territoriales de ces dernières, nécessaire notamment pour la désignation des conseillers prudhommaux.

3.1.3.3. Le décret n° 2016-1474 du 28 octobre 2016

La loi du 5 mars 2014 précisait enfin qu'une organisation professionnelle d'employeurs de branche adhérente à plusieurs organisations professionnelles ayant vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel devait répartir ses entreprises adhérentes entre ces dernières avec un minimum devant être fixé par décret entre 10 et 20%. Le décret du 28 octobre 2016 relatif à la prise en compte, pour la mesure de la représentativité patronale, des organisations professionnelles

d'employeurs adhérant à plusieurs organisations de niveau national et interprofessionnel a fixé ce taux à 10%.

3.1.3.4. Les arrêtés du 13 juillet 2016, du 26 octobre 2016, et du 12 décembre 2016

Par arrêté du 13 juillet 2016 relatif aux modalités de candidature des organisations professionnelles d'employeurs dans le cadre de l'établissement de leur représentativité en 2017, le ministère du travail a fixé la période de candidature à la représentativité patronale du 12 juillet au 28 octobre 2016 pour les branches professionnelles et jusqu'au 16 décembre 2016 pour les niveaux nationaux interprofessionnel et multiprofessionnel.

La période de candidature au niveau des branches professionnelles a été prorogée jusqu'au 10 novembre par l'arrêté du 26 octobre 2016 modifiant l'arrêté du 13 juillet 2016, pour tenir compte des difficultés de plusieurs organisations professionnelles à finaliser leur dossier de candidature. À cette nouvelle date, aucune candidature n'ayant été déposée dans 52 branches, une nouvelle période de candidature a été ouverte pour ces branches par arrêté du 12 décembre 2016 relatif à la période de dépôt des dossiers de candidature à la représentativité patronale dans les branches professionnelles, du 14 au 28 décembre 2016, période pendant laquelle une dizaine d'organisations professionnelles ont déposé un dossier.

L'arrêté du 13 juillet 2016 fixe également la liste des pièces constitutives du dossier de candidature afin de justifier des critères de la représentativité patronale.

Au total, 603 dossiers de candidature d'organisations professionnelles à la représentativité patronale ont été déposés.

3.2. Une mise en œuvre de la réforme permettant d'assurer la transparence et la fiabilité du processus

Dans la continuité des travaux engagés sous son égide lors du premier cycle électoral pour la représentativité syndicale, le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) a été étroitement associé à l'ensemble des travaux conduits pour la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale.

La DGT a également organisé deux ateliers consacrés aux candidatures des organisations professionnelles au niveau national interprofessionnel d'une part, et au niveau des branches professionnelles d'autre part.

Les organisations professionnelles qui ont été sollicitées pour participer à l'atelier « branches professionnelles », parmi les plus de 500 organisations candidates, représentent des secteurs d'activité variés et présentent des structurations internes différentes. Elles ont été invitées à s'exprimer sur le processus de constitution des dossiers de candidature (modalités d'informations, notamment via le site internet www.representativite-patronale.travail.gouv.fr, constitution du dossier pour les justificatifs des critères de représentativité et tout particulièrement de l'audience, modalités d'intervention du CAC et de travail avec les organisations professionnelles candidates), le

processus de dépôt des dossiers et le processus de présentation des résultats de l'audience et de la représentativité.

3.2.1. *Les modalités d'information sur la mise en œuvre de la réforme et de communication auprès des organisations professionnelles d'employeurs*

L'enjeu était de communiquer auprès de l'ensemble des organisations professionnelles potentiellement concernées par la représentativité patronale, afin de leur permettre de candidater dans les délais fixés par le cadre réglementaire, et de s'approprier les exigences d'un processus nouveau. Les délais contraints de mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale ont renforcé cette exigence, notamment suite à la publication de la loi du 8 août 2016 qui a modifié les modalités d'appréciation du critère de l'audience.

Le ministère du travail a régulièrement communiqué auprès des acteurs concernés du grand public sur les différents aspects de la réforme, qu'ils soient juridiques, techniques et opérationnels, sur le site Internet institutionnel dédié à la réforme <http://www.representativite-patronale.travail.gouv.fr>, ouvert au début du mois de février 2016.

Outre une présentation du cadre légal et réglementaire en vigueur, ce site dédié a eu pour objet d'apporter les informations nécessaires pour la préparation des dossiers de candidature selon la situation spécifique de chaque organisation professionnelle d'employeurs, ainsi que des précisions sur les modalités pratiques et le calendrier de candidature. Ce portail a été actualisé régulièrement pour suivre au plus près l'actualité de la réforme, notamment les évolutions du cadre légal résultant de la publication de la loi du 8 août 2016. Une « foire aux questions » a également été mise à disposition et enrichie pour répondre à des questions récurrentes adressées à la DGT tout au long de la mise en œuvre de la réforme. Une boîte mail dédiée « contact.representativite-patronale@travail.gouv.fr » a également été mise à disposition des organisations professionnelles.

Par ailleurs, un courrier de la ministre chargée du travail, accompagné d'un dépliant, a été adressé à près de 900 organisations professionnelles durant l'été 2017 pour les sensibiliser aux enjeux de la première mesure de l'audience patronale et les informer sur le processus de candidature.

D'autres canaux de communication ont été mobilisés, notamment les réseaux sociaux à l'approche de l'ouverture des candidatures, afin d'inciter les organisations professionnelles à créer leur espace candidat sur le site <http://www.representativite-patronale.travail.gouv.fr>. Des campagnes de relances téléphoniques poursuivant le même objectif ont été effectuées à partir du début du mois de septembre 2016 par les services de la DGT auprès des organisations professionnelles dont les coordonnées étaient connues.

Cet accompagnement s'est intensifié à l'approche de la clôture du dépôt des candidatures. Le 10 novembre 2016, jour de clôture au niveau des branches professionnelles, près de 90 organisations ont été contactées afin de leur permettre de finaliser leur dossier dans les délais impartis.

3.2.2. Un processus de candidature adapté à la diversité du monde patronal

3.2.2.1. Un processus déclaratif défini en lien étroit avec le HCDS

Les travaux conduits dans le cadre du HCDS de l'automne 2015 à l'automne 2016 sont venus préciser certaines modalités pratiques de la candidature des organisations professionnelles à la représentativité.

- *Définition des périmètres de candidature*

Il s'agissait en premier lieu de déterminer les conventions collectives dans le cadre desquelles les organisations professionnelles pourraient se porter candidates, afin de couvrir l'ensemble des champs conventionnels existants et actifs, tout en assurant la cohérence avec la représentativité syndicale et le mouvement de restructuration des branches.

Des principes directeurs ont ainsi été proposés par la DGT et soumis à l'avis du HCDS (cf tableau des règles de gestion en annexe), dont l'application a permis d'établir la liste des branches professionnelles pour lesquelles l'acte de candidature serait ouvert.

Certaines branches professionnelles n'ont pas été ouvertes à la candidature :

- celles pour lesquelles il n'y a pas eu d'arrêté de représentativité syndicale en 2013 à l'issue du premier cycle (2009-2012). En effet, aucun arrêté de représentativité syndicale n'avait été pris en 2013 dans deux types de cas :
 - Aucun accord n'avait été signé dans la branche depuis 20 ans ;
 - Moins de onze suffrages valablement exprimés (SVE) avaient été recueillis dans la branche sur l'ensemble du cycle.
- celles pour lesquelles le processus de fusion a été engagé dans le cadre de la restructuration des branches ;
- celles pour lesquelles la représentativité des organisations professionnelles découle directement de la loi (notamment branches dites « mono-entreprise ») ne nécessitent pas l'ouverture d'un périmètre de candidature.

Pour certains secteurs d'activités, il a été proposé de constituer un périmètre de candidature unique comprenant plusieurs conventions collectives.

Ce principe a principalement été appliqué à des secteurs d'activités caractérisés par des conventions collectives catégorielles (ouvriers, ETAM, cadres...), pour lesquelles la ou les mêmes organisations professionnelles sont présentes. La prise en compte de cette structuration du champ conventionnel, sans incidence du point de vue de la représentativité patronale, a permis de simplifier les démarches de candidature pour les organisations professionnelles concernées. La constitution de ces périmètres de candidature n'a eu ni pour objet ni pour effet d'impacter le paysage conventionnel existant.

Enfin, il a été tenu compte des spécificités des activités agricoles pour lesquelles, conformément à l'article L. 2152-1 du code du travail qui prévoit que dans les branches couvrant exclusivement les activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime

ainsi que celles des coopératives d'utilisation du matériel agricole, le seuil d'audience est apprécié au niveau des secteurs d'activités concernés. Six secteurs d'activités agricoles ont ainsi été définis :

- la production agricole,
- les travaux agricoles,
- la propriété forestière,
- les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA),
- les exploitations forestières et les scieries,
- les entreprises de travaux forestiers.

Au total, en juillet 2016, le ministère du travail a ouvert, en partenariat étroit avec les partenaires sociaux, les ministères de l'agriculture et de l'environnement, de l'énergie et de la mer, une liste de 421 branches professionnelles et périmètres à la candidature.

- *Définition du processus déclaratif*

Deux principaux enjeux ont guidé les travaux des services de la DGT et des partenaires sociaux :

- d'une part, clarifier les modalités de prise en compte des adhésions et des salariés au sein des organisations professionnelles d'employeurs ;
- d'autre part, définir des formulaires de candidature adaptés.

Pour ce faire, le travail partenarial mené dans le cadre du HCDS et de son groupe de suivi a nécessité un travail de pédagogie et a supposé la définition des modalités précises de candidature et de remontée d'informations au sein des structures patronales. De manière très concrète, la diversité des structurations internes des organisations professionnelles d'employeurs et des liens d'adhésion, déjà constatée lors de l'élaboration du cadre réglementaire, a été détaillée et formalisée à l'aide de schémas présentés lors des réunions successives du HCDS, annexés au présent bilan.

Les organisations professionnelles d'employeurs étaient incitées à constituer leur dossier au plus tôt, tout particulièrement si leur réseau était complexe. Au niveau d'une branche professionnelle, une organisation candidate doit déclarer ses entreprises qui lui sont directement adhérentes mais dans les cas de configurations plus complexes, doit également déclarer les entreprises qui lui sont adhérentes via ses structures territoriales statutaires et/ou des organisations professionnelles non candidates elles-mêmes adhérentes à son niveau.

Le HCDS s'est aussi penché sur l'élaboration de formulaires de candidature permettant de s'adapter à ces formes multiples de structuration et aux différentes situations. Deux ateliers de travail auxquels ont participé les membres du collège employeurs du groupe de suivi ont été consacrés aux modalités de candidature, afin notamment d'alimenter les travaux de conception du système d'information dédié au dépôt des dossiers de candidature en ligne.

Au niveau national et multi-professionnel, le processus de candidature était différent compte-tenu de l'absence de mesure d'audience.

Au niveau national et interprofessionnel, le processus déclaratif défini dans le cadre du HCDS nécessitait de récupérer et d'agréger :

- l'ensemble des informations attestées relatives aux organisations professionnelles candidates (nombre d'entreprises et d'entreprises employant au moins un salarié par département, nombre de salariés, clé de répartition en application de l'article L. 2152-4).
- l'ensemble des informations attestées relatives aux organisations professionnelles non candidates et aux structures territoriales statutaires (nombre d'entreprises et d'entreprises employant au moins un salarié par département, nombre de salariés).

Ce système permettait aux organisations professionnelles candidates à ce niveau d'avoir une bonne connaissance, dès leur déclaration de candidature, du nombre d'entreprises et de salariés qu'elles étaient en mesure de revendiquer, sans attendre que la DGT instruisse l'ensemble des candidatures au niveau des branches professionnelles. Les spécificités de ce niveau de candidature ont fait l'objet de discussions au sein de HCDS qui ont permis de définir des règles de gestion adaptées (cf tableau en annexe).

Un atelier organisé avant la clôture de dépôt des candidatures au niveau national et interprofessionnel a permis d'approfondir les points suivants :

- les modalités de prise en compte, dans le cadre de la candidature au niveau national interprofessionnel, d'entreprises adhérentes non revendiquées par une organisation professionnelle de branche adhérente à l'organisation nationale interprofessionnelle, dû au fait que ces entreprises ne relèvent pas de la branche de candidature ;
- les modalités de déclaration des organisations professionnelles de branches adhérentes à des organisations professionnelles non candidates elles-mêmes adhérentes à des organisations professionnelles de niveau national interprofessionnel ;
- la transmission de la répartition départementale des entreprises des OP de branches ;
- l'application de la clé de répartition des organisations professionnelles de branche adhérentes à plusieurs organisations nationales et interprofessionnelles lorsque ces organisations de branche ne sont pas candidates et n'ont donc pas effectué de répartition à ce titre.

3.2.2.2. Une procédure dématérialisée et sécurisée

Le dépôt des dossiers de candidature a été réalisé de manière entièrement dématérialisée, via un portail de dépôt accessible à partir du site d'information www.representativite-patronale.travail.gouv.fr et opérationnel à l'ouverture de la période de candidature, le 13 juillet 2016.

Ce portail de dépôt permettait aux organisations professionnelles candidates de :

- se connecter à l'outil de façon sécurisée et identifiée (identifiant et mot de passe unique) :

Une procédure préalable d'inscription, avec contact de l'organisation professionnelle, a été mise en place afin de sécuriser l'accès au site compte-tenu de la sensibilité des données et des documents transmis. Le principe d'envoi de mot de passe par voie postale a répondu à l'objectif de sécurité.

L'envoi courrier a cependant dû être suppléé par un envoi courriel pour les demandes tardives, dès lors qu'un contact préalable avait pu être établi au téléphone.

- sélectionner le ou les périmètres de sa candidature :

Les organisations professionnelles ont bien assimilé la sélection des branches et/ou périmètres sur lesquelles ouvrir des dossiers de candidature, à l'exception de quelques candidatures effectuées par erreur au niveau national interprofessionnel.

- Déposer un ou plusieurs dossiers de candidature au niveau des branches professionnelles (non agricoles ou agricoles), au niveau national et interprofessionnel ou multi professionnel.

Dans sa partie « Back Office », réservée à la DGT, le système d'information permettait de suivre l'avancement des dossiers de candidature, de réaliser l'examen des dossiers et de calculer l'audience.

Plus de 17 000 documents ont été déposés par les organisations professionnelles, visant à démontrer du respect des critères légaux permettant d'apprécier leur représentativité. Ces documents, définis par l'arrêté du 13 juillet 2016, étaient relatifs :

- aux statuts de ces organisations syndicales, leur activité syndicale, leur influence, leurs comptes ;
- aux déclarations sur le nombre d'employeurs adhérents et de leurs salariés, les attestations des CAC, et fiche de synthèse, et la délibération fixant le montant des cotisations au titre de 2015.

3.2.2.3. Constats sur le processus déclaratif

Les difficultés rencontrées par les organisations professionnelles pour constituer leur dossier de candidature étaient inhérentes à la nouveauté de l'exercice, notamment s'agissant des données relatives à l'audience (nombre d'entreprises adhérentes et nombre de salariés). Le décompte des salariés semble avoir été la démarche la plus délicate.

Le système de l'attestation dite « unique » a été relativement peu utilisé. Il permettait de n'établir qu'une seule attestation relative à l'ensemble des entreprises adhérentes et des salariés pour les structures territoriales statutaires, prévue aux articles R. 2152-8 et R. 2152-9 du code du travail, dès lors que l'organisation professionnelle candidate dispose de toutes les informations détaillées de ses structures territoriales statutaires. L'utilisation modérée de ces dispositions peut s'expliquer par la publication de ces dernières règles peu avant la clôture des candidatures.

Le dépôt de dossier est intervenu tardivement dans certains cas, et jusqu'au dernier jour pour certaines organisations professionnelles d'employeurs (environ 10% des cas), nécessitant des actions d'accompagnement et de relance téléphonique par les services de la DGT.

Les retours des organisations professionnelles sur le portail de dépôt des candidatures font valoir que cet outil informatique a répondu aux besoins et que les outils d'aide mis à disposition ont été utilisés. Le délai, même s'il a été contraint, semble être suffisant pour que l'ensemble des organisations ait pu transmettre leur dossier dans les délais impartis.

3.2.3. *Des modalités d'intervention des commissaires aux comptes permettant de garantir la fiabilité de la mesure d'audience*

Le rôle des commissaires aux comptes (CAC) est central dans le processus de détermination de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs. À la genèse de la réforme de la représentativité patronale, le rapport Combrexelle préconisait le recours à un tiers délivrant une attestation relative au nombre d'entreprises adhérentes des organisations professionnelles et des salariés qu'elles emploient. L'objectif était de garantir l'objectivité et la fiabilité des informations transmises au ministère du travail, tout en le conciliant avec le principe de la liberté syndicale empêchant toute immixtion des pouvoirs publics dans le fonctionnement interne des organisations professionnelles d'employeurs. Cette garantie résultait enfin d'un équilibre initial de la réforme, qui excluait la possibilité pour les services du ministère du travail d'avoir accès aux informations nominatives relatives aux entreprises adhérentes des organisations professionnelles.

3.2.3.1. *Élaboration de la doctrine d'intervention des commissaires aux comptes avec la Compagnie nationale des commissaires aux comptes*

L'exercice de cette mission nouvelle dévolue aux CAC a nécessité d'en préciser les objectifs et d'en définir les modalités concrètes de réalisation au regard des dispositions légales. Le travail partenarial avec la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC), engagé lors de l'élaboration des textes réglementaires, s'est poursuivi parallèlement à la précision du processus de déclaration de candidature menée dans le cadre du HCDS.

De ces travaux a notamment résulté la définition du principe selon lequel le CAC, à chaque niveau d'intervention, atteste du nombre d'entreprises directement adhérentes à la structure territoriale ou à l'organisation professionnelle, en lien direct avec les travaux du HCDS sur le processus de remontée des informations entre structures patronales. Seul le CAC de l'organisation candidate à la représentativité effectue un travail de compilation de l'ensemble des données relatives au nombre d'entreprises adhérentes et au nombre de salariés concernés.

Le 8 avril 2016, la CNCC a publié un « avis technique » portant sur les « attestations des commissaires aux comptes relatives aux critères de représentativité au niveau d'une branche ».

La Direction générale du travail a complété ce travail par deux lettres adressées au président de la CNCC, en date du 24 juillet 2015 et du 29 juillet 2016. Ces lettres ont traité des points suivants :

- les modalités concrètes de vérification du respect des dispositions relatives à la prise en compte des entreprises adhérentes (et notamment leur information quant à l'organisation professionnelle à laquelle elles adhèrent) ;
- la vérification de l'appartenance d'une entreprise adhérente à la branche de candidature à partir de la déclaration de la convention collective appliquée aux salariés ;
- des précisions relatives à des dispositions très spécifiques telles que l'adhésion d'une entreprise pour le compte d'autres entreprises, ou les modalités de décompte des salariés pour les professions libérales ;
- la définition d'une organisation professionnelle d'employeurs et d'une structure territoriale statutaire ;

- les niveaux d'intervention des CAC selon la structuration interne des organisations professionnelles candidates, en particulier le principe selon lequel un CAC intervient au niveau de chaque structure territoriale ou organisation non candidate auprès desquelles adhèrent directement des entreprises, ainsi que le choix de faire appel au CAC de l'organisation candidate pour l'ensemble des structures ou à des CAC différents ;
- le rappel des dispositions réglementaires visant à limiter la prise en compte des adhésions multiples ;
- la question de la prise en compte de l'adhésion d'une entreprise par l'intermédiaire de l'un de ses établissements ;
- la question de la prise en compte de l'adhésion d'une organisation professionnelle d'employeurs issue du regroupement de plusieurs organisations professionnelles ;
- la question de la prise en compte au profit d'une organisation candidate de l'adhésion d'organisations professionnelles d'employeurs ou de structures territoriales qui ne disposent pas d'entreprises directement adhérentes ;
- la question de la prise en compte des effectifs salariés dans le cas d'une entreprise adhérente à une organisation professionnelle qui n'a été créée qu'en 2015 ;
- enfin, la possibilité pour une organisation candidate structurée de manière territoriale de n'établir qu'une attestation unique pour l'ensemble des structures territoriales dont elle demande la prise en compte, dès lors que le travail d'attestation et les contrôles effectués par le CAC portent bien sur l'ensemble des structures concernées.

Ces lettres sont annexées au présent bilan. Elles ont été annexées, pour l'une d'entre elles, à l'avis technique, accessible sur le site de la CNCC et à partir de la rubrique « Je suis un CAC » du portail d'information www.representativite-patronale.travail.gouv.fr.

Le 29 juillet 2016, la CNCC a également publié un communiqué informant les CAC des évolutions légales et des modalités pratiques d'accès au système d'information de consultation des données issues des déclarations de données sociales des entreprises, mis à disposition par la DGT.

3.2.3.2. Présentation des contrôles effectués par les CAC et du système d'information mis à leur disposition

- *Vérifications effectuées par les CAC et documents transmis aux organisations professionnelles*

Les CAC se sont attachés à vérifier que les entreprises revendiquées par les organisations professionnelles pouvaient être légitimement décomptées au regard des dispositions légales, en particulier :

- qu'elles étaient effectivement adhérentes en décembre 2015,
- qu'elles avaient bien versé une cotisation,
- et qu'elles étaient à jour de leur cotisation au 31 mars 2016.

Le contrôle relatif au nombre de salariés des entreprises adhérentes a principalement été effectué à partir du portail de contrôle mis à disposition des CAC par la DGT (cf infra).

Les CAC ont fait figurer dans une fiche de synthèse jointe à leurs attestations, leurs observations, de manière quantitative, en indiquant, sur la base de dix questions retranscrivant les conditions légales pour la prise en compte des entreprises adhérentes et de leurs salariés, le nombre d'entreprises pour lesquelles des anomalies avaient été observées. Le modèle de la fiche de synthèse a été fixé par l'arrêté du 13 juillet 2016.

Ces documents ont ensuite été remis aux organisations professionnelles concernées.

Dans le cas des organisations professionnelles d'employeurs candidates structurées de manière complexe, ces attestations et fiches de synthèse leur ont été remises par leurs organisations professionnelles adhérentes non candidates et/ou par leurs éventuelles structures territoriales. Les organisations professionnelles candidates ont rassemblé l'ensemble de ces documents en appui de leur dossier de candidature, en plus des attestations et de la fiche de synthèse établies à leur propre niveau.

- *Présentation du système d'information destiné aux commissaires aux comptes*

Pour faciliter la mission d'attestation des CAC, le ministère chargé du travail a permis la consultation d'informations agrégées des données sociales des entreprises pour contrôler les déclarations de candidature des organisations professionnelles. Cette consultation permettait d'identifier, à partir du numéro SIREN des entreprises adhérentes, le nombre de salariés et la convention collective dont ils relèvent.

L'accès à ce portail de contrôle s'est effectué via le site d'information dédié à la représentativité patronale, dans le cadre d'une procédure d'identification nécessitant au préalable une habilitation de la part de la CNCC.

Les droits d'accès des CAC aux informations agrégées des déclarations sociales des entreprises ont été définis en fonction de la candidature contrôlée. L'organisation professionnelle devait donc indiquer précisément le ou les IDCC inclus dans le périmètre dans lequel elle se porte candidate afin que le CAC puisse en informer la CNCC lors de sa demande d'habilitation.

À compter de septembre 2016, près de 560 CAC ont demandé à être habilités pour accéder à ce système d'information, afin de pouvoir vérifier l'exactitude des informations revendiquées par les organisations professionnelles, notamment l'existence des entreprises adhérentes, le nombre de leurs salariés et leur appartenance à la branche de candidature. Plus de 180 000 consultations ont été effectuées sur ce système d'information.

Les CAC ont rencontré des difficultés pour identifier certaines entreprises, en raison notamment de changements de Siret ou de défauts dans les déclarations initiales de données sociales relatives à la convention collective appliquée aux salariés.

Ce portail de contrôle a été conçu par le ministère comme un outil d'aide mis à la disposition des CAC, ce qui n'empêchait pas par ailleurs qu'une organisation professionnelle puisse mettre à disposition du CAC tout autre document de nature à établir la réalité des entreprises déclarées et de leur nombre de salariés. Ce point d'attention a été précisé sur le site d'information et à l'ensemble des organisations professionnelles dans le cadre des échanges avec la DGT. Il était dans ce cas

possible pour le CAC, dans le cadre de son jugement professionnel, de prendre en compte les éléments de preuve que lui fournissait l'organisation professionnelle pour établir son attestation.

3.2.3.3. Constats quant à l'intervention des CAC

L'ensemble des dossiers déposés par les organisations professionnelles comportait les attestations relatives au nombre d'entreprises adhérentes par département et au nombre de salariés, ce qui a permis à la DGT de disposer de chiffres contrôlés sur ces deux informations essentielles.

Les attestations, établies sur la base des modèles annexées à l'avis technique, ne comportaient pas, pour la très grande majorité d'entre elles, d'observations qualitatives.

Par ailleurs, les dossiers de candidature ne comportaient pas, au moment de leur dépôt en novembre 2016, l'attestation relative au nombre par département d'entreprises adhérentes avec salariés. Or, la sécurisation de cette donnée est nécessaire pour la détermination de la répartition des sièges au sein du collège patronal des sections des conseils de prud'hommes (article L. 1441-4 du code du travail) et en vue de la répartition d'une partie des crédits du fonds paritaire (article L. 2135-13 du code du travail).

Cette exigence, communiquée aux partenaires sociaux dans le cadre du HCDS et formalisée dans les formulaires de candidature annexés à l'arrêté du 13 juillet 2016 ainsi que dans l'avis technique publié en avril 2016, a été retranscrite par la loi du 8 août 2016 et le décret du 20 octobre 2016 (article L. 2152-5 et R. 2152-6 du code du travail).

La transmission de cette attestation obligatoire a donc été indispensable pour considérer que l'intervention du CAC avait porté sur l'ensemble des informations devant être recueillies dans le cadre de la mesure de l'audience.

Les difficultés qu'ont pu rencontrer les CAC dans l'exercice de leur mission et que les organisations professionnelles ont porté à la connaissance de la DGT apparaissent avant tout liées à la nouveauté du processus pour l'ensemble des acteurs et en particulier les CAC. Ce processus nécessite de maîtriser des notions propres aux relations collectives du travail (notion de champs conventionnels et d'identifiant de convention collective) et de s'approprier l'ensemble des dispositions réglementaires et de la doctrine de contrôle diffusée par la DGT et la CNCC.

L'effet d'apprentissage devrait permettre, dans le cadre de la deuxième mesure de l'audience, une meilleure appropriation des règles et de la doctrine en amont et favoriser l'homogénéisation des pratiques de contrôle.

Les organisations professionnelles rencontrées dans le cadre de l'élaboration du présent bilan auraient souhaité davantage d'échanges avec leur CAC, sans que cela ne soit de nature à remettre en cause leur obligation de confidentialité.

Enfin, les documents établis par les CAC, et particulièrement la fiche de synthèse, devraient faire l'objet de modifications pour davantage de clarté dans le cadre de la deuxième mise en œuvre de la représentativité patronale (cf partie III).

3.2.4. Les modalités d'examen des dossiers de candidature

3.2.4.1. Présentation du processus d'examen en deux étapes : examen de la complétude des dossiers puis examen juridique du respect des critères de représentativité ;

À l'issue de la période de dépôt des candidatures à la représentativité patronale, qui s'est achevée le 10 novembre 2016 pour les organisations professionnelles d'employeurs candidates au niveau des branches professionnelles et le 16 décembre pour les organisations professionnelles d'employeurs candidates au niveau national et interprofessionnel ou au niveau national multi professionnel, 603 dossiers de candidature d'organisations professionnelles à la représentativité patronale ont été déposés, à la suite de l'intervention de près de 560 commissaires aux comptes (CAC). L'instruction des dossiers de candidature s'est déroulée en deux étapes, menée par une équipe dédiée de huit juristes contractuelles recrutées et encadrées par la Direction générale du travail pour l'instruction de ces dossiers.

- *Le contrôle de la complétude du dossier de candidature*

La première étape de l'instruction des dossiers de candidature a consisté à s'assurer que les dossiers de candidatures transmis par les organisations professionnelles d'employeurs candidates comprenaient bien l'ensemble des documents et pièces constitutives du dossier de candidature telles que prévues par l'arrêté du 13 juillet 2016.

Initialement prévue sur une durée de deux mois, ce contrôle en complétude, pour une grande majorité des organisations professionnelles candidates, s'est déroulé sur une période plus longue.

Les principales difficultés dans la transmission des documents ont concerné les éléments permettant de justifier des critères de la transparence financière, de l'ancienneté et de l'audience.

S'agissant du critère de la transparence financière, certaines organisations professionnelles ignoraient que, dès lors qu'elles souhaitaient être candidate à la détermination de leur représentativité, elles devaient disposer de comptes certifiés, indépendamment de leur niveau de ressources⁵. Ainsi, un grand nombre d'organisations professionnelles candidates ont, dans un premier temps, fourni les comptes établis par leur expert-comptable. Les services de la DGT a été amenée à contacter toutes ces organisations afin que celles-ci puissent certifier leurs comptes, ce qui a conduit à un certain délai dans l'obtention de ces documents. Par ailleurs, l'obligation de publicité des comptes n'était pas non plus connue de la majorité des organisations qui ont en conséquence déposé leurs comptes sur le site de la Direction de l'Information légale et administrative afin de justifier du respect de ce critère.

Pour s'assurer du respect du critère de l'ancienneté, conformément au cadre légal, il était demandé que l'organisation professionnelle candidate puisse justifier d'une ancienneté minimale de deux ans, justifiée par le dépôt légal des statuts. La présentation du récépissé de dépôt a également pu présenter une difficulté pour certaines organisations professionnelles, certaines ayant déposé leurs statuts dans une ville ou une région très différente de la ville actuelle de leur siège social. D'autres

⁵ L'obligation de certification de droit commun (article L.2135-6 du code du travail) ne s'applique qu'aux organisations professionnelles d'employeurs dont les ressources annuelles excèdent le montant de 230 000 euros.

organisations professionnelles ont fait part de difficultés matérielles pour retrouver les documents demandés. En outre, le récépissé de dépôt devait être accompagné des statuts datés et signés afférents : certaines organisations professionnelles ont déposé des statuts datés de plus de deux ans, ainsi qu'un récépissé de dépôt de plus de deux ans mais sans que ces deux documents ne soient liés.

Les documents permettant de justifier du respect du critère de l'audience ont été ceux qui ont posé le plus de difficultés aux organisations professionnelles. Il s'agissait de fournir, *a minima* pour chaque organisation :

- un formulaire F1 indiquant :
 - le nombre total, par département, d'entreprises adhérentes, que l'adhésion auprès de l'organisation candidate soit directe ou indirecte ;
 - le nombre, par département, d'entreprises adhérentes de manière directe ou indirecte qui emploient au moins un salarié et le nombre de salariés de ces entreprises ;
 - le cas échéant, le nom des structures territoriales statutaires (STS) et des organisations professionnelles d'employeurs non candidates (OPNC) adhérentes avec le nombre d'entreprises adhérentes et de salariés de ces STS ou de ces OPNC.
- une attestation établie par le commissaire aux comptes portant sur le nombre d'entreprises adhérentes, le nombre d'entreprises adhérentes qui emploient au moins un salarié et le nombre de salariés de ces entreprises.
- une fiche de synthèse recensant les points soulevés par le CAC comme n'étant pas en conformité avec le cadre légal.
- le procès-verbal de l'organe délibérant de l'organisation professionnelle prévoyant le barème de cotisation applicable pour l'année 2015.

Lorsqu'une organisation professionnelle d'employeurs disposait à la fois d'adhésions directes et indirectes, il convenait de remplir :

- un formulaire F2 accompagné d'une attestation identique à celle mentionnée ci-dessus ainsi que de la fiche de synthèse pour les seules entreprises directement adhérentes à l'organisation candidate ;
- un formulaire F3 accompagné de l'attestation mentionnée ci-dessus ainsi que de la fiche de synthèse pour chacune des STS ou des OPNC dont l'organisation professionnelle candidate se prévalait.

Ces différents documents ont soulevé des interrogations de la part des organisations professionnelles, notamment s'agissant de savoir quels formulaires elles devaient remplir en fonction de leur structuration. Des erreurs déclaratives ont également pu être constatées :

- dans le deuxième volet relatif à la répartition départementale des entreprises adhérentes, certaines organisations ont indiqué le nombre de salariés par département, en lieu et place du nombre d'entreprises qui emploient au moins un salarié ;
- le troisième volet du formulaire de déclaration, qui a pour objet de lister les éventuelles STS et OPNC, a parfois été mal compris par les organisations

professionnelles, celles-ci s'étant parfois à nouveau mentionnées elles-mêmes à ce niveau.

L'autre document qui a pu présenter des difficultés pour les organisations professionnelles est le procès-verbal de l'organe délibérant de l'organisation fixant le barème de cotisations. Pour certaines organisations, le barème est identique depuis longtemps et reconduit d'années en années sans que cela ne soit formalisé dans une décision de l'assemblée générale. D'autres organisations n'avaient d'ailleurs jamais formalisé en assemblée générale leur barème de cotisation.

- *Constats quant au contrôle de la complétude du dossier de candidature*

La plus grande difficulté apparue lors du contrôle de complétude a concerné les attestations portant sur le nombre d'entreprises qui emploient au moins un salarié. En effet, en contrôlant la complétude des dossiers de candidature, il est immédiatement apparu que ces attestations étaient très fréquemment absentes. Pour y remédier, les services de la DGT ont contacté l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs candidates afin de leur indiquer qu'il était nécessaire de fournir une attestation relative au nombre d'entreprises adhérentes qui emploient au moins un salarié. Ces attestations ont été déposées auprès de la DGT au cours du mois de janvier 2017.

La réunion de l'ensemble des données pour compléter le dossier a ainsi nécessité des échanges très nombreux avec les OP candidates sur une période d'environ trois mois.

- *L'instruction juridique*

Lorsqu'un dossier était complet, l'instruction juridique a pu être initiée. Une difficulté commune à l'ensemble des dossiers a porté sur l'interprétation des fiches de synthèse, renseignées par les commissaires aux comptes et qui accompagnent les attestations des commissaires aux comptes.

La fiche de synthèse recense des points d'attention relatifs au cadre légal qui permet au CAC de quantifier les « anomalies » qu'il a pu observer dans les données fournies par les organisations professionnelles d'employeurs candidates. Cette fiche est décomposée en deux parties :

- la première porte sur les observations relatives aux entreprises adhérentes et comporte huit questions. Elle permet de recenser les entreprises qui ne peuvent pas être décomptées au regard des dispositions légales (exemples : aucun salarié d'une entreprise ne se voit appliquer la convention collective dans laquelle l'OP candidate ; le paiement d'une cotisation avant le 31 mars ne peut être établi, etc) ;
- la seconde porte sur les observations relatives aux salariés de ces entreprises et est composée de deux questions. Elle permet de décompter le nombre d'entreprises pour lesquelles des écarts ont été constatés entre les effectifs déclarés par l'OP et ceux constatés par le CAC dans le cadre de ces contrôles.

Cette fiche de synthèse a suscité des difficultés d'utilisation sur deux points :

- le point 1, qui permet au CAC d'indiquer le nombre d'entreprises adhérentes dont aucun salarié ne relève de la convention collective dans laquelle l'organisation professionnelle d'employeurs se porte candidate. L'objectif était d'écarter le nombre d'entreprises adhérentes à une organisation professionnelle qui appliquent une autre convention

collective que celle dans laquelle l'organisation se porte candidate. Certains CAC ont fait état à ce niveau du nombre d'entreprises adhérentes sans salarié, alors que ces entreprises peuvent pourtant valablement être prises en compte dès lors qu'au regard de leur activité, elles entrent dans le champ d'application professionnel de la convention collective dans laquelle l'organisation professionnelle se porte candidate ;

- les points 9 et 10, relatifs aux entreprises pour lesquelles un écart a été constaté entre le nombre de salariés déclaré par l'organisation et celui contrôlé par le commissaire aux comptes. L'objectif était de connaître des cas de sur-déclaration, c'est-à-dire des situations où l'organisation professionnelle se serait prévaluée de plus de salariés que le nombre de salariés employés par l'entreprise adhérente.

Or, les échanges avec les organisations professionnelles d'employeurs candidates ainsi qu'avec la CNCC ont permis de constater que les CAC avaient la plupart du temps totalisé le nombre « d'anomalies » constatées, quel que soit le sens de l'écart, c'est-à-dire que le nombre de salariés déclaré sur la Déclaration annuelle de données sociales (DADS) et vérifié par le CAC pour tel adhérent soit supérieur ou inférieur au nombre de salariés dont l'OP candidate se prévalait pour cet adhérent. Ainsi, une différence de +10 salariés déclarés par l'OP pour un adhérent en ayant déclaré 40 sur la DADS et une différence de -10 pour un autre adhérent en ayant également déclaré 40 conduisent au constat de 2 anomalies de 25% des effectifs.

- *Constats quant à l'instruction juridique*

Dans la mesure où il s'est avéré que les données déclarées par les entreprises adhérentes à leur organisation professionnelle étaient dans certains cas sous-déclarées s'agissant du nombre de salariés de ces entreprises, un grand nombre d'écarts relevés par les commissaires aux comptes constituaient ainsi des cas de sous-déclaration. Afin de ne pas pénaliser ces organisations professionnelles, les services de la DGT ont ciblé les organisations professionnelles présentant un fort taux d'anomalie sur ces points, ou celles dont les observations pouvaient avoir un impact sur le respect du critère de l'audience ou sur l'opposition à l'extension. Ces organisations professionnelles ont été invitées à se rapprocher de leur CAC afin que ces-derniers puissent préciser le sens de l'anomalie, notamment s'il s'agissait de sous-déclaration ou de sur-déclaration.

3.2.4.2. Etat des lieux de l'examen des dossiers lors du HCDS du 26 avril 2017

Lors de la séance du HCDS du 26 avril 2017, les résultats de la mesure de l'audience ont été présentés pour les branches dans lesquelles l'ensemble des dossiers étaient complets à cette date. Ainsi, sur les 603 dossiers de candidature déposés à l'issue de la période de dépôt, les services de la DGT ont enregistré neuf désistements. Sur ces 594 dossiers restants, 56 étaient, à cette date, incomplets ou en cours d'instruction (suite à la réception tardive des documents permettant de considérer le dossier complet). Enfin, sur ces 538 dossiers, 20 dossiers n'ont pas fait l'objet d'une présentation des résultats car ils ne remplissaient pas au moins un des quatre premiers critères définis à l'article L. 2151-1 du code du travail (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence, financière et ancienneté). Conformément aux dispositions légales, l'audience n'a donc pas été calculée pour ces organisations (cf. infra).

- *La poursuite des travaux pour les organisations professionnelles candidates dont les dossiers étaient incomplets le 26 avril 2017.*

À la suite de la présentation de ces résultats pour ces 518 candidatures, l'instruction des candidatures s'est poursuivie pour les dossiers restants, donnant lieu à la présentation des résultats et de la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives lors des différentes séances du HCDS qui se sont tenues ensuite.

3.2.5. Présentation des résultats au Haut Conseil du dialogue social

3.2.5.1. Présentation du processus en deux temps

- *les résultats de l'audience patronale en HCDS du 26 avril*

La présentation de la liste des organisations professionnelles d'employeurs a été réalisée en deux temps. L'article L. 2152-1 du code du travail qui concerne les branches professionnelles dispose en effet que : « *Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations professionnelles d'employeurs :*

1° Qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 2151-1 ;

2° Qui disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;

*3° Dont les entreprises et les organisations adhérentes à jour de leur cotisation représentent soit au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche **satisfaisant aux critères mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 2151-1** et ayant fait la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5, soit au moins 8 % des salariés de ces mêmes entreprises. (...).* »

Pour le niveau national et interprofessionnel, l'article L. 2152-4 est rédigé en des termes identiques.

De ce fait, l'audience n'a été calculée que sur la seule assiette des entreprises adhérentes ou des salariés des entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles d'employeurs candidates qui remplissent les critères 1° à 4°.

C'est ainsi que sur les 538 dossiers complets le 26 avril, l'audience n'a été présentée que pour 518 d'entre elles, les 20 autres ne remplissant pas l'un des quatre premiers critères définis à l'article L. 2151-1.

Lors de la séance du HCDS du 26 avril 2017, les services de la DGT ont ainsi présenté les résultats de la mesure de l'audience et non pas la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives. Si le respect du critère de l'audience est indispensable pour qu'une organisation professionnelle puisse se voir reconnue représentative, cette organisation doit en outre remplir les critères de l'influence et de l'implantation territoriale équilibrée au niveau des branches professionnelles, ou doit démontrer sa présence dans les secteurs de l'industrie, de la construction, du commerce et des services au niveau national et interprofessionnel. La présentation de la liste définitive des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives a été réalisée lors des séances ultérieures du HCDS.

- *La détermination des résultats définitifs de la représentativité patronale en lien étroit avec le HCDS*

La présentation des résultats définitifs au niveau des branches professionnelles a été réalisée par « lots » devant le HCDS lors de plusieurs séances qui sont intervenues entre le 25 mai 2017 et le 22 décembre 2017.

Au cours de ces séances, la liste des organisations professionnelles que le ministère proposait de reconnaître représentatives était présentée aux partenaires sociaux présents au HCDS afin de connaître leurs éventuelles observations sur ces résultats. Cette première présentation des résultats, sur le modèle de celle qui avait été effectuée pour les organisations syndicales de salariés en 2013, avait pour objet de permettre aux partenaires sociaux de faire part de leurs remarques et, le cas échéant, de mettre en avant des incohérences ou des éléments devant être corrigés ou précisés au regard de leur connaissance des branches. La présentation des résultats dans plusieurs dizaines de branches a ainsi fait l'objet d'un report suite à des observations des partenaires sociaux qui ont conduit les services de la DGT à mener des instructions complémentaires.

La représentativité patronale au niveau national et interprofessionnel a été établie par arrêté du 22 juin 2017, sur la base des résultats soumis à l'avis du HCDS, lors de la séance du 24 mai 2017 :

OP	Nombre entreprises	dont avec salariés	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience employeurs	Audience salariés	Opposition à l'extension des accords collectifs de travail
MEDEF	123 632	111 683	8 557 341	29,45 %	36,17%	70,77 %	70,82%
CGPME	144 982	101 578	3 017 876	34,53 %	32,90%	24,96 %	24,97%
U2P	150 605	94 989	508 362	35,87 %	30,76%	4,20 %	4,21%
La CNDI	647	520	7 532	0,15 %	0,17%	0,06 %	/
Total	419 866	308 770	12 091 111				100 %

Pour le niveau national et interprofessionnel, les résultats des audiences prévues à l'article 35 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, ont également été présentés :

NI	Mesure 50/50		
OP	Employeurs	Nombre salariés	Audience
MEDEF	111 683	8 557 341	53,53%
CPME	101 578	3 017 876	28,96%
U2P	94 989	508 362	17,51%
Total	308 250	12 083 579	100,00%

NI	Mesure 70/30		
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience
MEDEF	123 632	8 557 341	58,42%
CPME	144 982	3 017 876	27,86%
U2P	150 605	508 362	13,72%
Total	419 219	12 083 579	100,00%

Au niveau des branches professionnelles, 295 arrêtés de la représentativité patronale ont été publiés au *Journal officiel* au cours du deuxième semestre 2017.

Chacun de ces arrêtés présente :

- en son article 1, la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré ;
- en son article 2, les poids de chacune de ces organisations professionnelles représentatives pour l'exercice du droit d'opposition à l'extension des accords collectifs de travail.

3.2.6. Propositions d'évolutions pour le prochain cycle

3.2.6.1. Pistes d'amélioration du processus de détermination de la représentativité patronale

- *Le processus déclaratif*

Faciliter les déclarations relatives aux effectifs salariés

A l'issue de la première mesure de l'audience patronale, il est constaté que les organisations professionnelles souhaiteraient que la déclaration des effectifs salariés se fonde sur une donnée déjà déclarée ou calculée par ailleurs par les entreprises sans qu'il soit nécessaire de procéder à l'extraction d'une donnée parmi celles déclarées sur la DADS (nombre de salariés ayant une période d'emploi déclarée couvrant le mois de décembre de l'année précédant celle de prise en compte des entreprises adhérentes, soit décembre 2014 pour le premier cycle). Cette préoccupation, partagée tant par les organisations de branches qu'au niveau national et interprofessionnel, est déterminante pour le travail de contrôle des commissaires aux comptes et l'examen des dossiers par la DGT sur ce point. Une simplification pourrait résulter de la généralisation de la DSN (déclaration sociale nominative) qui permettrait, sous réserve de disponibilité des données, de retenir l'effectif de l'année N-1 (le cas échéant en « équivalent temps plein annuel »). Des contacts devraient être pris avec les ministères et organismes compétents (DSS – GIP MDS).

Concilier les exigences de simplicité et de fiabilité dans la définition du processus de candidature

Le cadre réglementaire tient compte aujourd'hui de la diversité de la structuration des organisations professionnelles, notamment avec le système de l'attestation dite « unique » pour les structures territoriales statutaires, prévue aux articles R. 2152-8 et R. 2152-9 du code du travail.

S'agissant des documents de candidature, il y a parfois eu confusion entre les documents destinés aux organisations candidates (nommé Formulaire « F1 ») – dont ceux spécifiques aux OP ayant des

entreprises directement adhérentes (nommé « F2 ») et aux non candidates (nommé Formulaire « F3 »). Une discussion pourra être ouverte sur les évolutions pouvant être envisagées sur les modèles de formulaires de candidature.

Par ailleurs, au niveau national et interprofessionnel, il pourrait être étudié une évolution du processus de déclaration de candidature consistant principalement à ce que le ministère du travail mette à disposition de chacune des OP candidates à ce niveau, les informations déposées par ailleurs par leurs propres organisations professionnelles adhérentes et candidates au niveau des branches professionnelles. Les OPNI recueilleraient l'information auprès du ministère et non directement auprès de leurs organisations adhérentes.

Une telle piste nécessitera d'être approfondie dans le cadre du HCDS, en tenant compte des enjeux de confidentialité. Une telle évolution devrait être étudiée au plus tard au début de l'année 2019.

Plus largement, si l'ergonomie du portail de dépôt des candidatures pourrait être reprise dans le cadre du prochain processus de dépôt des candidatures en 2020 compte-tenu des retours positifs des organisations professionnelles, le système d'information devra s'adapter au cadre légal en vigueur et aux éventuelles adaptations du processus de déclaration définies dans le cadre du HCDS.

- *L'intervention des commissaires aux comptes*

Établissement de la fiche de synthèse

Concernant la fiche de synthèse, certains points devraient être reformulés. C'est le cas du point 1, par exemple, concernant le nombre d'entreprises adhérentes dont aucun salarié ne relève de la convention collective dans laquelle l'organisation professionnelle d'employeurs se porte candidate. Une évolution de la fiche de synthèse pourrait permettre de préciser qu'il s'agit ici de relever le nombre d'entreprises adhérentes ne relevant pas du champ de la convention collective dans laquelle l'organisation professionnelle d'employeurs était candidate.

Enfin, les points 9 et 10 relatifs aux écarts constatés quant aux salariés des entreprises adhérents, la fiche de synthèse devrait évoluer afin par exemple de demander au commissaire aux comptes d'indiquer l'effectif total déclaré par l'OP candidate et l'effectif total contrôlé.

Établissement des attestations

Comme indiqué précédemment, la DGT a constaté que, malgré la qualité des attestations reçues et les précisions apportées pour certains dossiers, relativement peu d'attestations comportaient des observations qualitatives. Elle souhaite que le caractère opérationnel des observations des CAC soit renforcé pour la prochaine mesure. Ces observations pourraient avoir pour objet d'explicitier les anomalies retranscrites dans la fiche de synthèse ou d'identifier les structures pour lesquelles des difficultés ont été rencontrées dans le cas de structuration complexe. À l'appui de cette demande, la DGT et la CNCC pourraient travailler à la formalisation du type d'observations attendues en vue de l'actualisation de l'avis technique de la CNCC.

Par ailleurs, la DGT considère que dans un souci de clarté et de simplification pour les organisations professionnelles, un seul document pourrait être établi au titre de l'attestation relative au nombre d'entreprises adhérentes, au nombre d'entreprises adhérentes qui emploient au moins un salarié, et au nombre de salariés.

Diffusion d'une information adaptée pour les CAC missionnés dans le cadre des candidatures au niveau national et interprofessionnel

Les organisations professionnelles nationales et interprofessionnelles ont exprimé le souhait que soit rédigé un avis technique portant spécifiquement sur les modalités d'intervention du CAC au niveau national et interprofessionnel pour faciliter l'exercice de sa mission à ce niveau.

- Le niveau national et interprofessionnel

La spécificité de la multi-adhésion et les modalités pouvant être envisagées pour circonscrire ses effets pour la mesure de l'audience

Le cadre légal en vigueur encadre d'ores et déjà la prise en compte de la multi-adhésion d'organisations professionnelles au niveau national et interprofessionnel et tend à encadrer au niveau des branches professionnelles les pratiques d'adhésions entre structures territoriales et organisations.

Dans le cadre de la première mesure de l'audience patronale, la Direction générale du travail s'est attachée à identifier les cas de doublon d'organisations professionnelles d'employeurs, dont la prise en compte aurait eu pour effet d'augmenter le nombre d'entreprises adhérentes et de leurs salariés. Cependant, en l'absence d'informations précises sur la liste des entreprises adhérentes prises en compte, information dont ne dispose pas non plus nécessairement un commissaire aux comptes intervenant au niveau d'une organisation professionnelle d'employeurs candidate à la représentativité et caractérisée par l'intervention de plusieurs commissaires aux comptes au niveau des structures territoriales ou des organisations adhérentes non candidates, le ministère chargé du travail ne peut, en l'état actuel du cadre juridique, identifier l'ensemble des cas où une entreprise serait prise en compte plusieurs fois dans des conditions qui ne seraient pas en adéquation avec l'esprit de la loi du 5 mars 2014.

Les enjeux liés à la multi-adhésion, notamment dans le contexte de restructuration des branches professionnelles, pourront conduire la DGT à étudier, en lien étroit avec le HCDS, les évolutions à adopter pour la prise en compte de la multi-adhésion dans le cadre de la deuxième mesure de l'audience patronale. Ces évolutions pourraient par exemple concerner le cas d'une organisation professionnelle d'employeurs de branche qui adhère directement à une organisation professionnelle d'employeurs nationale et interprofessionnelle mais également indirectement par le biais d'une autre organisation professionnelle non candidate, également adhérente à cette même organisation professionnelle nationale et interprofessionnelle. Les travaux à conduire dans le cadre du HCDS devront déterminer dans quelle mesure ce type de situations se retrouve au niveau des branches professionnelles.

Cette réflexion n'aura ni pour effet ni pour objet de faire obstacle au droit d'une entreprise ou d'une organisation professionnelle d'adhérer à plusieurs organisations professionnelles en vertu du respect de la liberté syndicale, mais seulement de préciser dans quelle mesure cette multiplicité d'adhésion a vocation à être ou non prise en compte pour la mesure de l'audience patronale et selon des modalités assurant la fiabilité des résultats.

- *Le niveau national et multiprofessionnel*

Les dispositions légales en vigueur et applicables au niveau national et multiprofessionnel (articles L.2152-2 et R.2152-10 du code du travail) ne prévoient pas, pour la prise en compte des organisations adhérentes à des organisations professionnelles candidates à ce niveau, de date limite. Par cohérence avec les dispositions applicables au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, il pourrait être envisagé de prendre en compte ces organisations adhérentes sous réserve qu'elles aient rendu publique leur adhésion avant le 31 décembre précédant l'année de déclaration de candidature. A ce titre, l'intervention d'un CAC devrait être prévue pour attester l'effectivité de ces adhésions à la date fixée légalement.

3.2.6.2. Les évolutions nécessaires pour les instances dont la composition est fondée sur les résultats de la représentativité patronale

- *Les spécificités à prendre en compte pour le renouvellement des commissions paritaires régionales inter professionnelles en 2021*

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 prévoit au VIII de l'article 1 que jusqu'au 1^{er} juillet 2021 « Dix sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, répartis proportionnellement à leur audience définie au 6° du I de l'article L. 2151-1 auprès des entreprises implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission. »

A compter de cette date, l'article L. 23-112-1 du code du travail précisera que les sièges seront attribués aux organisations professionnelles d'employeurs susmentionnées en fonction de leur audience auprès des entreprises de moins de onze salariés.

En application de ces dispositions législatives, les obligations déclaratives des OP candidates à la représentativité devront être adaptées en conséquence, notamment la déclaration du nombre d'adhérents employant moins de 11 salariés.

- *La désignation au sein des instances « travailleurs indépendants » du régime général de la sécurité sociale*

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 institue un Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants qui est composé de représentants des travailleurs indépendants, désignés par les organisations professionnelles représentatives de ces travailleurs au niveau national.

L'article L. 612-6 du code de la sécurité sociale prévoit que les organisations professionnelles d'employeurs susmentionnées devront faire acte de candidature dans le cadre de la procédure prévue pour la détermination de la représentativité patronale.

Les modalités de candidature (formulaire et système d'information) devront tenir compte de cette disposition légale afin de permettre aux organisations concernées de candidater pour la représentativité patronale en vue de la négociation des accords collectifs et pour la représentation des travailleurs indépendants. Ces modalités devront être discutées en HCDS en lien avec les services administratifs concernés (ministère de la sécurité sociale).

4 Bilan de la mise en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles destinées aux salariés et employeurs de TPE (CPRI)

4.1. Le contexte juridique et réglementaire

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, a instauré les nouvelles commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) dont la mise en place a été fixée au 1^{er} juillet 2017. Elles ont pour objet de représenter au niveau régional, les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés, dans lesquelles il n'existe pas de représentation du personnel sauf dispositions conventionnelles spécifiques.

La loi Rebsamen a créé 20 CPRI : 13 en métropole, 1 en Martinique, 1 en Guadeloupe, 1 à Saint-Martin, 1 à Saint-Barthélemy, 1 en Guyane, 1 à La Réunion et 1 à Saint-Pierre-et-Miquelon. Elles doivent être mises en place au 1er juillet 2017.

Les CPRI ont un champ de compétence interprofessionnel, mais n'ont pas vocation à représenter les salariés et les employeurs relevant de branches professionnelles dans le cadre desquelles des commissions paritaires conventionnelles identiques aux CPRI ont été mises en place.

Les CPRI sont composées de deux collèges :

- un collège salarié de 10 membres, désignés par les organisations syndicales dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel. La répartition des sièges entre les organisations est réalisée sur la base des résultats de deux scrutins : celui visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile, ainsi que l'élection aux chambres départementales d'agriculture ;
- un collège patronal de 10 membres, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel. La répartition des sièges entre les organisations est réalisée sur la base de l'audience patronale mesurée auprès des entreprises adhérentes de moins de onze salariés. De manière transitoire, pour la mise en place des CPRI en 2017, l'audience patronale prise en compte sera celle mesurée auprès de l'ensemble des entreprises adhérentes à ces organisations professionnelles.

Les CPRI n'ont pas de pouvoir normatif, mais elles disposent de compétences multiples (L. 23-113-1) :

- donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à la saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Un décret en Conseil d'Etat n° 2017-663 du 27 avril 2017 relatif aux modalités de mise en place et de fonctionnement des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés est venu préciser les modalités d'attribution des sièges, les modalités de désignation des membres des CPRI et les principes de fonctionnement des commissions.

Le décret n°2017-900 du 9 mai 2017 relatif à la composition des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de Saint-Barthélemy et Saint-Martin et de la commission paritaire territoriale interprofessionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon est venu déterminer le nombre de sièges au sein de chacune des commissions précitées.

L'arrêté du 30 mai 2017 a fixé le calendrier de la mise en place des CPRI pour 2017 et a précisé le modèle des documents requis dans le cadre de la désignation des membres des commissions.

L'arrêté du 1^{er} juin 2017 a précisé la répartition des sièges des membres des CPRI pour le mandat 2017-2021.

La circulaire du 1^{er} juin 2017 relative aux modalités de mise en place et de fonctionnement des CPRI est revenue sur les thèmes suivants :

- détermination du périmètre des CPRI ;
- attribution des sièges ;
- désignation des membres des CPRI ;
- fonctionnement des CPRI.

4.2. La mise en place des CPRI

4.2.1. Le calendrier

Le calendrier de mise en place des CPRI a débuté dès au mois de février 2017, avec la proclamation des résultats du scrutin visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile, qui ont servi à la répartition des sièges entre organisations syndicales.

La date du 31 mars 2017 a été retenue comme date de prise en compte des accords collectifs de travail mettant en place des commissions paritaires conventionnelles équivalentes aux CPRI afin de permettre à la Direction générale du travail de fixer, courant avril/mai 2017, le périmètre professionnelle de chacune des CPRI.

Le 26 avril 2017, les résultats de la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs au niveau interprofessionnel ont été présentés et ont permis la répartition des sièges entre organisations professionnelles d'employeurs ayant candidaté à ce niveau.

Le 1^{er} juin 2017, la Direction générale du travail a publié l'arrêté portant attribution des sièges de membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour le mandat 2017-2021.

Du 12 juin au 19 juin 2017, les organisations auxquelles ont été attribués des sièges, ont déposé auprès des DIRECCTES/DIECCTES compétentes, les dossiers de désignation de leurs représentants. En raison des difficultés rencontrées par les organisations pour désigner tous leurs représentants dans ce délai, les DIRECCTES/DIECCTES ont accepté des dossiers de désignations au-delà du 19 juin 2017.

Après réception des désignations et suite au contrôle de complétude des pièces déposées par les organisations, au plus tard le 30 juin 2017, les DIRECCTES/DIECCTES ont publié au Recueil des actes administratifs la liste des membres de la CPRI de leur ressort territorial et l'afficher sur leur site internet.

Calendrier	Opérations	Acteurs
3 février 2017	Proclamation des résultats du scrutin TPE	DGT et DIRECCTES
31 mars 2017	Date limite pour la prise en compte des accords mettant en place des commissions paritaires équivalentes aux CPRI	DGT
26 avril 2017	Résultats de la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel	DGT
Avril/Mai 2017	Identification du périmètre des différentes CPRI eu égard à l'existence préalable de commissions paritaires conventionnelles équivalentes	DGT
Fin mai/Début juin 2017	Arrêté ministériel de répartition des sièges des CPRI entre organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs	DGT
Début juin 2017	Prise de contact avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs pour qu'elles préparent la désignation des membres des CPRI en fonction du nombre de sièges dont elles disposent	DIRECCTES pour les organisations locales/régionales (voir liste en Fiche 3) DGT pour les organisations au niveau national
Du 12 juin au 19 juin 2017	Désignation des membres des CPRI par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs auprès des DIRECCTES	Partenaires sociaux auprès des DIRECCTES
19 juin 2017	Date limite pour la désignation des membres des CPRI par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs auprès des DIRECCTES	Partenaires sociaux auprès des DIRECCTES

Du 20 juin au 29 juin 2017 au plus tard	Traitement des documents transmis dans le cadre de la désignation des membres des CPRI	DIRECCTES
Au plus tard le 30 juin 2017	Publication de la composition des CPRI	DIRECCTES

4.2.2. *La détermination du périmètre des CPRI*

L'article L. 23-111-1 pose le principe suivant lequel les CPRI ne sont compétentes que dans les branches et les régions dans lesquelles il n'existe pas au préalable de commission conventionnelle équivalente.

Conformément à l'article R. 23-111-1, les branches pour lesquelles un accord a été conclu au plus tard le 31 mars de l'année de la mise en place (2017) ou du renouvellement de la CPRI (en 2021 puis tous les quatre ans) n'ont pas été prises en compte dans le périmètre professionnel de la CPRI.

La liste des accords et des branches concernées a été communiquée par la Direction générale du travail en Haut Conseil du dialogue social. Six accords avaient été identifiés à cette date :

- l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat (accord UPA) tel que modifié par l'avenant du 24 mars 2016. Signé par l'U2P et les 5 confédérations syndicales nationales interprofessionnelles, cet avenant aménage les CPRIA (commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat) de manière à les mettre en conformité avec les exigences de la loi du 17 août 2015 ;
- l'accord national interbranches du 10 juillet 2013 relatif aux commissions paritaires territoriales des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur tel que modifié par l'avenant du 3 octobre 2016 ;
- l'accord national interprofessionnel pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans les professions libérales du 28 septembre 2012, modifié par l'avenant du 31 janvier 2017 ;
- l'accord collectif sectoriel régional du 11 juillet 2007 dans les Hôtels Cafés Restaurants et activités connexes de Corse, modifié par avenant du 24 mai 2016 ;
- l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984, qui a créé des commissions paritaires nationale et régionales de l'emploi (CPRE) chargées de déterminer et de mettre en œuvre une politique concertée en matière d'emploi et de formation professionnelle des salariés des exploitations et entreprises agricoles. L'avenant du 14 mars 2017 tend à adapter les actuelles CPRE de manière à leur confier les missions des CPRI telles qu'issues de la loi du 17 août 2015 ;
- l'accord du 28 mars 2017 créé des commissions paritaires régionales dans la branche des services de l'automobile.

Au regard du champ d'application géographique et professionnel de ces accords, la liste des IDCC exclus du périmètre d'application a été précisée dans le cadre de la circulaire du 1^{er} juin 2017 relative aux modalités de mise en place et de fonctionnement des CPRI pour les salariés et les employeurs des entreprises moins de 11 salariés.

4.2.3. *L'attribution des sièges*

Pour chaque commission, la répartition des sièges aux organisations syndicales et professionnelles s'effectue proportionnellement à leurs résultats dans les branches couvertes par la CPRI, suivant la règle de la plus forte moyenne.

➤ *Attribution des sièges aux organisations syndicales de salariés :*

Pour 2017, conformément aux articles L. 23-112-1 et R. 23-112-2 du code du travail, l'attribution des sièges aux organisations syndicales de salariés a pris en compte les suffrages retenus dans le champ de compétence professionnel et territorial de la commission, pour la mesure de l'audience syndicale dans le cadre du scrutin TPE 2016 (L. 2122-10-1) et des élections aux chambres départementales d'agriculture qui se sont déroulées en janvier 2013 (L. 2122-6). Eu égard au champ de l'accord du 2 octobre 1984 modifié – accord qui a pour conséquence d'exclure du périmètre des CPRI le secteur agricole –, les résultats de ces dernières élections n'ont pas été pris en compte dans le calcul de la répartition des sièges.

L'attribution des sièges obéit par ailleurs aux principes suivants (R. 23-112-4 et R. 23-112-5) :

- en cas d'égalité entre deux ou plusieurs organisations après application de la règle de la plus forte moyenne, le siège est attribué à l'organisation syndicale de salariés qui a recueilli le plus de suffrages dans le champ de compétence professionnel et territorial de la commission.
- si l'égalité subsiste entre les deux organisations, le siège est attribué à l'organisation qui a recueilli le plus de suffrages au niveau national dans le champ de compétence professionnel de la commission.

Lorsque le nombre de suffrages retenus pour le collège salarié dans le champ de compétence professionnel et territorial d'une commission est inférieur au double du nombre de sièges de représentants salariés à pourvoir pour cette commission, sont pris en compte pour l'attribution des sièges les suffrages retenus au niveau national dans ce champ de compétence professionnel.

➤ *Attribution des sièges aux organisations professionnelles d'employeurs :*

L'attribution des sièges aux organisations professionnelles d'employeurs prend en compte, au titre de l'appréciation de l'audience patronale, le nombre d'entreprises adhérentes implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission (L. 23-112-1 et R. 23-112-6).

Les sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs proportionnellement aux résultats qu'elles ont obtenus lors de la dernière mesure de l'audience patronale suivant la règle de la plus forte moyenne.

En cas d'égalité entre deux ou plusieurs organisations après application de la règle de la plus forte moyenne, le siège est attribué à l'organisation professionnelle d'employeurs qui a recueilli le plus grand nombre d'entreprises adhérentes dans le champ professionnel et territorial de la commission.

Si l'égalité subsiste, le siège est attribué à l'organisation professionnelle d'employeurs qui a recueilli le plus grand nombre d'entreprises adhérentes au niveau national dans le champ de compétence professionnel de la commission.

Lorsque le nombre d'entreprises adhérentes retenu dans le champ de compétence professionnel et territorial d'une commission est inférieur au double du nombre de sièges de représentants employeurs à pourvoir pour cette commission, sont prises en compte pour l'attribution des sièges les entreprises adhérentes retenues au niveau national dans ce champ de compétence professionnel.

Pour 2017, il a été fait application de cette règle de carence pour le collège employeur des CPRI de Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

4.3.L'installation des CPRI : état des lieux sur la mise en place et premiers retours d'expérience

Dans le cadre de la mise en place des CPRI, les premières difficultés ont été rencontrées lors de la période de la désignation des membres. Certaines organisations syndicales et professionnelles d'employeurs n'ont pas pu désigner tous leurs représentants durant la période prévue par l'arrêté du 30 mai 2017.

Au 30 juin 2017, les DIRECCTE ont publié la liste des représentants des CPRI qui avaient été désignés. Depuis cette date, pour les CPRI dont tous les sièges n'étaient pas pourvus au moment de leur mise en place, les DIRECCTE ont procédé à la publication de listes complémentaires pour tenir compte des désignations qui sont intervenues postérieurement.

Au moment de la rédaction du bilan, 86% des sièges toutes CPRI confondues sont pourvus : 95% des sièges du collège salarié sont pourvus et 78% des sièges du collège employeur. Six CPRI sont complètes, il s'agit des CPRI de Bretagne, des Hauts de France, de La Réunion, du Centre Val de Loire, de la Corse et Grand Est.

Il est à noter que les organisations professionnelles d'employeurs ont rencontré plus de difficultés pour trouver des représentants, certaines organisations faisant le constat que la majorité des chefs d'entreprises sont des hommes et qu'il serait donc plus difficile pour ces organisations de trouver les représentants qui permettraient de respecter la parité dans le cadre des désignations.

La CPTI de Saint-Pierre-et-Miquelon rencontre un problème de représentation du côté des organisations professionnelles d'employeurs et n'a à ce stade aucun siège pourvu dans le collège employeur.

Les premières séances des CPRI se sont tenues en septembre et octobre 2017 en dépit du fait que tous les sièges des CPRI n'ont pas pu être pourvus.

La première séance des CPRI a été l'occasion de revenir sur les missions de ces instances et de rappeler les grands principes d'organisation et de fonctionnement de ces commissions. La première mission engagée par les membres des CPRI a été de déterminer leur règlement intérieur, de choisir leur président et leur secrétaire.

Certaines CPRI ont souhaité un accompagnement des DIRECCTES/DIECCTES dans leur mise en place ainsi qu'un appui logistique. La Direction générale du travail a mis à disposition des DIRECCTES/DIECCTES des documents d'accompagnement (proposition de règlement intérieur, présentation PPT, fiche de rappel des grands principes, etc...). Un agent de la DGT a également pour mission de répondre aux demandes des services déconcentrés.

La majorité des demandes remontées par les DIRECCTES/DIECCTES portent sur les questions de financement, d'indemnisation ou d'utilisation du crédit d'heures.

A l'issue de cette phase de mise en place des CPRI, un contentieux a été recensé, au titre de la CPRI de La Réunion. Un recours a été engagé par l'UIR CFDT auprès du tribunal d'instance de Saint Denis pour contester l'attribution d'un siège à l'UR974.

Afin d'accompagner la montée en compétence des CPRI, il pourrait être envisagé de réaliser un recueil et une analyse des rapports d'activités annuels des commissions, afin de partager les bonnes pratiques et les actions marquantes qui seraient réalisées par les CPRI. Cette analyse pourrait être présentée dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social.

Etat des lieux des désignations des membres des CPRI au 11 janvier 2018

CPRI	Nombre de sièges pourvus au total	Nombre de sièges pourvus au total en pourcentage	Nombre de désignations collège salarié	Nombre de désignations collège salarié en pourcentage	Nombre de désignations collège employeur	Nombre de désignations collège employeur en pourcentage
Auvergne Rhône Alpes	20 sur 20	100%	10 sur 10	100%	10 sur 10	100%
Bourgogne Franche Comté	19 sur 20	95%	9 sur 10	90%	10 sur 10	100%
Bretagne	20 sur 20	100%	10 sur 10	100%	10 sur 10	100%
Centre Val de Loire	20 sur 20	100%	10 sur 10	100%	10 sur 10	100%
Corse	20 sur 20	100%	10 sur 10	100%	10 sur 10	100%
Grand Est	20 sur 20	100%	10 sur 10	100%	10 sur 10	100%
Les Hauts de France	20 sur 20	100%	10 sur 10	100%	10 sur 10	100%
Ile-de-France	20 sur 20	100%	10 sur 10	100%	10 sur 10	100%
Normandie	16 sur 20	80%	9 sur 10	90%	7 sur 10	70%
Nouvelle Aquitaine	19 sur 20	95%	9 sur 10	90%	10 sur 10	100%
Occitanie	18 sur 20	90%	10 sur 10	100%	8 sur 10	80%
Pays de La Loire	18 sur 20	90%	10 sur 10	100%	8 sur 10	80%
Provence Alpes Côte d'Azur	13 sur 20	65%	10 sur 10	100%	3 sur 10	30%
Guadeloupe	19 sur 20	95%	10 sur 10	100%	9 sur 10	90%
Saint Martin	9 sur 14	64%	7 sur 7	100%	2 sur 7	28,50%
Saint Barthélemy	5 sur 10	50%	3 sur 5	60%	2 sur 5	40%
Martinique	18 sur 20	90%	10 sur 10	100%	8 sur 10	80%
Guyane	13 sur 20	65%	6 sur 10	60%	7 sur 10	70%
La Réunion	20 sur 20	100%	10 sur 10	100%	10 sur 10	100%
Saint-Pierre-et-Miquelon	4 sur 8	50%	4 sur 4	100%	0 sur 4	0%
Total	331 sur 372	86%	177 sur 186	95%	154 sur 186	78%

Liste des annexes

Annexe 1 : Résultats de la représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel présentés aux partenaires sociaux (séance du Haut Conseil du dialogue social du 31 mars 2017)

Annexe 2 : Résultats de la représentativité syndicale dans chacune des branches dont l'arrêté a été publié au *Journal officiel* (à la date du 29 juin 2018)

Annexe 3 : Résultats de la représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel sur le périmètre techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

Annexe 4 : Arrêté de représentativité du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel

Annexe 5 : la loi du 20 août 2008 déclinée dans le système d'information dans le cadre du Conseil du dialogue social

Annexe 6 : Résultats du scrutin TPE

Annexe 7 : Résultats de la représentativité patronale au niveau national et interprofessionnel présentés aux partenaires sociaux (séance du Haut Conseil du dialogue social du 26 avril 2017)

Annexe 8 : Résultats de la représentativité patronale dans chacune des branches dont l'arrêté a été publié au *Journal officiel* (à la date du 29 juin 2018)

Annexe 9 : Arrêté de représentativité du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel

Annexe 1 - Résultats de la représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel présentés aux partenaires sociaux (séance du Haut Conseil du dialogue social du 31 mars 2017)

Résultat du calcul de l'audience syndicale 2017
Niveau national et interprofessionnel
(MARS – TPE – AGRICULTURE)

<i>Nombre de salariés inscrits⁶</i>	13 244 736
<i>Nombre de votants</i>	5 664 031
<i>Nombre de suffrages valablement exprimés⁷</i>	5 243 128
<i>Taux de participation⁸</i>	42,76 %

Organisations syndicales ayant obtenu une audience supérieure ou égale à 8%

<i>Organisations syndicales</i>	<i>Nombre de suffrages valablement exprimés⁹</i>	<i>% de voix obtenues</i>	<i>Poids relatifs¹⁰</i>
<i>CFDT</i>	1 382 647	26,37 %	30,32 %
<i>CGT</i>	1 302 776	24,85 %	28,57 %
<i>CGT-FO</i>	817 570	15,59 %	17,93 %
<i>CFE-CGC</i>	559 305	10,67 %	12,27 %
<i>CFTC</i>	497 361	9,49 %	10,91%

Organisations syndicales ayant obtenu une audience inférieure à 8%

<i>Organisations syndicales</i>	<i>Nombre de suffrages valablement exprimés</i>	<i>% de voix obtenues</i>
<i>UNSA</i>	280 555	5,35 %
<i>SOLIDAIRES</i>	181 405	3,46 %
<i>Autres listes (< 1%)</i>	209 227	3,99 %

Audience de la CFE-CGC dans les collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats : 19,39%

⁶ Le nombre de salariés inscrits correspond au nombre de salariés inscrits sur les listes électorales des entreprises dont les procès-verbaux d'élections professionnelles (CE, DUP ou à défaut DP) seront pris en compte, du scrutin TPE et du collège des salariés de la production agricole de l'élection aux chambres départementales d'agriculture

⁷ Le nombre de suffrages valablement exprimés correspond au nombre de votants moins les suffrages blancs et nuls

⁸ Le taux de participation est calculé à partir du nombre de votants rapporté au nombre de salariés inscrits

⁹ Le nombre de suffrages valablement exprimés comporte des décimales en raison des répartitions de voix au sein des listes communes qui s'expriment en pourcentage du nombre total de suffrages recueillis par celles-ci

¹⁰ Il s'agit du poids relatif des organisations syndicales sur le seul périmètre des organisations ayant obtenu un score supérieur à 8% des suffrages valablement exprimés.

Annexe 2 - Résultats de la représentativité syndicale dans chacune des branches dont l'arrêté a été publié au *Journal officiel*

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
0003	NAVIGATION INTERIEURE MARCHANDISES OUVRIERS	679	144	140	10,00%	71,43%	2,86%	12,14%	1,43%	1,43%		SAP : 0,71%	53,1%
0016	TRANSPORTS ROUTIERS	382 436	199 569	179 347	28,20%	23,58%	18,38%	4,45%	12,24%	5,19%	1,99%	FNCR-CNSF : 3,29% ; SNSG-TNT : 0,29% ; SALVI : 0,26% ; CAT : 0,16% ; STAAAP : 0,13% ; SAP : 0,12% ; SNST : 0,11% ; SYNDICAT PROFESSIONNEL AUTONOME (SUDOTRANS) : 0,09% ; SYNDICAT PROFESSIONNEL AUTONOME (SITM) : 0,08% ; SIPMG WFS GLOBAL : 0,08% ; SNIMT : 0,08% ; AUTONOME (SOTRIMO) : 0,08% ; SYNDICAT AUTONOME (CITERNORD) : 0,07% ; SYNDICAT PROFESSIONNEL AUTONOME OISSEL TRANSPORTS : 0,07% ; SYNDICAT AUTONOME (CDT) : 0,07% ; SANI (NICOLAS INDUSTRIE) : 0,06% ; SYNDICAT PROFESSIONNEL AUTONOME (CAMIDI) : 0,06% ; STC : 0,06% ; CNT : 0,06% ; SYNDICAT AUTONOME RHONATRANS : 0,06% ; SYNDICAT PROFESSIONNEL AUTONOME (SONOTRI) : 0,05% ; SYNDICAT AUTONOME PROFESSIONNEL (DELTA ROUTE) : 0,05% ; Autres CFE-CGC : 0,05% ; SYNDICAT AUTONOME TRANSFOR : 0,04% ; SYNDICAT AUTONOME (FOUVET MERCIER) : 0,04% ; SYNDICAT AUTONOME (MILLO GARCIN) : 0,04% ; SYNDICAT AUTONOME RISS ET HAMMES : 0,04% ; SYNDICAT AUTONOME (BLANC TRANSPORTS) : 0,04% ; USAPIE : 0,04% ; SYNDICAT PROFESSIONNEL AUTONOME GIRAUT-LOR : 0,03% ; SALF (LE FOLL) : 0,03% ; SARA (TEA) : 0,03% ; CNT-SO : 0,03% ; CTU : 0,03% ; SYND AUTONOME (TRANS SERVICE) : 0,02% ; MERCURE (CHABE) : 0,02% ; SP AUTONOME GCA LOGISTICS : 0,02% ; S.A.P.A.S (AMBULANCES) : 0,02% ; SYNDICAT VEOLIA TRANSPORT : 0,02% ; SADACOVA : 0,02% ; SADC : 0,01% ; UGTG : 0,01% ; LAB : 0,01% ; CGTG : 0,01% ; SART (JUNG) : 0,01% ; CNTPA : 0,00% ; UR 974 : 0,00% ; CSTM : 0,00% ; UGTM : 0,00% ; UTG : 0,00%	12,6%
0018	TEXTILE INDUSTRIE	39 264	24 319	21 558	34,41%	28,46%	10,53%	9,40%	11,23%	4,04%	0,13%	SYNDICAT SALARIES FERRARI : 0,94% ; GSEG (GIBAUD) : 0,65% ; CNT : 0,06% ; Autres CFE-CGC : 0,04% ; SAP : 0,03% ; CNT-SO : 0,03% ; CAT : 0,03% ; STC : 0,02% ; LAB : 0,01%	23,8%
0029	HOSPITALISATION A BUT NON LUCRATIF FEHAP	227 774	137 618	125 350	33,83%	29,29%	14,69%	4,12%	7,94%	1,76%	6,66%	Autres CFE-CGC : 0,38% ; CNI : 0,31% ; STC : 0,17% ; UGTG : 0,10% ; CAT : 0,09% ; MDPS : 0,08% ; CSI (LANN) : 0,08% ; SYNDICAT AUTONOME (MFA) : 0,07% ; UTG : 0,07% ; SASM : 0,05% ; LAB : 0,05% ; UR 974 : 0,04% ; SAFPTR : 0,04% ; FA-FPH : 0,03% ; CGTG : 0,03% ; CSTM : 0,03% ; UGTM : 0,03% ; CDMT : 0,01% ; FSU : 0,01% ; CNT : 0,01% ; SAP : 0,00% ; CNT-SO : 0,00% ; SPAMAF : 0,00%	8,4%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
0043	IMPORTATION EXPORTATION COMMISSION COURTAGE	21 553	6 726	6 075	24,26%	17,04%	13,08%	20,90%	10,06%	6,30%	0,38%	DISTHYAS : 3,88% ; DPDA : 2,81% ; CAT : 0,46% ; CNT : 0,20% ; SAP : 0,18% ; Autres CFE-CGC : 0,16% ; CNT-SO : 0,12% ; SCID INDEPENDANT : 0,10% ; STC : 0,05% ; UGTG : 0,02%	26,5%
0044	CHIMIE INDUSTRIE	163 071	114 989	107 027	28,97%	26,54%	11,05%	20,74%	7,42%	3,42%	1,38%	USAPIE : 0,15% ; Autres CFE-CGC : 0,07% ; UTG : 0,06% ; SD : 0,05% ; SAS (SERIPHARM) : 0,05% ; CAT : 0,05% ; CGTG : 0,03% ; STC : 0,01% ; SAP : 0,01% ; CNT : 0,01% ; CNT-SO : 0,00% ; LAB : 0,00%	32,1%
0045	CAOUTCHOUC INDUSTRIE	45 524	30 918	28 941	24,62%	28,22%	10,38%	17,96%	7,68%	2,32%	7,81%	CDTM (SEALYNX) : 0,81% ; CAT : 0,13% ; Autres CFE-CGC : 0,06% ; CNT : 0,01% ; SAP : 0,00% ; CNT-SO : 0,00%	43,7%
0054	METALLURGIE OETAM REGION PARISIENNE	176 639	117 768	109 434	26,15%	30,33%	17,87%	10,30%	6,92%	4,07%	2,70%	GSEA : 0,80% ; CAT : 0,42% ; ASACAR : 0,12% ; UTG : 0,07% ; CNT : 0,04% ; SASCA : 0,03% ; SADACOVA : 0,03% ; SITNI : 0,02% ; SAP : 0,02% ; SITR - TRIGO : 0,02% ; ENSEMBLE A DS : 0,02% ; Autres CFE-CGC : 0,02% ; SMTE : 0,01% ; CNT-SO : 0,01% ; STC : 0,01% ; SM-TE : 0,00% ; CGTG : 0,00% ; CSTM : 0,00%	14,8%
0083	MENUISERIES CHARPENTES	8 625	5 362	4 591	35,63%	29,36%	17,95%	0,48%	10,02%	5,71%	0,70%	STC : 0,07% ; CNT-SO : 0,04% ; SAP : 0,02% ; CNT : 0,02%	1,4%
0086	PUBLICITE	49 275	19 240	17 765	23,65%	23,59%	11,93%	15,72%	9,52%	11,30%	1,18%	FLAG : 1,65% ; SYNDICAT INDEPENDANT PAGES JAUNES : 0,84% ; CNT : 0,17% ; STC : 0,15% ; Autres CFE-CGC : 0,09% ; SAP : 0,08% ; CAT : 0,07% ; CNT-SO : 0,03% ; LAB : 0,02% ; CGTG : 0,01%	19,7%
0087	CARRIERES MATERIAUX INDUSTRIE OUVRIERS	20 856	11 574	10 092	23,41%	37,21%	23,07%	0,07%	10,39%	1,81%	0,09%	FETBB : 1,80% ; SAPSA (SIBELCO) : 0,43% ; SYND AUTONOME (PDP) : 0,32% ; STC : 0,31% ; CGTG : 0,16% ; SYND AUTONOME - SARL MMD : 0,15% ; FNCR-CNSF : 0,15% ; FSAS : 0,14% ; CNT : 0,13% ; BRN SYNDICAT AUTONOME : 0,09% ; CNT-SO : 0,08% ; Autres CFE-CGC : 0,07% ; CAT : 0,07% ; SAP : 0,05% ; LAB : 0,01%	0,4%
0112	LAITIERE INDUSTRIE	33 622	24 798	22 873	35,39%	18,87%	14,69%	8,41%	19,52%	1,39%	0,63%	SAFPTR : 0,39% ; CGTG : 0,35% ; CSTM : 0,21% ; CGTM-FSM : 0,08% ; CNT : 0,02% ; CAT : 0,02% ; STC : 0,01% ; CNT-SO : 0,01% ; SAP : 0,00%	25,6%
0135	CARRIERES MATERIAUX INDUSTRIE ETAM	21 213	14 904	13 020	24,41%	30,84%	22,83%	3,76%	13,97%	1,18%	0,01%	FETBB : 1,40% ; SYND AUTONOME (PDP) : 0,44% ; SAPSA (SIBELCO) : 0,33% ; STC : 0,25% ; CGTG : 0,12% ; SYND AUTONOME - SARL MMD : 0,12% ; FNCR-CNSF : 0,12% ; FSAS : 0,11% ; BRN SYNDICAT AUTONOME : 0,07% ; CNT : 0,02% ; SAP : 0,02% ; CAT : 0,01% ; CNT-SO : 0,01%	7,9%
0158	BOIS SCIERIES TRAVAIL MECANIQUE	15 146	7 224	6 213	21,28%	38,51%	22,68%	4,05%	12,05%	0,55%	0,23%	SAP : 0,19% ; CNT : 0,16% ; CAT : 0,11% ; CNT-SO : 0,08% ; Autres CFE-CGC : 0,07% ; STC : 0,02% ; CDMT : 0,02%	10,2%
0172	BOIS PIN MARITIME GASCOGNE	1 247	907	801	87,39%	11,86%	0,37%	0,12%		0,12%		CNT-SO : 0,12%	0,6%
0176	PHARMACEUTIQUE INDUSTRIE	103 198	69 739	65 954	24,89%	14,26%	12,18%	18,68%	14,57%	9,91%	2,97%	USAPIE : 0,84% ; SL GSK : 0,41% ; CSE SANTE : 0,35% ; FIL (LILLY) : 0,28% ; CAT : 0,25% ; SAT CEREP : 0,12% ; SYNDICAT AUTONOME DES LABORATOIRES LEHNING : 0,12% ; Autres CFE-CGC : 0,11% ; SL ASPEN FRANCE : 0,03% ; LAB : 0,02% ; SAP : 0,00% ; CNT : 0,00% ; STC : 0,00%	22,7%
0184	IMPRIMERIE DE LABEUR ET INDUSTRIES GRAPHIQUES	26 935	13 666	12 059	20,44%	46,02%	14,65%	4,18%	8,90%	4,55%	0,46%	SAP : 0,17% ; CNT : 0,16% ; STC : 0,13% ; UR 974 : 0,08% ; CNT-SO : 0,08% ; LAB : 0,07% ; CAT : 0,07% ; UGTG : 0,02% ; CGTG : 0,02% ; CSTM : 0,01%	15,8%
0200	EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES	3 819	2 576	2 250	30,93%	27,87%	10,67%	6,31%	17,64%	6,49%		CAT : 0,04% ; UTG : 0,04%	14,3%
0207	CUIRS ET PEaux INDUSTRIE	695	371	311	16,00%	49,52%	13,18%	6,11%	4,82%	0,32%	0,32%		30,6%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
0211	CARRIERES MATERIAUX INDUSTRIE CADRES	9 723	6 281	5 475	16,33%	16,33%	16,33%	16,33%	16,33%	16,33%	16,33%	16,33%	10,9%
0214	PRESSE OUVRIERS REGION PARISIENNE	1 049	834	798		98,50%	1,38%			0,13%			
0218	SECURITE SOCIALE ORGANISMES	167 529	124 572	119 008	24,82%	29,37%	28,28%	3,27%	7,14%	2,28%	3,38%	UNS (CARSAT) : 0,40% ; UGTG : 0,40% ; CGTG : 0,30% ; STC : 0,10% ; Autres CFE-CGC : 0,08% ; SAPC AUTONOME : 0,06% ; UGTM : 0,04% ; SAP : 0,04% ; UTG : 0,03% ; CAT : 0,00% ; CNT : 0,00%	5,4%
0240	TRIBUNAUX DE COMMERCE GREFFES	736	250	225	26,22%	16,89%	4,44%	0,44%	44,89%	1,33%	0,44%	STC : 2,22% ; CAT : 1,33% ; CNT : 0,89% ; SAP : 0,44% ; CNT-SO : 0,44%	8,3%
0247	HABILLEMENT INDUSTRIES	12 249	5 445	4 639	26,71%	39,73%	14,96%	5,37%	11,75%	0,84%	0,45%	CNT : 0,06% ; STC : 0,04% ; CAT : 0,04% ; SAP : 0,02% ; CNT-SO : 0,02%	14,8%
0275	TRANSPORT AERIEN PERSONNEL AU SOL	62 541	43 853	41 915	18,56%	22,23%	13,96%	12,75%	5,14%	14,56%	8,27%	Autres CFE-CGC : 0,71% ; STC : 0,60% ; STAAAP : 0,51% ; SMA : 0,44% ; CAT : 0,43% ; SNIMT : 0,31% ; CGTG : 0,28% ; CTU : 0,23% ; SLICA : 0,23% ; SNGAF INDEPENDANT : 0,17% ; SAFPTR : 0,17% ; CNT-SO : 0,10% ; SNPLF ALPA : 0,09% ; UTG : 0,08% ; OSDTR : 0,05% ; SNPAC : 0,04% ; USAPIE : 0,04% ; SPAM-GEH : 0,03% ; SGS : 0,02% ; SPAM AERO TRANS : 0,01% ; UGTG : 0,00% ; CSTM : 0,00%	18,3%
0292	PLASTURGIE	69 022	48 734	42 844	30,87%	30,50%	16,74%	9,13%	7,48%	2,89%	0,98%	SYNDICAT LIBRE SMOBY TOYS : 0,71% ; USLI : 0,58% ; Autres CFE-CGC : 0,03% ; SAP : 0,03% ; CNT : 0,02% ; CNT-SO : 0,01% ; STC : 0,01% ; CAT : 0,01% ; LAB : 0,00%	20,8%
0303	COUTURE PARISIENNE	1 455	494	417	0,96%	57,07%	12,71%	26,86%	0,72%	0,72%	0,24%	SAP : 0,72%	41,0%
0306	PRESSE QUOTIDIENNE CADRES TECHNIQUES RP	1 809	1 326	1 226	4,57%	56,77%	14,23%	14,44%	3,47%		2,20%	CNT : 4,32%	14,4%
0363	CIMENTS INDUSTRIE CADRES	4 583	3 447	3 252	22,71%	26,31%	15,87%	26,35%	7,96%	0,03%		UTG : 0,65% ; CGTG : 0,12%	26,4%
0365	BATIMENT OUVRIERS GERS	1 283	60	58	6,90%	43,10%	13,79%	5,17%	10,34%	1,72%	6,90%	CNT : 6,90% ; CAT : 1,72% ; STC : 1,72% ; CNT-SO : 1,72%	100,0%
0390	ENSEIGNEMENT SECONDAIRE PRIVE ENSEIGNANTS	1 666	1 098	1 051	47,77%	0,10%	0,10%	0,38%	32,54%	0,10%		SPELC : 19,02%	0,6%
0394	PRESSE QUOTIDIENNE PARISIENNE EMPLOYES	1 172	798	753	7,57%	77,29%	0,27%		4,25%		3,32%	CNT : 7,17% ; SAP : 0,13%	
0405	SANITAIRES SOCIAUX ETABLISSEMENTS MEDICO- SOCIAUX	4 081	2 485	2 158	35,22%	39,57%	9,18%	3,61%	0,14%	0,09%	8,80%	MDPS : 2,50% ; STC : 0,74% ; CNT-SO : 0,05% ; UGTG : 0,05% ; SAP : 0,05%	9,1%
0412	VOYAGES TOURISME AGENCES GUIDES ACCOMPAGNATEURS	364	21	21	28,57%	23,81%	14,29%		19,05%	9,52%		CNT-SO : 4,76%	
0413	PERSONNES INADAPTEES ET HANDICAPEES ETABLISSEMENTS	247 291	165 032	149 033	35,12%	32,83%	10,79%	2,33%	2,87%	1,44%	13,20%	CGTG : 0,30% ; UGTG : 0,18% ; SYNDICAT AUTONOME (ADEI) : 0,15% ; CDMT : 0,14% ; STC : 0,14% ; Autres CFE-CGC : 0,13% ; UGTM : 0,11% ; CSTM : 0,05% ; SAP : 0,04% ; CGTM-FSM : 0,03% ; CNT : 0,03% ; SADPI (IRTS) : 0,03% ; LAB : 0,02% ; CTU : 0,02% ; UR 974 : 0,01% ; SA2SM : 0,01% ; CNT-SO : 0,00% ; CAT : 0,00% ; SPAMAF : 0,00%	4,3%
0438	ASSURANCES SOCIETES ECHELONS INTERMEDIAIRES	202	122	111	70,27%			3,60%	26,13%				10,8%
0454	TELEPHERIQUES ET ENGINS DE REMONTEES MECANIKES	10 794	7 335	6 631	6,19%	40,62%	45,63%	1,06%	1,65%	0,02%	0,75%	OCB (S3V) : 4,07% ; SAP : 0,02%	4,1%
0468	CHAUSSURES COMMERCE SUCCURSALISTE	16 587	6 268	5 675	12,90%	16,28%	20,23%	14,59%	33,00%	0,05%	2,94%		50,1%
0478	SOCIETES FINANCIERES	21 954	9 769	10 140	18,17%	10,49%	12,47%	29,16%	15,58%	8,10%	0,72%	Autres CFE-CGC : 3,74% ; UGTG : 0,47% ; CGTG : 0,38% ; SMBEF : 0,26% ; CDMT : 0,22% ; STC : 0,09% ; CAT : 0,09% ; CNT : 0,03% ; SAP : 0,02% ; CNT-SO : 0,02% ; LAB : 0,01% ; CSTM : 0,01%	35,6%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
0489	CARTONNAGE INDUSTRIE	8 377	6 158	5 426	26,46%	38,57%	22,74%	3,69%	6,56%	1,82%	0,07%	CAT : 0,02% ; CNT : 0,02% ; STC : 0,02% ; SAP : 0,02% ; CNT-SO : 0,02%	13,0%
0493	VINS CIDRES JUS DE FRUITS SPIRITUEUX	21 956	12 184	11 080	25,13%	22,18%	15,75%	13,07%	7,03%	4,36%	0,37%	SYNDICAT AUTONOME DES GRANDS CHAIS DE FRANCE : 5,64% ; SIPGR : 4,04% ; SYNDICAT AUTONOME (ARTHUR METZ) : 0,60% ; SAPBGO (ORANGINA) : 0,46% ; Autres CFE-CGC : 0,40% ; SCS : 0,33% ; SYNDICAT AUTONOME MAISON DU VIGNERON : 0,29% ; CNT : 0,11% ; CAT : 0,08% ; STC : 0,07% ; SAP : 0,04% ; CNT-SO : 0,03% ; CDMT : 0,02% ; LAB : 0,02%	25,2%
0500	BONNETERIE LINGERIE CONFECTION COMMERCE DE GROS	10 795	2 866	2 525	35,96%	17,78%	21,27%	6,77%	16,36%	0,59%	0,51%	CNT : 0,24% ; SAP : 0,20% ; CAT : 0,16% ; STC : 0,04% ; UGTG : 0,04% ; LAB : 0,04% ; CNT-SO : 0,04%	19,9%
0509	PRESSE QUOTIDIENNE CADRES ADMINISTRATIFS RP	1 813	1 327	1 227	4,65%	56,72%	14,22%	14,43%	3,46%		2,20%	CNT : 4,32%	14,4%
0538	MANUTENTION FERROVIAIRE TRAVAUX CONNEXES	4 898	3 757	3 583	19,35%	36,77%	19,72%	0,39%	4,23%	3,10%	16,45%		3,1%
0567	BIJOUTERIE JOAILLERIE ORFÈVRE	8 643	2 632	2 379	15,25%	49,60%	12,32%	4,46%	15,10%	1,81%	0,38%	SAP : 0,38% ; CAT : 0,25% ; CNT : 0,17% ; STC : 0,13% ; CNT-SO : 0,13% ; UR 974 : 0,04%	15,0%
0573	COMMERCES DE GROS	164 507	59 242	52 374	28,40%	23,75%	14,93%	9,25%	16,08%	3,70%	0,62%	SCS : 1,69% ; Autres CFE-CGC : 0,25% ; SYNDICAT AUTONOME CSO : 0,24% ; CAT : 0,24% ; STC : 0,19% ; CNT : 0,15% ; SAP : 0,12% ; CNT-SO : 0,10% ; CGTG : 0,08% ; CSTM : 0,04% ; CDMT : 0,04% ; LAB : 0,03% ; UGTG : 0,03% ; CTU : 0,02% ; UTG : 0,02% ; SCID INDEPENDANT : 0,01% ; UR 974 : 0,00%	20,0%
0598	PRESSE QUOTIDIENNE REGIONALE OUVRIERS	6 149	4 536	4 342	8,12%	70,15%	16,28%		0,85%	1,96%	2,06%	Autres CFE-CGC : 0,59%	
0614	SERIGRAPHIE INDUSTRIE	2 141	380	334	18,86%	53,89%	10,48%	1,80%	3,29%	3,89%	1,80%	CGTG : 2,40% ; CAT : 1,20% ; SAP : 0,90% ; STC : 0,60% ; UGTG : 0,60% ; CNT-SO : 0,30%	17,1%
0627	BATIMENT TP ETAM LA REUNION	4 035	2 899	2 542	34,74%	53,42%	3,70%	2,12%	5,74%	0,12%	0,04%	UR 974 : 0,08% ; CNT : 0,04%	7,7%
0635	DENTAIRE FOURNITURES NEGOCE	1 587	436	468	40,81%	11,75%	25,64%	17,74%	1,50%	1,28%	0,21%	CAT : 0,43% ; SAP : 0,43% ; CNT-SO : 0,21%	20,4%
0637	RECUPERATION INDUSTRIES ET COMMERCES	14 934	7 268	6 051	32,65%	16,76%	19,70%	5,02%	11,47%	10,16%	0,43%	CAT : 1,47% ; SYNDICAT INDEPENDANT (DERICHEBOURG ENVIRONNEMENT) : 1,09% ; CGTM-FSM : 0,36% ; UGTM : 0,31% ; CNT : 0,28% ; SAP : 0,18% ; CNT-SO : 0,07% ; STC : 0,03%	14,9%
0650	METALLURGIE INGENIEURS ET CADRES	349 434	217 924	208 109	23,04%	8,05%	8,84%	45,87%	8,29%	3,86%	0,92%	GSEA : 0,54% ; ENSEMBLE A DS : 0,18% ; CAT : 0,17% ; SITNI : 0,05% ; SNA IBM : 0,04% ; CAD-ST : 0,04% ; STC : 0,03% ; SASCA : 0,02% ; UTG : 0,02% ; CNT : 0,01% ; SASR : 0,01% ; SAP : 0,01% ; CNT-SO : 0,01% ; FNCR-CNSF : 0,01% ; LAB : 0,00% ; UGTG : 0,00% ; UGTM : 0,00% ; SITR -TRIGO : 0,00%	45,9%
0653	ASSURANCES SOCIETES PRODUCTEURS SALARIES	1 548	993	976	7,27%	6,25%	3,79%	55,33%	6,97%	20,39%			55,4%
0669	VERRE FABRICATION MECANIQUE INDUSTRIES	28 139	23 630	22 171	20,46%	37,31%	12,56%	11,31%	4,51%	13,44%	0,12%	CAT : 0,28% ; CNT-SO : 0,00%	30,2%
0673	FOURRURE INDUSTRIE	180	11	11	18,18%		27,27%		9,09%	9,09%		CNT : 18,18% ; SAP : 9,09% ; CNT-SO : 9,09%	
0675	HABILLEMENT COMMERCE SUCCURSALES	77 083	27 446	25 040	29,51%	21,00%	12,47%	6,36%	16,92%	10,35%	0,56%	UPAE (CAMAIEU) : 2,65% ; CDMT : 0,10% ; SCID INDEPENDANT : 0,08% ; CAT : 0,00% ; STC : 0,00%	17,6%
0693	PRESSE QUOTIDIENNE DEPARTEMENTALE EMPLOYES	835	546	493	11,76%	57,81%		1,62%	0,20%			UGTG : 10,34% ; Autres CFE-CGC : 10,14% ; CDMT : 8,11%	4,2%
0698	PRESSE QUOTIDIENNE REGIONALE EMPLOYES	7 992	5 924	5 634	8,41%	63,50%	18,37%	4,61%	0,71%	1,79%	2,05%	Autres CFE-CGC : 0,45% ; STC : 0,11%	14,1%
0700	PAPIERS CARTONS PRODUCTION CADRES ET INGENIEURS	4 003	3 169	2 899	17,54%	21,04%	21,63%	31,94%	7,33%	0,45%	0,03%	CNT : 0,03%	32,0%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
0706	REPROGRAPHIE	2 978	675	626	36,90%	29,71%	2,72%	24,60%	1,92%	1,92%	0,16%	CNT : 0,64% ; CAT : 0,48% ; STC : 0,32% ; SAP : 0,32% ; CNT-SO : 0,16% ; LAB : 0,16%	31,3%
0707	PAPIERS CARTONS TRANSFORMATION CADRES	2 982	2 171	1 838	21,65%	28,35%	10,71%	34,22%	3,06%	1,90%		UTG : 0,05% ; SAP : 0,05%	34,2%
0714	METALLURGIE MOSELLE	19 903	15 974	14 893	31,43%	21,49%	13,66%	3,89%	15,40%	1,26%	2,91%	GSEA : 9,20% ; Autres CFE-CGC : 0,37% ; CNT : 0,34% ; STC : 0,02% ; SAP : 0,01% ; CNT-SO : 0,01% ; CAT : 0,01%	15,5%
0715	ECRIRE INSTRUMENTS	1 415	913	862	18,79%	26,33%	6,73%	6,26%	4,52%		0,12%	SISALP : 19,03% ; SIECOM : 12,65% ; SIIE : 5,45% ; CAT : 0,12%	10,0%
0716	CINEMA DISTRIBUTION EMPLOYES ET OUVRIERS	419	106	94	20,56%	21,28%	28,54%		25,35%		2,13%	SAP : 2,13%	
0731	QUINCAILLERIE COMMERCE CADRES	3 325	1 089	967	12,41%	11,38%	11,38%	13,03%	22,44%	14,17%	0,31%	CAT : 13,75% ; UGTG : 0,62% ; SAP : 0,21% ; CGTG : 0,21% ; CNT : 0,10%	13,6%
0733	CHAUSSURES DETAILLANTS	7 385	432	414	19,32%	28,99%	14,25%	2,66%	6,76%	18,12%	3,38%	SAP : 1,69% ; CNT : 1,45% ; STC : 0,97% ; UGTG : 0,97% ; CAT : 0,72% ; CNT-SO : 0,72%	36,7%
0749	BATIMENT TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS MARTINIQUE	2 710	690	602	6,98%	2,66%	0,50%	0,17%	0,33%	0,50%		CGTM-FSM : 50,00% ; CSTM : 35,71% ; CDMT : 2,66% ; CNT : 0,17% ; UGTG : 0,17% ; SAP : 0,17%	0,3%
0759	POMPES FUNEBRES	14 326	4 385	3 715	18,49%	17,66%	21,97%	11,52%	26,11%	2,29%	0,65%	SAP : 0,46% ; CNT : 0,27% ; CAT : 0,24% ; STC : 0,16% ; CNT-SO : 0,13% ; LAB : 0,05%	22,1%
0771	BATIMENT TP INGENIEURS ET CADRES LA REUNION	1 079	728	605	44,13%	25,12%	7,11%	20,33%	3,31%				20,4%
0781	PRESSE QUOTIDIENNE DEPARTEMENTALE CADRES ADMINIS.	371	268	245	18,16%	20,41%		11,02%			50,41%		11,0%
0783	HEBERGEMENT READAPTATION CENTRES CHRS	8 030	4 664	4 000	35,40%	34,71%	9,29%	0,63%	5,80%	0,13%	12,88%	LAB : 0,95% ; SAP : 0,10% ; CNT : 0,08% ; STC : 0,05%	1,1%
0787	EXPERTS-COMPTABLES ET COMMISSAIRES AUX COMPTES	63 124	14 305	12 911	36,75%	13,93%	8,17%	11,27%	24,20%	2,76%	0,64%	CAT : 0,53% ; STC : 0,45% ; CNT : 0,43% ; SAP : 0,39% ; CNT-SO : 0,20% ; UGTG : 0,11% ; LAB : 0,07% ; CGTG : 0,03% ; UR 974 : 0,02% ; SAFPTR : 0,02% ; UGTM : 0,02% ; CDMT : 0,01%	24,5%
0802	PAPIERS CARTONS DISTRIBUTION COMMERCE GROS OETDAM	2 102	1 183	1 104	44,20%	10,96%	13,22%	9,15%	17,84%	0,36%	0,09%	SPELC : 3,71% ; SAP : 0,18% ; CNT-SO : 0,09% ; CNT : 0,09% ; LAB : 0,09%	22,0%
0822	METALLURGIE SAVOIE	5 329	3 457	3 145	16,60%	50,08%	15,20%	9,09%	2,70%	3,91%	0,03%	CAT : 1,30% ; Autres CFE-CGC : 0,86% ; CNT : 0,13% ; CNT-SO : 0,06% ; STC : 0,03%	12,7%
0827	METALLURGIE ARDENNES	6 207	4 294	3 825	30,59%	35,56%	21,40%	6,82%	4,78%	0,08%	0,65%	SAP : 0,05% ; CAT : 0,03% ; CNT : 0,03%	17,5%
0828	METALLURGIE MANCHE	4 241	2 818	2 455	36,24%	21,47%	19,33%	6,49%	6,15%	5,70%		ASACAP : 3,99% ; Autres CFE-CGC : 0,50% ; SAP : 0,12%	8,4%
0829	METALLURGIE VAUCLUSE	1 675	909	757	30,12%	30,91%	27,74%	9,51%	0,13%	0,79%		SAP : 0,40% ; CAT : 0,26% ; CNT-SO : 0,13%	18,1%
0832	CIMENTS INDUSTRIE FABRICATION OUVRIERS	2 166	1 851	1 711	24,87%	48,95%	20,11%	0,70%	0,53%	2,63%	0,18%	UTG : 1,23% ; CGTG : 0,76% ; CAT : 0,06%	3,2%
0833	CIMENTS INDUSTRIE FABRICATION ETDAM	5 278	4 520	4 218	22,88%	39,81%	17,61%	13,92%	3,72%	1,09%	0,07%	UTG : 0,50% ; CGTG : 0,40%	20,5%
0836	METALLURGIE HAUTE-SAVOIE	14 842	9 821	8 942	35,96%	25,55%	14,69%	10,27%	6,75%	2,86%	3,20%	Autres CFE-CGC : 0,62% ; SAP : 0,04% ; CNT-SO : 0,03% ; CAT : 0,01% ; STC : 0,01%	20,7%
0843	BOULANGERIE PATISSERIE ENTREPRISES ARTISANALES	91 739	4 965	4 638	18,84%	31,80%	18,09%	0,22%	10,59%	7,59%	3,23%	SAP : 2,65% ; CNT : 1,79% ; CNT-SO : 1,64% ; STC : 1,62% ; CAT : 1,12% ; LAB : 0,54% ; UTG : 0,09% ; UGTG : 0,09% ; CGTG : 0,06% ; CDMT : 0,04%	9,4%
0860	METALLURGIE FINISTERE	6 242	4 038	3 580	43,66%	38,60%	8,07%	6,06%	1,65%	0,06%	1,73%	CAT : 0,06% ; SAP : 0,06% ; CNT : 0,03% ; STC : 0,03%	9,3%
0863	METALLURGIE MORBIHAN ILLE-ET- VILAINE	14 430	9 974	9 073	39,33%	25,13%	14,69%	5,50%	4,42%	1,80%	0,28%	GSEA : 8,74% ; CNT : 0,06% ; CAT : 0,03% ; CNT-SO : 0,02% ; SAP : 0,01%	13,8%
0878	METALLURGIE RHONE	25 249	16 298	14 888	27,05%	38,04%	17,83%	9,86%	3,10%	1,10%	2,43%	CAT : 0,38% ; CDMT : 0,10% ; UGTG : 0,04% ; SAP : 0,04% ; CNT : 0,03% ; CNT-SO : 0,01%	16,5%
0887	METALLURGIE EURE	6 683	4 585	4 067	31,07%	42,63%	15,66%	6,80%	1,65%	0,10%	0,74%	CAT : 1,33% ; SAP : 0,02%	13,5%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
0892	CINEMA DISTRIBUTION CADRES ET AGENTS DE MAITRISE	722	219	190	18,59%	25,26%	28,33%	2,11%	23,59%		0,53%	CNT : 0,53% ; STC : 0,53% ; CNT-SO : 0,53%	2,2%
0897	MEDECINE DU TRAVAIL SERVICES ENTREPRISES	10 574	7 981	7 261	31,17%	9,06%	10,53%	20,70%	10,88%	1,76%	0,84%	SNPST : 13,41% ; CAT : 1,12% ; Autres CFE-CGC : 0,29% ; UGTG : 0,23% ; CSTM : 0,01%	40,1%
0898	METALLURGIE ALLIER	5 168	4 195	3 758	13,94%	41,11%	38,34%	3,14%	2,74%	0,67%		CNT : 0,03% ; CNT-SO : 0,03%	6,1%
0899	METALLURGIE MARNE	5 620	3 748	3 184	28,39%	30,90%	23,05%	5,56%	7,16%	1,38%	2,36%	Autres CFE-CGC : 1,13% ; CAT : 0,03% ; SAP : 0,03%	9,6%
0901	BOULANGERIE MARTINIQUE	308	17	17	5,88%	29,41%	5,88%			11,76%		CDMT : 29,41% ; CSTM : 11,76% ; UGTM : 5,88%	
0911	METALLURGIE SEINE-ET-MARNE	8 191	4 645	4 088	26,48%	32,85%	22,84%	4,70%	7,95%	2,00%	2,96%	Autres CFE-CGC : 0,12% ; CAT : 0,05% ; SAP : 0,02% ; CNT-SO : 0,02%	8,5%
0914	METALLURGIE AIN	9 184	5 684	5 224	33,67%	31,12%	12,83%	7,54%	3,95%	6,74%	3,73%	UTG : 0,21% ; STC : 0,08% ; SAP : 0,06% ; CNT : 0,06% ; CAT : 0,02%	18,0%
0915	EXPERTISES EVALUATIONS INDUSTRIELLES ENTREPRISES	4 958	2 172	1 961	41,36%	3,77%	4,59%	12,14%	18,56%	19,07%	0,20%	STC : 0,15% ; CNT : 0,10% ; CNT-SO : 0,05%	15,3%
0920	METALLURGIE VIENNE	5 650	4 252	3 906	29,65%	43,88%	9,88%	8,93%	3,12%	1,64%	2,82%	CAT : 0,03% ; STC : 0,03% ; SAP : 0,03%	16,4%
0923	METALLURGIE CHARENTE-MARITIME	3 570	2 492	2 286	11,29%	45,80%	29,62%	11,29%	0,09%	1,92%			16,7%
0925	PAPIERS CARTONS DISTRIBUTION COMMERCE ING CADRES	1 068	556	520	59,81%	2,69%	5,38%	20,77%	3,08%	0,19%		SPELC : 7,88% ; CNT-SO : 0,19%	20,9%
0930	METALLURGIE SARTHE	11 796	9 342	8 613	27,73%	35,78%	15,45%	11,87%	8,26%	0,03%	0,82%	CNT-SO : 0,02% ; CNT : 0,01% ; SAP : 0,01%	22,5%
0934	METALLURGIE INDRE	3 036	2 294	2 051	20,87%	42,08%	23,31%	10,68%	0,15%	0,15%	2,68%	CAT : 0,05% ; SAP : 0,05%	32,3%
0937	METALLURGIE HAUTE-VIENNE ET CREUSE	6 110	3 793	3 565	22,44%	50,86%	14,95%	10,29%	1,32%	0,06%	0,08%		14,9%
0943	METALLURGIE CALVADOS	9 240	6 951	6 224	28,49%	22,01%	13,88%	5,04%	4,24%	0,05%	15,73%	GSEA : 8,69% ; ASACAV : 1,75% ; CAT : 0,03% ; CNT : 0,03% ; STC : 0,02% ; SAP : 0,02% ; CNT-SO : 0,02%	8,9%
0948	METALLURGIE ORNE	4 505	3 502	3 133	39,71%	25,15%	15,13%	7,98%	4,34%	5,87%	1,79%	CNT : 0,03%	21,6%
0953	CHARCUTERIE DE DETAIL	11 166	660	613	15,99%	29,69%	24,14%	0,16%	8,65%	8,97%	2,94%	CNT : 2,77% ; SAP : 2,28% ; CNT-SO : 2,28% ; CAT : 0,98% ; STC : 0,82% ; LAB : 0,33%	2,4%
0959	ANALYSES MEDICALES LABORATOIRES EXTRA-HOSPITALIERS	20 420	13 777	12 390	41,88%	24,37%	16,79%	1,70%	8,06%	4,17%	1,03%	CGTG : 1,01% ; UGTG : 0,30% ; Autres CFE-CGC : 0,25% ; UGTG : 0,24% ; STC : 0,18% ; SAP : 0,01% ; CNT-SO : 0,01%	2,7%
0965	METALLURGIE VAR	3 385	1 676	1 494	14,06%	16,33%	35,21%	16,40%	17,34%	0,40%		STC : 0,13% ; SAP : 0,07% ; CNT-SO : 0,07%	21,1%
0979	METALLURGIE LE HAVRE (SEINE-MARITIME)	6 756	4 824	4 481	12,56%	57,13%	17,05%	9,55%	1,85%	1,83%		CNT : 0,02%	15,9%
0984	METALLURGIE EURE-ET-LOIR	4 725	3 329	2 897	34,52%	31,17%	15,81%	6,21%	7,35%	0,14%		GSEA : 4,73% ; CNT : 0,03% ; SAP : 0,03%	11,0%
0992	BOUCHERIE BOUCHERIE-CHARCUTERIE TRIPERIE	32 464	2 287	2 144	7,56%	52,05%	13,15%	0,47%	8,44%	10,73%	1,40%	SAP : 1,40% ; CNT : 1,35% ; STC : 1,26% ; CAT : 1,03% ; CNT-SO : 0,98% ; LAB : 0,19%	3,0%
0993	DENTAIRE LABORATOIRES PROTHESES	8 717	930	867	9,23%	20,88%	19,03%	0,35%	2,77%	15,34%	1,50%	FNISPAD : 27,45% ; CAT : 1,04% ; CNT : 1,04% ; STC : 0,58% ; CNT-SO : 0,35% ; SAP : 0,35% ; LAB : 0,12%	2,0%
0998	EQUIPEMENTS THERMIQUES OETAM	27 778	13 496	12 995	27,45%	30,83%	22,47%	4,71%	5,08%	8,09%	1,07%	SLEC : 0,24% ; CNT : 0,03% ; STC : 0,02% ; UGTG : 0,02% ; CDMT : 0,01%	5,3%
1000	AVOCATS CABINETS PERSONNEL SALARIE	23 456	3 119	2 963	22,44%	21,80%	13,94%	3,51%	17,35%	14,85%	1,92%	CAT : 1,11% ; CNT : 1,08% ; SAP : 0,64% ; CNT-SO : 0,54% ; STC : 0,51% ; UGTG : 0,13% ; LAB : 0,10% ; CGTG : 0,03% ; UR 974 : 0,03%	14,5%
1001	PERSONNES INADAPTEES MEDECINS SPECIALISTES	880	489	435	51,42%	25,21%		1,61%	11,49%	0,46%	9,81%		4,7%
1007	METALLURGIE THIERS (PUY-DE-DOME)	1 238	807	673	38,56%	38,56%	10,10%	4,90%	6,84%	0,30%		CNT : 0,45% ; STC : 0,15% ; SAP : 0,15%	10,2%
1018	PRESSE QUOTIDIENNE DEPARTEMENTALE CADRES TECHNIQ.	384	270	247	18,02%	20,24%	0,40%	10,93%	0,40%		50,00%		11,0%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
1031	FAMILLES RURALES (FNAFR)	4 682	807	727	26,82%	31,22%	15,96%		5,91%	7,29%	3,30%	Autres CFE-CGC : 4,26% ; SAP : 1,65% ; CNT-SO : 1,38% ; CNT : 1,38% ; CAT : 0,69% ; LAB : 0,14%	
1043	GARDIENS CONCIERGES ET EMPLOYES D'IMMEUBLES	54 508	7 376	7 176	12,18%	25,63%	14,16%	1,42%	3,41%	3,92%	1,76%	SNIGIC : 33,03% ; SAP : 1,35% ; CNT-SO : 1,13% ; CNT : 1,02% ; STC : 0,53% ; CAT : 0,32% ; LAB : 0,10% ; CGTG : 0,01% ; UTG : 0,01% ; UGTG : 0,01%	22,2%
1044	HORLOGERIE	740	323	307	89,25%	0,65%	0,65%	7,82%	0,65%		0,33%	CNT : 0,65%	70,6%
1059	METALLURGIE MIDI-PYRENEES	39 330	27 699	25 815	14,23%	29,60%	37,72%	10,38%	4,66%	0,89%	2,43%	SAP : 0,03% ; CNT : 0,02% ; CAT : 0,02% ; STC : 0,01% ; CNT-SO : 0,01%	17,5%
1077	PRODUITS DU SOL ENGRAIS NEGOCE ET INDUSTRIE	5 725	1 484	1 307	37,96%	19,51%	12,15%	1,91%	10,02%	12,93%	0,46%	FNCR-CNSF : 2,91% ; CAT : 0,77% ; CNT : 0,46% ; LAB : 0,31% ; STC : 0,23% ; CNT-SO : 0,23% ; SAP : 0,15%	4,6%
1083	PRESSE QUOTIDIENNE DEPARTEMENTALE OUVRIERS	580	455	412	13,59%	52,18%						UGTG : 12,38% ; Autres CFE-CGC : 12,14% ; CDMT : 9,71%	
1090	AUTOMOBILE SERVICES	252 039	54 683	49 068	23,41%	25,24%	23,36%	10,72%	9,53%	2,78%	0,84%	SYNDICAT AUTONOME DU PERSONNEL EUROMASTER FRANCE : 0,77% ; GSEA : 0,74% ; STC : 0,47% ; CAT : 0,39% ; CNT : 0,36% ; SAP : 0,34% ; Autres CFE-CGC : 0,33% ; CNT-SO : 0,21% ; SAMS (VINCI) : 0,20% ; USM (RENAULT) : 0,08% ; UGTG : 0,07% ; LAB : 0,05% ; FSU : 0,05% ; CTU : 0,04% ; UGTM : 0,01% ; UR 974 : 0,01% ; CDMT : 0,00% ; UTG : 0,00% ; CGTG : 0,00%	27,3%
1147	CABINETS MEDICAUX	67 980	9 069	8 526	25,40%	23,33%	15,15%	0,69%	10,08%	15,72%	2,93%	SAP : 1,81% ; CNT : 1,45% ; CAT : 1,15% ; CNT-SO : 1,09% ; STC : 0,63% ; Autres CFE-CGC : 0,19% ; CDMT : 0,13% ; LAB : 0,12% ; UGTG : 0,07% ; CSTM : 0,02% ; UR 974 : 0,02% ; CGTG : 0,01%	4,5%
1159	METALLURGIE NIEVRE	3 557	2 687	2 444	22,83%	46,15%	16,53%	9,78%	1,51%	3,11%		CNT : 0,08%	16,0%
1164	METALLURGIE SOMME VIMEU	2 392	1 740	1 478	19,76%	52,37%	20,30%	2,03%	5,28%	0,20%	0,07%		4,0%
1170	TUILES ET BRIQUES INDUSTRIE	4 545	3 516	3 167	35,63%	16,62%	25,17%	6,41%	9,09%	6,98%	0,06%	SAP : 0,03%	13,3%
1182	PORTS DE PLAISANCE	640	318	267	41,95%	24,34%	12,36%	10,86%		7,87%	0,37%	STC : 0,75% ; LAB : 0,37% ; SAP : 0,37% ; CGTG : 0,37% ; CNT : 0,37%	27,4%
1194	EDITION DE MUSIQUE EMPLOYES	320	45	33	9,09%	51,52%	12,12%			15,15%	6,06%	CNT : 3,03% ; CNT-SO : 3,03%	
1225	COMMERCE REUNION	3 120	736	683	26,79%	26,21%	18,01%	5,71%	2,20%	2,93%	0,88%	UR 974 : 14,93% ; Autres CFE-CGC : 1,46% ; SAFPTR : 0,59% ; CAT : 0,15% ; CNT : 0,15%	18,8%
1233	BOULANGERIE BOULANGERIE-PATISserie REUNION	629	80	71	50,70%	29,58%	2,82%		4,23%	1,41%		UR 974 : 5,63% ; CNT-SO : 2,82% ; CNT : 1,41% ; SAP : 1,41%	
1237	CENTRES DE GESTION AGREES	1 049	370	358	14,18%	6,15%	37,77%	7,82%	2,51%	21,79%	1,12%	Autres CFE-CGC : 4,19% ; SNAP POLE EMPLOI : 2,79% ; STC : 0,56% ; CNT-SO : 0,56% ; LAB : 0,28% ; CNT : 0,28%	34,1%
1247	AUTO MOTO LA REUNION	2 417	1 403	1 274	20,57%	46,23%	11,46%	2,28%	12,32%	0,31%	0,08%	UR 974 : 6,59% ; CNT : 0,08% ; SAFPTR : 0,08%	7,6%
1256	EQUIPEMENTS THERMIQUES CADRES INGENIEURS ASSIMILES	9 232	4 846	4 631	19,13%	15,70%	15,50%	38,50%	6,02%	4,73%		CAT : 0,32% ; STC : 0,04% ; UGTG : 0,02% ; CNT : 0,02%	38,6%
1261	SOCIAUX SOCIO-CULTURELS CENTRES	19 305	5 856	5 342	33,94%	32,54%	11,79%	0,54%	8,22%	4,79%	4,46%	CNT : 0,82% ; UGTG : 0,56% ; SAP : 0,52% ; CNT-SO : 0,39% ; UR 974 : 0,37% ; CDMT : 0,30% ; STC : 0,30% ; CAT : 0,24% ; LAB : 0,13% ; CGTG : 0,04% ; CSTM : 0,02%	1,6%
1266	RESTAURATION DE COLLECTIVITES	45 841	20 715	19 427	20,84%	27,35%	24,16%	7,79%	11,63%	2,81%	2,39%	SAP : 1,99% ; UTG : 0,46% ; CDMT : 0,25% ; FSU : 0,11% ; CTU : 0,07% ; UGTG : 0,07% ; CNT : 0,03% ; CNT-SO : 0,03% ; CGTG : 0,01% ; STC : 0,01% ; CAT : 0,01%	25,8%
1267	PATISserie	9 425	890	807	29,37%	23,79%	10,16%		13,51%	12,27%	2,73%	CNT-SO : 2,11% ; CNT : 1,36% ; CAT : 1,12% ; SAP : 1,12% ; Autres CFE-CGC : 0,99% ; LAB : 0,62% ; STC : 0,62% ; UGTG : 0,12% ; UR 974 : 0,12%	
1274	METALLURGIE CORREZE	2 972	2 298	2 027	17,46%	49,38%	25,90%	2,91%	3,31%	0,79%	0,10%	CNT : 0,10% ; CAT : 0,05%	6,0%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
1278	HABITAT PROTECTION PACT ARIM	1 260	681	601	28,12%	22,46%	23,79%	2,00%	1,00%	0,67%	17,30%	LAB : 2,00% ; UR 974 : 1,83% ; CNT : 0,67% ; STC : 0,17%	4,2%
1281	PRESSE HEBDOMADAIRE REGIONALE EMPLOYES	603	317	293	26,96%	50,51%	7,17%		0,68%	1,02%	12,63%	STC : 0,34% ; LAB : 0,34% ; SAP : 0,34%	
1285	ARTISTIQUES CULTURELLES ENTREPRISES	36 092	8 209	7 648	9,49%	58,52%	7,65%	0,78%	1,01%	5,68%	6,56%	CNT : 3,71% ; SAMUP : 3,45% ; CNT-SO : 0,92% ; FSU : 0,76% ; CSTM : 0,33% ; SAP : 0,31% ; LAB : 0,21% ; Autres CFE-CGC : 0,18% ; CAT : 0,16% ; SAFPTR : 0,14% ; STC : 0,13%	1,4%
1286	CONFISERIE CHOCOLATERIE BISCUITERIE DETAILLANTS	6 305	787	721	33,15%	35,23%	8,46%	6,38%	10,54%	3,05%	1,11%	CAT : 0,69% ; STC : 0,55% ; CNT : 0,42% ; CNT-SO : 0,28% ; SAP : 0,14%	23,1%
1307	CINEMA EXPLOITATION	6 116	1 904	1 765	33,94%	19,89%	8,20%	9,83%	11,61%	1,08%	13,42%	CNT : 0,85% ; SAP : 0,51% ; STC : 0,34% ; CNT-SO : 0,23% ; CAT : 0,11%	30,7%
1314	ALIMENTATION MAISON GERANT SUCCURSALES	1 253	256	206	6,80%	40,78%	19,90%	31,55%		0,49%		CNT-SO : 0,49%	73,9%
1315	METALLURGIE HAUTE-MARNE ET MEUSE	8 109	5 980	5 508	24,44%	35,15%	25,49%	9,95%	4,85%	0,04%		SAP : 0,04% ; CNT-SO : 0,02% ; CNT : 0,02% ; STC : 0,02%	29,1%
1316	TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL ORGANISMES	9 561	4 809	4 357	29,89%	25,09%	20,66%	3,08%	5,82%	7,53%	1,57%	STC : 4,67% ; CNT : 0,86% ; CDMT : 0,62% ; CNT-SO : 0,11% ; SAP : 0,07% ; CAT : 0,02%	6,0%
1326	ENSEIGNEMENT PRIVE PRIMAIRE ENSEIGNANTS	452	222	210	13,33%	0,48%	0,95%	0,48%	49,05%	0,48%		SPELC : 34,76% ; SAP : 0,48%	0,7%
1334	ENSEIGNEMENT PRIVE PSYCHOLOGUES	262	171	160	16,88%		0,63%	0,63%	34,38%			SPELC : 46,88% ; CNT-SO : 0,63%	1,0%
1341	AGROALIMENTAIRE INDUSTRIES REUNION	747	507	457	6,13%	8,53%	30,63%	8,97%	42,45%			UR 974 : 2,19% ; SAFPTR : 0,88% ; SAP : 0,22%	35,7%
1351	PREVENTION SECURITE ENTREPRISES	111 756	49 087	45 931	19,71%	21,31%	18,97%	2,22%	15,69%	13,76%	5,03%	STAAAP : 0,47% ; CAT : 0,43% ; SNIMT : 0,40% ; UGTG : 0,26% ; UTG : 0,26% ; USAPIE : 0,25% ; STC : 0,25% ; Autres CFE-CGC : 0,18% ; CDMT : 0,17% ; GSEA : 0,12% ; CSTM : 0,10% ; CGTG : 0,10% ; TTM : 0,06% ; SMA : 0,06% ; SAFPTR : 0,04% ; UR 974 : 0,04% ; FNAAC : 0,04% ; SNA2S : 0,03% ; SAP : 0,03% ; CNT : 0,01% ; SPAM AERO TRANS : 0,01% ; CNT-SO : 0,00% ; SGS : 0,00%	8,4%
1353	METALLURGIE DORDOGNE	1 459	882	759	25,43%	26,35%	19,37%	12,19%	14,82%	1,19%	0,13%	CAT : 0,26% ; LAB : 0,13% ; CNT-SO : 0,13%	15,9%
1365	METALLURGIE MEURTHE-ET-MOSELLE	8 043	5 410	4 998	31,19%	38,58%	6,54%	6,10%	10,98%	0,88%	5,64%	SAP : 0,04% ; CNT-SO : 0,02% ; CAT : 0,02%	13,6%
1369	METALLURGIE LOIRE-ATLANTIQUE	21 309	16 212	15 070	28,92%	28,98%	28,53%	6,41%	6,23%	0,85%	0,02%	CNT : 0,02% ; STC : 0,01% ; SAP : 0,01% ; CAT : 0,01% ; CNT-SO : 0,01%	14,3%
1383	QUINCAILLERIE COMMERCE EMPLOYES	11 294	4 205	3 581	19,16%	24,43%	15,78%	5,72%	19,41%	10,89%	0,36%	CAT : 3,02% ; UGTG : 0,53% ; CNT-SO : 0,20% ; SAP : 0,17% ; STC : 0,14% ; CNT : 0,11% ; LAB : 0,06% ; UGTM : 0,03%	16,0%
1384	VINS DE CHAMPAGNE	4 436	3 414	3 160	12,59%	66,58%	1,93%	18,39%	0,44%	0,03%		CNT : 0,03%	56,0%
1387	METALLURGIE FLANDRES DOUAISIS	17 566	11 964	11 509	25,07%	33,38%	18,91%	8,65%	6,04%	0,73%	7,15%	SAP : 0,04% ; CNT-SO : 0,02% ; CAT : 0,01% ; CNT : 0,01%	20,5%
1388	PETROLE INDUSTRIE	33 943	22 213	21 384	22,48%	22,04%	9,32%	23,64%	4,71%	8,37%	1,81%	CAT : 6,94% ; FIRST TOTAL : 0,32% ; CGTG : 0,30% ; UTG : 0,06% ; SAP : 0,00% ; CNT : 0,00%	25,9%
1391	MANUTENTION NETTOYAGE AEROPORTS RP	5 132	4 506	4 489	16,46%	22,89%	9,63%	3,27%	6,44%	6,77%	9,00%	SMA : 7,27% ; STAAAP : 6,05% ; SLICA : 5,10% ; CAT : 2,99% ; SNIMT : 1,96% ; SMA - GID : 1,23% ; FNAAC : 0,51% ; SPAM AERO TRANS : 0,36% ; CNT-SO : 0,04% ; CNT : 0,02%	14,7%
1396	PRODUITS ALIMENTAIRES ELABORES INDUSTRIES	30 369	21 235	18 947	34,55%	33,62%	18,47%	2,90%	6,78%	1,32%	0,83%	CAT : 1,31% ; CDMT : 0,16% ; STC : 0,02% ; SAP : 0,02% ; CNT-SO : 0,01% ; LAB : 0,01% ; CNT : 0,01%	10,3%
1404	TRACTEURS MATERIELS AGRICOLES COMMERCE REPARATION	26 476	4 669	4 106	31,97%	23,94%	14,02%	11,98%	10,95%	3,41%	0,51%	CNT : 0,58% ; SAP : 0,58% ; CAT : 0,56% ; STC : 0,49% ; UGTG : 0,41% ; CNT-SO : 0,39% ; LAB : 0,12% ; CGTG : 0,05% ; CDMT : 0,02%	26,7%
1405	FRUITS LEGUMES EXPEDITION EXPORTATION	4 355	1 955	1 746	29,90%	29,67%	9,85%	2,92%	23,54%	1,49%	0,11%	CDMT : 2,00% ; CNT : 0,17% ; SAP : 0,11% ; CGTG : 0,06% ; CNT-SO : 0,06% ; LAB : 0,06% ; STC : 0,06%	6,0%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
1408	COMBUSTIBLES SOLIDES LIQUIDES GAZEUX NEGOCE	11 638	5 155	4 649	30,11%	12,53%	12,11%	15,16%	7,82%	11,57%	0,19%	CAT : 8,71% ; FNCR-CNSF : 0,86% ; UGTM : 0,52% ; STC : 0,11% ; CDMT : 0,09% ; SICCS : 0,06% ; CNT-SO : 0,04% ; SAP : 0,04% ; CNT : 0,04% ; SAFPTR : 0,02%	31,6%
1411	AMEUBLEMENT FABRICATION	24 541	12 290	10 827	33,01%	29,06%	15,96%	4,67%	9,57%	1,04%	0,52%	SOLIDARITE (PARISOT) : 2,88% ; SOLIDARITE (CFP) : 1,09% ; LAB : 1,03% ; BSST (BATH) : 0,41% ; SAP : 0,19% ; CAT : 0,19% ; CNT : 0,19% ; CNT-SO : 0,11% ; STC : 0,07%	12,9%
1412	AERAULIQUE INSTALLATION ENTRETIEN REPARATION	10 113	2 729	2 459	33,64%	20,02%	25,95%	9,85%	5,86%	2,56%	0,16%	CDMT : 0,53% ; CNT : 0,37% ; SAP : 0,28% ; CNT-SO : 0,20% ; STC : 0,20% ; CAT : 0,12% ; UGTG : 0,08% ; LAB : 0,08% ; CSTM : 0,08%	14,0%
1423	NAVIGATION DE PLAISANCE	9 855	4 216	3 799	42,65%	23,15%	15,14%	6,50%	10,77%	0,55%	0,26%	STC : 0,39% ; CNT : 0,16% ; SAP : 0,16% ; CAT : 0,13% ; CNT-SO : 0,11% ; CSTM : 0,03%	25,0%
1424	TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS	56 674	42 996	41 623	22,21%	33,08%	16,40%	3,84%	4,43%	10,74%	6,72%	FNCR-CNSF : 1,04% ; SAPS : 0,86% ; CAT : 0,22% ; SAP : 0,11% ; CNT-SO : 0,11% ; SAFPTR : 0,07% ; SL - RTM : 0,05% ; AMC - STGA : 0,05% ; CADRES RLA : 0,04% ; STC : 0,03%	15,2%
1431	OPTIQUE LUNETTERIE DE DETAIL	27 152	2 873	2 750	19,56%	14,55%	6,80%	9,78%	26,44%	17,82%	1,75%	CAT : 0,87% ; CNT : 0,80% ; SAP : 0,58% ; STC : 0,51% ; CNT-SO : 0,25% ; CDMT : 0,11% ; LAB : 0,11% ; CGTG : 0,04% ; UGTG : 0,04%	28,4%
1446	ENSEIGNEMENT TECHNIQUE HORS CONTRAT ENSEIGNANT	590	288	254	42,52%	20,47%	0,39%	5,12%	26,77%	0,39%		SPELC : 3,54% ; CAT : 0,39% ; CNT : 0,39%	5,4%
1465	PUBLICITE PEINTE	130	12	11	18,18%	18,18%	9,09%		18,18%		9,09%	SAP : 18,18% ; CNT : 9,09%	
1468	CREDIT MUTUEL	39 404	23 868	22 776	33,57%	11,85%	10,91%	16,15%	11,15%	11,12%	1,58%	Autres CFE-CGC : 3,24% ; SMBEF : 0,40% ; CAT : 0,01% ; STC : 0,01% ; SAP : 0,00%	19,0%
1472	METALLURGIE PAS-DE-CALAIS	12 394	9 654	8 992	19,19%	33,73%	21,82%	5,15%	14,31%	4,97%	0,03%	Autres CFE-CGC : 0,70% ; SAP : 0,03% ; CNT : 0,02% ; CNT-SO : 0,02% ; STC : 0,01% ; CAT : 0,01%	10,8%
1480	JOURNALISTES	33 945	19 465	18 528	19,37%	24,56%	8,72%	2,23%	4,89%	0,75%	37,83%	CNT : 1,01% ; UTG CSA CGT GUYANE 1ERE : 0,30% ; STC : 0,16% ; LAB : 0,08% ; UGTG : 0,04% ; CNT-SO : 0,03% ; CAT : 0,02% ; SAP : 0,01% ; CGTG : 0,01%	2,3%
1483	HABILLEMENT ARTICLES TEXTILES COMMERCE DE DETAIL	48 254	2 850	2 609	20,61%	27,67%	15,87%	1,46%	16,07%	9,31%	2,38%	SAP : 1,61% ; STC : 1,23% ; CNT : 1,00% ; CAT : 0,92% ; CNT-SO : 0,65% ; UGTG : 0,54% ; LAB : 0,23% ; CGTG : 0,15% ; CSTM : 0,11% ; CDMT : 0,11% ; UGTM : 0,04% ; UR 974 : 0,04%	8,9%
1486	BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES	493 622	184 486	172 128	30,84%	16,03%	9,04%	19,24%	11,63%	5,59%	2,95%	TRAID-UNION : 1,95% ; STERIA AVENIR : 0,67% ; S3I : 0,54% ; USAPIE : 0,30% ; CNT : 0,18% ; FAFPT : 0,15% ; Autres CFE-CGC : 0,14% ; CAT : 0,12% ; SAP : 0,10% ; CNT-SO : 0,09% ; A.N. CITIS : 0,07% ; AUTONOME (BRL) : 0,06% ; STC : 0,06% ; ALLIANCE SOCIALE : 0,05% ; GSEA : 0,05% ; SPI MT : 0,04% ; LAB : 0,02% ; CGTG : 0,02% ; UGTG : 0,02% ; RASSEMBLEMENT DES EMPLOYES VOLONTAIRES : 0,01% ; SPELC : 0,01% ; FSU : 0,00% ; UR 974 : 0,00% ; UTG : 0,00% ; CDMT : 0,00% ; UGTM : 0,00% ; SAFPTR : 0,00%	21,3%
1487	HORLOGERIE-BIJOUTERIE COMMERCE DE DETAIL	12 898	1 991	1 861	24,72%	31,22%	9,73%	2,15%	20,53%	8,28%	1,02%	STC : 0,59% ; SAP : 0,54% ; CAT : 0,48% ; CNT : 0,38% ; CNT-SO : 0,16% ; LAB : 0,11% ; UGTG : 0,05% ; CDMT : 0,05%	6,8%
1492	PAPIERS CARTONS PRODUCTION OEDTAM	17 557	13 926	12 924	20,84%	47,37%	22,01%	4,35%	3,87%	0,24%	1,21%	CAT : 0,10% ; CNT : 0,01%	10,7%
1495	PAPIERS CARTONS TRANSFORMATION OEDTAM	15 791	12 160	10 802	17,91%	55,73%	15,24%	4,52%	3,03%	2,00%	1,55%	STC : 0,02% ; CNT-SO : 0,01%	14,6%
1499	VERRE MIROITERIE TRANSFORMATION NEGOCE	4 943	2 738	2 272	29,78%	25,88%	23,50%	2,35%	15,67%	0,31%	0,18%	CAT : 1,94% ; STC : 0,13% ; SAP : 0,13% ; CNT : 0,09% ; LAB : 0,04%	10,2%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
1501	RESTAURATION RAPIDE	92 392	14 865	13 521	24,21%	23,65%	30,97%	3,11%	7,06%	5,14%	2,03%	CGTM-FSM : 1,55% ; UGTG : 0,80% ; CNT-SO : 0,42% ; CDMT : 0,21% ; SAP : 0,21% ; CNT : 0,19% ; STC : 0,16% ; CAT : 0,16% ; UR 974 : 0,04% ; LAB : 0,04% ; CGTG : 0,02% ; CSTM : 0,01% ; UTG : 0,01%	12,7%
1504	POISSONNERIE	7 076	907	765	14,38%	14,51%	31,76%	7,97%	18,82%	10,33%	0,39%	CNT : 0,52% ; STC : 0,52% ; CAT : 0,39% ; CNT-SO : 0,26% ; SAP : 0,13%	24,0%
1505	FRUITS LEGUMES EPICERIE PRODUITS LAITIERS	57 679	3 272	3 077	19,04%	33,90%	13,49%	3,77%	7,93%	6,89%	4,06%	CNT : 2,73% ; SAP : 2,57% ; STC : 1,72% ; CNT-SO : 1,59% ; CAT : 1,30% ; LAB : 0,55% ; UGTG : 0,19% ; CGTG : 0,10% ; UTG : 0,10% ; CDMT : 0,03% ; CSTM : 0,03%	32,3%
1512	PROMOTION CONSTRUCTION	10 303	2 112	1 948	17,04%	18,79%	17,60%	28,40%	13,35%	2,52%	0,67%	CNT : 0,46% ; CAT : 0,41% ; CNT-SO : 0,31% ; STC : 0,26% ; SAP : 0,21%	51,1%
1513	EAUX BOISSONS SANS ALCOOL PRODUCTION	15 863	12 109	11 501	28,69%	31,34%	13,17%	17,26%	7,05%	0,51%	0,69%	CDMT : 0,60% ; CSTM : 0,36% ; STC : 0,11% ; UR 974 : 0,10% ; UGTG : 0,05% ; CNT : 0,02% ; LAB : 0,01% ; CNT-SO : 0,01% ; SAP : 0,01% ; CGTG : 0,01% ; CAT : 0,01%	34,7%
1516	FORMATION ORGANISMES	38 706	13 164	11 834	30,05%	24,34%	12,61%	9,39%	11,97%	5,24%	2,84%	CDMT : 0,63% ; SPOT ENSEMBLE : 0,48% ; CNT : 0,41% ; UTG : 0,31% ; SAP : 0,31% ; CAT : 0,30% ; LAB : 0,24% ; CNT-SO : 0,19% ; CGTM-FSM : 0,19% ; SAFPTR : 0,17% ; STC : 0,14% ; Autres CFE-CGC : 0,12% ; UGTG : 0,03% ; CGTG : 0,03% ; UR 974 : 0,02% ; CSTM : 0,01%	11,5%
1517	COMMERCE DETAIL NON ALIMENTAIRE	66 656	9 988	9 086	31,99%	22,03%	8,73%	7,24%	18,71%	3,35%	3,10%	CAT : 1,74% ; SAP : 0,68% ; CNT : 0,52% ; STC : 0,41% ; UTG : 0,33% ; UGTG : 0,31% ; CNT-SO : 0,29% ; CDMT : 0,19% ; SIT 77 : 0,19% ; LAB : 0,10% ; CGTM-FSM : 0,07% ; CGTG : 0,02% ; UR 974 : 0,01%	22,8%
1518	ANIMATION	63 379	16 226	14 948	25,07%	31,40%	10,47%	1,83%	2,13%	10,83%	8,50%	FSU : 4,68% ; SAMUP : 1,24% ; CNES : 1,14% ; CNT : 1,14% ; SAP : 0,33% ; CNT-SO : 0,27% ; UGTG : 0,19% ; SPEM (ESPACE MAGNAN) : 0,17% ; LAB : 0,16% ; CAT : 0,15% ; CGTG : 0,13% ; STC : 0,12% ; UR 974 : 0,03% ; UTG : 0,02% ; CDMT : 0,01%	3,2%
1525	METALLURGIE DUNKERQUE (NORD)	3 429	2 338	1 690	22,72%	41,95%	23,31%	3,67%	7,10%	0,06%		SASMA (ARCOFER GROUPE HERINDEL) : 1,07% ; CNT-SO : 0,06% ; CAT : 0,06%	6,0%
1527	IMMOBILIER	92 636	19 672	18 141	32,07%	16,52%	12,72%	13,85%	11,70%	7,93%	1,15%	CAT : 0,91% ; FSU : 0,77% ; UGTG : 0,56% ; Autres CFE-CGC : 0,40% ; UR 974 : 0,37% ; STC : 0,31% ; SAP : 0,23% ; CNT : 0,19% ; CNT-SO : 0,18% ; CGTM-FSM : 0,09% ; LAB : 0,02% ; CSTM : 0,01% ; CDMT : 0,01% ; CGTG : 0,01% ; UGTM : 0,01%	22,1%
1534	VIANDES INDUSTRIE COMMERCE EN GROS	29 006	18 304	16 530	36,52%	25,37%	24,82%	5,35%	6,54%	0,91%	0,02%	UR 974 : 0,30% ; UGTG : 0,10% ; SAP : 0,02% ; CNT : 0,02% ; STC : 0,01% ; CNT-SO : 0,01% ; CAT : 0,01%	37,7%
1536	DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE	5 580	3 096	2 768	35,87%	17,19%	13,08%	18,75%	7,58%	2,96%	0,04%	FNCR-CNSF : 2,20% ; CGTG : 0,54% ; CGTM-FSM : 0,54% ; UTG : 0,51% ; Autres CFE-CGC : 0,46% ; SAP : 0,07% ; STC : 0,07% ; CNT : 0,07% ; CAT : 0,04% ; CNT-SO : 0,04%	40,6%
1539	PAPETERIE FOURNITURES DE BUREAU COMMERCE DE DETAIL	32 459	8 486	7 459	27,46%	18,90%	7,32%	7,68%	24,35%	10,26%	1,18%	Autres CFE-CGC : 0,88% ; CNT : 0,46% ; STC : 0,42% ; SAP : 0,32% ; CAT : 0,24% ; LAB : 0,24% ; CNT-SO : 0,15% ; UGTG : 0,08% ; CGTG : 0,03% ; UR 974 : 0,03% ; CDMT : 0,01%	21,5%
1543	BOYAUDERIE	245	72	55	78,18%	10,91%	1,82%		5,45%			CNT : 1,82% ; SAP : 1,82%	
1545	ENSEIGNEMENT PRIMAIRE CATHOLIQUE ENSEIGNANTS	107	82	71	66,20%							SPELC : 33,80%	
1555	PHARMACEUTIQUE PRODUITS FABRICATION COMMERCE	16 609	9 831	8 855	40,98%	22,75%	8,20%	14,62%	10,71%	2,47%	0,10%	CAT : 0,06% ; STC : 0,03% ; SAP : 0,03% ; LAB : 0,02% ; CNT : 0,02%	18,3%
1557	SPORTS ARTICLES ET EQUIPEMENTS DE LOISIRS COMMERCE	41 739	9 642	9 141	16,76%	19,02%	6,27%	1,38%	29,75%	24,64%	0,89%	STC : 0,48% ; CGTM-FSM : 0,37% ; CNT : 0,20% ; SAP : 0,11% ; CNT-SO : 0,07% ; CAT : 0,07% ; UGTG : 0,01%	5,6%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
1558	CERAMIQUES INDUSTRIES	5 659	4 308	3 881	30,77%	41,79%	10,38%	6,88%	8,09%	1,98%		STC : 0,05% ; SAP : 0,03% ; CAT : 0,03%	18,1%
1560	METALLURGIE ALPES-MARITIMES	4 936	3 134	2 833	21,67%	30,85%	28,59%	10,05%	3,78%	4,34%	0,04%	Autres CFE-CGC : 0,49% ; STC : 0,11% ; CAT : 0,04% ; CNT : 0,04% ; SNA IBM : 0,01%	15,4%
1561	CORDONNERIE	2 318	276	261	31,23%	21,65%	16,67%	6,51%	15,13%	3,45%	0,77%	CAT : 1,15% ; CNT : 1,15% ; CNT-SO : 1,15% ; SAP : 0,77% ; STC : 0,38%	85,0%
1563	PRESSE HEBDOMADAIRE REGIONALE D'INFORMATION CADRES	287	154	130	31,54%	12,31%	13,85%	14,62%			27,69%		15,0%
1564	METALLURGIE SAONE-ET-LOIRE	11 347	8 212	7 643	27,35%	45,32%	13,11%	5,25%	0,82%	5,06%	3,04%	CNT-SO : 0,03% ; CAT : 0,01% ; CNT : 0,01%	10,4%
1572	METALLURGIE CHARENTE	4 078	2 854	2 512	21,54%	33,84%	25,12%	10,83%	4,30%	2,19%	2,15%	CAT : 0,04%	25,9%
1576	METALLURGIE CHER	4 460	3 089	2 737	34,05%	41,10%	14,61%	3,11%	6,69%	0,15%	0,04%	CNT : 0,07% ; CDMT : 0,07% ; CNT-SO : 0,07% ; STC : 0,04%	7,6%
1577	METALLURGIE HERAULT AUDE PYRENEES-ORIENTALES	4 598	2 621	2 355	16,91%	34,11%	38,20%	5,39%	4,46%	0,42%	0,17%	STC : 0,08% ; SAP : 0,08% ; CNT-SO : 0,08% ; CAT : 0,04% ; CNT : 0,04%	11,2%
1578	METALLURGIE LOIRE ET ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX	11 443	7 888	6 877	25,92%	46,61%	8,86%	11,79%	2,70%	2,60%	0,06%	GSEA : 1,29% ; CAT : 0,06% ; CNT : 0,04% ; SAP : 0,04% ; STC : 0,01%	24,4%
1580	CHAUSSURE INDUSTRIE	4 484	3 054	2 666	34,28%	14,10%	11,33%	6,85%	33,10%	0,15%	0,04%	CNT : 0,08% ; CDMT : 0,08%	23,4%
1586	CHARCUTIERES INDUSTRIES	20 197	14 702	13 031	34,13%	27,35%	18,38%	5,40%	7,71%	6,63%	0,03%	STC : 0,16% ; UR 974 : 0,12% ; SAP : 0,04% ; CNT : 0,03% ; CNT-SO : 0,02%	20,4%
1588	HLM SOCIETES COOPERATIVES	1 029	647	547	66,18%	15,72%	3,84%	6,22%	4,75%	0,91%	1,65%	CNT-SO : 0,37% ; CAT : 0,18% ; CNT : 0,18%	17,2%
1589	MAREYEURS-EXPEDITEURS	3 447	1 753	1 547	40,72%	42,47%	6,59%	1,81%	5,75%	0,52%	0,06%	Autres CFE-CGC : 1,49% ; SAP : 0,19% ; CNT-SO : 0,13% ; LAB : 0,13% ; CAT : 0,06% ; CNT : 0,06%	4,8%
1592	METALLURGIE VALENCIENNOIS CAMBRESIS (NORD)	14 320	11 306	10 565	21,24%	33,97%	18,85%	4,36%	12,12%	1,45%	3,47%	GSEA : 4,49% ; CAT : 0,02% ; STC : 0,01% ; CNT-SO : 0,01%	12,8%
1596	BATIMENT OUVRIERS (JUSQU'A 10 SALAIRES)	292 092	13 437	12 928	15,93%	34,30%	18,33%	0,54%	6,54%	9,01%	2,49%	CNT-SO : 4,27% ; CNT : 3,27% ; STC : 2,19% ; SAP : 1,42% ; CAT : 1,17% ; LAB : 0,54%	13,4%
1597	BATIMENT OUVRIERS (PLUS DE 10 SALAIRES)	71 539	42 497	36 721	24,05%	37,17%	24,78%	0,33%	11,77%	0,68%	0,32%	STC : 0,30% ; OTCB (SABP) : 0,15% ; SAP : 0,13% ; Autres CFE-CGC : 0,05% ; CNT : 0,05% ; FSAS : 0,05% ; UTG : 0,04% ; CNT-SO : 0,04% ; CAPEB : 0,03% ; SYNDICAT AUTONOME SEBRA : 0,03% ; SALF (LE FOLL) : 0,02% ; CAT : 0,02%	2,4%
1604	METALLURGIE ROUEN DIEPPE (SEINE-MARITIME)	12 147	8 983	8 295	24,64%	45,51%	8,58%	13,15%	3,57%	4,03%	0,43%	CNT : 0,04% ; CNT-SO : 0,02% ; CAT : 0,02%	26,7%
1605	DESINFECTION, DESINSECTISATION, DERATISATION (3 D)	3 888	1 541	1 312	18,67%	37,65%	11,13%	4,57%	12,80%	11,89%	0,38%	CGTG : 0,91% ; CNT : 0,84% ; SAP : 0,46% ; UGTG : 0,23% ; CNT-SO : 0,15% ; CAT : 0,15% ; STC : 0,15%	21,7%
1606	BRICOLAGE VENTE AU DETAIL EN LIBRE-SERVICE	37 942	19 642	16 803	30,01%	21,21%	16,47%	4,72%	21,91%	0,81%	0,40%	AVANCONS CASTORAMA FRANCE : 1,92% ; STC : 0,76% ; CAT : 0,40% ; CSTM : 0,39% ; CGTG : 0,34% ; CGTM-FSM : 0,17% ; CDMT : 0,15% ; LAB : 0,12% ; CTU : 0,05% ; SAP : 0,05% ; UGTG : 0,05% ; CNT : 0,03% ; CNT-SO : 0,02% ; UTG : 0,01%	22,2%
1607	JEUX JOUETS INDUSTRIES	2 044	963	882	24,15%	24,83%	22,90%	18,14%	8,28%	0,45%		Autres CFE-CGC : 1,02% ; SAP : 0,23%	29,6%
1611	LOGISTIQUE ENTREPRISES COMMUNICATION DIRECTE	4 715	2 988	2 632	30,70%	25,30%	16,53%	3,08%	13,75%	4,83%	5,70%	CNT : 0,08% ; SAP : 0,04%	9,5%
1612	NAVIGANT PERSONNEL DES ESSAIS ET RECEPTIONS	156	95	92						1,09%		SNPNAC : 98,91%	
1618	CAMPING INDUSTRIE	668	343	292	33,56%	27,74%	22,95%	1,37%	13,01%	0,34%	0,34%	CAT : 0,34% ; STC : 0,34%	14,8%
1619	CABINETS DENTAIRES	43 040	4 582	4 505	11,74%	18,20%	9,46%	0,36%	6,35%	8,21%	2,46%	FNISPAD : 37,96% ; SAP : 1,51% ; CNT : 1,20% ; CNT-SO : 0,75% ; STC : 0,62% ; CAT : 0,51% ; SNIA : 0,24% ; LAB : 0,18% ; UGTG : 0,11% ; UR 974 : 0,07% ; CGTG : 0,02% ; CSTM : 0,02% ; CDMT : 0,02%	13,0%
1621	PHARMACEUTIQUE REPARTITION	10 404	8 079	7 040	34,69%	23,59%	28,27%	7,23%	2,43%	0,60%	1,21%	CGTG : 0,67% ; CAT : 0,60% ; UGTG : 0,41% ; CDMT : 0,14% ; Autres CFE-CGC : 0,09% ; CTU : 0,06% ;	18,0%

												SAP : 0,01% ; CNT : 0,01%	
IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
1624	CONFISERIE CHOCOLATERIE COMMERCE DE GROS	3 185	1 154	982	40,94%	22,71%	10,29%	11,20%	8,35%	5,60%	0,10%	CNT : 0,20% ; STC : 0,20% ; Autres CFE-CGC : 0,20% ; SAP : 0,10% ; CNT-SO : 0,10%	28,2%
1626	METALLURGIE HAUTES-PYRENEES	2 632	2 141	2 021	28,20%	25,14%	20,53%	14,53%	11,49%	0,05%		CNT-SO : 0,05%	29,7%
1627	METALLURGIE CLERMONT- FERRAND PUY-DE-DOME	7 455	5 336	4 899	10,32%	48,24%	27,31%	9,72%	3,63%	0,06%	0,63%	CAT : 0,04% ; CNT : 0,02% ; CNT-SO : 0,02%	22,4%
1628	METALLURGIE DEUX-SEVRES	3 820	2 924	2 605	32,90%	33,74%	13,17%	6,87%	7,98%	5,30%		SAP : 0,04%	13,9%
1631	HOTELLERIE DE PLEIN AIR	7 071	573	502	19,52%	18,92%	20,12%	7,17%	5,98%	7,77%	7,17%	STC : 3,59% ; CNT : 2,59% ; CNT-SO : 2,39% ; SAP : 1,99% ; CAT : 1,79% ; LAB : 1,00%	19,5%
1634	METALLURGIE COTES D'ARMOR	2 498	1 583	1 341	40,72%	33,63%	18,72%	6,11%	0,22%	0,30%	0,15%	STC : 0,07% ; CNT-SO : 0,07%	15,7%
1635	METALLURGIE GIRONDE LANDES	10 063	6 384	5 934	24,15%	40,33%	18,91%	6,40%	6,89%	2,06%	0,84%	CNT : 0,13% ; Autres CFE-CGC : 0,12% ; CNT-SO : 0,07% ; SAP : 0,05% ; STC : 0,02% ; LAB : 0,02% ; CAT : 0,02%	15,6%
1668	BATIMENT OUVRIERS ALSACE	14 104	2 118	1 919	19,96%	22,25%	21,73%	0,21%	27,46%	4,17%	0,73%	CNT-SO : 1,35% ; CNT : 1,09% ; CAT : 0,36% ; STC : 0,36% ; SAP : 0,31%	1,4%
1671	MAISONS D'ETUDIANTS	894	370	340	32,35%	35,59%	8,09%	7,35%	9,26%	0,59%	0,59%	CAT : 3,82% ; Autres CFE-CGC : 1,47% ; SAP : 0,88%	8,8%
1672	ASSURANCES SOCIETES	140 165	87 206	83 487	36,97%	14,06%	9,67%	15,41%	8,03%	10,85%	0,54%	Autres CFE-CGC : 2,44% ; CAT : 0,97% ; SDEM : 0,61% ; GAE AMM : 0,13% ; SEC - ALLIANZ : 0,08% ; UGTG : 0,08% ; CSTM : 0,06% ; CDMT : 0,05% ; CGTG : 0,04% ; SAP : 0,00% ; LAB : 0,00% ; CNT : 0,00% ; STC : 0,00%	21,6%
1679	ASSURANCES SOCIETES INSPECTION	5 432	3 097	3 035	30,18%	5,24%	0,16%	26,99%	31,10%	2,24%	0,03%	SDEM : 3,62% ; Autres CFE-CGC : 0,43%	27,5%
1686	AUDIOVISUEL ELECTRONIQUE EQUIPEMENT MENAGER COMM.	49 756	25 370	23 268	20,57%	19,35%	12,03%	7,89%	26,22%	2,19%	2,68%	CAT : 5,91% ; SL (DARTY) : 1,86% ; Autres CFE-CGC : 0,50% ; CNT : 0,31% ; CSTM : 0,18% ; SAP : 0,09% ; CNT-SO : 0,07% ; STC : 0,05% ; UGTG : 0,04% ; CGTG : 0,04% ; LAB : 0,01% ; UR 974 : 0,00%	15,8%
1700	SUCRERIES DISTILLERIES GUADELOUPE	409	308	287								UGTG : 58,54% ; CGTG : 41,46%	
1702	TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS	113 570	65 768	58 471	24,63%	36,57%	24,98%	0,15%	9,94%	0,63%	0,83%	CAT : 0,84% ; SYNDICAT AUTONOME DU PERSONNEL DE LA SADE CGTH : 0,65% ; FSAS : 0,28% ; SALF (LE FOLL) : 0,19% ; STC : 0,13% ; AUTONOME (EUROVIA) : 0,06% ; CNT-SO : 0,05% ; CNT : 0,04% ; SAP : 0,02% ; LAB : 0,01% ; UTG : 0,00% ; UGTG : 0,00% ; CDMT : 0,00% ; FNCR-CNSF : 0,00%	3,5%
1710	VOYAGES TOURISME AGENCES PERSONNEL	21 780	8 384	7 803	27,32%	25,45%	19,97%	7,96%	11,25%	2,96%	2,13%	USAPIE : 2,11% ; CNT : 0,18% ; Autres CFE-CGC : 0,17% ; FNCR-CNSF : 0,12% ; CAT : 0,10% ; STC : 0,09% ; CNT-SO : 0,09% ; SAP : 0,08% ; UGTG : 0,01% ; CDMT : 0,01%	9,7%
1732	METALLURGIE YONNE	5 455	3 886	3 463	23,10%	35,69%	17,56%	7,22%	8,20%	1,47%	3,55%	SANI (NICOLAS INDUSTRIE) : 3,00% ; SM-TE : 0,14% ; SAP : 0,03% ; CNT : 0,03%	13,7%
1734	ARTISTES INTERPRETES TELEVISION EMISSIONS	787	450	436	25,00%	2,06%	0,92%		65,83%	1,61%	3,90%	CNT-SO : 0,46% ; CNT : 0,23%	
1740	BATIMENT OUVRIERS REGION PARISIENNE	69 297	11 226	10 137	13,55%	42,96%	25,64%	0,39%	12,09%	1,73%	0,56%	CNT-SO : 0,81% ; SAP : 0,72% ; OTCB (SABP) : 0,55% ; CNT : 0,40% ; STC : 0,21% ; CAT : 0,21% ; FSAS : 0,17%	3,9%
1747	BOULANGERIE PATISSERIE INDUSTRIELLES	24 668	12 324	10 966	29,57%	33,52%	24,65%	2,41%	6,70%	1,03%	1,29%	Autres CFE-CGC : 0,34% ; CTU : 0,15% ; STC : 0,10% ; CNT : 0,07% ; CNT-SO : 0,05% ; SAP : 0,04% ; CAT : 0,04% ; UGTM : 0,02% ; LAB : 0,01% ; CSTM : 0,01% ; CDMT : 0,01%	10,2%
1760	JARDINERIES GRAINETERIES	9 296	2 674	2 390	24,41%	31,52%	23,56%	5,02%	4,07%	0,75%	10,42%	CNT : 0,08% ; STC : 0,08% ; SAP : 0,04% ; CAT : 0,04%	15,7%
1761	TISSUS TAPIS LINGE DE MAISON COMMERCE DE GROS	1 512	278	244	21,31%	24,18%	4,10%	13,52%	27,46%	4,10%	0,82%	SAP : 1,64% ; CAT : 1,23% ; STC : 0,82% ; CNT-SO : 0,41% ; CNT : 0,41%	23,6%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
1779	BATIMENT OUVRIERS (JUSQU'A 10 SALARIES) PACA	27 082	881	859	11,64%	37,95%	20,84%	0,58%	5,94%	8,38%	3,03%	CNT : 3,38% ; CNT-SO : 2,79% ; STC : 2,33% ; SAP : 1,75% ; CAT : 1,40%	9,6%
1780	BATIMENT OUVRIERS (PLUS DE 10 SALARIES) PACA	7 248	4 015	3 537	26,52%	39,48%	20,97%	1,02%	11,65%	0,20%		CNT : 0,06% ; STC : 0,06% ; CNT-SO : 0,03% ; CAT : 0,03%	9,6%
1785	BATIMENT OUVRIERS BASSE-NORMANDIE	10 603	942	850	16,12%	47,18%	16,71%	0,71%	4,59%	3,76%	6,82%	CNT-SO : 1,65% ; CNT : 1,29% ; SAP : 0,47% ; STC : 0,35% ; CAT : 0,35%	4,2%
1790	ESPACES DE LOISIRS, D'ATTRACTIONS ET CULTURELS	27 632	11 690	10 651	22,51%	18,83%	10,16%	8,34%	13,32%	14,06%	1,29%	SIPE : 5,59% ; CNT : 2,17% ; SIT 77 : 1,71% ; USAPIE : 0,73% ; SAFPTR : 0,40% ; CGTG : 0,24% ; CNES : 0,19% ; UGTG : 0,17% ; UR 974 : 0,11% ; SAP : 0,08% ; CAT : 0,04% ; STC : 0,03% ; LAB : 0,02% ; CNT-SO : 0,01%	12,9%
1794	RETRAITES COMPLEMENTAIRES INSTITUTIONS	32 969	23 864	22 774	32,29%	19,11%	17,97%	11,93%	6,28%	8,90%	3,39%	CSTM : 0,14%	21,3%
1800	CERAMIQUE D'ART PERSONNEL	484	107	79	50,63%	16,46%	3,80%	5,06%	13,92%	5,06%		CNT : 2,53% ; SAP : 2,53%	30,8%
1801	ASSISTANCE SOCIETES	9 177	5 591	5 263	35,25%	19,23%	17,96%	10,13%	8,63%	2,30%	5,95%	Autres CFE-CGC : 0,55% ; UR 974 : 0,02%	13,5%
1809	METALLURGIE JURA	2 755	1 985	1 770	37,23%	44,24%	6,95%	2,03%	8,93%	0,40%		CNT : 0,11% ; STC : 0,06% ; CAT : 0,06%	3,4%
1813	METALLURGIE MAUBEUGE (NORD)	5 568	4 163	3 849	17,77%	38,63%	16,76%	8,26%	10,78%		7,07%	SYNDICAT LIBRE MAUBEUGE CONSTRUCTION : 0,68% ; CNT : 0,03% ; STC : 0,03%	22,2%
1821	VERRE FABRICATION MAIN (SEMI-AUTOMATIQUE)	3 808	2 988	2 750	10,07%	22,73%	21,29%	10,27%	21,20%	8,64%	5,80%		33,4%
1843	BATIMENT CADRES REGION PARISIENNE	16 567	4 742	4 439	7,57%	9,87%	38,06%	11,04%	26,86%	1,13%	3,72%	OTCB (SABP) : 0,50% ; FSAS : 0,38% ; SAP : 0,25% ; CAT : 0,20% ; CNT-SO : 0,18% ; CNT : 0,16% ; STC : 0,09%	11,2%
1850	AVOCATS SALARIES	3 784	1 268	1 095	42,39%	2,83%	1,64%	29,87%	21,53%	0,91%		CAT : 0,27% ; SAP : 0,27% ; STC : 0,18% ; CNT-SO : 0,09%	50,1%
1867	METALLURGIE DROME-ARDECHE	10 922	7 327	6 764	32,24%	41,24%	15,25%	5,30%	4,44%	0,59%	0,31%	CDPC (CHEDDITE) : 0,52% ; SAP : 0,04% ; CNT-SO : 0,03% ; CAT : 0,01% ; STC : 0,01%	7,6%
1871	PRESSE INFORMATION SPECIALISEE EMPLOYES	1 978	1 013	907	22,23%	35,47%	14,18%	0,26%	5,87%	3,20%	13,65%	Autres CFE-CGC : 3,42% ; CNT : 1,07% ; CAT : 0,33% ; CNT-SO : 0,22% ; STC : 0,11%	0,5%
1874	PRESSE INFORMATION SPECIALISEE CADRES ETAM	4 125	2 490	2 363	17,11%	26,69%	9,56%	7,76%	10,50%	3,60%	22,21%	CNT : 2,40% ; STC : 0,08% ; LAB : 0,04% ; SAP : 0,04%	7,8%
1875	VETERINAIRES CABINETS ET CLINIQUES	12 959	1 070	1 035	19,52%	25,80%	20,68%	3,19%	7,25%	12,17%	3,48%	CNT : 1,74% ; CAT : 1,64% ; SAP : 1,55% ; CNT-SO : 1,45% ; STC : 0,68% ; LAB : 0,48% ; UGTG : 0,29% ; UTG : 0,10%	18,0%
1876	BATIMENT OUVRIERS BRETAGNE	19 188	2 479	2 152	39,45%	37,45%	7,90%	0,74%	4,46%	2,60%	3,02%	CNT : 1,81% ; CNT-SO : 1,30% ; SAP : 0,56% ; STC : 0,42% ; CAT : 0,28%	4,5%
1880	AMEUBLEMENT NEGOCE	44 704	17 868	15 855	29,72%	23,20%	14,77%	7,73%	16,67%	5,48%	0,42%	CNT : 0,52% ; Autres CFE-CGC : 0,32% ; CGTG : 0,23% ; UGTG : 0,21% ; STC : 0,20% ; CAT : 0,16% ; CSTM : 0,11% ; SAP : 0,11% ; CNT-SO : 0,10% ; LAB : 0,01% ; UTG : 0,01%	26,2%
1885	METALLURGIE COTE-D'OR	6 838	5 023	4 560	30,02%	29,91%	21,73%	10,55%	6,49%	0,68%	0,35%	Autres CFE-CGC : 0,13% ; CNT : 0,07% ; STC : 0,04% ; CAT : 0,02%	24,4%
1886	BATIMENT OUVRIERS LOIRE	6 051	671	589	39,56%	33,62%	14,77%	0,17%	2,38%	3,90%	0,85%	CNT-SO : 2,38% ; CNT : 1,36% ; CAT : 0,51% ; STC : 0,51%	0,9%
1895	PRESSE QUOTIDIENNE REGIONALE ENCADREMENT	4 175	2 842	2 620	13,14%	38,54%	17,51%	20,98%	0,08%		9,68%	STC : 0,08%	21,0%
1902	METALLURGIE MAINE-ET-LOIRE	9 216	6 713	5 880	42,29%	27,74%	10,46%	10,65%	4,95%	0,12%	2,71%	ASS. AUTONOME DES SALARIES DE LA STE FRANCE FIL I : 0,92% ; CNT : 0,07% ; CNT-SO : 0,05% ; CAT : 0,03% ; SAP : 0,02%	32,8%
1903	PRESSE AGENCES PERSONNEL ENCADREMENT	617	350	297	26,94%	12,39%	4,38%	9,09%	1,35%		45,86%		9,2%
1909	TOURISME ORGANISMES	6 569	2 359	2 013	36,61%	21,56%	13,39%	8,02%	7,70%	4,82%	1,74%	CDMT : 3,03% ; STC : 1,14% ; CNT : 0,65% ; CAT : 0,35% ; CNT-SO : 0,30% ; FSU : 0,25% ; LAB : 0,20% ; SAP : 0,20% ; UGTG : 0,05%	11,6%
1912	METALLURGIE HAUT-RHIN	21 703	16 917	15 865	25,88%	20,58%	21,55%	8,96%	14,49%	8,23%	0,16%	Autres CFE-CGC : 0,08% ; CNT-SO : 0,02% ; CAT : 0,02% ; CNT : 0,02% ; SAP : 0,01%	22,5%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
1921	HUISSIERS DE JUSTICE	6 629	823	783	24,65%	27,20%	17,24%	1,92%	11,49%	7,92%	2,04%	CNT : 1,79% ; Autres CFE-CGC : 1,40% ; CAT : 1,28% ; STC : 1,02% ; CNT-SO : 0,64% ; SAP : 0,51% ; LAB : 0,26% ; UGTG : 0,26% ; CDMT : 0,13% ; CGTG : 0,13% ; UR 974 : 0,13%	20,8%
1922	RADIODIFFUSION	3 401	1 143	1 087	51,08%	9,68%	20,10%	3,50%	3,22%	1,01%	4,23%	Autres CFE-CGC : 2,39% ; UGTG : 1,47% ; CNT : 1,38% ; STC : 0,64% ; LAB : 0,46% ; SAP : 0,37% ; CAT : 0,37% ; CNT-SO : 0,09%	4,6%
1930	MEUNERIE	9 620	5 432	4 906	40,89%	20,26%	10,74%	8,68%	12,56%	2,89%	1,83%	UGTM : 1,08% ; CGTG : 0,59% ; CSTM : 0,29% ; SAP : 0,06% ; CAT : 0,06% ; CNT : 0,04% ; CNT-SO : 0,02%	16,2%
1938	VOLAILLES INDUSTRIES TRANFORMATION	19 974	14 433	12 710	35,16%	30,66%	15,34%	1,09%	12,30%	3,33%	2,09%	SAP : 0,02% ; LAB : 0,01%	5,8%
1942	TEXTILES ARTIFICIELS ET SYNTHETIQUES INDUSTRIES	2 503	1 990	1 870	27,43%	48,40%	7,33%	10,96%	5,72%		0,05%	CNT : 0,11%	18,2%
1944	HELICOPTERES PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE	150	83	76	1,32%	1,32%		1,32%				SNPNAC : 93,42% ; CAT : 1,32% ; STC : 1,32%	25,0%
1945	VITRAIL INDUSTRIE	185	18	18	22,22%	33,33%	5,56%	11,11%	16,67%	5,56%	5,56%		50,0%
1947	BOIS D'OEUVRE ET PRODUITS DERIVES NEGOCE	5 585	2 126	1 889	37,32%	22,02%	9,37%	6,19%	20,12%	4,08%	0,26%	CGTM-FSM : 0,37% ; CNT : 0,11% ; SAP : 0,11% ; STC : 0,05%	24,2%
1951	AUTOMOBILE CABINETS D'EXPERTISES	3 451	756	705	21,56%	19,29%	28,51%	10,78%	2,55%	2,70%	0,71%	UPEAS : 11,77% ; CNT : 0,71% ; STC : 0,71% ; CAT : 0,57% ; CNT-SO : 0,14%	13,7%
1960	METALLURGIE LOT-ET-GARONNE	1 763	924	728	25,27%	63,87%	10,03%		0,14%	0,27%	0,14%	CAT : 0,14% ; SAP : 0,14%	
1961	STATIONS SERVICE GUADELOUPE	318	36	33	3,03%		3,03%			6,06%		UGTG : 81,82% ; CGTG : 6,06%	
1966	METALLURGIE LOIRET	7 676	5 351	4 888	22,18%	39,05%	18,45%	7,12%	9,35%	3,62%	0,08%	SAP : 0,06% ; CNT : 0,04% ; STC : 0,02% ; CNT-SO : 0,02%	12,8%
1967	METALLURGIE BAS-RHIN	23 542	16 573	15 225	27,36%	26,95%	21,14%	5,70%	17,69%	0,89%	0,01%	CAT : 0,23% ; SAP : 0,02% ; CNT-SO : 0,01% ; CNT : 0,01%	14,6%
1970	COMMERCE DETAIL NON ALIMENTAIRE HAUT ET BAS-RHIN	1 643	218	203	5,91%	4,93%	4,43%	1,48%	72,91%	4,43%	1,97%	SAP : 1,48% ; CAT : 0,99% ; CNT : 0,99% ; CNT-SO : 0,49%	2,2%
1974	NAVIGATION INTERIEURE PASSAGERS ETAM CADRE	589	77	62	43,55%	24,19%	4,84%	1,61%	4,84%	11,29%	3,23%	SAP : 3,23% ; CAT : 1,61% ; CSTM : 1,61%	5,6%
1978	FLEURISTES ANIMAUX FAMILIERS	17 942	1 338	1 270	17,09%	30,00%	19,06%	0,79%	8,35%	15,75%	4,09%	SAP : 1,42% ; CAT : 1,10% ; CNT : 0,94% ; STC : 0,55% ; CNT-SO : 0,55% ; LAB : 0,31%	4,9%
1979	HOTELS CAFES RESTAURANTS (HCR)	400 388	54 310	49 432	23,16%	27,70%	21,98%	5,12%	7,76%	5,20%	3,10%	CNT-SO : 1,29% ; CNT : 0,92% ; UGTG : 0,80% ; STC : 0,62% ; CDMT : 0,56% ; SAP : 0,54% ; CGTG : 0,45% ; CAT : 0,29% ; SYNDICAT SALARIE ACCOR IDF : 0,13% ; LAB : 0,08% ; UTG : 0,07% ; CSTM : 0,06% ; SACAS : 0,05% ; CGTM-FSM : 0,04% ; UR 974 : 0,03% ; SYNDICAT AUTONOME FOUQUET'S : 0,02% ; CTU : 0,01% ; FA-FPH : 0,01% ; STAAAP : 0,01% ; SAFPTR : 0,00% ; UGTM : 0,00%	17,6%
1980	COMMISSIONNAIRES EN DOUANE MARTINIQUE	84	21	20			10,00%					CSTM : 90,00%	
1982	MEDICO-TECHNIQUES NEGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICE	16 732	5 279	4 796	30,30%	20,79%	14,46%	7,59%	14,90%	10,05%	0,25%	UR 974 : 0,54% ; CAT : 0,31% ; SAP : 0,17% ; CNT : 0,17% ; CGTG : 0,15% ; CNT-SO : 0,13% ; STC : 0,13% ; UGTG : 0,04% ; LAB : 0,04%	15,9%
1987	PATES ALIMENTAIRES SECHES COUSCOUS NON PREPARE	1 222	936	848	22,29%	33,37%	20,99%	15,45%	7,90%				35,1%
1996	PHARMACIE D'OFFICINE	95 831	11 146	10 856	16,20%	18,10%	22,27%	8,82%	8,42%	18,36%	2,25%	SAP : 1,28% ; CNT : 1,01% ; CAT : 0,78% ; UGTG : 0,67% ; CNT-SO : 0,62% ; STC : 0,59% ; Autres CFE-CGC : 0,19% ; LAB : 0,15% ; CGTG : 0,10% ; CDMT : 0,08% ; CSTM : 0,05% ; UR 974 : 0,03% ; SAFPTR : 0,01% ; UTG : 0,01%	24,4%
2002	BLANCHISSERIE INTERREGIONALE	23 426	14 157	12 749	7,74%	16,32%	4,62%	0,75%	68,72%	0,31%	0,31%	SAPS INITIAL BTB : 0,87% ; STC : 0,15% ; CNT : 0,09% ; SAP : 0,06% ; CNT-SO : 0,06% ; CAT : 0,01%	3,3%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
2003	METALLURGIE VOSGES	4 522	3 283	2 912	25,31%	33,14%	26,68%	7,01%	7,55%	0,10%	0,07%	CNT : 0,07% ; SAP : 0,03% ; CAT : 0,03%	13,1%
2014	PRESSE AGENCES EMPLOYES	423	217	194	39,18%	20,52%	7,22%		4,64%	0,52%	26,91%	CAT : 0,52% ; CNT : 0,52%	
2021	GOLF	2 323	738	614	13,68%	18,40%	21,34%	26,55%	12,54%	1,95%	3,75%	CNES : 1,30% ; CNT : 0,16% ; STC : 0,16% ; UGTG : 0,16%	42,3%
2032	BATIMENT OUVRIERS (JUSQU'A 10 SALARIES) ISERE	7 785	231	227	6,61%	41,41%	9,69%		3,96%	14,54%	3,52%	CNT-SO : 7,49% ; CNT : 4,85% ; SAP : 4,41% ; STC : 2,20% ; CAT : 1,32%	
2033	BATIMENT OUVRIERS (PLUS DE 10 SALARIES) ISERE	1 230	474	418	33,73%	51,44%	14,11%			0,48%		STC : 0,24%	
2046	CANCER CENTRES DE LUTTE	18 127	9 456	9 016	13,13%	25,73%	28,44%	10,53%	4,59%	5,60%	11,92%	STC : 0,02% ; SAP : 0,02% ; CNT-SO : 0,01%	12,9%
2060	CAFETERIAS ET ASSIMILES CHAINES	9 151	5 333	4 540	18,77%	27,20%	35,90%	1,30%	15,15%	0,57%		CAT : 1,04% ; CNT-SO : 0,04% ; SAP : 0,02%	8,1%
2070	ORGANISMES DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE	538	184	175	37,14%	14,86%	1,14%	17,71%	10,29%	2,86%	7,43%	SPELC : 6,29% ; CNT : 0,57% ; LAB : 0,57% ; SAP : 0,57% ; CNT-SO : 0,57%	25,8%
2075	OEUFs CONDITIONNEMENT COMMERCIALISATION TRANSFORMA	763	509	454	67,62%	18,28%	2,20%		1,76%	0,22%		STC : 9,91%	
2089	PANNEAUX A BASE DE BOIS INDUSTRIE	3 639	2 782	2 505	26,71%	24,23%	20,52%	11,34%	10,38%	0,84%	3,31%	CAT : 2,67%	23,9%
2098	PRESTATAIRES DE SERVICES SECTEUR TERTIAIRE	92 358	34 106	31 508	28,17%	22,08%	15,58%	4,74%	17,09%	3,56%	8,01%	SEDI : 0,12% ; CNT : 0,11% ; STC : 0,10% ; CAT : 0,10% ; SAPS : 0,07% ; CNT-SO : 0,06% ; UGTG : 0,05% ; SAP : 0,04% ; SMA : 0,04% ; CGTG : 0,03% ; CDMT : 0,00% ; UGTM : 0,00% ; LAB : 0,00% ; CSTM : 0,00% ; UTG : 0,00%	15,9%
2101	ENSEIGNEMENT PRIVE A DISTANCE	700	269	255	47,45%	30,59%	0,78%	1,57%	16,86%		0,78%	SPELC : 0,78% ; CNT-SO : 0,78% ; SAP : 0,39%	2,3%
2104	THERMALISME	2 850	1 982	1 699	18,07%	34,17%	32,81%	1,29%	13,13%	0,12%	0,06%	SAP : 0,29% ; CNT-SO : 0,06%	3,2%
2108	BOULANGERIE BOULANGERIE-PATISserie SEINE-MARITIME	206	18	16		25,00%	6,25%				6,25%	SPELC : 62,50%	
2111	PARTICULIER EMPLOYEUR SALARIES	667 641	63 060	61 826	14,97%	29,10%	14,47%		7,35%	15,72%	4,37%	SAP : 4,50% ; CNT : 3,31% ; CNT-SO : 3,30% ; CAT : 1,26% ; STC : 0,68% ; UGTG : 0,22% ; LAB : 0,22% ; CDMT : 0,16% ; UR 974 : 0,13% ; CSTM : 0,09% ; CGTG : 0,06% ; UGTM : 0,04% ; UTG : 0,03% ; SAFPTR : 0,03%	100,0%
2120	BANQUE	217 447	138 911	133 306	26,41%	12,98%	12,93%	32,08%	10,01%	4,18%	0,56%	Autres CFE-CGC : 0,82% ; LAB : 0,01% ; STC : 0,00% ; CNT : 0,00%	33,5%
2121	EDITION	15 687	8 600	7 855	41,93%	18,04%	15,36%	12,55%	3,25%	1,01%	2,06%	USI (SEJER) : 2,62% ; Autres CFE-CGC : 2,25% ; USI - LAROUSSE : 0,52% ; CNT : 0,18% ; SAP : 0,08% ; CAT : 0,04% ; STC : 0,03% ; LAB : 0,03% ; CGTG : 0,03% ; CNT-SO : 0,03% ; UGTG : 0,01%	17,3%
2126	METALLURGIE GARD ET LOZERE	2 963	1 730	1 541	38,71%	31,12%	2,01%	19,63%	7,37%	0,91%		SAP : 0,13% ; CNT-SO : 0,06% ; STC : 0,06%	23,9%
2128	MUTUALITE	53 038	32 000	29 419	34,61%	26,24%	14,90%	9,38%	7,17%	6,03%	0,63%	CGTM-FSM : 0,25% ; Autres CFE-CGC : 0,23% ; STC : 0,21% ; UGTG : 0,10% ; SMCSP : 0,10% ; CAT : 0,07% ; CGTG : 0,05% ; CNT : 0,01% ; SAP : 0,01% ; CNT-SO : 0,00%	16,1%
2145	BATIMENT OUVRIERS CORSE	4 429	376	371	2,70%	29,11%	8,89%	0,54%	1,08%	3,23%	1,08%	STC : 52,29% ; CNT-SO : 0,81% ; SAP : 0,27%	2,4%
2147	EAU ET ASSAINISSEMENT (ENTREPRISES DES SERVICES)	39 473	29 403	27 939	22,34%	31,04%	21,56%	14,14%	5,20%	2,27%	0,53%	UGTG : 0,73% ; UNECT : 0,63% ; CGTG : 0,49% ; UTG : 0,26% ; SEEE : 0,21% ; AUTONOME (BRL) : 0,19% ; STC : 0,14% ; CTU : 0,13% ; CSTM : 0,06% ; FSU : 0,05% ; Autres CFE-CGC : 0,03% ; CNT-SO : 0,00% ; SAP : 0,00% ; CAT : 0,00%	21,5%
2148	TELECOMMUNICATIONS	74 746	47 642	45 037	28,34%	12,52%	13,01%	19,76%	10,92%	5,28%	6,86%	Autres CFE-CGC : 1,35% ; CAT : 1,03% ; STC : 0,26% ; CGTG : 0,23% ; UGTG : 0,17% ; CDMT : 0,15% ; UTG : 0,06% ; CNT-SO : 0,03% ; CNT : 0,00% ; UGTM : 0,00% ; SAP : 0,00%	24,0%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
2149	DECHET ACTIVITES	46 188	32 646	29 953	23,50%	32,44%	19,61%	4,86%	10,54%	3,73%	2,51%	CNT : 0,52% ; SAFPTR : 0,46% ; CGTG : 0,31% ; CSTM : 0,30% ; CGTM-FSM : 0,29% ; FNCR-CNSF : 0,29% ; SAP : 0,24% ; UR 974 : 0,23% ; UGTG : 0,10% ; Autres CFE-CGC : 0,04% ; STC : 0,02% ; CNT-SO : 0,01% ; CAT : 0,01% ; LAB : 0,00%	21,2%
2150	HLM SOCIETES ANONYMES ET FONDATIONS PERSONNELS	30 230	19 597	18 276	23,61%	16,70%	18,64%	9,73%	9,48%	16,93%	0,74%	FSU : 1,97% ; SNIGIC : 0,83% ; RENOUVEAU (IMMOBILIER SOCIAL) : 0,77% ; CDMT : 0,25% ; UR 974 : 0,22% ; SYNDICAT DE SALAIRES DE L UES ARCADE : 0,11% ; CNT-SO : 0,01% ; CAT : 0,01% ; CNT : 0,01%	17,6%
2152	ENSEIGNEMENT PRIVE TECHNIQUE FORMATEUR ENSEIGNANT	566	289	265	65,28%	1,51%	1,51%	0,38%	29,43%	0,38%		SPELC : 1,13% ; CSTM : 0,38%	0,5%
2156	MAGASINS GRANDS POPULAIRES	32 701	23 567	21 830	28,83%	32,67%	11,73%	11,38%	7,91%	3,47%	2,16%	SCID INDEPENDANT : 0,77% ; SAPP (PRINTEMPS) : 0,53% ; SCS : 0,36% ; SAP : 0,18% ; STC : 0,00%	49,4%
2174	NAVIGATION INTERIEURE MARCHANDISES PERS SEDENTAIRE	800	228	204	2,45%	22,55%	5,39%	18,63%	23,28%	23,28%		SART - CNAS : 4,41%	64,4%
2190	MISSIONS LOCALES ET PAIO	8 135	6 135	5 018	49,19%	36,13%	5,25%	0,32%	3,43%	1,65%	0,51%	FSU : 0,98% ; CGTG : 0,86% ; LAB : 0,76% ; Autres CFE-CGC : 0,42% ; STC : 0,30% ; CNT : 0,12% ; CNT-SO : 0,06% ; CAT : 0,04%	0,6%
2194	BATIMENT OUVRIERS (JUSQU'A 10 SALAIRES) AQUITAINE	23 391	1 174	1 133	14,21%	33,54%	14,74%	0,79%	5,30%	12,00%	2,74%	LAB : 5,30% ; CNT-SO : 4,59% ; CNT : 3,09% ; SAP : 1,85% ; CAT : 1,50% ; STC : 0,35%	15,5%
2195	BATIMENT OUVRIERS (PLUS DE 10 SALAIRES) AQUITAINE	4 498	2 227	1 963	25,06%	39,89%	19,92%	0,05%	13,25%	0,56%	0,25%	LAB : 0,41% ; CNT : 0,25% ; CNT-SO : 0,25% ; CAT : 0,05% ; SAP : 0,05%	0,7%
2198	VENTE A DISTANCE ENTREPRISES	22 380	10 804	9 970	29,71%	17,61%	13,13%	18,93%	13,30%	4,59%	1,33%	SYNDICAT AUTONOME AFIBEL : 1,20% ; STC : 0,05% ; SAP : 0,05% ; CNT : 0,04% ; CAT : 0,03% ; UGTG : 0,01% ; CNT-SO : 0,01%	36,8%
2205	NOTARIAT	17 792	2 884	2 673	18,93%	17,51%	32,29%	10,48%	10,81%	4,56%	1,08%	SAP : 1,08% ; CAT : 0,97% ; STC : 0,67% ; CNT : 0,52% ; NOTARIAT - SCP ARNAUD : 0,52% ; CNT-SO : 0,41% ; UGTG : 0,07% ; LAB : 0,04% ; CGTG : 0,04%	28,4%
2216	COMMERCE DETAIL ET GROS A PREDOMINANCE ALIMENTAIRE	374 085	238 130	218 592	21,98%	20,98%	25,31%	8,08%	16,35%	3,41%	1,11%	Autres CFE-CGC : 0,58% ; STC : 0,45% ; CAT : 0,24% ; UGTG : 0,23% ; SIPED : 0,21% ; CDMT : 0,14% ; AGIR AUTREMENT (MATCH) : 0,13% ; CGTM-FSM : 0,13% ; CSTM : 0,11% ; UR 974 : 0,11% ; CGTG : 0,09% ; FNCR-CNSF : 0,08% ; SCS : 0,08% ; SCID INDEPENDANT : 0,05% ; FSR (CASINO) : 0,04% ; MDPS : 0,03% ; SAP : 0,02% ; UTG : 0,02% ; CTU : 0,02% ; CNT : 0,01% ; UGTM : 0,01% ; FSIA : 0,00% ; CNT-SO : 0,00% ; SAFPTR : 0,00%	38,7%
2219	TAXIS PARISIENS SALAIRES	2 678	147	139	7,19%	27,34%	44,60%		3,60%	7,91%	0,72%	CNT : 2,88% ; SAP : 2,16% ; CNT-SO : 1,44% ; CAT : 1,44% ; STC : 0,72%	
2221	METAUX INDUSTRIES MENSUELS ISERE HAUTES-ALPES	19 602	12 708	11 657	23,59%	44,55%	13,46%	6,66%	5,94%	4,60%	0,12%	CAD-ST : 0,95% ; CAT : 0,04% ; CNT : 0,03% ; SAP : 0,03% ; CNT-SO : 0,01% ; STC : 0,01%	11,9%
2230	AIR QUALITE ASSOCIATIONS AGREEES SURVEILLANCE	262	176	170	60,12%	0,59%	35,29%	2,24%				STC : 1,76%	2,4%
2247	ASSURANCES REASSURANCES COURTAGE ENTREPRISES	25 432	11 369	10 481	27,61%	16,79%	16,49%	12,15%	16,61%	7,84%	0,31%	SI3S : 1,08% ; Autres CFE-CGC : 0,31% ; CGTG : 0,18% ; UGTG : 0,18% ; USAPIE : 0,16% ; SAP : 0,10% ; CAT : 0,06% ; STC : 0,06% ; CNT-SO : 0,05% ; LAB : 0,02% ; CNT : 0,01%	18,6%
2257	CASINOS	10 093	6 916	6 198	21,24%	20,05%	29,15%	5,92%	14,10%	3,79%	0,23%	SACAS : 3,07% ; CTU : 0,69% ; CGTG : 0,61% ; UGTG : 0,48% ; CSTM : 0,40% ; UR 974 : 0,23% ; CNT : 0,02% ; STC : 0,02%	16,1%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
2264	HOSPITALISATION PRIVEE	177 845	107 396	96 743	33,14%	28,64%	14,54%	1,70%	6,05%	7,46%	2,52%	ARC EN CIEL : 4,08% ; SAP : 0,52% ; STC : 0,25% ; UGTG : 0,16% ; CDMT : 0,14% ; SAEHP : 0,14% ; CIMP PASTEUR : 0,11% ; Autres CFE-CGC : 0,10% ; UTG : 0,09% ; CGTG : 0,08% ; SA HOPITAL FRANCISCAINES : 0,07% ; UGTM : 0,07% ; AUTONOME - CLINIQUE PARC : 0,04% ; MONTY - MONTSINERY : 0,04% ; MDPS : 0,03% ; CSTM : 0,02% ; LAB : 0,00% ; CNT-SO : 0,00% ; CAT : 0,00%	3,3%
2266	METALLURGIE MAYENNE	4 641	3 609	3 109	32,58%	38,31%	14,83%	6,59%	7,43%	0,06%	0,03%	STC : 0,06% ; CNT-SO : 0,06% ; CAT : 0,03%	13,8%
2267	BATIMENT OUVRIERS LANGUEDOC-ROUSSILLON	19 476	1 730	1 510	16,49%	55,76%	17,09%	0,20%	2,85%	2,38%	0,73%	CNT-SO : 1,39% ; STC : 1,06% ; CNT : 0,93% ; CAT : 0,60% ; SAP : 0,53%	1,7%
2270	UNIVERSITES INSTITUTS CATHOLIQUES	2 899	1 098	1 034	37,33%	3,38%	1,93%	20,70%	26,89%		8,03%	SPELC : 1,74%	23,5%
2272	ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE	7 770	4 205	3 603	25,84%	26,55%	16,31%	2,11%	10,69%	15,24%	0,03%	FSAS : 2,97% ; CNT : 0,08% ; STC : 0,06% ; CDMT : 0,06% ; CSTM : 0,03% ; SAP : 0,03% ; CAT : 0,03%	8,0%
2281	ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE CHEFS ETABT. DIRECTEURS	1 130	235	225	12,44%	2,22%	1,78%	2,22%	23,11%	2,67%		SPELC : 53,78% ; CNT : 1,33% ; CNT-SO : 0,44%	2,7%
2294	METALLURGIE AUBE	2 496	1 838	1 592	19,66%	41,27%	9,61%	12,12%	7,29%	9,86%		CAT : 0,06% ; CNT : 0,06% ; STC : 0,06%	30,5%
2306	VERRE METIERS UNION CHAMBRE SYNDICALE	2 435	1 699	1 480	33,04%	45,81%	13,51%	0,88%	4,12%	2,36%	0,07%	SAP : 0,14% ; CAT : 0,07%	3,3%
2328	BATIMENT TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS GUADELOUPE	2 412	687	629	6,36%		9,06%	0,16%		0,32%		UGTG : 45,15% ; CGTG : 31,00% ; CTU : 7,63% ; CNT : 0,16% ; CSTM : 0,16%	0,5%
2329	AVOCATS AU CONSEIL D'ETAT ET LA COUR DE CASSATION	302	24	24	4,17%	37,50%	20,83%		12,50%	12,50%		CAT : 4,17% ; STC : 4,17% ; CNT-SO : 4,17%	
2332	ARCHITECTURE ENTREPRISES	22 199	2 436	2 327	34,81%	16,20%	8,17%	5,20%	5,29%	18,95%	4,17%	CNT : 2,45% ; CAT : 2,02% ; CNT-SO : 1,63% ; SAP : 0,56% ; STC : 0,30% ; LAB : 0,21% ; CSTM : 0,04%	16,4%
2335	ASSURANCES AGENCES GENERALES PERSONNEL	22 153	1 942	1 884	20,70%	23,51%	12,53%	1,27%	9,93%	21,82%	2,71%	CAT : 1,80% ; STC : 1,59% ; CNT : 1,49% ; SAP : 1,17% ; CNT-SO : 0,80% ; CGTG : 0,53% ; LAB : 0,16%	25,0%
2336	FOYERS SERVICES JEUNES TRAVAILLEURS ORGANISMES	2 834	1 803	1 584	42,74%	33,08%	14,33%	2,65%	5,49%	0,69%	0,25%	CNT-SO : 0,63% ; CNT : 0,13%	3,5%
2344	SIDERURGIE	17 725	14 200	13 621	29,19%	34,22%	12,65%	21,39%	2,55%		0,01%		30,0%
2354	BATIMENT OUVRIERS SAVOIE	4 100	447	391	16,11%	24,04%	45,27%		2,56%	5,37%	1,28%	CNT-SO : 2,05% ; CNT : 1,79% ; SAP : 0,77% ; STC : 0,51% ; CAT : 0,26%	
2360	AUTOMOBILE SERVICES GUYANE	460	212	182	40,66%				19,78%		0,55%	UTG : 38,46% ; CNT-SO : 0,55%	
2372	DISTRIBUTION DIRECTE ENTREPRISES	31 739	16 722	14 929	18,20%	23,28%	22,39%	3,55%	13,34%	1,24%	11,34%	CAT : 5,39% ; CNT : 1,14% ; CDMT : 0,12% ; SAP : 0,01% ; STC : 0,01%	35,1%
2378	TRAVAIL TEMPORAIRE PERSONNEL INTERIMAIRE	202 470	8 603	7 752	21,49%	27,14%	13,78%	6,24%	5,50%	18,70%	7,00%	CNT : 0,05% ; CAT : 0,03% ; SAP : 0,03% ; CNT-SO : 0,01% ; STC : 0,01% ; LAB : 0,01%	45,8%
2389	BATIMENT TP OUVRIERS LA REUNION	7 818	3 110	2 779	34,94%	54,48%	4,32%		4,50%	0,22%	0,25%	UR 974 : 0,90% ; CNT-SO : 0,18% ; SAFPTR : 0,11% ; CNT : 0,07% ; SAP : 0,04%	
2395	ASSISTANTS MATERNELS PARTICULIER EMPLOYEUR	286 326	46 082	45 560	6,13%	12,24%	6,84%		4,36%	13,95%	0,68%	SPAMAF : 39,20% ; CSAFAM : 14,95% ; SAP : 0,70% ; CNT-SO : 0,30% ; CNT : 0,30% ; STC : 0,19% ; CAT : 0,14% ; LAB : 0,03%	
2397	MANNEQUINS AGENCES	323	26	23	69,57%	4,35%		4,35%	8,70%	8,70%		CNT : 4,35%	8,3%
2405	HOSPITALISATION PRIVEE GUADELOUPE	1 326	982	931			7,73%	0,64%				UGTG : 60,26% ; CGTG : 31,36%	1,5%
2411	CHAINES THEMATIQUES	1 718	1 002	903	55,28%	11,74%	8,90%	11,52%	5,47%		6,09%	Autres CFE-CGC : 1,00%	12,9%
2412	PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION	2 924	718	660	43,03%	39,85%	0,91%		0,45%	0,76%	0,30%	SNTPCT : 13,33% ; SAMUP : 0,61% ; CNT : 0,45% ; STC : 0,15% ; CNT-SO : 0,15%	

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
2420	BATIMENT CADRES	53 619	22 267	19 867	21,29%	11,40%	27,12%	20,59%	16,38%	1,80%	0,37%	STC : 0,44% ; CAT : 0,12% ; CNT : 0,10% ; SAP : 0,06% ; CAPEB : 0,06% ; SYNDICAT AUTONOME SEPRA : 0,06% ; SNPST : 0,05% ; UTG : 0,04% ; CNT-SO : 0,04% ; LAB : 0,04% ; SALF (LE FOLL) : 0,03% ; UGTG : 0,01%	20,7%
2480	MANUTENTION PORTUAIRE FORT-DE-FRANCE	137	114	110	20,00%	40,00%		0,91%				STPFF : 39,09%	0,9%
2489	METALLURGIE VENDEE	8 142	6 029	5 368	39,39%	28,24%	12,02%	0,84%	18,12%	1,23%	0,07%	CNT : 0,06% ; SAP : 0,02% ; CAT : 0,02%	1,5%
2494	COOPERATION MARITIME SALARIES NON NAVIGANTS	552	163	135	23,70%	45,93%	21,48%	2,22%	2,22%	3,70%		STC : 0,74%	4,9%
2511	SPORT	61 298	11 803	10 914	23,53%	12,96%	7,78%	2,13%	6,42%	6,31%	1,69%	FNASS : 21,49% ; CNES : 7,47% ; SNAAF : 4,31% ; SNPMS : 2,30% ; FSU : 2,26% ; CNT : 0,36% ; CSTM : 0,19% ; SAP : 0,17% ; CAT : 0,16% ; CNT-SO : 0,16% ; STC : 0,11% ; LAB : 0,07% ; UGTG : 0,05% ; Autres CFE-CGC : 0,04% ; UR 974 : 0,04%	5,2%
2526	HABITAT SOCIAL ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	669	270	247	54,66%	6,07%	25,10%	1,62%	0,40%	8,10%	0,81%	CNT-SO : 2,02% ; CAT : 0,40% ; CNT : 0,40% ; SAP : 0,40%	2,3%
2528	MAROQUINERIE, ARTICLES VOYAGE, CUIR, SELLERIE	11 571	6 950	6 002	23,11%	34,36%	28,81%	0,77%	12,35%	0,05%	0,03%	LAB : 0,43% ; CAT : 0,05% ; CNT : 0,03% ; SAP : 0,02%	6,0%
2534	SUCRIERE ET RHUMIERE INDUSTRIE MARTINIQUE	180	134	111	10,81%	45,95%						CSTM : 27,03% ; UGTM : 16,22%	
2535	CANNE A SUCRE CULTURE MARTINIQUE	182	105	93		16,13%	1,08%					CGTM-FSM : 46,24% ; UGTM : 36,56%	
2542	METALLURGIE AISNE	6 106	4 644	4 157	22,08%	50,55%	14,07%	5,08%	5,63%	0,72%	0,89%	Autres CFE-CGC : 0,95% ; STC : 0,02%	12,3%
2543	GEOMETRES EXPERTS, GEOMETRES, TOPOGRAPHES	5 929	1 796	1 597	32,37%	10,39%	7,95%	2,50%	37,88%	2,07%	2,94%	CNT : 1,38% ; CNT-SO : 0,69% ; CAT : 0,50% ; STC : 0,44% ; LAB : 0,38% ; SAP : 0,31% ; UR 974 : 0,13% ; UGTG : 0,06%	7,3%
2564	VETERINAIRES PRATICIENS SALARIES	2 421	193	188	12,77%	13,30%	10,64%	30,32%	14,36%	9,04%	2,13%	CAT : 1,60% ; CNT : 1,60% ; STC : 1,06% ; SAP : 1,06% ; CNT-SO : 1,06% ; CGTG : 0,53% ; LAB : 0,53%	36,1%
2579	METALLURGIE LOIR ET CHER	4 935	3 602	3 166	29,33%	41,25%	16,77%	8,34%	1,34%	2,84%		CNT-SO : 0,09% ; STC : 0,03%	16,5%
2583	AUTOROUTES SOCIETES CONCESSIONNAIRES EXPLOITANTES	16 324	12 492	11 980	22,85%	19,52%	13,75%	12,27%	7,43%	16,26%	7,31%	FNCR-CNSF : 0,61%	22,7%
2584	BATIMENT OUVRIERS CHAMPAGNE-ARDENNE (PLUS DE 10)	1 590	903	829	21,23%	30,28%	20,51%	0,60%	21,11%	5,67%	0,12%	CNT : 0,24% ; SAP : 0,12% ; CNT-SO : 0,12%	6,8%
2585	BATIMENT OUVRIERS CHAMPAGNE-ARDENNE (MOINS DE 10)	3 118	145	135	28,15%	29,63%	17,78%	0,74%	5,93%	9,63%	0,74%	CNT : 2,22% ; SAP : 2,22% ; CNT-SO : 2,22% ; STC : 0,74%	20,0%
2596	COIFFURE	88 537	4 526	4 324	11,91%	23,17%	21,65%	0,32%	7,10%	27,41%	2,91%	SAP : 1,39% ; CNT-SO : 1,23% ; CNT : 1,16% ; STC : 0,93% ; CAT : 0,62% ; LAB : 0,09% ; SAFPTR : 0,02% ; CGTG : 0,02% ; UR 974 : 0,02% ; UGTG : 0,02% ; CDMT : 0,02%	2,2%
2609	BATIMENT ETAM	97 712	40 643	35 485	27,31%	27,04%	19,72%	7,65%	14,69%	2,09%	0,39%	STC : 0,21% ; SAP : 0,17% ; CNT : 0,16% ; CNT-SO : 0,15% ; CAT : 0,13% ; Autres CFE-CGC : 0,05% ; SNPST : 0,04% ; CGTG : 0,04% ; CAPEB : 0,03% ; SYNDICAT AUTONOME SEPRA : 0,03% ; SALF (LE FOLL) : 0,03% ; UTG : 0,03% ; LAB : 0,02% ; CSTM : 0,00%	14,0%
2614	TRAVAUX PUBLICS ETAM	128 364	86 914	78 181	23,94%	27,73%	26,66%	5,18%	12,79%	0,74%	0,65%	CAT : 0,96% ; SYNDICAT AUTONOME DU PERSONNEL DE LA SADE CGTH : 0,72% ; SALF (LE FOLL) : 0,17% ; FSAS : 0,14% ; AUTONOME (EUROVIA) : 0,10% ; STC : 0,09% ; UTG : 0,04% ; CGTM-FSM : 0,03% ; UGTG : 0,02% ; SAP : 0,01% ; UGTM : 0,01% ; CNT-SO : 0,01% ; Autres CFE-CGC :	11,3%

												0,01% ; CNT : 0,00% ; FNCR-CNSF : 0,00% ; LAB : 0,00%	
IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
2615	METALLURGIE PYRENEES-ATLANTIQUES ET DU SEIGNANX	7 065	4 906	4 543	31,23%	49,94%	6,38%	9,58%	0,97%	0,18%		LAB : 1,58% ; CAT : 0,04% ; CNT : 0,04% ; STC : 0,04%	18,8%
2622	CREDIT MARITIME MUTUEL	477	322	272	30,51%	32,72%	27,21%	0,74%	0,37%			CGTG : 8,46%	0,8%
2625	BATIMENT OUVRIERS PAYS DE LA LOIRE	24 395	4 339	3 848	26,56%	20,24%	32,85%	0,05%	14,29%	2,39%	0,49%	CNT-SO : 1,43% ; CNT : 0,91% ; SAP : 0,31% ; CAT : 0,23% ; STC : 0,23%	1,1%
2630	METALLURGIE BOUCHES-DU-RHONE ALPES HAUTE-PROVENCE	19 232	12 391	11 576	20,75%	27,01%	32,15%	9,83%	6,58%	3,33%	0,28%	CNT : 0,03% ; STC : 0,02% ; SAP : 0,02% ; CNT-SO : 0,01% ; CAT : 0,01%	14,8%
2636	ENSEIGNEMENT ECOLES SUPERIEURES INGENIEURS (FESIC)	3 473	1 676	1 517	31,58%	21,06%	1,25%	12,46%	26,99%	5,34%		SPELC : 1,19% ; CAT : 0,13%	13,6%
2642	PRODUCTION AUDIOVISUELLE	14 367	2 032	1 973	22,08%	22,40%	10,04%	1,82%	15,75%	1,98%	3,07%	SNTPCT : 17,33% ; CNT : 2,23% ; Autres CFE-CGC : 0,96% ; SAMUP : 0,91% ; CNT-SO : 0,61% ; SAP : 0,35% ; STC : 0,30% ; CAT : 0,15%	2,6%
2666	ARCHITECTURE, URBANISME, ENVIRONNEMENT CONSEILS	687	244	228	61,40%	8,33%	11,40%	7,89%	1,75%	4,39%	3,07%	CNT : 1,32% ; CAT : 0,44%	11,9%
2667	BATIMENT OUVRIERS DROME ARDECHE	6 883	945	836	41,03%	41,63%	7,54%	0,24%	1,56%	3,83%	1,44%	CNT : 1,20% ; CNT-SO : 0,72% ; SAP : 0,36% ; STC : 0,24% ; CAT : 0,24%	1,9%
2683	PORTAGE DE PRESSE	6 187	2 339	2 167	21,99%	20,81%	30,87%	1,02%	22,40%			STC : 2,91%	6,6%
2691	ENSEIGNEMENT PRIVE HORS CONTRAT	15 686	6 829	6 341	39,53%	17,26%	3,50%	12,21%	23,20%	1,21%	2,14%	FSU : 0,35% ; SPELC : 0,24% ; CNT : 0,24% ; UGTG : 0,05% ; SAP : 0,05% ; CAT : 0,03%	14,0%
2697	CYNEGETIQUES STRUCTURES ASSOCIATIVES PERSONNELS	672	430	376	6,78%	5,59%	26,06%	1,33%	0,27%	59,18%		STC : 0,27% ; UR 974 : 0,27% ; CNT-SO : 0,27%	1,6%
2700	METALLURGIE DE L'OISE	11 064	7 960	7 289	22,27%	39,43%	20,32%	7,48%	5,46%	0,33%	4,32%	SASR : 0,32% ; CNT : 0,07% ; STC : 0,01%	14,4%
2701	BANQUES PERSONNEL GUYANE	112	83	69	1,45%		33,33%		24,28%			CGTG : 23,55% ; UTG : 15,94% ; SMBEF : 1,45%	
2702	BANQUES PERSONNEL MARTINIQUE	416	346	325	1,85%			26,15%	0,52%			SMBEF : 71,08% ; CGTG : 0,40%	26,2%
2704	BANQUES PERSONNEL GUADELOUPE-SAINT MARTIN	802	670	629	11,61%		9,54%	10,81%	17,26%	23,53%		CGTG : 25,99% ; SMBEF : 1,27%	10,8%
2706	ADMINISTRATEURS MANDATAIRES JUDICIAIRES	1 447	150	147	35,37%	27,21%	10,20%	3,40%	10,88%	4,76%	2,04%	CAT : 1,36% ; CNT : 1,36% ; STC : 1,36% ; UTG : 0,68% ; SAP : 0,68% ; CNT-SO : 0,68%	19,2%
2707	BATIMENT ETAM ILE-DE-FRANCE	15 767	6 154	5 603	13,97%	19,17%	40,94%	5,43%	15,10%	0,80%	2,14%	OTCB (SABP) : 1,39% ; FSAS : 0,30% ; CAT : 0,21% ; CNT : 0,18% ; SAP : 0,18% ; CNT-SO : 0,14% ; STC : 0,04%	10,9%
2717	ENTREPRISES TECHNIQUES SERVICES CREATION EVENEMENT	9 792	2 740	2 575	44,86%	27,11%	4,74%	3,57%	10,25%	1,79%	0,58%	SNTPCT : 2,64% ; UGTG : 1,48% ; CNT : 1,28% ; Autres CFE-CGC : 0,66% ; UGTM : 0,35% ; CNT-SO : 0,23% ; UTG : 0,19% ; CAT : 0,12% ; STC : 0,08% ; LAB : 0,08%	5,6%
2728	SUCRERIES DISTILLERIES RAFFINERIES	6 445	5 249	4 961	22,84%	28,46%	23,69%	22,67%	1,59%		0,75%		49,0%
2755	METALLURGIE BELFORT MONTBELIARD	18 026	14 492	13 592	22,73%	36,28%	17,78%	11,55%	9,54%	0,04%	2,05%	CAT : 0,02%	27,9%
2770	EDITION PHONOGRAPHIQUE	2 222	920	866	27,31%	15,24%	15,53%	35,10%	5,89%	0,23%	0,23%	CNT : 0,23% ; STC : 0,12% ; CNT-SO : 0,12%	38,1%
2785	ENCHERES PUBLIQUES ET COMMISSAIRES PRISEURS	1 560	147	126	42,86%	11,90%	4,76%	9,52%	8,73%	15,08%	3,17%	CNT : 2,38% ; CAT : 1,59%	27,3%
2793	SECURITE SOCIALE AGENTS DE DIRECTION ET COMPTABLES	33 237	25 152	23 579	26,98%	23,92%	28,31%	8,12%	8,17%	2,03%	2,20%	STC : 0,12% ; UGTM : 0,08% ; CGTG : 0,06% ; UTG : 0,03% ; CAT : 0,00%	8,1%
2796	REGIME SOCIAL INDEPENDANTS PERSONNEL DE DIRECTION	1 744	1 360	1 303	25,02%	33,77%	16,81%	15,35%	5,60%	2,61%		STC : 0,84%	17,8%
2797	REGIME SOCIAL INDEPENDANTS PRATICIENS CONSEILS	1 507	1 147	1 091	21,91%	37,76%	15,03%	17,78%	4,86%	1,65%		STC : 1,01%	17,8%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
2798	REGIME SOCIAL INDEPENDANTS EMPLOYES ET CADRES	5 841	4 681	4 464	32,06%	38,80%	17,11%	5,17%	5,73%	0,40%	0,02%	STC : 0,69%	10,2%
2847	POLE EMPLOI	56 153	37 511	36 404	18,50%	10,95%	17,20%	7,14%	9,51%	2,33%	4,10%	FSU : 16,53% ; SNAP POLE EMPLOI : 10,19% ; CLL CONTINUONS LA LUTTE POLE EMPLOI : 0,96% ; UGTG : 0,48% ; STC : 0,46% ; CDMT : 0,32% ; USAPIE : 0,26% ; ALLIANCE SOCIALE : 0,25% ; CGTM-FSM : 0,24% ; CGTG : 0,22% ; USAM : 0,19% ; CAT : 0,12% ; SAGE IDF : 0,05%	13,7%
2870	BATIMENT TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS GUYANE	1 423	409	311	23,15%	0,96%	24,44%		13,18%		0,64%	UTG : 37,30% ; CNT-SO : 0,32%	
2931	ACTIVITES DE MARCHES FINANCIERS (CCNM)	4 881	2 133	2 009	16,11%	6,43%	8,61%	23,29%	29,87%	0,15%	0,10%	SPI MT : 15,36% ; Autres CFE-CGC : 0,08%	24,1%
2941	AIDE A L'ACCOMPAGNEMENT SOINS SERVICES A DOMICILE	114 868	52 841	48 396	40,97%	33,43%	12,24%	0,67%	7,46%	1,70%	0,95%	STC : 1,05% ; CDMT : 0,43% ; CGTG : 0,37% ; UGTG : 0,37% ; Autres CFE-CGC : 0,12% ; CNT : 0,08% ; CNT-SO : 0,04% ; SAP : 0,04% ; LAB : 0,04% ; CSTM : 0,03% ; CAT : 0,02%	2,3%
2972	NAVIGATION PERSONNEL SEDENTAIRE	5 982	4 275	3 969	24,14%	15,22%	31,85%	16,68%	0,18%	0,55%	0,03%	SYNDICAT MARITIME NORD : 8,19% ; CSTM : 1,51% ; STC : 0,91% ; CTU : 0,45% ; UGTG : 0,28% ; SAP : 0,03%	20,0%
2980	METALLURGIE SOMME	5 584	4 306	3 953	27,62%	30,82%	21,78%	5,89%	12,38%		0,91%	USLI : 0,51% ; CAT : 0,05% ; STC : 0,03%	14,6%
2992	METALLURGIE INDRE-ET-LOIRE	5 739	3 787	3 271	21,61%	34,03%	26,23%	2,26%	9,51%	0,24%	6,05%	CNT : 0,03% ; SAP : 0,03%	4,7%
3013	LIBRAIRIE	36 317	9 470	8 329	26,96%	21,08%	7,73%	6,92%	22,75%	9,35%	2,27%	Autres CFE-CGC : 0,79% ; CNT : 0,58% ; STC : 0,37% ; SAP : 0,35% ; CAT : 0,28% ; LAB : 0,24% ; CNT-SO : 0,19% ; UGTG : 0,08% ; CGTG : 0,02% ; UR 974 : 0,02% ; CDMT : 0,01%	19,5%
3016	CONVENTION COLLECTIVE DES ATELIERS CHANTIERS D'INSERTION	5 637	3 598	2 902	33,56%	36,94%	4,14%	0,31%	7,27%	1,69%	14,82%	CGTM-FSM : 0,86% ; STC : 0,17% ; CNT-SO : 0,14% ; SAP : 0,03% ; CAT : 0,03% ; CNT : 0,03%	0,6%
3017	CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE UNIFIÉE PORTS ET MANUTENTION	13 610	11 556	11 313	9,81%	71,39%	7,35%	4,84%	1,03%	0,65%		CNTPA : 2,69% ; UTG : 0,71% ; CGTG : 0,55% ; UGTG : 0,43% ; CTU : 0,27% ; STC : 0,22% ; Autres CFE-CGC : 0,04% ; CNT-SO : 0,01% ; CSTM : 0,01%	10,2%
3032	ESTHETIQUE COSMETIQUE PARFUMERIE ENSEIGNEMENT	23 613	959	928	15,95%	21,77%	13,58%	1,62%	9,91%	25,75%	4,63%	CNT : 1,72% ; CNT-SO : 1,51% ; SAP : 1,19% ; STC : 1,19% ; CAT : 0,65% ; LAB : 0,22% ; CGTG : 0,11% ; UGTG : 0,11% ; CDMT : 0,11%	17,2%
3043	PROPRETÉ ENTREPRISES ET SERVICES ASSOCIÉS	245 869	86 774	80 983	26,08%	35,42%	19,90%	0,63%	10,67%	2,97%	2,42%	CNT : 0,50% ; CNT-SO : 0,49% ; CGTM-FSM : 0,23% ; CDMT : 0,15% ; SAP : 0,12% ; UTG : 0,08% ; CAT : 0,08% ; CTU : 0,07% ; SNAPMRASA : 0,07% ; UGTG : 0,05% ; UR 974 : 0,02% ; Autres CFE-CGC : 0,02% ; OSDTR : 0,02% ; STC : 0,01% ; LAB : 0,00% ; CGTG : 0,00% ; CSTM : 0,00% ; UGTM : 0,00%	3,6%
3053	CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE DE HAUTE-SAÔNE	6 137	4 686	4 190	27,80%	26,87%	24,42%	2,10%	12,94%	0,05%		Autres CFE-CGC : 5,80% ; CNT : 0,02%	4,4%
3090	SPECTACLE VIVANT ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ	30 120	3 301	3 185	8,38%	40,78%	16,17%	4,30%	3,08%	3,83%	4,02%	SAMUP : 8,23% ; CNT : 4,87% ; FSU : 3,67% ; CNT-SO : 1,29% ; SAP : 0,50% ; CAT : 0,41% ; LAB : 0,28% ; STC : 0,19%	12,7%
3097	PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE	3 997	566	532	20,11%	24,44%	3,76%	0,56%		2,26%	6,39%	SNTPCT : 37,03% ; CNT : 2,82% ; CNT-SO : 1,13% ; SAP : 0,75% ; SAMUP : 0,56% ; CAT : 0,19%	1,1%
3105	RÉGIES DE QUARTIER	2 049	1 492	1 248	32,37%	43,43%	7,85%		10,34%		5,93%	STC : 0,08%	
3107	BÂTIMENT TP ETAM MARTINIQUE	1 315	279	239	23,43%	53,56%	14,23%	0,84%	1,26%	3,35%	0,42%	CNT : 0,84% ; CDMT : 0,42% ; UGTM : 0,42% ; LAB : 0,42% ; SAP : 0,42% ; CNT-SO : 0,42%	1,3%
3109	INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES 5 BRANCHES	48 070	33 316	30 420	27,36%	29,08%	14,73%	14,17%	10,55%	2,94%	0,84%	CAT : 0,18% ; Autres CFE-CGC : 0,04% ; CSTM : 0,03% ; SAP : 0,03% ; CNT : 0,03% ; STC : 0,02% ; LAB : 0,01% ; CNT-SO : 0,01%	30,8%

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
3128	BATIMENT TP INDUSTRIE ACTIVITES CONNEXES GUYANE - ETAM	355	126	110	25,45%	6,36%	29,09%	16,36%		0,91%		UTG : 20,00% ; CNT : 0,91% ; STC : 0,91%	16,7%
3144	BATIMENT TP ETAM GUADELOUPE	1 904	322	305	5,25%	11,80%	3,28%		2,62%	4,59%	3,28%	CGTG : 40,66% ; UGTG : 17,05% ; CTU : 5,90% ; STC : 1,97% ; CNT-SO : 0,98% ; SAP : 0,98% ; CAT : 0,98% ; CNT : 0,33% ; LAB : 0,33%	
3151	INDUSTRIES FABRICATION DE LA CHAUX.	519	330	265	40,75%	36,60%	6,79%		4,53%	10,94%		CAT : 0,38%	
3160	ASSOCIATIONS DE GESTION ET DE COMPTABILITE	749	406	367	43,87%	14,71%	20,71%	6,27%	12,53%	1,09%	0,27%	CDMT : 0,27% ; SAP : 0,27%	10,6%
3168	PHOTOGRAPHIE PROFESSIONS	5 101	893	829	13,39%	18,09%	31,85%	9,77%	5,55%	17,13%	1,33%	CNT : 0,48% ; CNT-SO : 0,48% ; SAP : 0,48% ; STC : 0,36% ; CAT : 0,24% ; UR 974 : 0,24% ; LAB : 0,24% ; CSTM : 0,24% ; CDMT : 0,12%	19,1%
3201	PRESSE MAGAZINE ET D'INFORMATION CADRES	4 604	2 601	2 475	22,37%	35,08%	12,11%	12,65%	5,63%		11,32%	CNT : 0,85%	12,6%
3202	PRESSE MAGAZINE ET D'INFORMATION EMPLOYES	2 089	1 162	1 044	26,44%	40,73%	9,15%	1,53%	4,21%	0,19%	17,74%		3,9%
3205	COOPERATIVES DE CONSOMMATION PERSONNEL	6 184	4 007	3 548	4,82%	26,41%	56,79%	4,62%	5,33%	0,08%	0,06%	Autres CFE-CGC : 1,78% ; CNT : 0,03% ; STC : 0,03% ; SAP : 0,03% ; CGTG : 0,03%	19,3%
3209	INDUSTRIES MÉCANIQUES, MICROTECHNIQUES ET CONNEXES DU DÉPARTEMENT DU DOUBS	5 231	3 564	3 100	44,58%	21,65%	13,42%	6,61%	13,32%	0,16%	0,03%	CNT : 0,10% ; CAT : 0,06% ; STC : 0,03% ; SAP : 0,03%	11,0%
3210	BANQUE POPULAIRE	14 520	9 553	9 049	34,80%	8,21%	2,46%	28,54%	15,03%	8,13%		SMBEF : 1,94% ; CGTG : 0,87%	28,5%
3211	ETABLISSEMENTS PRIVES SALARIES (CC 2015)	115 341	74 240	69 499	38,56%	5,54%	1,54%	1,71%	29,62%	0,73%	2,22%	SPELC : 19,25% ; CNMEP : 0,32% ; FGAF : 0,16% ; STC : 0,10% ; Autres CFE-CGC : 0,06% ; SAP : 0,05% ; LAB : 0,05% ; CAT : 0,05% ; CNT : 0,02% ; UGTG : 0,02% ; CNT-SO : 0,02%	2,1%
3212	TRAVAUX PUBLICS CADRES	50 357	34 711	31 574	21,33%	9,72%	26,91%	20,98%	17,48%	1,19%	0,09%	CAT : 0,96% ; SYNDICAT AUTONOME DU PERSONNEL DE LA SADE CGTH : 0,53% ; FSAS : 0,35% ; AUTONOME (EUROVIA) : 0,19% ; SALF (LE FOLL) : 0,07% ; CGTM-FSM : 0,07% ; SPELC : 0,06% ; STC : 0,03% ; UGTM : 0,03% ; LAB : 0,00% ; SAP : 0,00% ; FNCR-CNSF : 0,00% ; CNT-SO : 0,00%	21,0%
3213	METREURS VERIFICATEURS	2 187	182	176	35,23%	15,91%	10,23%	9,66%	9,66%	6,82%	3,41%	CNT-SO : 2,27% ; STC : 2,27% ; SAP : 1,70% ; CAT : 1,70% ; CNT : 1,14%	32,1%
3216	MATERIAUX CONSTRUCTION NEGOCE	41 727	17 469	14 909	36,07%	19,93%	17,44%	8,30%	12,86%	1,44%	0,31%	CAT : 3,21% ; CSTM : 0,15% ; STC : 0,12% ; SAP : 0,07% ; CNT-SO : 0,05% ; CNT : 0,03% ; LAB : 0,02% ; UR 974 : 0,01%	17,7%
5001	STATUT DES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES	154 202	117 793	112 915	18,72%	40,30%	14,27%	23,14%	1,10%	0,63%	1,24%	CGTG : 0,30% ; STC : 0,17% ; CAT : 0,05% ; UGTG : 0,04% ; Autres CFE-CGC : 0,03%	28,1%
5005	STATUT DES CAISSES D'EPARGNE	40 642	27 998	27 252	16,35%	6,30%	8,73%	16,76%	4,41%	30,04%	15,79%	RSP CEAPC : 1,45% ; Autres CFE-CGC : 0,12% ; SAGACE : 0,05%	21,1%
5520	CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES OFFICIERS DE LA MARINE MARCHANDE	2 240	1 314	1 154	62,22%	31,80%	0,17%	5,46%	0,09%	0,09%		SAP : 0,09% ; CNT-SO : 0,09%	5,9%
5521	CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL NAVIGANT D'EXECUTION DE LA MARINE MARCHANDE	5 717	4 084	3 836	29,59%	44,92%	0,36%	5,37%	2,37%		1,17%	STC : 11,05% ; SAMMM : 3,49% ; SYNDICAT MARITIME NORD : 1,07% ; Autres CFE-CGC : 0,60%	20,8%
5554	REMORQUAGE MARITIME OFFICIERS	297	247	237	7,17%	81,43%	4,64%	6,75%					13,2%
5555	REMORQUAGE MARITIME NAVIGANT D'EXECUTION	308	256	236		100,00%							
5556	PASSAGES D'EAU OFFICIERS	48	39	34	50,00%	50,00%							
5557	PASSAGES D'EAU PERSONNEL NAVIGANT D'EXECUTION	122	92	82	17,07%	59,76%	21,95%		1,22%				

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
5560	BANQUE POPULAIRE	12 743	9 116	8 757	26,32%	8,52%	11,19%	22,52%	11,97%	14,01%		Autres CFE-CGC : 5,47%	26,0%
7001	COOPERATIVES ET SOCIETES D'INTERET COLLECTIF AGRICOLE, BETAIL ET VIANDES	8 432	5 402	4 803	19,76%	18,72%	33,44%	11,81%	9,06%	6,37%	0,54%	CGTG : 0,25% ; CNT : 0,02% ; CSTM : 0,02% ; SAP : 0,02%	43,7%
7002	COOPERATIVES ET SOCIETES D'INTERET COLLECTIF AGRICOLE CEREALES MEUNERIE OLEAGINEUX - 5 BRANCHES	35 241	18 765	17 658	45,52%	9,78%	13,81%	6,29%	7,09%	14,14%	2,74%	Autres CFE-CGC : 0,57% ; CNT : 0,03% ; STC : 0,01% ; CAT : 0,01% ; LAB : 0,01% ; CNT-SO : 0,01%	10,7%
7003	COOPERATIVES ET SOCIETES D'INTERET COLLECTIF AGRICOLE, CONSERVES	1 925	1 240	1 092	64,01%	32,23%	0,18%	3,57%					8,4%
7004	COOPERATIVES ET SOCIETES D'INTERET COLLECTIF AGRICOLE, LAITIERS	16 435	11 095	10 385	39,66%	27,76%	17,78%	9,93%	2,52%	2,18%		LAB : 0,08% ; CNT : 0,05% ; CAT : 0,02% ; STC : 0,01% ; SAP : 0,01%	26,7%
7005	CAVES COOPERATIVES VINICOLES	3 971	1 726	1 470	43,32%	26,65%	12,45%	3,67%	6,33%	5,68%	0,41%	STC : 0,41% ; CAT : 0,34% ; LAB : 0,20% ; CNT-SO : 0,20% ; SAP : 0,14% ; CNT : 0,14% ; Autres CFE-CGC : 0,07%	10,6%
7006	COOPERATIVES ET SOCIETES D'INTERET COLLECTIF AGRICOLE, FLEURS FRUITS LEGUMES	2 027	1 179	1 035	59,13%	28,70%	3,57%	0,77%	7,05%	0,29%	0,10%	CAT : 0,10% ; CNT : 0,10% ; SAP : 0,10% ; CNT-SO : 0,10%	2,3%
7007	COOPERATIVES ET SOCIETES D'INTERET COLLECTIF AGRICOLE, TEILLAGE DE LIN	336	268	228	85,96%	0,44%	6,58%	0,88%		6,14%			2,4%
7008	ORGANISMES DE CONTROLE LAITIER	3 269	2 006	1 915	43,19%	1,62%	3,39%	3,45%	2,85%	45,46%		SAP : 0,05%	4,7%
7016	JARDINIERS ET JARDINIERS GARDIENS	35	25	16					100,00%				
7017	PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES	351	179	165	66,67%	14,55%	7,88%		7,27%		1,21%	CNT : 1,82% ; SAP : 0,61%	
7020	CENTRES DE GESTION AGREES ET HABILITES AGRICOLES	10 122	7 790	7 253	65,43%	1,02%	12,69%	4,90%	6,88%	2,31%	1,46%	LE CERCLE DES SALAIRES : 1,59% ; SAECGAA : 1,48% ; Autres CFE-CGC : 1,20% ; SYNALLIANCE : 1,04% ; STC : 0,01%	6,4%
7021	SELECTION ET REPRODUCTION ANIMALE	2 957	2 021	1 923	52,57%	5,12%	4,16%	18,48%	3,69%	13,06%	0,05%	Autres CFE-CGC : 2,81% ; STC : 0,05%	21,1%
7501	CREDIT AGRICOLE	72 979	44 402	42 599	28,91%	7,22%	9,42%	26,13%	6,56%	4,06%	13,65%	SNIACAM : 3,16% ; CGTM-FSM : 0,38% ; SUNICAG : 0,26% ; UGTG : 0,17% ; Autres CFE-CGC : 0,08%	31,0%
7502	MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE	17 706	14 008	13 452	44,74%	15,99%	15,77%	7,66%	3,97%	8,14%	1,56%	SNPMA : 1,58% ; STC : 0,55% ; CAT : 0,01%	11,0%
7503	DISTILLERIES COOPERATIVES VITICOLES	391	299	284	10,56%	45,67%	10,92%	21,48%	11,37%				37,9%
7508	MAISONS FAMILIALES RURALES	1 858	1 181	959	64,34%	8,76%	11,26%	7,19%	4,90%	0,21%	0,10%	Autres CFE-CGC : 3,02% ; STC : 0,10% ; UGTG : 0,10%	8,6%
7509	GROUPEMENT DES ORGANISMES DE FORMATION ET DE PROMOTION AGRICOLE	350	227	197	64,47%	2,03%	1,02%	0,51%	31,47%	0,51%			0,8%
7513	CENTRES INITIATIVES EN MILIEU RURAL	239	70	69	8,70%	20,29%	2,90%		2,90%	13,04%	39,13%	CNT : 5,80% ; CAT : 2,90% ; STC : 1,45% ; LAB : 1,45% ; CNT-SO : 1,45%	
7514	ORGANISMES DE LA CONFEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DE TRAVAILLEURS PAYSANS	164	59	59	3,39%	16,95%				1,69%	71,19%	CNT : 1,69% ; LAB : 1,69% ; SAP : 1,69% ; CNT-SO : 1,69%	
7515	SOCIETE D'AMENAGEMENT FONCIER ET D'ETABLISSEMENT RURAL	481	422	383	54,31%	1,83%		5,74%		36,55%		UGTG : 0,78% ; CDMT : 0,26% ; Autres CFE-CGC : 0,26% ; CNT : 0,26%	6,7%
7520	CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS DES ETABLISSEMENTS AGRICOLES PRIVES	4 419	3 158	2 857	67,59%	4,52%	0,70%	0,81%	16,17%	0,07%		SPELC : 10,12% ; CNT-SO : 0,04%	0,9%

75X1	MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE	5 494	4 100	3 916	39,72%	13,07%	10,32%	21,53%	3,08%	5,65%	1,48%	SNPMA : 4,65% ; STC : 0,49% ; CAT : 0,03%	21,5%
75X2	MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE	5 494	4 100	3 916	39,72%	13,07%	10,32%	21,53%	3,08%	5,65%	1,48%	SNPMA : 4,65% ; STC : 0,49% ; CAT : 0,03%	21,5%
8215	DESHYDRATATION CHAMPAGNE ARDENNE	541	430	376	63,83%	22,87%	11,44%		1,33%	0,53%			
AGRI	PRODUCTION AGRICOLE	315 966	50 928	48 461	23,15%	35,49%	9,83%	14,28%	13,07%	2,41%	0,21%	UGTM : 0,55% ; UGTG : 0,53% ; CGTM-FSM : 0,19% ; SAFER : 0,15% ; LOZERE AVENIR : 0,07% ; FDSEA GUYANE : 0,04% ; STC : 0,04%	14,3%

Résultat du calcul de l'audience syndicale 2017
Niveau national et interprofessionnel
Périmètre : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

<i>Nombre de salariés inscrits</i>	5 430 678
<i>Nombre de votants</i>	3 115 235
<i>Nombre de suffrages valablement exprimés</i>	2 893 438
<i>Taux de participation</i>	57,36 %

Organisations syndicales ayant obtenu une audience supérieure ou égale à 8%

<i>Organisations syndicales</i>	<i>Nombre de suffrages valablement exprimés</i>	<i>% de voix obtenues</i>	<i>Poids relatifs</i>
<i>CFDT</i>	780 470,16	26,97	30,55%
<i>CGT</i>	558 706,67	19,31	21,87%
<i>CGT-FO</i>	388 058,14	13,41	15,19%
<i>CFE-CGC</i>	560 618,30	19,38	21,95%
<i>CFTC</i>	266 791,72	9,22	10,44%

Organisations syndicales ayant obtenu une audience inférieure à 8%

<i>Organisations syndicales</i>	<i>Nombre de suffrages valablement exprimés</i>	<i>% de voix obtenues</i>
<i>UNSA</i>	155 950,53	5,39
<i>SOLIDAIRES</i>	94 198,93	3,26
<i>Autres listes (< 1%)</i>	88 643,59	3,06

11393,14 SVE attribuables à la C.F.E / C.G.C dans des premiers collègues

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel

NOR : MTRT1717705A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2121-1, L. 2122-9, L. 2122-10 et L. 2122-11 ;

Vu la présentation des résultats enregistrés à l'issue du cycle électoral au Haut Conseil du dialogue social le 31 mars 2017 et le 24 mai 2017 ;

Vu l'avis du Haut Conseil du dialogue social en date du 24 mai 2017,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales suivantes :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- la Confédération générale du travail (CGT) ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).

Art. 2. – Au niveau interprofessionnel, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L. 2232-2 du code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 30,33 % ;
- la Confédération générale du travail (CGT) : 28,56 % ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 17,93 % ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 12,28 % ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 10,90 %.

Art. 3. – L'arrêté du 30 mai 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel est abrogé.

Art. 4. – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 22 juin 2017.

MURIEL PÉNICAUD

Problématique / question(s)	Séances GS/HCDS	Règle de gestion retenue par le Ministère du travail après consultation du HCDS	Base juridique
Règle de gestion « pivot » : Comment détermine-t-on la branche au sein de laquelle doivent remonter les résultats enregistrés dans une branche ?		Principe de l'IDCC majoritaire (figure dans la notice des PV élections professionnelles) : Lorsque l'établissement emploie du personnel relevant de différentes conventions collectives, il convient d'indiquer l'IDCC qui couvre le plus grand nombre de salariés, tous collèges confondus.	Article L.2261-2 : « La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur. » Cour de Cass. Chambre sociale 4 nov. 1988 : « Le champ d'application est déterminé par l'activité de l'entreprise et non par les fonctions exercées par les salariés. »
1. Quelles est la période de prise en compte des résultats des élections professionnelles ?	HCDS : 03/07/2009 (PV p. 4)	Sont pris en compte dans le calcul de la représentativité, les résultats des élections professionnelles intervenues dans le cadre d'un cycle électoral compris entre le 1er janvier 2009 et le 31 décembre 2012.	Loi du 20 août 2008 : « <i>Sont représentatives, les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 8 % des suffrages [s'agissant de la branche] exprimés au premier tour des dernières élections. La mesure de l'audience s'effectue tous les 4 ans</i> ». Décret d'application du 4 novembre 2008 : les résultats complets de chaque cycle sont portés à la connaissance du HCDS puis au ministre pour qu'il dresse la liste et que <u>ces résultats sont transmis au plus le 31 mars 2013</u> . Décret du 13 novembre 2008 : à l'issue du <u>cycle électoral de 4 ans</u> , le ministre chargé du Travail présente au HCDS les résultats enregistrés et le consulte sur la liste des organisations syndicales représentatives par branche au niveau national et interprofessionnel.
2. Faut-il établir la liste des organisations syndicales représentatives dans les branches dont l'ensemble des résultats des élections est connu avant la fin du cycle électoral ?	GS : 27/11/2009 HCDS : 18/12/2009 (PV p. 6)	La représentativité des organisations syndicales n'est pas déterminée au niveau de la branche avant la fin du cycle électoral pour les branches qui se confondent avec une entreprise ou un groupement d'entreprises lorsque les élections professionnelles ont eu lieu pendant le cycle électoral.	Article 11 de la loi du 20 août 2008 « <i>La première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel prévue aux articles L.2122-5 et L.2122-9 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi est réalisée au plus tard cinq ans après la publication de la présente loi.</i> » Art.R. 2122-3 du code du travail : « <i>à l'issue du cycle électoral de quatre ans prévu aux articles L.2122-5 et L.2122-9, le ministre chargé du travail présente au haut conseil du dialogue social les résultats enregistrés et le consulte sur la liste des organisations syndicales représentatives par branche et au niveau national et interprofessionnel. Cette consultation intervient au plus tard dans les huit mois suivant la fin de ce cycle.</i> »
3. Comment mesurer l'audience d'une organisation syndicale catégorielle au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel ?	GS : 22/10/2009 ; 27/11/2009 ; 28/01/2011 ; 18/03/2011. HCDS : 03/07/2009 ; 18/12/2009 08/10/2010 ; 08/04/2011.	Au regard des statuts de la CFE-CGC, il est présumé que les salariés que le syndicat a vocation à représenter sont : - les techniciens ; - les agents de maîtrise ; - les ingénieurs ; - les cadres. A partir des informations figurant sur le PV (« composition précise du collège ») : Lorsque les signataires du PV indiquent que d'autres catégories de personnels composent le collège, un examen est effectué par la direction générale du travail pour déterminer s'il s'agit de personnels que la CFE-CGC a vocation à représenter. En cas de doute, l'examen de la prise en compte de ces catégories sera discuté en groupe de suivi. Si les signataires du PV indiquent dans la partie relative à la composition précise du collège, qu'il y a au moins une catégorie de salariés que la CFE-CGC a vocation à représenter, et ce	Peuvent être reconnus représentatives : - au niveau de la branche, des organisations syndicales catégorielles si elles remplissent les conditions prévues à l'article L. 2122-5 du code du travail (critères de l'article L. 2121-1 du code du travail + implantation territoriale équilibrée + 8% des suffrages exprimés dans la catégorie représentée) dans <u>les collèges</u> où leurs règles statutaires leurs donnent vocations à présenter des candidats (L. 2122-7 du code du travail) ; - au niveau national interprofessionnel, des confédérations syndicales catégorielles interprofessionnelles si elles remplissent les conditions prévues à l'article L. 2121-1 et au 2° de l'article L. 2122-9 du code du travail (représentativité dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services) et qu'elles recueillent au moins 8% des suffrages exprimés dans <u>les collèges</u> où leurs règles statutaires leurs donnent vocation à présenter des candidats (L. 2122-10 du code du travail). Répartition des collèges (art. L. 2314-8 et s. du code du travail/art. L. 2324-11 et s. du code du travail) : 1. collège des ouvriers et des employés ; 2. collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés ; 3. 3 ^{ème} collège pour les élections au comité d'entreprise lorsque le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs est au moins égal à 25 (3 ^{ème} alinéa de l'article L. 2324-11 du code du travail) ;

		quelle que soit la dénomination du collège et en présence ou non de candidats de la CFE-CGC, les résultats de ce collège seront pris en compte pour mesurer l'audience catégorielle au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel. Si les signataires du PV indiquent dans la partie relative à la composition précise du collège, qu'il ne s'agit pas de salariés que la CFE-CGC a vocation à représenter, quelle que soit la dénomination du collège, et en présence ou non de candidats de la CFE-CGC, les résultats ne seront pas pris en compte pour mesurer l'audience catégorielle au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel. Dans ce dernier cas en présence de candidats de la CFE-CGC, les éventuels résultats de la CFE-CGC sont comptabilisés comme tous ceux de tout autre syndicat présent dans une branche au niveau national interprofessionnel, indépendamment des résultats pris en compte dans le cadre de la mesure catégorielle.	4. pour l'établissement n'élisant qu'un seul délégué titulaire et un seul suppléant, collège unique réunissant toutes les catégories professionnelles (L. 2314-9 du code du travail) ; 5. dans le cadre d'un accord, d'une convention ou d'un accord préélectoral, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent par accord unanime modifier le nombre et la composition des collèges électoraux et, de ce fait, soit créer un collège unique, soit créer, en sus des collèges déjà existants, un collège « autre » (L. 2314-10 & L. 2324-12 du code du travail).
4. Comment rattacher les suffrages d'une organisation syndicale à une confédération ?	GS : 07/04/2010 ; 25/06/2010 ; 14/09/2010 ; 21/10/2010 ; 28/01/2011 ; 18/03/2011. HCDS : 08/10/2010 (PV p. 17).	L'affiliation retenue est celle de l'affiliation à la date de l'élection. Dans le système d'information, la liste des rattachements « évidents » dressée par la DGT (cas quand le nom de la confédération syndicale est rappelé dans l'intitulé de la liste syndicale présente dans l'entreprise) est transmise au prestataire en charge de la mesure d'audience ainsi qu'à l'ensemble des membres du groupe de suivi pour information ; les membres du GS indiquent tout rattachement inexact à la DGT. La liste de rattachements « présumés » de listes syndicales à des confédérations dressée par la DGT est accessible aux membres du groupe de suivi. La liste des listes syndicales pour lesquelles aucun rattachement n'est connu ou ne peut être présumé, dressée par la DGT est transmise à l'ensemble des organisations syndicales du GS. Elles peuvent faire des propositions de rattachement qui sont discutées en GS si une organisation syndicale en exprime le souhait. Les listes pour lesquelles aucun rattachement n'est proposé seront considérées comme autonomes. Listes également communiquées à l'UNSA et à Solidaires.	Code du travail : Art.L. 2122-9.- <i>Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :</i> <i>1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;</i> <i>2° Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;</i> <i>3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, s'ils sont disponibles. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.</i>
5. Quels résultats prendre en compte en l'absence de résultats à tous les collèges des élections aux comités d'entreprise ou à la DUP ?	GS : 14/09/2010. HCDS : 08/10/2010.	1. Prise en compte des PV CE premier tour disponibles, y compris en cas de carence partielle (si un ou plusieurs collèges d'une même élection sont en carence) ; 2. En cas de carence de tous les PV CE premier tour (tous les collèges), prise en compte des résultats de l'élection DP qu'il y ait eu ou non un second tour aux élections CE et que l'élection DP soit complète ou non (prise en compte des résultats DP y compris en cas de carence d'un ou plusieurs collèges).	Cette règle est prévue par l'article 2 de la loi du 20 août 2008 reprise notamment dans les articles suivants du code du travail : • L. 2122-1 : « Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des <u>suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel</u>, quel que soit le nombre de votants. » • L.2122-5 : « Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

			1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ; 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ; 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des <u>suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel</u>, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans. » • L. 2122-9 : « Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui : 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ; 2° Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ; 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau national et interprofessionnel des <u>suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel</u>, quel que soit le nombre de votants, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants ainsi que des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés aux chambres départementales d'agriculture dans les conditions prévues à l'article L. 2122-6. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans. »
6. Quelles conséquences tirer des fusions/acquisitions d'entreprises du point de vue de la mesure d'audience des organisations syndicales ?	GS : 18/03/2011. HCDS : 08/04/2011 (PV p.14).	Pour mesurer l'audience, le système d'information prend en compte la dernière élection de l'entreprise conformément à la loi du 20 août 2008. Il prend donc en compte la dernière élection reliée à un SIRET, quels que soient les changements internes d'une entreprise ou d'un établissement.	Code du travail : Art.L. 2122-5.- Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui : 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ; 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ; 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés <u>au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel</u>, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans. Art.L. 2122-9.- Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui : 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ; 2° Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ; 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés <u>au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel</u>, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, s'ils sont disponibles. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.
7. Quelle est la définition des secteurs dans le cadre de la représentativité des organisations syndicales au plan national et interprofessionnel ?	GS : 04/05/2011 ; 27/05/2011 ; 17/06/2011.	Détermination des activités économiques que recouvrent chacun des secteurs sur la base des définitions communément utilisées dans les analyses économiques et statistiques réalisées par l'INSEE :	Code du travail : Art.L. 2122-9.- Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

	HCDS : 24/06/2011 (PV p.3) ; 05/10/2011.	• Industrie : combinent des <u>facteurs de production</u> (installations, approvisionnements, travail, savoir) pour <u>produire des biens matériels destinés au marché</u> ; • Construction : activité de <u>mise en œuvre ou d'installation sur le chantier</u> du client et qui concerne aussi bien les <u>travaux neufs</u> que la <u>rénovation</u>, la <u>réparation</u> ou la <u>maintenance</u> ; • Commerce : <u>acheter des produits à des tiers</u> pour la <u>revente en état, sans transformation (ou après transformations mineures)</u> + activité des intermédiaires du commerce qui mettent en rapport les acheteurs et les vendeurs • Services : tertiaire marchand (transports, services aux entreprises, services aux particuliers, activités immobilières et financières) du tertiaire non-marchand (éducation, santé, action sociale, administration...) Pour apprécier le critère relatif à la représentativité des organisations syndicales « à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services » : • une organisation syndicale doit être représentative dans au moins deux branches nationales de chacun des 4 secteurs ; • chaque branche (hors production agricole) identifiée par une convention collective et un IDCC est rattachée à un secteur après analyse de son intitulé et de son champ d'application.	(...) 2° Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ; (...)
8. Comment sont pris en compte les résultats des élections partielles dans la détermination de la représentativité des organisations syndicales ?	GS : 04/05/2011 ; 27/05/2011 ; 17/06/2011. HCDS : 24/06/2011 (PV p20) ; 05/10/2011.	Prise en compte des résultats uniquement dans le cas d'un renouvellement de tous les sièges de tous les collèges d'une élection.	Code du travail : (délégués du personnel) Art.L. 2314-7 : Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des délégués du personnel. (comités d'entreprise) Art.L. 2324-10 : Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise. Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2324-22 pour pourvoir aux sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente. Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.
9. Comment déterminer la mesure d'audience dans les branches « catégorielles » (c'est à dire correspondant non pas à un secteur d'activité mais à une catégorie de salariés) ?	GS : 27/05/2011 ; 17/06/2011. HCDS : 24/06/2011 (PV p. 27) ; 05/10/2011.	Après avoir dressé, en fonction de leur intitulé, la liste des IDCC correspondant aux branches catégorielles, il est proposé, pour ces seuls IDCC, de retenir les résultats obtenus dans les collèges au sein desquels ces catégories de salariés sont présentes. Pour ce faire, le Ministère chargé du travail se fonde sur les informations du PV relatives au code IDCC et à la composition du collège. Pour ces seuls IDCC, les résultats pris en compte pour la mesure d'audience syndicale de l'IDCC sont ceux issus des PV	Code du travail : Art.L.2261-2 : « La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur. »

		des collèges dans lesquels sont présentes les catégories de salariés relevant de l'IDCC correspondant. La liste des IDDC correspondant à des branches catégorielles est définie après examen par le Haut conseil du dialogue social sur proposition de la direction générale du travail.	
10. Comment articuler la mesure de la représentativité lorsque s'appliquent de manière concomitantes dans une entreprise des conventions collectives nationales et territoriales ?	GS : 02/09/2011 ; 29/09/2011. HCDS : 16/12/2011.	Les suffrages renseignés dans les PV d'une entreprise soumise concomitamment à une convention nationale et à une convention territoriale sont pris en compte à la fois pour la mesure d'audience dans la branche nationale ET pour la mesure de l'audience dans la branche territoriale. Lorsque l'IDCC renseigné sur le PV est celui de la CCN nationale, les suffrages sont également affectés à celui de la convention collective territoriale correspondante. A cet effet, le système d'information se base sur le code postal de l'entreprise renseigné sur le PV. . Quand l'IDCC renseigné est celui d'une convention collective territoriale, le système d'information affecte également les suffrages à la convention collective nationale correspondante.	Code du travail : Art.L.2222-1 : « Les conventions et accords collectifs de travail (...) déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. » Art.L.2232-5 : « Le champ d'application territorial des conventions de branches et des accords professionnels peut être national, régional ou local. »
11. Comment prendre en compte les contentieux postélectoraux dans la mesure de la représentativité syndicale ?	GS : 29/03/2012 ; 04/05/2012. HCDS : 11/05/2012	Jusqu'à la date de transmission des résultats du premier cycle électoral aux membres du Haut Conseil du Dialogue Social, les PV des élections qui se sont tenues dans le cycle électoral mais qui seraient annulées par une décision de justice portée à la connaissance de la Direction générale du travail ou du centre de traitement, seront retirés du système MARS et les résultats des dernières élections reliées aux SIRET des entreprises concernées et incluses dans le cycle, seront alors pris en compte.	Articles L.2314-25 (délégués du personnel) et L 2324-23 (comité d'entreprise) : « <i>Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.</i> » Article R 2314-27 (délégués du personnel) : « <i>Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales prévues à l'article L 2314-15 sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort.</i> » Article R 2324-23 (comité d'entreprise) : « <i>Le tribunal d'instance statue en dernier ressort sur :</i> <i>(...)</i> <i>2°) les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux prévues à l'article L 2324-23.</i> » Articles R 2314-28 (délégués du personnel) et R 2324-24 (comité d'entreprise) : « <i>Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe. Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale. Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou la désignation de représentants syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant cette élection ou cette désignation.</i> ». Articles R 2314-29 (délégués du personnel) et R 2324-25 (comité d'entreprise) : « <i>Le tribunal d'instance statue dans les dix jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées. La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception. La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du code de procédure civile (procédure spécifique aux pourvois en matière d'élections professionnelles, sans</i>

			représentation obligatoire). »
12. Comment articuler la mesure de la représentativité dans le système MARS et les élections TPE ?	GS : 29/03/2012 ; 04/05/2012. HCDS : 11/05/2012	La loi du 15 octobre 2010 vient compléter la loi du 20 août 2008. En conséquence, un rapprochement est opéré entre les données issues du système MARS et la liste électorale TPE. Ce rapprochement doit permettre d'identifier les entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 11 salariés au 31 décembre 2011 et qui ont organisé des élections professionnelles pendant le cycle électoral et transmis des PV. Les résultats des élections professionnelles de ces entreprises identifiées par leur numéro SIRET sont pris en compte dans MARS et la liste électorale TPE ne comprend pas leurs salariés. Les salariés concernés par le scrutin TPE, dont l'entreprise a organisé une élection professionnelle et transmis un procès verbal de carence au 1er tour, sont inscrits sur la liste électorale TPE.	Article L. 2122-5 issu de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail : « Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui : (...) 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans. » Article L. 2122-9 issu de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail : « Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui : (...) 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau national et interprofessionnel des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants ainsi que des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés aux chambres départementales d'agriculture dans les conditions prévues à l'article L. 2122-6. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans. » Article L. 2122-10-1 issu de la loi du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 : « En vue de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, à l'exception de ceux relevant des branches mentionnées à l'article L. 2122-6, un scrutin est organisé au niveau régional tous les quatre ans. Ce scrutin a lieu au cours d'une période fixée par décret. »
13. Comment déterminer la représentativité syndicale dans les périmètres distincts de la branche ?	GS : 18/06/2012. HCDS : 29/06/2012	Lorsque le champ de l'accord professionnel ne coïncide pas avec le champ d'une branche définie par son IDCC, sur demande des partenaires sociaux concernés par cet accord, le ministre chargé du travail pourra examiner la représentativité des organisations syndicales sur le champ concerné ainsi que leur poids respectif.	Article L. 2122-5 : Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui : 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ; 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ; 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans. Article L. 2122-11 : Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel en application des articles L.2122-5 à L.2122-10. Article L. 2232-6 : La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli,

			aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau , quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.
14. Comment mesurer l'audience pour les journalistes ?	GS : 12/07/2012 ; 07/09/2012 ; 10/02/2015 ; 10/03/2015 HCDS : 12/09/2012 ; 17/06/2015	Dans les procès verbaux renseignant l'IDCC de l'une des branches visées par l'article L. 7111-8 du code du travail, les suffrages des collègues composés pour partie ou en totalité de journalistes sont également affectés à la mesure de la représentativité de la branche des journalistes. Afin de permettre la prise en compte des suffrages des salariés autres que journalistes au niveau de l'une des CC comprises dans les secteurs d'activité visés par l'article L. 7111-8 du code du travail, il est proposé de procéder, sur la base des informations issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS), à un traitement spécifique des PV des collègues couverts par l'IDCC de la branche des journalistes (IDCC 1480) ne comprenant pas de journalistes ou ne comprenant qu'en partie des journalistes. Les PV des collègues couverts par l'IDCC de la branche des journalistes (IDCC 1480), qui : - ne comprennent pas de journalistes, sont affectés à l'une des CC comprises dans les secteurs d'activité visés par l'article L. 7111-8 du code du travail ; - comprennent en partie seulement des journalistes, sont également affectés à l'une des CC comprises dans les secteurs d'activité visés par l'article L. 7111-8 du code du travail. Pour la mesure de l'audience au niveau national interprofessionnel, ces PV ne sont comptabilisés qu'une seule fois ; - ne comprennent que des journalistes, sont uniquement affectés à la branche des journalistes.	Code du travail : Article L. 7111-3 du code du travail : Est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources. Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il perçoit des rémunérations fixes et remplit les conditions prévues au premier alinéa. Article L. 7111-5 du code du travail : Les journalistes exerçant leur profession dans une ou plusieurs entreprises de communication au public par voie électronique ont la qualité de journaliste professionnel. Article L. 7111-7 du code du travail : Dans les entreprises mentionnées aux articles L. 7111-3 et L. 7111-5, lorsqu'un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, est représentative à l'égard des personnels relevant de ce collège l'organisation syndicale qui satisfait aux critères de l'article L. 2121-1 et qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ce collège. Article L. 7111-8 du code du travail : Dans les branches qui couvrent les activités des entreprises de presse, publications quotidiennes ou périodiques et agences de presse, ainsi que les activités des entreprises de communication au public par voie électronique ou de communication audiovisuelle, sont représentatives à l'égard des personnels mentionnés à l'article L. 7111-1 les organisations syndicales qui remplissent les conditions de l'article L. 2122-5 dans les collèges électoraux de journalistes. Article L. 7111-10 du code du travail : Lorsque la convention de branche ou l'accord ne concerne que les journalistes professionnels et assimilés, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5, au moins 30 % des suffrages exprimés dans le collège de journalistes en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections, quel que soit le nombre de votants.
15. Comment prendre en compte les suffrages des salariés relevant d'un collège « Autres » dans la mesure d'audience catégorielle ?	GS : 12/07/2013 ; 07/09/2012. HCDS :	Quand la composition du collège « Autres » ne permet pas de savoir s'il comporte des salariés que la CFE-CGC a vocation à représenter (Ex : « <i>Toutes catégories</i> », « <i>Tous les salariés</i> », etc.), il est proposé de solliciter les entreprises pour obtenir des précisions et, à défaut de réponse après plusieurs relances, de	Article L.2122-7 Sont représentatives au niveau de la branche à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale et qui remplissent les conditions de l'article L. 2122-5 dans ces collèges.

	12/09/2012.	prendre en compte les suffrages de ce collège au titre de la mesure d'audience non catégorielle.	Article L.2122-10 Une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est représentative à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats à condition : 1° De satisfaire aux critères de l'article L. 2121-1 et du 2° de l'article L. 2122-9 ; 2° D'avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au sein de ces collèges, à l'issue de l'addition des résultats mentionnés au 3° de l'article L. 2122-9. Articles L.2314-8 et suivants / L. 2324-11 et suivants [collèges électoraux DP et CE]
16. Comment mesurer l'audience dans les branches de la métallurgie ?	GS : 02/10/2012 ; 30/10/2012. HCDS : 14/11/2012	<u>Règles appliquées à l'issue du cycle 2009-2012 :</u> Afin de déterminer la représentativité dans les branches de la métallurgie, il est proposé d'opérer les traitements suivants : - les PV des collèges « <i>ingénieurs et cadres</i> » renseignant l'IDCC d'une CC territoriale sont affectés exclusivement à la CCN des ingénieurs et cadres de la métallurgie ; - les PV des collèges « <i>ouvriers</i> » et « <i>ETAM</i> » renseignant l'IDCC de la CCN des ingénieurs et cadres doivent être retirés de la CCN des ingénieurs et cadres de la métallurgie pour être exclusivement affecté à la CC territoriale correspondant à leur code postal.	Article L.2222-1 : « Les conventions et accords collectifs de travail (...) déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. » Article L.2232-5 : « Le champ d'application territorial des conventions de branches et des accords professionnels peut être national, régional ou local. »
17. Comment prendre en compte les suffrages émis dans les entreprises ou établissements employant à la fois des salariés de droit privé et des salariés sous statuts ?	GS : 04/11/2011 ; 18/01/2012 ; 16/02/2012 ; 04/05/2012 ; 30/10/2012 HCDS : 09/03/2012 ; 14/11/2012	Sont pris en compte pour la mesure d'audience de la représentativité syndicale au titre de la branche et au titre du niveau national interprofessionnel les suffrages des salariés des entreprises ou établissements qui organisent des élections au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel et qui renseignent sur leur procès-verbal d'élection professionnelle un code correspondant à une convention collective de branche. Sont pris en compte uniquement pour la mesure de l'audience au niveau national interprofessionnel les procès-verbaux d'entreprises ou établissements dont tous les salariés sont couverts par un statut (et non par une convention collective de branche). Ne sont pas pris en compte pour la mesure de l'audience du code du travail les suffrages des fonctionnaires exprimés dans le cadre des comités d'entreprise, lorsqu'ils peuvent être distingués des suffrages des salariés de droit privé ET lorsqu'ils sont pris en compte par ailleurs pour la mesure de l'audience pour la représentativité de la fonction publique. Dans le cas spécifique de La Poste qui ne dispose pas d'un comité d'entreprise, d'une délégation unique du personnel ou de délégués du personnel, sont pris en compte les suffrages des salariés de droit privé exprimés à l'occasion de l'élection du comité technique paritaire national, assimilable au Comité	Article L.2111-1 : « Les dispositions du présent livre¹¹ sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel. » Article L.2122-5 : « Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui : (...) 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans. » Article L.2122-9 : « Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui : (...) 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau national et interprofessionnel des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants ainsi que des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés aux chambres départementales d'agriculture dans les conditions prévues à l'article L. 2122-6. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans. »

¹¹ Livre premier de la deuxième partie du code du travail (les relations collectives du travail) : « Les syndicats professionnels »

		d'entreprise, conformément au principe de participation.	Article L.2233-1 : « Dans les entreprises publiques et les établissements publics à caractère industriel ou commercial et les établissements publics déterminés par décret assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé, les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales peuvent être déterminées, en ce qui concerne les catégories de personnel qui ne sont pas soumises à un statut particulier, par des conventions et accords conclu conformément aux dispositions du présent titre. Ces dispositions s'appliquent aux entreprises privées lorsque certaines catégories de personnel sont régies par le même statut particulier que celles d'entreprises ou d'établissements publics. » Art L.2233-2 : « Dans les entreprises ou établissements mentionnés à l'article L.2233-1, des conventions ou accords d'entreprises peuvent compléter les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par le statut. » Art L.2233-3 : « Les dispositions d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension ou d'élargissement sont applicables aux entreprises et établissements mentionnés à l'article L.2233-1 qui, en raison de l'activité exercée, se trouvent dans le champ d'application mentionné par l'arrêté, en ce qui concerne les catégories de personnel ne relevant pas d'un statut particulier. »
18. Comment déterminer la représentativité syndicale dans les conventions collectives naissantes en cours de cycle ?	GS : 20/03/2014 HCDS : 27/03/2014	Lorsque les partenaires sociaux considèrent qu'il y a lieu de déterminer la représentativité et les poids pour une convention collective naissante qui n'a pas connu de cycle complet, ils saisissent la DGT. S'il y a lieu, la DGT diligente une enquête de représentativité sur le fondement de l'article L. 2121-2 du code du travail. Elle peut également le faire de sa propre initiative. L'établissement de la liste des organisations représentatives donne lieu à une décision administrative. Les poids pour la négociation pourront être transmis aux partenaires sociaux en se fondant, autant que possible, sur les résultats de MARS. Si une mesure pertinente n'est pas réalisable sur le champ de la branche, les poids pris en compte à l'extension seraient ceux de l'arrêté national et interprofessionnel. Le HCDS est étroitement associé à l'ensemble du processus.	Article L. 2231-1 : « La convention ou l'accord est conclu entre (...) une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord (...) » Article L. 2232-6 : « La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.» Article L.2122-5 : « Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui : 1° satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ; 2° disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ; 3° ont recueilli au moins 8% des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quelque soit le nombre de votants et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans ». Article L. 2121-2 : « S'il y a lieu de déterminer la représentativité d'un syndicat ou d'une organisation professionnelle autre que ceux affiliés à l'une des organisations représentatives au niveau national, l'autorité administrative diligente une enquête ». Article L2121-1 : « La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants : 1° Le respect des valeurs républicaines ; 2° L'indépendance ; 3° La transparence financière ; 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le
19. Quelle est la forme de la décision de reconnaissance administrative de représentativité pour les conventions collectives naissantes en cours de cycle ?	GS : 09/09/2014 09/11/2017 HCDS : 26/09/2014	Pour les branches créées à partir de branches préexistantes avant la fin du cycle précédent de la mesure de l'audience syndicale, le principe est de reconnaître la représentativité syndicale par <u>arrêté du ministre chargé du travail</u>. Pour les branches créées sans antécédent conventionnel de	

	22/11/2017	niveau équivalent avant la fin du cycle précédent de la mesure de l'audience syndicale, une enquête de représentativité est diligentée par le ministre chargé du travail sur la base de l'article L. 2121-2 du code du travail. En raison du fondement juridique spécifique, la représentativité est déterminée par <u>décision du ministre chargé du travail</u>. A défaut de pouvoir déterminer une mesure de l'audience pertinente de cette manière, c'est l'arrêté de représentativité au niveau national et interprofessionnel qui s'applique. Par parallélisme avec la détermination de la représentativité patronale, si la branche a fait l'objet d'une candidature d'une (ou plusieurs) organisation(s) professionnelle(s) d'employeurs déposée dans les délais légaux se concrétisant par la prise d'un arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, la représentativité syndicale est déterminée par un arrêté. Pour les branches créées après la fin du cycle précédent de la mesure de l'audience syndicale, la représentativité syndicale est appréciée dans le cadre d'une enquête de représentativité diligentée en application de l'article L. 2121-2 du code du travail. En raison du fondement juridique spécifique, la représentativité est déterminée par décision du ministre chargé du travail. Si les conditions d'appréciation du critère de l'audience ne sont pas satisfaisantes, c'est l'arrêté de représentativité au niveau national et interprofessionnel qui s'applique.	niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ; 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ; 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ; 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations. » Article L2121-2 : « S'il y a lieu de déterminer la représentativité d'un syndicat ou d'une organisation professionnelle autre que ceux affiliés à l'une des organisations représentatives au niveau national, l'autorité administrative diligente une enquête. L'organisation intéressée fournit les éléments d'appréciation dont elle dispose. » Article L2122-5 : « Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui : 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ; 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ; 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans. » Article L2122-11 : « Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-10. Le Haut Conseil du dialogue social comprend des représentants d'organisations représentatives d'employeurs au niveau national et d'organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, des représentants du ministre chargé du travail et des personnalités qualifiées. Un décret en Conseil d'Etat détermine ses modalités d'organisation et de fonctionnement. » Article R*2122-3 : « A l'issue du cycle électoral de quatre ans prévu aux articles L. 2122-5 et L. 2122-9, le ministre chargé du travail présente au Haut Conseil du dialogue social les résultats enregistrés et le consulte sur la liste des organisations syndicales représentatives par branche et au niveau national et interprofessionnel. Cette consultation intervient au plus tard dans les huit mois suivant la fin de ce cycle. »
20. Articulation entre la représentativité syndicale et patronale dans le cadre de la publication des arrêtés de branches	GS : 17/10/2017 HCDS : 25/10/ 2017	Dans la perspective d'une probable restructuration, la représentativité patronale est déterminée dans les branches dans lesquelles il y a eu un acte de candidature, mêmes dans celles ne faisant pas l'objet d'un arrêté de la représentativité syndicale, et vice-versa. De la même façon, la représentativité syndicale peut être déterminée dans les branches n'ayant pas fait l'objet de candidature à la représentativité patronale.	Article L.2261-34 : « Jusqu'à la mesure de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs qui suit la fusion de champs conventionnels prononcée en application du I de l'article L. 2261-32 ou de la conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions préexistantes, sont admises à négocier les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion ou au regroupement. La même règle s'applique aux organisations syndicales de salariés. Les taux mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 2261-19 et à l'article L. 2232-6 sont appréciés au niveau de la branche issue de la fusion ou du regroupement. »

Elections TPE 2016
Résultats agrégés par organisations candidates

Date du dépouillement TPE : Vendredi 3 février 2017

Résultats	Total	Collège Cadres	Collège Non Cadres
Nombre d'inscrits	4 502 621	502 942	3 999 679
Nombre de votants	330 928	38 872	292 056
Taux de participation	7,35%	7,73%	7,30%
Blancs et nuls	7 306	967	6 339
Suffrages exprimés	323 622	37 905	285 717

Décompte des suffrages exprimés par candidature et par collège - France entière

	Résultats	Cadres + Non Cadres		Cadres		Non Cadres	
		Suffrages exprimés	%		%		%
Nationales et Interprofessionnelles	CNT-SO	5 848	1,81%	214	0,56%	5 634	1,97%
	FO	42 117	13,01%	2 931	7,73%	39 186	13,71%
	CFTC	24 082	7,44%	3 680	9,71%	20 402	7,14%
	Syndicats Anti-Précarité	6 790	2,10%	236	0,62%	6 554	2,29%
	STC	3 472	1,07%	497	1,31%	2 975	1,04%
	UNSA	40 429	12,49%	3 300	8,71%	37 129	13,00%
	CNT	7 463	2,31%	668	1,76%	6 795	2,38%
	UNION SYNDICALE SOLIDAIRES	11 324	3,50%	1 243	3,28%	10 081	3,53%
	CAT	3 899	1,20%	565	1,49%	3 334	1,17%
	LA CGT	81 286	25,12%	5 470	14,43%	75 816	26,54%
	CFDT	50 122	15,49%	7 324	19,32%	42 798	14,98%
	CFE CGC	10 928	3,38%	10 928	28,83%		0,00%
Régionales et Interprofessionnelles		3 289	1,02%	155	0,41%	3 134	1,10%
Professionnelles		32 573	10,07%	694	1,83%	31 879	11,16%
Total		323 622	100,00%	37 905	100,00%	285 717	100,00%

Résultats niveau national interprofessionnel

Résultats Salariés

OP	Nombre salariés	Audience salariés
MEDEF	8 518 902	70,72 %
CPME	3 010 875	25,00 %
U2P	507 855	4,22 %
La CNDI	7 532	0,06 %
Total	12 045 164	100,00%

Résultats niveau national interprofessionnel

Synthèse

OP	Nombre entreprises	Nombre d'employeurs	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience employeurs	Audience salariés
MEDEF	123 387	111 438	8 518 902	29,41%	36,12%	70,72%
CPME	144 939	101 535	3 010 875	34,54%	32,91%	25,00%
U2P	150 605	94 989	507 855	35,89%	30,79%	4,22%
La CNDI	647	520	7 532	0,15%	0,17%	0,06%
Total	419 578	308 482	12 045 164	100,00%	100,00%	100,00%

Résultats niveau national interprofessionnel

NI	Mesure 50/50		
OP	Employeurs	Nombre salariés	Audience
MEDEF	111 438	8 518 902	53,48%
CPME	101 535	3 010 875	28,99%
U2P	94 989	507 855	17,53%
Total	307 962	12 037 632	100,00%

NI	Mesure 70/30		
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience
MEDEF	123 387	8 518 902	58,37%
CPME	144 939	3 010 875	27,89%
U2P	150 605	507 855	13,74%
Total	418 931	12 037 632	100,00%

Résultats définitifs de la représentativité patronale par branche professionnelle						
Autres						
5619 Pêche professionnelle maritime						
Signé le	21/12/2017	Publié le	28/12/2017	NOR	MTRT1714600A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
CFDT-Semop	43	109	50,52 %	7,44 %	7,44 %	
UAPE	48	1356	43,48 %	92,56 %	92,56 %	
Total	91	1465				
5017 Diocèses de l'Église catholique						
Signé le	08/11/2017	Publié le	16/12/2017	NOR	MTRT1714502A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
UAPE	103	10383	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	103	10383				
1468 Convention collective de branche du Crédit mutuel						
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714416A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
CNCM	20	31129	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	20	31129				
1539 Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures						
Signé le	03/10/2017	Publié le	19/10/2017	NOR	MTRT1714418A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
Fédération EBEM	1719	25183	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	1719	25183				
1659 Convention collective nationale du rouissage-teillage de lin du 28 janvier 1992						
Signé le	26/07/2017	Publié le	06/09/2017	NOR	MTRT1714045A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
USRTL	16	401	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	16	401				
2702 Convention collective de travail du personnel des banques de la Martinique						
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714420A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
AFB	1	383	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	1	383				

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

3210	Convention collective de la Banque Populaire					
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714421A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
BPCE	18	32278	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	18	32278				
3217	Transport ferroviaire					
Signé le	08/11/2017	Publié le	16/12/2017	NOR	MTRT1714510A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
UTP	10	155797	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	10	155797				
3220	Offices publics de l'habitat personnel					
Signé le	23/11/2017	Publié le				
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FNOPH	264	43122	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	264	43122				
5005	Statut des Caisses d'épargne					
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714422A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
BPCE	28	40144	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	28	40144				
7010	Personnels des élevages aquacoles					
Signé le	26/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1721865A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FNSEA	163	1053	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	163	1053				
7012	Personnel des centres équestres					
Signé le	27/12/2017	Publié le	23/12/2017	NOR	MTRT1714603A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
GHN	2221	5537	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	2221	5537				
7013	Etablissements d'entraînement de chevaux de courses au trot					
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1714047A	

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SEDJ	254	1014	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	254	1014			
7014	Etablissements d'entraînement de chevaux de courses au galop				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1714048A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
AEDG	131	1383	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	131	1383			
7017	Personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1714043A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
AFdPZ	45	1233	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	45	1233			
7018	Personnel des entreprises du paysage				
Signé le	21/12/2017	Publié le	28/12/2017	NOR	MTRT1714601A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CNATP	221	904	8,94 %	3,50 %	3,50 %
UNEP	2250	24361	31,06 %	36,50 %	36,50 %
Total	2471	25865			
7019	Conchyliculture				
Signé le	03/10/2017	Publié le	19/10/2017	NOR	MTRT1714423A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
S.N.E.C.	213	3028	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	213	3028			
7501	Crédit agricole				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1714050A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FNCA	40	71066	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	40	71066			
SA5	Exploitations forestières et scieries				
Signé le	26/07/2017	Publié le	06/09/2017	NOR	MTRT1714051A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FMB	308	6454	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	308	6454			
SA6	Entreprises de travaux forestiers				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1714054A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
EDT	222	1153	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	222	1153			
A1	Métallurgie				
Signé le	21/12/2017	Publié le	28/12/2017	NOR	MTRT1714573A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UIMM	12082	1372250	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	12082	1372250			
B1	Bâtiment				
P1	Bâtiment plus de 10 salariés				
Signé le	12/07/2017	Publié le	26/07/2017	NOR	MTRT1706631A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CAPEB	3157	55382	19,33 %	9,38 %	9,43 %
FFB	13021	528151	79,75 %	89,47 %	90,51 %
FEDERATION SCOP BTP	150	6765	0,92 %	1,15 %	0,00 %
Total	16328	590298			
P2	Bâtiment jusqu'à 10 salariés				
Signé le	21/12/2017	Publié le	28/12/2017	NOR	MTRT1714580A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CAPEB	53737	116406	63,80 %	49,02 %	49,28 %
FFB	30270	119827	35,94 %	50,46 %	50,72 %
FEDERATION SCOP BTP	216	1217	0,26 %	0,51 %	0,00 %
Total	84223	237450			

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

P4	Bâtiment TP Martinique				
Signé le	08/11/2017	Publié le	20/12/2017	NOR	MTRT1714424A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CAPEB	13	7	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	13	7			
P5	Bâtiment TP Guyane				
Signé le	08/11/2017	Publié le	19/12/2017	NOR	MTRT1714473A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FRBTGP	25	474	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	25	474			
P6	Bâtiment TP La Réunion				
Signé le	08/11/2017	Publié le	19/12/2017	NOR	MTRT1714480A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CAPEB	90	542	37,50 %	8,76 %	8,76 %
FRBTGP	150	5645	62,50 %	91,24 %	91,24 %
Total	240	6187			
B2	Travaux publics				
P7	Travaux publics				
Signé le	21/12/2017	Publié le	28/12/2017	NOR	MTRT1714581A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CNATP	1075	3327	13,15 %	1,21 %	1,23 %
FNTP	7042	255139	86,16 %	97,62 %	98,71 %
FEDERATION SCOP BTP	56	2305	0,69 %	1,11 %	0,00 %
Total	8173	261371			
C1	Chimie				
0044	Chimie industrie				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1706803A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FEBCA	216	46054	15,20 %	23,40 %	23,40 %
FIPEC	324	32451	22,80 %	16,49 %	16,49 %

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

UIC	881	118328	62,00 %	60,12 %	60,12 %
Total	1421	196833			
C2	Pharmacie				
0176	Pharmaceutique industrie				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1706810A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
LEEM	264	91237	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	264	91237			
1555	Pharmaceutique produit fabrication commerce				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1706812A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FACOPHAR Santé	17	1527	20,00 %	9,77 %	9,77 %
SIDIY	30	6689	35,29 %	42,82 %	42,82 %
SIMY	38	7407	44,71 %	47,41 %	47,41 %
Total	85	15623			
1621	Pharmaceutique répartition				
Signé le	20/07/2017	Publié le	06/09/2017	NOR	MTRT1706813A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
C.S.R.P.	17	12688	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	17	12688			
1996	Pharmacie d'officine				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1706814A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
USPO	2514	14449	25,01 %	24,21 %	25,84 %
UNPF	442	3770	4,40 %	6,32 %	0,00 %
FSPE	7095	41473	70,53 %	69,48 %	74,16 %
Total	10051	53692			
D1	Plastiques et caoutchouc				
0045	Caoutchouc industrie				
Signé le	03/10/2017	Publié le	10/11/2017	NOR	MTRT1714056A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SNCP	60	32593	48,78 %	90,76 %	90,76 %
UCAPLAST	63	3320	51,22 %	9,24 %	9,24 %
Total	123	35913			
0292	Plasturgie				
Signé le	29/11/2017	Publié le	21/12/2017	NOR	MTRT1714522A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
EPC	834	56367	82,90 %	87,51 %	87,51 %
Plastalliance	172	8045	17,10 %	12,49 %	12,49 %
Total	1006	64412			
D2	Combustibles				
1388	Pétrole industrie				
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714059A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UFIP	71	25983	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	71	25983			
1408	Combustibles liquides Gaz commerce				
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714060A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
EF3C	511	3444	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	511	3444			
E1	Verre				
0669	Verre fabrication mécanique				
Signé le	08/11/2017	Publié le	16/12/2017	NOR	MTRT1714481A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FCSIY	22	18554	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	22	18554			
1499	Miroiterie verre				
Signé le	08/11/2017	Publié le	16/12/2017	NOR	MTRT1714482A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FFPY	170	4686	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	170	4686			
1821	Professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail				
Signé le	08/11/2017	Publié le	16/12/2017	NOR	MTRT1714483A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FCYMM	9	3581	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	9	3581			
E2	Matériaux de construction				
1170	Tuiles et Briques industrie				
Signé le	12/07/2017	Publié le	26/07/2017	NOR	MTRT1706780A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FFTB	24	4770	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	24	4770			
1558	Céramiques Industries				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712500A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CICE	36	3713	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	36	3713			
1800	Céramique d'art				
Signé le	12/07/2017	Publié le	26/07/2017	NOR	MTRT1706781A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
A.A.F	203	371	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	203	371			
3151	Industries fabrication de la chaux				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712501A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UP*CHAUX	16	453	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	16	453			
P10	Matériaux construction négoce				
Signé le	26/07/2017	Publié le	11/08/2017	NOR	MTRT1712385A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
ENRM	1049	58622	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	1049	58622			
P8	Carrières matériaux industrie				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712502A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
F.L.B	158	11454	18,06 %	26,32 %	26,32 %
UNICEM	717	32063	81,94 %	73,68 %	73,68 %
Total	875	43517			
P9	Ciments industrie				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712503A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SEIC	5	4672	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	5	4672			
F1	Bois				
0083	Menuiseries Charpentes				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712504A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FIBC	21	1828	45,65 %	23,81 %	23,81 %
UFME	25	5851	54,35 %	76,19 %	76,19 %
Total	46	7679			
0158	Bois scieries travaux Mécaniques				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712505A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
F.F.Brosserie	35	1604	7,80 %	11,91 %	12,43 %
FMB	235	5469	52,34 %	40,62 %	42,38 %
FTF	40	1328	8,91 %	9,86 %	10,29 %
SEILA	91	2723	20,27 %	20,22 %	21,10 %
SIEL GROW	45	1782	10,02 %	13,24 %	13,81 %

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

Union sport et cycle	3	558	0,67 %	4,14 %	0,00 %
Total	449	13464			
0172	Bois pin maritime Gascoque				
Signé le	23/11/2017	Publié le	21/12/2017	NOR	MTRT1714511A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FIBA	15	356	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	15	356			
1607	Jeux Jouets industrie				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712506A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FJP	38	1932	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	38	1932			
1947	Négoce de bois d'oeuvre et dérivés				
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714063A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FNB	44	938	24,72 %	14,00 %	14,00 %
FNBM	134	5764	75,28 %	86,00 %	86,00 %
Total	178	6702			
2089	Panneaux Base Bois				
Signé le	03/10/2017	Publié le	13/10/2017	NOR	MTRT1714039A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UIPC	10	887	47,62 %	23,87 %	23,87 %
UIPP	11	2829	52,38 %	76,13 %	76,13 %
Total	21	3716			
F2	Ameublement et jouet				
1411	Ameublement fabrication				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712507A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UNAMA	139	203	38,94 %	1,40 %	1,40 %
UNIFA	218	14287	61,06 %	98,60 %	98,60 %

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

Total	357	14490			
1880	Ameublement Négoce				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712508A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
ENAE	1875	43277	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	1875	43277			
F3	Papiers, cartons et dérivés				
0489	Cartonnage industrie				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712503A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
F.F.C.P.	153	10763	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	153	10763			
0715	Écrire Instruments				
Signé le	20/07/2017	Publié le	06/03/2017	NOR	MTRT1717073A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SGIEIC	10	1647	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	10	1647			
P11	Papiers cartons production				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712523A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UNIDIS	72	13260	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	72	13260			
P12	Papiers cartons transformation				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712531A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UNIDIS	104	14343	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	104	14343			
P13	Papiers cartons commerce				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712532A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

CGI	8	2008	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	8	2008			
G1	Textile et habillement				
0018	Textile industrie				
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714104A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UIT	314	22954	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	314	22954			
0247	Habillement industrie				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712533A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UFIMH	115	4180	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	115	4180			
0303	Couture région parisienne				
Signé le	12/07/2017	Publié le	26/07/2017	NOR	MTRT1706782A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CSHC	27	5498	11,07 %	99,46 %	99,46 %
UNACAC	217	30	88,93 %	0,54 %	0,54 %
Total	244	5528			
0500	Habillement chaussure jouet commerce gros				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712534A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FCJT	44	2246	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	44	2246			
0675	Habillement commerce Succursales				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712535A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
EEH	72	31273	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	72	31273			
1483	Habillement commerce détail				
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714103A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FNH	727	2145	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	727	2145			
1557	Sports équipements Loisirs commerce				
Signé le	12/07/2017	Publié le	25/07/2017	NOR	MTRT1706783A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
DICA	257	2559	19,69 %	5,95 %	5,95 %
Union sport et cycle	1048	40414	80,31 %	94,05 %	94,05 %
Total	1305	42973			
1618	Camping				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712536A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
Union sport et cycle	2	414	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	2	414			
1761	Tissus tapis liage de maison commerce de Gros				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712538A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CGI	11	282	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	11	282			
1942	Textiles artificiels industrie				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712539A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SFTAS	11	2265	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	11	2265			
2002	Blanchisserie interrégionale				
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714111A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FFPB	335	1880	78,09 %	7,92 %	7,92 %
GEIST	94	21854	21,91 %	92,08 %	92,08 %
Total	429	23734			

Cliquez ici pour retourner au pied de page

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

G2	Cuir et chaussures					
0207	Cuir et Peaux industrie					
Signé le	12/07/2017	Publié le	25/07/2017	NOR	MTRT1706784A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FFIM	57	1772	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	57	1772				
0468	Chaussure commerce Succursales					
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714112A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FEC	48	17764	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	48	17764				
0673	Fourrure industrie					
Signé le	03/10/2017	Publié le	16/12/2017	NOR	MTRT1714115A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FFME	38	319	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	38	319				
0733	Chaussure commerce détaillants					
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712590A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FDCE	763	3735	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	763	3735				
1561	Cordonnerie multiservice					
Signé le	12/07/2017	Publié le	25/07/2017	NOR	MTRT1706793A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FFCM	163	121	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	163	121				
1580	Chaussure industrie					
Signé le	12/07/2017	Publié le	25/07/2017	NOR	MTRT1706794A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FEC	113	5438	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	113	5438				
2528	Maroquinerie articles de voyage cuir sellerie					

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

Signé le	12/07/2017	Publié le	25/07/2017	NOR	MTRT1706796A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FFM	41	11878	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	41	11878				
H1						
0184 Imprimerie et branches associées						
Imprimeries de travail						
Signé le	03/10/2017	Publié le	11/11/2017	NOR	MTRT1714116A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
Les Scop de la Com	31	490	3,99 %	2,31 %	0,00 %	
GMI	206	3288	26,51 %	15,53 %	15,89 %	
UNIC	540	17399	69,50 %	82,16 %	84,11 %	
Total	777	21177				
0614 Sériographie industrie						
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714121A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FESPA FRANCE	33	707	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	33	707				
0706 Reprographie						
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714122A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
SIN	80	1185	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	80	1185				
H2						
1480 Presse						
Journalistes						
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1712988A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FEAP	105	4356	11,30 %	14,15 %	14,55 %	
FNPS	177	3015	19,05 %	9,79 %	10,07 %	
SPHB	117	977	12,59 %	3,17 %	3,26 %	
SPRB	33	6497	3,55 %	21,10 %	21,70 %	

Cliquez ici pour télécharger les données

Résultats définitifs de la représentativité patronale par branche professionnelle						
FNAPPI	21	68	2,26 %	0,22 %	0,00 %	
SNRL	203	626	21,85 %	2,03 %	2,09 %	
SPGD	20	780	2,15 %	2,53 %	0,00 %	
SEPM	109	6997	11,73 %	22,72 %	23,37 %	
SPQH	14	6831	1,51 %	22,38 %	23,01 %	
Spil	130	587	13,99 %	1,91 %	1,96 %	
Total	329	30734				
P14 Presse agences						
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713016A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FFAP	105	385	83,33 %	86,13 %	86,13 %	
FNAPPI	21	62	16,67 %	13,87 %	13,87 %	
Total	126	447				
P15 Presse hebdo régionale						
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713017A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
SPHB	117	1270	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	117	1270				
P16 Presse information spécialisée						
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713018A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FNPS	169	3555	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	169	3555				
P17 Presse quotidienne départementale						
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713019A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
SPQD	20	755	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	20	755				
P18 Presse quotidienne régionale						
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713020A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	

Résultats définitifs de la représentativité patronale par branche professionnelle						
SPQB	33	7395	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	33	7395				
P19 Presse quotidienne région parisienne						
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713192A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
SPQH	14	2628	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	14	2628				
P20 Presse magazine éditeurs						
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713195A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
SEPM	109	4190	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	109	4190				
H3 Édition et librairie						
Édition						
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713200A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
SNE	330	17558	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	330	17558				
Édition phonographique						
Signé le	29/11/2017	Publié le	21/12/2017	NOR	MTRT1714526A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
SMA	14	48	46,67 %	1,66 %	1,66 %	
SNEP	16	2849	53,33 %	98,34 %	98,34 %	
Total	30	2897				
Librairie						
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713208A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
SLE	569	3785	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	569	3785				
Édition de musique						
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713210A	

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CSDEM	63	164	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	63	164			
H4	Audiovisuel				
1734	Télévision Émissions Artistes Interprètes				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713252A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SPECT	62	75	20,74 %	22,94 %	22,94 %
SPI	109	1	36,45 %	0,31 %	0,31 %
USPA	128	251	42,81 %	76,76 %	76,76 %
Total	299	327			
1922	Radiodiffusion				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713253A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CNRA	144	466	18,32 %	17,16 %	17,16 %
S.N.B.C.	250	635	31,81 %	23,39 %	23,39 %
SIRTI	139	892	17,68 %	32,85 %	32,85 %
SNBL	253	722	32,19 %	26,59 %	26,59 %
Total	786	2715			
2411	Chaînes thématiques				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713255A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
ACCeS	36	2808	58,06 %	31,62 %	31,62 %
TLSP	26	257	41,94 %	8,38 %	8,38 %
Total	62	3065			
2412	Production de films d'animation				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713258A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SPFA	58	1941	100,00 %	100,00 %	100,00 %

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

Total	58	1941			
2642	Production audiovisuelle				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1721862A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SATEY	52	615	14,81 %	4,33 %	4,33 %
SPECT	62	4494	17,66 %	31,67 %	31,67 %
SPI	109	2485	31,05 %	17,51 %	17,51 %
USPA	128	6597	36,47 %	46,49 %	46,49 %
Total	351	14191			
2717	Entreprises techniques au service création événement				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713260A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FICAM	79	7159	30,74 %	47,65 %	47,65 %
SYNPASE	178	7864	63,26 %	52,35 %	52,35 %
Total	257	15023			
3097	Production cinématographique				
Signé le	23/04/2018	Publié le	05/06/2018	NOR	MTRT1811854A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
API	15	1044	3,94 %	14,27 %	14,27 %
SPI	185	2469	48,56 %	33,76 %	33,76 %
UPC	181	3801	47,51 %	51,97 %	51,97 %
Total	381	7314			
3168	Photographie Professions				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713387A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FNP-GEPR	362	1142	46,65 %	77,69 %	77,69 %
GNPP	414	328	53,35 %	22,31 %	22,31 %
Total	776	1470			
P22	Cinéma Distribution				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713388A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FNDE	54	1413	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	54	1413			
P23	Cinéma Exploitation				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT17113391A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FNCF	1313	3036	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	1313	3036			
H5	Spectacles vivants				
1285	Artistiques culturelles entreprises				
Signé le	08/11/2017	Publié le	16/12/2017	NOR	MTRT1714484A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FSICPA	344	2517	27,76 %	3,07 %	3,07 %
Les Forces Musicales	36	4319	2,31 %	15,56 %	15,56 %
PROFEDIM	137	2576	11,06 %	3,28 %	3,28 %
SMA	142	2904	11,46 %	10,46 %	10,46 %
SNSP	213	2951	17,19 %	10,63 %	10,63 %
SYNDEAC	367	12488	23,62 %	44,39 %	44,39 %
Total	1233	27755			
1790	Espaces de loisirs et d'attractions				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT17113403A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SNOLL	383	3243	46,32 %	12,57 %	12,57 %
SNELAC	270	22264	32,57 %	86,31 %	86,31 %
SNPEA	170	287	20,51 %	1,11 %	1,11 %
Total	823	25734			
3090	Spectacle vivant entreprises du secteur privé				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT17113403A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FSICPA	81	571	11,86 %	3,21 %	3,21 %

© Ministère du Travail - Direction Générale du Travail

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

PRODISS	276	3616	40,41 %	54,00 %	54,00 %
SCENES	100	3136	14,64 %	17,61 %	17,61 %
SMA	62	1166	9,08 %	6,55 %	6,55 %
SNES	164	3319	24,01 %	18,64 %	18,64 %
Total	683	17808			
H6	Télécommunications				
2148	Télécommunications				
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714140A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UNETEL-RST	48	72197	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	48	72197			
H7	Publicité et connexes				
0086	Publicité				
Signé le	03/10/2017	Publié le	20/10/2017	NOR	MTRT1714145A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
AACC	113	3630	64,20 %	43,35 %	43,35 %
UDECAM	23	1567	13,07 %	7,01 %	7,01 %
UMSP	40	11038	22,73 %	43,64 %	43,64 %
Total	176	22355			
1611	Communication écrite directe				
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714149A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SNCD	45	2134	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	45	2134			
2372	Distribution directe entreprises				
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714163A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SDD	4	33373	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	4	33373			
2683	Portage de presse				
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714165A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
GREPP	15	6372	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	15	6372			
I1	Produits du sol				
1077	Sol produits Engrais commerce industrie				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712532A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FEDEPOM	36	1326	10,23 %	14,65 %	14,65 %
FNA	314	7728	89,71 %	85,35 %	85,35 %
Total	350	9054			
I2	Viandes, charcuterie, volailles et poissons				
0953	Charcuterie commerce				
Signé le	12/07/2017	Publié le	25/07/2017	NOR	MTRT1706737A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
C.N.C.T	1117	6264	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	1117	6264			
0992	Boucherie commerce				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712534A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CFBCT	4567	15312	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	4567	15312			
1504	Poissonnerie commerce				
Signé le	03/10/2017	Publié le	20/10/2017	NOR	MTRT1714166A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CNPEF	170	1792	44,04 %	63,81 %	63,81 %
UNPF	216	775	55,96 %	30,19 %	30,19 %
Total	386	2567			
1534	Viandes industrie commerce Gros				
Signé le	20/07/2017	Publié le	06/03/2017	NOR	MTRT1712535A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
Culture Viande	72	21394	24,24 %	57,80 %	57,80 %
FNICGV	225	15619	75,76 %	42,20 %	42,20 %
Total	297	37013			
1586	Charcutières industries				
Signé le	20/07/2017	Publié le	06/03/2017	NOR	MTRT1712538A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FICT	193	22773	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	193	22773			
1589	Mareyeurs expéditeurs				
Signé le	29/11/2017	Publié le	21/12/2017	NOR	MTRT1714527A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SNSSP	9	717	5,66 %	19,03 %	19,03 %
UMF	150	3050	94,34 %	80,97 %	80,97 %
Total	159	3767			
1938	Volaille industries transformation				
Signé le	20/07/2017	Publié le	06/03/2017	NOR	MTRT1712602A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CNADEV	57	2830	55,34 %	12,19 %	12,19 %
FIA	46	20387	44,66 %	87,81 %	87,81 %
Total	103	23217			
2075	Oeufs conditionnement commercial transformation				
Signé le	29/11/2017	Publié le	21/12/2017	NOR	MTRT1714528A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SNIPQ	43	2306	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	43	2306			
2494	Coopération maritime (salariés non navigants)				
Signé le	20/07/2017	Publié le	06/03/2017	NOR	MTRT1712604A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

FNSCCM	163	1363	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	163	1363			
13	Boulangerie, pâtisserie, confiserie				
0843	Boulangerie Artisanat				
Signé le	20/07/2017	Publié le	13/03/2017	NOR	MTRT1712605A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CNBF	5718	31026	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	5718	31026			
1267	Pâtisserie				
Signé le	20/07/2017	Publié le	13/12/2017	NOR	MTRT1712663A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CNAP	588	4813	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	588	4813			
1286	Confiserie Chocolaterie Biscuiterie détail				
Signé le	12/07/2017	Publié le	25/07/2017	NOR	MTRT1706736A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CCCF	113	2632	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	113	2632			
1624	Confiserie commerce Gros				
Signé le	20/07/2017	Publié le	11/08/2017	NOR	MTRT1712671A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CGI	34	2555	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	34	2555			
1747	Boulangerie pâtisserie Industrielle				
Signé le	20/07/2017	Publié le	11/08/2017	NOR	MTRT1712685A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FEB	114	20393	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	114	20393			
3109	Industries alimentaires diverses 5 branches				
Signé le	20/07/2017	Publié le	11/08/2017	NOR	MTRT1712688A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

CFC	217	1346	41,41 %	1,45 %	1,47 %
FEDALIM	58	3845	11,07 %	4,13 %	4,21 %
L'ALLIANCE 7	241	86163	45,99 %	32,60 %	34,32 %
CSFL	8	1700	1,53 %	1,83 %	0,00 %
Total	524	93060			
14	Boissons				
0493	Vin Cidre Jus Fruits Industrie commerce				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713411A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CNYS	508	25040	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	508	25040			
1513	Eaux boissons sans alcool production				
Signé le	20/07/2017	Publié le	11/08/2017	NOR	MTRT1712707A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
ABF	118	4365	81,94 %	22,42 %	22,42 %
CSEM	6	5826	4,17 %	23,92 %	23,92 %
S.F.S.	14	773	3,72 %	3,97 %	3,97 %
SNBB	6	8503	4,17 %	43,70 %	43,70 %
Total	144	19473			
1536	Distributeurs conseils hors domicile				
Signé le	20/07/2017	Publié le	11/08/2017	NOR	MTRT1712711A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FNB	355	9253	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	355	9253			
15	Autre agro-alimentaire				
0112	Laitière industrie				
Signé le	20/07/2017	Publié le	11/08/2017	NOR	MTRT1712724A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FNIL	282	34053	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	282	34053			
0200	Frigorifiques Exploitations				

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

Signé le	20/07/2017	Publié le	11/08/2017	NOR	MTRT1712725A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
USNEF	66	10476	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	66	10476			
0440	Sucrierie Réunion				
Signé le	29/11/2017	Publié le	21/12/2017	NOR	MTRT1714530A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SSB	2	658	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	2	658			
1396	Produits alimentaires élaborés industrie				
Signé le	20/07/2017	Publié le	11/08/2017	NOR	MTRT1712726A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
ADEPALE	186	30928	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	186	30928			
1405	Fruits légumes expédition exportation				
Signé le	20/07/2017	Publié le	11/08/2017	NOR	MTRT1712728A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
ANEEFEL	87	3851	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	87	3851			
1505	Fruits légumes épicerie produits laitiers commerce				
Signé le	21/12/2017	Publié le	28/12/2017	NOR	MTRT1714582A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
AFFLEC	2663	5572	33,85 %	17,09 %	17,09 %
FECF	2928	15725	37,22 %	48,23 %	48,23 %
FNSCMF	924	796	11,75 %	2,44 %	2,44 %
Savens commerce	1351	10514	17,18 %	32,24 %	32,24 %
Total	7866	32607			
1700	Sucrierie distillerie Guadeloupe				
Signé le	11/06/2018	Publié le	15/06/2018	NOR	MTRT1815363A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
Assocanne	2	380	20,00 %	80,51 %	80,51 %

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

SBIG	8	92	80,00 %	19,49 %	19,49 %
Total	10	472			
1760	Jardineries Graineteries				
Signé le	20/07/2017	Publié le	11/08/2017	NOR	MTRT1712737A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FNMI	363	12944	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	363	12944			
1930	Meunerie				
Signé le	20/07/2017	Publié le	11/08/2017	NOR	MTRT1712745A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
ANME	231	6213	73,80 %	58,77 %	59,69 %
SNIA	79	4195	25,24 %	39,68 %	40,31 %
CFSI	3	163	0,36 %	1,54 %	0,00 %
Total	313	10571			
1978	Fleuristes & Animaux Familiers				
Signé le	20/07/2017	Publié le	06/09/2017	NOR	MTRT1712790A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FFAE	3803	6083	82,75 %	75,70 %	75,70 %
PRODAF	94	1392	2,05 %	17,32 %	17,32 %
SNPCC	639	561	15,21 %	6,38 %	6,38 %
Total	4536	8036			
1987	Industrie des Pâtes alimentaires				
Signé le	20/07/2017	Publié le	11/08/2017	NOR	MTRT1712792A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SIPEAF	7	1153	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	7	1153			
2728	Sucrieries distilleries				
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714167A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SNFS	4	3383	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	4	3383			

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

3205	Coopératives de Consommation				
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714168A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FNCC	11	6088	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	11	6088			
J1	Commerce de gros				
0573	Commerces de gros				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713412A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CGI	1673	101956	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	1673	101956			
J2	Import-export				
P24	Importation Exportation machines à coudre				
Signé le	03/10/2017	Publié le	13/10/2017	NOR	MTRT1714170A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CGI	110	1887	48,83 %	18,63 %	18,63 %
FICIME	46	6534	20,44 %	64,71 %	64,71 %
OSCJ	25	280	11,11 %	2,77 %	2,77 %
SNCJ	24	639	10,67 %	6,32 %	6,32 %
UFCC	20	638	8,83 %	6,31 %	6,31 %
Total	225	10038			
K0	Commerce principalement alimentaire				
2216	Alimentation commerce à prédominance alimentaire				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712830A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FCD	2460	410154	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	2460	410154			
1314	Gérants maisons d'alimentation à succursales				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712833A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

FCD	5	4138	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	5	4138			
L1	Commerce de détail non alimentaire spécialisé				
1431	Optique lunetterie commerce				
Signé le	14/06/2018	Publié le	13/06/2018	NOR	MTRT1816566A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
E.N.O.F	858	2723	27,94 %	16,64 %	16,64 %
ROF	2213	13638	72,06 %	83,36 %	83,36 %
Total	3071	16361			
1606	Bricolage commerce				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712836A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FMB	1037	56614	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	1037	56614			
1686	Audiovisuel électronique équipement ménager commerce				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712841A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FEDELEC	1919	5233	72,25 %	12,09 %	12,09 %
FENACEREM	737	38046	27,75 %	87,91 %	87,91 %
Total	2656	43279			
P25	Commerce de quincaillerie				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713430A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FFQ	255	11081	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	255	11081			
L2	Commerce de détail principalement non alimentaire non spécialisé				
1225	Commerces La Réunion				
Signé le	21/12/2017	Publié le	28/12/2017	NOR	MTRT1714586A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

SICB		7	471	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total		7	471			
1517	Commerces de détail non alimentaire					
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR		MTRT1712842A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés		Poids extension
	1653	14356	100,00 %	100,00 %		100,00 %
CDNA	Total	1653	14356			
2156	Grands Magasins et Magasins Populaires					
Signé le	08/11/2017	Publié le	16/12/2017	NOR		MTRT1714431A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés		Poids extension
	10	40314	100,00 %	100,00 %		100,00 %
UCY	Total	10	40314			
2198	Vente à distance Entreprises					
Signé le	08/11/2017	Publié le	16/12/2017	NOR		MTRT1714432A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés		Poids extension
UPECAD	Total	35	18506	100,00 %	100,00 %	100,00 %
M1	Services de l'automobile					
1090	Automobile Services					
Signé le	27/12/2017	Publié le	29/12/2017	NOR		MTRT1714602A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés		Poids extension
	13689	204016	71,92 %	84,19 %		86,03 %
CNPA		2767	15121	14,54 %	6,24 %	6,38 %
FMAA						
FFC		574	5171	3,02 %	2,13 %	0,00 %
ASAY		2003	18018	10,52 %	7,44 %	7,60 %
Total		19033	242326			
1247	Automobile Moto Réunion					
Signé le	08/11/2017	Publié le	16/12/2017	NOR		MTRT1714434A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés		Poids extension
	46	1883	100,00 %	100,00 %		100,00 %
SICB	Total	46	1883			

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

2360	Automobile Services Guyane					
Signé le	08/11/2017	Publié le	16/12/2017	NOR		MTRT1714435A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés		Poids extension
	7	294	100,00 %	100,00 %		100,00 %
SPAG	Total	7	294			
M2	Commerce et services des tracteurs et matériels roulants divers					
1404	Tracteurs Matériel agricole Bat Réparation com.					
Signé le	14/06/2018	Publié le	12/07/2018	NOR		MTRT1816565A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés		Poids extension
	455	16219	26,39 %	40,95 %		40,95 %
DLB		442	3118	26,22 %	7,87 %	7,87 %
FNAB						
SEDIMA		789	20273	46,80 %	51,18 %	51,18 %
Total		1686	39610			
N1	Hôtellerie, restauration, débits de boissons					
1501	Restauration rapide					
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR		MTRT1714173A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés		Poids extension
	605	4810	20,32 %	4,46 %		4,46 %
A et T		2373	103058	79,68 %	95,54 %	95,54 %
SNARB	Total	2978	107868			
1979	Hôtels Cafés Restaurants					
Signé le	21/12/2017	Publié le	28/12/2017	NOR		MTRT1714531A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés		Poids extension
	930	38386	2,24 %	9,68 %		9,68 %
GNC		9871	119014	23,78 %	30,00 %	30,00 %
GNI						
SNRTC		1019	39700	2,45 %	10,01 %	10,01 %
UMIH		29698	199563	71,53 %	50,31 %	50,31 %
Total		4158	396663			
2060	Café-térias					
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR		MTRT1714227A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SNBPO	7	17662	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	7	17662			
2257	Casinos				
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714228A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
ACIE	42	1259	22,11 %	7,55 %	7,55 %
CASINOS DE FRANC	98	10568	51,58 %	63,36 %	63,36 %
SCMF	50	4853	26,32 %	29,09 %	29,09 %
Total	190	16680			
N2	Tourisme				
0412	Voyages Guides Accompagnateurs				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713457A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
EDY	23	1863	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	23	1863			
1316	Tourisme social et familial				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713458A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CNEA	54	1341	31,40 %	15,75 %	15,75 %
Cap France	73	1265	42,44 %	14,86 %	14,86 %
G.S.O.T.E.	45	5306	26,16 %	69,38 %	69,38 %
Total	172	8512			
1631	Hôtellerie de plein Air				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713460A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FNHPA	2103	3763	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	2103	3763			
1710	Voyages Agences				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713464A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
EDY	1201	17779	95,85 %	72,87 %	72,87 %
SETO	52	6620	4,15 %	27,13 %	27,13 %
Total	1253	24399			
1909	Tourisme organismes à but non lucratif				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713466A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
OTF	2186	9003	95,75 %	80,03 %	80,03 %
BN2D	97	2246	4,25 %	19,97 %	19,97 %
Total	2283	11249			
N3	Restauration de collectivités				
1266	Restaurants de Collectivités				
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714229A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SNERS	48	14603	40,00 %	16,54 %	16,54 %
SNRC	72	73683	60,00 %	83,46 %	83,46 %
Total	120	88286			
O1	Transports routiers et urbains				
0016	Transports routiers				
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714230A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CNM	1537	84315	14,44 %	16,62 %	16,62 %
ENTR	4676	222724	43,94 %	43,90 %	43,90 %
OTRE	2821	53831	26,51 %	10,61 %	10,61 %
TLE	1608	146447	15,11 %	28,87 %	28,87 %
Total	10642	507317			
1424	Transports publics urbains				
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714235A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

UTP	156	43862	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	156	43862			
Autres branches des transports					
0275 Transports aériens personnel au sol					
Signé le	29/11/2017	Publié le	22/12/2017	NOR	MTRT1714541A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
ENAM	176	53142	93,62 %	94,20 %	100,00 %
SCARA	12	3273	6,38 %	5,80 %	0,00 %
Total	188	56415			
0454 Remontées mécaniques					
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714236A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
DSF	182	16174	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	182	16174			
0779 Voies ferrées d'intérêt local					
Signé le	03/10/2017	Publié le	16/12/2017	NOR	MTRT1714238A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UTP	3	272	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	3	272			
1182 Ports de plaisance					
Signé le	08/11/2017	Publié le	16/12/2017	NOR	MTRT1714500A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FEPP	79	454	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	79	454			
1423 Navigation de plaisance					
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714240A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
F.I.N.	476	6726	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	476	6726			
1944 Hélicoptères Personnel Navigant Tech					
Signé le	03/10/2017	Publié le	18/10/2017	NOR	MTRT1714242A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SNEH	15	210	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	15	210			
1974 Navigation Intérieure Passagers					
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714243A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CAE	26	1639	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	26	1639			
2583 Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes					
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714245A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
ASFA	22	14853	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	22	14853			
2972 Navigation personnel sédentaire					
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714255A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
Armateurs de France	38	5267	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	38	5267			
P26 Navigation Intérieure					
Signé le	12/07/2017	Publié le	25/07/2017	NOR	MTRT1706793A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CAE	8	369	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	8	369			
P28 Entreprises de transport et services maritimes					
Signé le	03/10/2017	Publié le	19/10/2017	NOR	MTRT1714256A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
Armateurs de France	37	7303	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	37	7303			
P29 Entreprises de remorquage maritime					
Signé le	03/10/2017	Publié le	19/10/2017	NOR	MTRT1714257A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension

Cliquez ici pour retourner à la page d'accueil

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

APERMA	13	579	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	13	579			
P30	Armateurs de services publics maritimes de passages d'eau				
Signé le	03/10/2017	Publié le	13/10/2017	NOR	MTRT1714258A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
gasps	15	543	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	15	543			
P1	Secteur sanitaire et social soumis à agrément				
0029	Hospitalisation à but non lucratif FEHAP				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713532A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FEHAP	1633	244667	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	1633	244667			
0405	Médico-sociaux établissements UNISSS				
Signé le	12/07/2017	Publié le	25/07/2017	NOR	MTRT1706804A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UNISSS	38	3013	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	38	3013			
0413	Personnes Inadaptées				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713533A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SNALESS	36	8222	1,72 %	2,74 %	0,00 %
HEXEM	2051	231400	38,28 %	37,26 %	100,00 %
Total	2087	239622			
0783	Hébergement Réadaptation Centres				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713534A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
HEXEM	248	11436	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	248	11436			
1001	Personnes Inadaptées médecins Spécialisés				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713537A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
HEXEM	2051	2160	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	2051	2160			
1031	Aide à domicile rurale FNAFR				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713540A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
Familles Rurales	2052	7808	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	2052	7808			
2046	Cancer centres de lutte				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713555A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FNCLCC	18	13256	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	18	13256			
2941	Aide accompagnement soins et services à domicile				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713553A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
USB-Domicile	3513	166048	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	3513	166048			
P2	Secteur sanitaire et social non soumis à agrément				
0635	Dentaires Fournaies commerce				
Signé le	03/10/2017	Publié le	17/10/2017	NOR	MTRT1714263A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
COMIDENT	56	1519	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	56	1519			
0897	Services de santé au travail interentreprises				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713561A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CISME	216	16333	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	216	16333			
0959	Analyses médicales laboratoires				
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713562A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SDB	324	8555	72,30 %	30,58 %	30,58 %
SLBC	39	6119	3,05 %	21,87 %	21,87 %
SNMB	315	13305	24,65 %	47,55 %	47,55 %
Total	1278	27979			
0993 Dentaire Laboratoires Prothèses					
Signé le	12/07/2017	Publié le	25/07/2017	NOR	MTRT1706805A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UNPPD	716	4855	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	716	4855			
1147 Médicaux Cabinets					
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713576A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CSMF	9295	366	48,53 %	26,45 %	26,81 %
MG France	4938	591	26,13 %	42,70 %	43,30 %
SML	3379	408	17,66 %	29,48 %	29,89 %
FMF	1457	19	7,62 %	1,37 %	0,00 %
Total	19129	1384			
1261 Acteurs du lien social et familial					
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713577A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SNAECSSO	1408	37652	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	1408	37652			
1518 Animation					
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713588A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CNEA	3842	46155	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	3842	46155			
1619 Dentaires Cabinets					
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713589A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CNSD	12411	14255	74,87 %	74,19 %	74,19 %
FSDI	2265	2277	13,66 %	11,85 %	11,85 %
Union Dentaire	1901	2681	11,47 %	13,95 %	13,95 %
Total	16577	19213			
1671 Maisons d'étudiants					
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713591A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UNME	50	286	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	50	286			
1875 Vétérinaires cabinets et cliniques					
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713592A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SNVEL	1982	2039	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	1982	2039			
1982 Commerces Médico Techniques					
Signé le	26/07/2017	Publié le	03/08/2017	NOR	MTRT1713636A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FEDEPSAD	149	10120	22,78 %	62,77 %	70,08 %
UNPDM	444	4321	67,89 %	26,80 %	29,92 %
SNADOM	10	457	1,53 %	2,83 %	0,00 %
UPSADI	51	1225	7,80 %	7,60 %	0,00 %
Total	654	16123			
2104 Thermalisme					
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713637A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CNETL	79	3797	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	79	3797			
2190 Missions locales et PAIO					
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713638A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UNML	443	11666	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	443	11666			
2264	Hospitalisation privée				
Signé le	26/07/2017	Publié le	11/08/2017	NOR	MTRT1713700A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FHP	845	159790	43,74 %	63,62 %	63,62 %
SYNERPA	1087	31358	56,26 %	36,38 %	36,38 %
Total	1932	251148			
2336	Foyers et services pour jeunes travailleurs				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713702A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CNEA	202	3638	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	202	3638			
2564	Vétérinaires praticiens salariés				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713755A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SNVEL	888	823	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	888	823			
3016	Ateliers chantiers d'insertion				
Signé le	26/07/2017	Publié le	06/09/2017	NOR	MTRT1713756A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SYNESI	250	3673	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	250	3673			
3105	Régies de quartier				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713757A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SEBQ	123	5466	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	123	5466			
Q1	Banques et établissements financiers, hors statuts				

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

0478	Financières sociétés				
Signé le	03/10/2017	Publié le	17/10/2017	NOR	MTRT1714265A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
ASF	260	20875	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	260	20875			
2120	Banques				
Signé le	12/07/2017	Publié le	25/07/2017	NOR	MTRT1706806A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
AFB	206	205785	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	206	205785			
2701	Banques Guyane				
Signé le	03/10/2017	Publié le	17/10/2017	NOR	MTRT1714270A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
AFB	1	142	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	1	142			
2704	Banques Guadeloupe St Martin				
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714271A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
AFB	4	765	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	4	765			
2931	Activités de marchés financiers				
Signé le	12/07/2017	Publié le	25/07/2017	NOR	MTRT1706807A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
AMAEI	52	4712	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	52	4712			
Q2	Assurances et branches associées				
0315	Expertises évaluations industrielles industrie				
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714272A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FSE	103	8036	95,61 %	94,99 %	100,00 %

Résultats définitifs de la représentativité patronale par branche professionnelle						
UPEMEIC	5	424	4,39 %	5,01 %	0,00 %	
Total	114	8460				
1801	Assistance					
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714300A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
SNSA	11	8468	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	11	8468				
1951	Expertises en automobiles					
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714301A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
ANEA	565	3529	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	565	3529				
2128	Mutualité					
Signé le	26/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712857A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
UGEM	374	48034	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	374	48034				
2247	Assurances réassurances courtage entreprises					
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714303A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
CSCA	565	14449	52,51 %	73,12 %	73,12 %	
PLANETE COURTIER	511	5311	47,49 %	26,88 %	26,88 %	
Total	1076	19760				
2335	Assurances Agences Générales personnel					
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714305A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
agés	7213	14507	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	7213	14507				
P31	Assurances sociétés					
Signé le	03/10/2017	Publié le	19/10/2017	NOR	MTRT1714306A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	

Résultats définitifs de la représentativité patronale par branche professionnelle						
FEA	272	140917	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	272	140917				
R1	Activités immobilières					
1043	Gardiens concierges					
Signé le	21/12/2017	Publié le	28/12/2017	NOR	MTRT1714532A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
ABC	10229	3536	99,63 %	69,80 %	69,80 %	
FedEpl	38	1530	0,37 %	30,20 %	30,20 %	
Total	10267	5066				
1512	Promotion construction					
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712843A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FPI France	407	3125	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	407	3125				
1527	Immobilier					
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713758A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
ENAIM	6628	36729	33,74 %	46,37 %	50,37 %	
S.N.B.T.	48	8084	0,24 %	10,21 %	11,09 %	
SNPI	8379	10032	42,65 %	12,67 %	13,76 %	
UNIS	1461	18078	7,44 %	22,82 %	24,79 %	
CNASIM	3025	4	15,40 %	0,01 %	0,00 %	
FSIF	44	3195	0,22 %	4,03 %	0,00 %	
FedEpl	60	3081	0,31 %	3,89 %	0,00 %	
Total	19645	79203				
1588	HLM sociétés coopératives					
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712878A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
ENSCHLM	140	957	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	140	957				
2150	HLM sociétés anonymes et fondations					

Résultats définitifs de la représentativité patronale par branche professionnelle						
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712880A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
Fédération des esh	246	33514	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	246	33514				
2526	Habitat social organisations professionnelles					
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712881A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
USH	26	205	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	26	205				
R2	Architecture et expertise de la construction					
1278	Habitat Protection Pact Arim					
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712902A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
ESOLHA	132	2360	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	132	2360				
3213	Métreurs vérificateurs					
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712903A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
Unatc	512	1053	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	512	1053				
2332	Architecture Entreprises					
Signé le	20/07/2017	Publié le	26/08/2017	NOR	MTRT1712904A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
SYNDARCH	389	1711	25,33 %	30,77 %	30,77 %	
Unefa	1147	3849	74,67 %	69,23 %	69,23 %	
Total	1536	5560				
2543	Géomètres					
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712906A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
CSNGT	77	239	10,04 %	3,16 %	3,16 %	

Résultats définitifs de la représentativité patronale par branche professionnelle						
SNEPPIM	27	1158	3,52 %	15,31 %	15,31 %	
UNGE	663	6167	86,44 %	81,53 %	81,53 %	
Total	767	7564				
2666	Architecture urbanisme environnement conseil					
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712907A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
ENCAUE	77	872	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	77	872				
S1	Bureaux d'études et sociétés de conseil					
1486	Études Techniques Bureaux					
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714340A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
CINOY	2034	43178	44,65 %	10,67 %	10,67 %	
FEDERATION SYNTE	2521	361635	55,35 %	89,33 %	89,33 %	
Total	4555	404813				
S2	Prestations de services aux entreprises					
2098	Prestataires de services secteur tertiaire					
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714342A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
ANCB	54	376	14,29 %	0,36 %	0,36 %	
FIGEC	50	3571	13,23 %	3,53 %	3,53 %	
SIST	61	2880	16,14 %	2,85 %	2,85 %	
SNPA	43	31688	11,38 %	31,32 %	31,32 %	
SORAP	41	33464	10,85 %	33,08 %	33,08 %	
SP2C	62	28017	16,40 %	27,69 %	27,69 %	
SYNAPHE	67	576	17,72 %	0,57 %	0,57 %	
Total	378	101172				
2397	Mannequins agences					
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714343A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

SYNAM	28	1341	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	28	1341			
T1	Professions juridiques				
0240	Tribunaux de commerce Greffes				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1721850A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
ANGTC	219	1618	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	219	1618			
1921	Huissiers de Justice				
Signé le	02/02/2018	15/02/2018	15/02/2018	NOR	MTRT1803979A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
HJF	172	923	8,51%	6,62%	6,62%
UNHJ	151	1197	7,48%	8,58%	8,58%
CNHJ	1697	11 826	84,01%	84,80%	84,80%
Total	2 020	13 946			
2205	Notariat				
Signé le	29/11/2017	Publié le	21/12/2017	NOR	MTRT1714542A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CSN	4570	48095	91,62%	89,13%	89,13%
SNN	418	5866	8,38%	10,87%	10,87%
Total	4988	53961			
2706	Administrateurs & mandataires judiciaires				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712903A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
ASPAJ	39	555	21,90 %	14,85 %	14,85 %
IEPPC	353	3183	78,10 %	85,15 %	85,15 %
Total	452	3738			
2785	Commissaires Priseurs				
Signé le	20/07/2017	Publié le	25/08/2017	NOR	MTRT1712910A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

SNCPJ	47	225	27,65 %	24,86 %	24,86 %
SYMEY	123	680	72,35 %	75,14 %	75,14 %
Total	170	905			
T2	Audit et expertise comptable				
0787	Experts comptables				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713753A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
ECE	1402	24157	26,33 %	40,76 %	40,76 %
IEEC	3805	35111	73,07 %	59,24 %	59,24 %
Total	5207	59268			
1237	Centres de gestion agréés				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713760A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FCGA	95	621	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	95	621			
3160	Associations de gestion et de comptabilité				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713763A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UNARTJ	32	884	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	32	884			
7020	Centres de gestion agréés et habilités agricoles				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713764A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CN CERFRANCE	96	12361	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	96	12361			
U1	Nettoyage et maintenance				
0538	Maintenance ferroviaire				
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714376A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension

Résultats définitifs de la représentativité patronale par branche professionnelle						
SAMERA	16	5033	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	16	5033				
1391	Manutention nettoyage aéroportuaire région parisienne					
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714377A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
SAMERA	6	2573	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	6	2573				
1605	Désinfection dératisation désinsectisation					
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714378A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
CS3D	128	2386	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	128	2386				
2149	Déchet Activités					
Signé le	03/10/2017	Publié le	17/10/2017	NOR	MTRT1714382A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
SNAD	81	29550	68,64 %	81,64 %	81,64 %	
SNEFiD	37	6645	31,36 %	18,36 %	18,36 %	
Total	118	36195				
2272	Assainissement et maintenance industrielle					
Signé le	03/10/2017	Publié le	14/10/2017	NOR	MTRT1714387A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FNSA	258	22331	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	258	22331				
3017	Ports et manutention CCN unifiée					
Signé le	03/10/2017	Publié le	17/10/2017	NOR	MTRT1714389A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
UNIM	65	5517	63,73 %	46,73 %	46,73 %	
UPE	37	6288	36,27 %	53,27 %	53,27 %	
Total	102	11805				
3043	Propreté entreprises et services associés					

Résultats définitifs de la représentativité patronale par branche professionnelle						
Signé le	08/11/2017	Publié le	16/12/2017	NOR	MTRT1714501A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FEP	1790	300731	85,73 %	94,20 %	94,20 %	
SNPRO	298	18507	14,27 %	5,80 %	5,80 %	
Total	2088	319238				
U2	Récupération					
0637	Récupération					
Signé le	03/10/2017	Publié le	17/10/2017	NOR	MTRT1714392A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
FEDEREC	417	15948	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	417	15948				
U3	Prévention - sécurité					
1351	Prévention Sécurité					
Signé le	03/10/2017	Publié le	17/10/2017	NOR	MTRT1714393A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
GPMSE T12	47	5810	16,10 %	6,72 %	6,72 %	
SESA	11	8516	3,77 %	3,85 %	3,85 %	
SNES	161	22201	55,14 %	25,68 %	25,68 %	
USP	73	49933	25,00 %	57,75 %	57,75 %	
Total	292	86460				
V1	Eau, aéraulique et thermique					
1412	Aéraulique Installation Réparation					
Signé le	20/07/2017	Publié le	25/08/2017	NOR	MTRT1712982A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	
Le Saefcca	767	14566	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Total	767	14566				
2147	Eau et Assainissement Entreprises des services					
Signé le	20/07/2017	Publié le	02/08/2017	NOR	MTRT1712983A	
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension	

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

FP2E	88	30666	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	88	30666			
P33	Thermiques équipements exploitations				
Signé le	20/07/2017	Publié le	01/08/2017	NOR	MTRT1712384A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FEDENE	143	25661	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	143	25661			
V2	Bijouterie horlogerie				
0567	Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie				
Signé le	03/10/2017	Publié le	17/10/2017	NOR	MTRT1714334A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FFBJOC	222	6317	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	222	6317			
1044	Horlogerie commerce de Gros				
Signé le	03/10/2017	Publié le	17/10/2017	NOR	MTRT1714336A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
EH	22	1474	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	22	1474			
1487	Horlogerie bijouterie commerce détail				
Signé le	12/07/2017	Publié le	25/07/2017	NOR	MTRT1706808A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UBH	643	11111	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	643	11111			
V3	Enseignement privé et formation				
1516	Formation organismes				
Signé le	03/10/2017	Publié le	17/10/2017	NOR	MTRT1714403A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FFP	420	18813	84,17 %	81,76 %	81,76 %
SYNOFDES	79	4196	15,83 %	18,24 %	18,24 %
Total	499	23009			
2631	Enseignement privé hors contrat				

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

Signé le	26/07/2017	Publié le	06/03/2017	NOR	MTRT1713765A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FNEP	215	15400	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	215	15400			
P34	Enseignement privé				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713767A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CEPHL	4448	83622	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	4448	83622			
V4	Travail temporaire (permanents)				
P37	Travail temporaire				
Signé le	03/10/2017	Publié le	17/10/2017	NOR	MTRT1714410A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
PRISM'EMPLOI	1534	802482	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	1534	802482			
V5	Services divers				
0753	Pompes Funèbres				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713784A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CPFM	240	8475	44,12 %	80,01 %	80,01 %
FFPE	304	2118	55,88 %	19,99 %	19,99 %
Total	544	10593			
2021	Golfs				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713818A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
GEGF	134	2202	53,59 %	54,65 %	54,65 %
GFGA	168	1827	46,41 %	45,35 %	45,35 %
Total	302	4029			
2111	Particulier employeur				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713853A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FEPEM	32438	32438	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	32438	32438			
2395 Assistants maternels du particulier employeur					
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713854A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FEPEM	6381	6381	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	6381	6381			
2511 Sport					
Signé le	21/12/2017	Publié le	28/12/2017	NOR	MTRT1714593A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CNEA	8156	1352	63,55 %	2,68 %	2,85 %
CoSMoS	4102	46042	31,96 %	91,43 %	97,15 %
FNEAPL	576	2965	4,49 %	5,89 %	0,00 %
Total	12834	50359			
2536 Coiffure					
Signé le	26/07/2017	Publié le	06/09/2017	NOR	MTRT1713856A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CNEC	577	5266	10,15 %	32,08 %	32,08 %
UNEC	5110	11148	89,85 %	67,92 %	67,92 %
Total	5687	16414			
2637 Cynéétiques structures associatives personnels					
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713860A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SNCF	124	1378	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	124	1378			
3032 Esthétique cosmétique parfumerie enseignement					
Signé le	03/10/2017	Publié le	19/10/2017	NOR	MTRT1714411A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

CNAIB-SPA	1552	1653	78,15 %	45,68 %	45,68 %
FIEPPEC	58	776	2,92 %	21,44 %	21,44 %
UPB	376	1190	18,93 %	32,88 %	32,88 %
Total	1986	3619			
3127 Services à la personne (entreprises)					
Signé le	21/12/2017	Publié le	28/12/2017	NOR	MTRT1714594A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FEFC	410	10783	15,85 %	3,86 %	3,86 %
Fédézan	852	35021	32,95 %	32,03 %	32,03 %
SESP	1123	48497	43,43 %	44,35 %	44,35 %
SYNERPA	201	15053	7,77 %	13,77 %	13,77 %
Total	2586	109354			
3203 Structures associatives pêche loisir aquatique					
Signé le	26/07/2017	Publié le		NOR	MTRT1713861A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SNSAPL	107	792	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	107	792			
W1 Activités agricoles					
7001 Coopératives et SICA Bétail et Viandes					
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713862A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
Coop de France	109	13344	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	109	13344			
7002 Coopératives et SICA Céréales Meunerie oléagineux					
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713867A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
Coop de France	211	27206	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	211	27206			
7003 Coopératives et SICA Conserves					

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713863A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FELCOOP	9	1271	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	9	1271			
7004	Coopératives et SICA Laitières				
Signé le	26/07/2017	Publié le	05/09/2017	NOR	MTRT1713963A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FNCL	80	17543	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	80	17543			
7005	Caves Coopératives Vinicoles				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713979A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CCVF	564	5525	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	564	5525			
7006	Coopératives et SICA Fleurs Fruits légumes				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713980A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FELCOOP	87	5574	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	87	5574			
7007	Coopératives et SICA Teillage De Lin				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713981A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FESTAL	11	685	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	11	685			
7008	Contrôle Laitier				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713982A

**Résultats définitifs
de la représentativité patronale par branche professionnelle**

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FCEL	38	3568	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	38	3568			
7021	Sélection et reproduction animale				
Signé le	26/07/2017	Publié le	06/09/2017	NOR	MTRT1713983A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
SNCIA	32	3134	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	32	3134			
8215	Déshydratation Champagne Ardenne				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1713993A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FRD Champagne A	6	544	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	6	544			
8435	Coopératives Fruitières Ain Doubs Jura				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1714001A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
FDCL du Doubs	72	387	63,16 %	57,42 %	57,42 %
FDCL du Jura	42	287	36,84 %	42,58 %	42,58 %
Total	114	674			
SA1	Production Agricole				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1714004A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
CAYB	3841	9553	7,87 %	14,10 %	0,00 %
SGV	4467	6275	3,15 %	3,26 %	0,00 %
FNSEA	40504	51309	82,98 %	76,63 %	100,00 %
Total	48812	67737			
SA2	Travaux Agricoles				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1714020A

OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
EDT	1153	5886	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	1153	5886			
SA3	Propriété forestière				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1714024A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
EPE	59	38	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	59	38			
SA4	CUMA				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1714025A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
ENCUMA	346	1045	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	346	1045			
W2	Tertiaire agricole				
7508	Maisons Familiales Rurales				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1714026A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
UNMFREQ	483	8281	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	483	8281			
7509	Organismes formation agricole				
Signé le	26/07/2017	Publié le	12/08/2017	NOR	MTRT1714023A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
GOEPA	21	767	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	21	767			
P35	Enseignement agricole privé				
Signé le	29/11/2017	Publié le	22/12/2017	NOR	MTRT1714544A
OP	Nombre entreprises	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience salariés	Poids extension
EFNEAP	178	6573	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Total	178	6573			

[illegible]

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel

NOR : MTRT1717701A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2151-1, L. 2152-4, L. 2152-6 et L. 2261-19 ;

Vu le VI de l'article 29 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu la présentation des résultats de l'audience au Haut Conseil du dialogue social le 26 avril 2017 et le 24 mai 2017 ;

Vu l'avis du Haut Conseil du dialogue social rendu le 24 mai 2017,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations professionnelles d'employeurs suivantes :

- le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
- la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) ;
- l'Union des entreprises de proximité (U2P).

Art. 2. – Au niveau interprofessionnel, pour l'opposition à l'extension des accords collectifs en application de l'article L. 2261-19 du code du travail, le poids des organisations professionnelles d'employeurs représentatives est le suivant :

- le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) : 70,82 % ;
- la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) : 24,97 % ;
- l'Union des entreprises de proximité (U2P) : 4,21 %.

Art. 3. – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 22 juin 2017.

MURIEL PÉNICAUD