



SECTEUR CONVENTIONS COLLECTIVES

Négociation collective - Représentativité - Comités d'Entreprise - Comités de groupe – Organisation du travail

☎ : 01.40.52.84.17 - 📠 : 01.40.52.84.18 - marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Paris, le 2 décembre 2013

MAMA/SM

CONTRIBUTION FORCE OUVRIÈRE AU BILAN DE LA RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

Un préalable nécessaire, le rappel des positions de FORCE OUVRIÈRE sur la réforme de la représentativité

Ne pas partager le contenu d'une réforme ne signifie pas être hostile au changement.

C'est ainsi que la confédération FORCE OUVRIÈRE n'a jamais été opposée à une réforme de la représentativité en ce sens où l'existence d'une dualité de modes d'acquisition de la représentativité, menant pour les 5 grandes confédérations à une représentativité présumée et insusceptible de contestation tandis que les autres organisations syndicales devaient apporter la preuve de leur représentativité, conduisait incontestablement à une inégalité de traitement entre organisations syndicales.

Pour autant, FORCE OUVRIÈRE n'entendait pas cautionner l'instauration d'un dispositif générateur d'un « classement » syndical de nature à privilégier les plus forts au détriment de l'expression de chaque salarié. Les élections ne constituent pas en soi un outil de « démocratie sociale », en ce qu'elles privilégient l'opinion en lieu et place des adhérents et vont à l'encontre d'un pluralisme nécessaire à une action syndicale plus forte et respectueuse de la liberté d'expression de chacun des salariés.

Pour FORCE OUVRIÈRE, le principe même de l'élection constitue un mécanisme de cristallisation des rivalités syndicales au détriment de la mission première de défense des droits et des intérêts des salariés incombant aux organisations syndicales.

Qu'en est-il d'ailleurs des organisations patronales ?

Elles ne sont pas, à ce jour, soumises au même mécanisme et au vu du rapport sur la représentativité patronale remis au ministre du travail en octobre 2013, il ne semble pas que l'option choisie se dirige dans cette voie.

Nous ne pouvons que constater, sous cet angle, une inégalité de traitement entre organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

D'autant que le recours à un critère électif pour les organisations syndicales n'allait pas de soi.

Avant la loi du 20 août 2008, il existait une représentativité prouvée reposant sur un certain nombre de critères mais n'imposant pas un taux minimum d'audience électorale.

On aurait donc pu se contenter d'actualiser ces critères objectifs de représentativité, soumis à l'appréciation du juge et de les étendre à l'ensemble des organisations syndicales.

Car ce qui importe pour qu'un syndicat soit en droit de représenter les salariés, outre son indépendance et son caractère démocratique et républicain, c'est qu'il puisse faire état

d'une certaine influence, activité et expérience. Et on ne peut dénier à des salariés, même 'minoritaires' au regard de la collectivité des travailleurs, le droit d'être représentés par le syndicat de leur choix.

Un processus complexe de gestion des résultats des élections professionnelles

Réflexions sur le cycle électoral de 4 ans et le travail effectué dans le cadre du HCDS

Il faut le reconnaître, le travail fourni par l'administration pour mettre en œuvre cette réforme complexe a été colossal. Mais l'ampleur du travail à accomplir a été probablement sous-estimée au regard du manque de temps et de moyens de l'administration.

Ainsi, au fil de l'eau, les organisations syndicales ont été contraintes de s'investir dans le processus de gestion sans aucune aide spécifique. Au-delà des réflexions mises en œuvre pour résoudre les nombreuses problématiques soulevées par l'application concrète de la réforme, nous avons également dû nous impliquer dans des opérations de :

- vérification des résultats des élections professionnelles,
- correction des procès-verbaux comportant des anomalies
- et d'envoi des PV au lieu et place des employeurs.

Dans un souci de transparence, l'administration a souhaité une forte association des membres du HCDS au processus de gestion, ce qui était effectivement nécessaire.

Nous tenons cependant à préciser que les décisions ont toujours été prises *in fine* par l'administration. En effet, à de très rares exceptions près, les discussions au sein du HCDS n'ont jamais été formalisées par des votes et donc par des décisions majoritaires.

D'ailleurs, nous regrettons fortement que l'administration n'ait pas répondu favorablement à certaines demandes, pourtant parfois unanimes (ainsi la demande de l'ensemble des organisations syndicales, sans opposition des organisations patronales, d'obtenir communication de la liste des entreprises concernées par le scrutin TPE).

Pour ces raisons, FORCE OUVRIERE est favorable à la mise en place d'une procédure au sein du HCDS et de son groupe de suivi, impliquant des délais suffisants en matière d'envoi des convocations, des ordres du jour et des documents préparatoires aux réunions et la formalisation des décisions du HCDS par des votes.

Les réserves de FORCE OUVRIERE quant aux mesures d'audience rendues par l'administration

Quelles qu'aient pu être la quantité et la qualité du travail accompli par l'administration du travail et l'ensemble de ses agents, que FORCE OUVRIERE tient à saluer, il n'en demeure pas moins qu'à nos yeux, la mise en œuvre d'un système d'une telle complexité ne pouvait que s'avérer défailante.

En effet, FORCE OUVRIERE émet des réserves sur les résultats des mesures d'audience annoncés qui ne correspondent pas, de notre point de vue, à la réalité du paysage syndical. C'est en ce sens que nous avons engagé une vingtaine de contentieux à l'encontre des arrêtés de représentativité.

De notre point de vue, les exigences d'exhaustivité et de fiabilité des résultats des élections professionnelles n'ont pas été assurées, de sorte que la sincérité du scrutin n'a pas été garantie et par là, c'est l'effectivité même du principe de participation de tout salarié à la détermination collective des conditions de travail qui est en remise en cause.

Absence d'exhaustivité car les PV dont les anomalies n'ont pu être corrigées n'ont pas été pris en compte dans la mesure d'audience, or leur nombre était encore extrêmement élevé en fin de cycle (8% des PV, soit environ 4500 PV, au 29 mars 2013).

Absence d'exhaustivité encore car la participation effective des organisations syndicales à la négociation des protocoles préélectoraux et la transmission des procès-verbaux d'élections par les employeurs n'ont pas été garanties par l'instauration de procédures et règles contraignantes.

De ce fait, les organisations syndicales ont été dans l'obligation de se substituer à l'administration et aux employeurs en adressant elles-mêmes les PV manquants ou en cherchant à corriger les anomalies présentes sur les PV.

Or, étant donnée l'ampleur des PV adressés directement par FORCE OUVRIERE au centre de traitement des élections professionnelles (de l'ordre de 830 PV), il est indéniable que nombre de PV n'ont été envoyés ni par les organisations syndicales, ni par les employeurs.

Absence de fiabilité également car nous avons fait valoir un certain nombre de dysfonctionnements dans le cadre des résultats pris en compte pour l'agrégation.

Il en ressort que les poids relatifs des organisations syndicales n'ont pu être déterminés avec certitude tandis qu'un faible pourcentage de voix sépare les organisations, seules ou regroupées à d'autres, pour atteindre les seuils de validité ou d'opposition aux accords collectifs fixés par la loi.

Pour ces raisons et bien d'autres développées dans le cadre des contentieux engagés, ce premier cycle, au cours duquel les règles de gestion ont été élaborées au fil du temps, contraignant ainsi les organisations syndicales à s'adapter au fur et à mesure, aurait dû être considéré comme un simple premier test n'emportant pas de conséquences juridiques.

Et après ?

Force est de constater que les résultats des mesures d'audience n'ont pas modifié le paysage syndical, du moins au niveau national interprofessionnel, de sorte que la nouvelle légitimité annoncée pose question.

Est-on plus légitime aujourd'hui que nous ne l'étions hier ?

A qui profite cette nouvelle légitimité ? Certainement pas aux salariés car, au vu du volet temps de travail de la loi du 20 août 2008 comme au regard de l'ANI sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013, pour FORCE OUVRIERE, il s'agit essentiellement de légitimer les potentiels signataires d'accords dérogatoires à des normes supérieures plus favorables ou d'accords de régression sociale.

Ces constats amènent FORCE OUVRIERE à formuler un certain nombre de préconisations en matière de gestion des résultats et concernant les niveaux branche et national interprofessionnel. Vous en trouverez une synthèse en annexe de la présente contribution. Ces améliorations sont indispensables et urgentes car le cycle suivant, déjà entamé, ne doit pas s'achever sans avoir tiré les enseignements du premier cycle.

Au niveau de l'entreprise, des enjeux majeurs

Les élections professionnelles sont devenues un enjeu crucial qui implique la modification de certaines pratiques. Les contentieux se multiplient, les règles et les obligations incombant à chacun méritent d'être clarifiées et indiscutables.

La réforme de la représentativité n'a pas anticipé ces pratiques.

En premier lieu, la sécurisation du processus électoral est primordiale.

Il convient de sécuriser les périmètres de représentativité pour éviter que certaines entreprises modifient le périmètre des élections dans le dessein d'influer sur la représentativité.

Afin de favoriser la participation des organisations syndicales à la négociation des protocoles d'accords préélectoraux, il est nécessaire de mieux cibler les invitations à négocier les PAP (au niveau géographique le plus près du terrain et au niveau professionnel concerné avec l'aide des DIRECTE) et d'instaurer un délai minimal de 15 jours entre la réception de l'invitation à négocier et la 1^{ère} réunion de négociation.

Dans le cadre des élections, les employeurs considèrent fréquemment que la tenue du bureau de vote et le remplissage des PV sont de leur ressort. Par ailleurs, obtenir les PV est loin d'être aisé, en l'absence d'un dispositif légal contraignant.

En second lieu, il y a nécessité de procéder à des modifications législatives afin de rectifier autant que faire se peut les atteintes à la liberté syndicale et à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, résultant de la loi du 20 août 2008.

Saisi par FORCE OUVRIERE, le comité de la liberté syndicale de l'OIT a rendu une décision en date du 16 novembre 2011, par laquelle il invite le gouvernement « *à prendre les mesures appropriées lorsque des difficultés ou des entraves à la liberté syndicale et au droit de négociation collective ont été soulevées* ». Il nous semble donc nécessaire d'y donner enfin suite dans le cadre du présent bilan et de réviser la législation en conséquence.

En effet, le comité de la liberté syndicale reconnaît « *la liberté pour les organisations reconnues représentatives de choisir leurs délégués syndicaux aux fins de la négociation collective* » et « *invite le gouvernement à examiner, dans le cadre du HCDS, la possibilité de réviser la législation à la lumière* » de la liberté syndicale, ce qui implique pour nous la nécessité de supprimer l'exigence légale d'une audience personnelle du délégué syndical.

Dans le prolongement, « *la désignation et la durée du mandat du représentant de section syndicale devraient découler du libre choix du syndicat* », ce qui signifie la liberté pour le syndicat non représentatif de désigner le représentant de son choix.

Plus largement, le comité rappelle que les syndicats non représentatifs « *doivent pouvoir mener leur action et avoir au moins le droit de se faire les porte-parole de leurs membres et de les représenter en cas de réclamation individuelle* ». A cette fin, il convient d'accorder des droits supplémentaires aux syndicats non représentatifs, notamment en ce qui concerne leur droit à l'information et l'accès à la négociation collective.

Enfin, le comité a également attiré « *l'attention du gouvernement sur la nécessité de veiller à ce que la mise en œuvre [des dispositions relatives à la négociation avec des représentants élus ou mandatés] n'aboutisse pas à une situation de recours plus systématique* » à ce mode dérogatoire de négociation. A défaut de supprimer purement et simplement ce mécanisme de négociation, il convient *a minima* de conditionner la faculté d'y recourir à la mise en place

par accord de branche d'une commission paritaire spécifique. De plus, les commissions de validation doivent pouvoir juger l'accord en opportunité (et non seulement en légalité). Un bilan quantitatif et qualitatif devrait être régulièrement réalisé en ce domaine.

Le détail des préconisations de notre organisation en la matière figure également dans la synthèse située en fin de document.

Elections TPE

Rappel du dispositif

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 » a prévu une élection sur sigle syndical afin de mesurer la représentativité dans les TPE (très petites entreprises) de moins de 11 salariés mais ne comportait aucune avancée en termes de représentation ou de système de négociation dans les TPE.

Pour FORCE OUVRIERE, cette loi a instauré une inégalité entre les salariés des TPE, votant pour des sigles syndicaux, et les salariés des entreprises de 11 salariés et plus, votant pour des candidats connus dans l'entreprise. Elle a, de ce fait, créé une élection supplémentaire ayant pour conséquence de complexifier davantage encore la mesure de l'audience syndicale.

Les élections TPE de décembre 2012, un bilan controversé

FORCE OUVRIERE relève que le type d'élection choisi et les courts délais de mise en œuvre impartis n'ont pas permis aux élections TPE qui se sont tenues en décembre 2012 de se dérouler dans de saines conditions.

Nous avons en effet constaté nombre de dysfonctionnements, notamment :

- Dans le cadre des inscriptions sur les listes électorales, la qualité d'électeur n'a pas été attribuée à l'ensemble des salariés concernés en raison du critère d'inscription sur les listes électorales choisi par l'administration (photographie du corps électoral sur le seul mois de décembre 2011), parce que certaines entreprises n'ont pas été recensées ou encore du fait des mentions erronées figurant sur certaines DADS transmises par les entreprises.
- Au stade des candidatures, certains syndicats ont été acceptés par l'administration alors qu'ils ne remplissaient pas les conditions pour se présenter.
De plus, des syndicats régionaux non affiliés à des organisations syndicales nationales interprofessionnelles ont pourtant déposé des candidatures régionales sous les logos et avec les professions de foi de deux centrales syndicales.
- Par ailleurs, les organisations syndicales professionnelles ou régionales ont bénéficié d'un avantage dans la mesure où elles ont eu la faculté d'adresser aux électeurs une propagande individualisée, spécifique à chaque région ou chaque branche d'activité concernée tandis que pour les organisations nationales interprofessionnelles, la propagande électorale n'a pu être que générale et déconnectée des problématiques sectorielles ou régionales.

Pour exemple, le fort taux du Syndicat des Travailleurs Corses qui a obtenu 38,85 % des suffrages au niveau régional.

- Pour conclure, le vote électronique a été un échec, avec un taux de participation de seulement 1.9 % (incompatibilité de navigateur, impossibilité de voter en raison d'informations erronées relatives à l'électeur). De surcroît, de nombreux électeurs n'ont pas été en mesure de voter par correspondance, en raison de la non-réception du matériel de vote ou d'une réception trop tardive.

Ainsi, les taux de participation dans les départements d'outre-mer ont varié de 1,92 % à Saint Pierre et Miquelon à 5,45 % pour La Réunion tandis que le taux de participation national était de 10,38 %.

Les préconisations de FORCE OUVRIERE

*** *Les améliorations à apporter au scrutin actuel***

FORCE OUVRIERE n'est pas favorable à un scrutin de listes mais si le scrutin actuel est conservé, il est nécessaire de l'améliorer.

Il convient de répondre au constat de l'absence d'égalité de traitement des organisations syndicales nationales interprofessionnelles entre elles et avec les syndicats professionnels ou régionaux.

Ainsi, en matière de propagande électorale, il n'est pas acceptable que seuls les syndicats professionnels ou régionaux adressent aux électeurs des professions de foi ciblées au regard de leur profession ou de leur région.

C'est pourquoi FORCE OUVRIERE demande que la faculté de déclinier les professions de foi à la fois au niveau professionnel et au niveau régional soit ouverte à toutes les organisations syndicales candidates.

Par ailleurs, les règles relatives aux candidatures doivent être clarifiées afin qu'elles soient les mêmes pour toutes les organisations syndicales et les critères exigés pour la recevabilité des candidatures doivent être vérifiés par l'administration.

L'ensemble des salariés des très petites entreprises concernées doivent être impérativement appelés à voter, ce que le critère d'inscription sur les listes électorales choisi antérieurement - avoir été salarié d'une TPE sur le mois de décembre de l'année précédant l'élection - n'a pas permis. Il convient donc d'instaurer un délai de prise en compte plus long.

Afin de garantir la plus large participation des salariés des TPE, FORCE OUVRIERE réitère sa demande d'affichage dans chaque entreprise d'une information sur la publication de la liste électorale, ses modalités de consultation et les délais de recours en la matière.

Les dysfonctionnements relevés en matière de vote électronique et d'envoi du matériel de vote par correspondance, militent, pour FO, en faveur d'une modalité supplémentaire de vote physique (en mairie par exemple).

Le calendrier fixé était trop serré et n'a pas pu être respecté. De nombreux salariés n'ont pu vérifier leur inscription sur les listes électorales et former les recours adéquats ou ont reçu le matériel de vote trop tardivement.

Il est donc nécessaire de prévoir un calendrier plus large et un allongement des temps de recours, notamment à l'encontre des listes électorales.

Une campagne électorale impose que l'on puisse aller à la rencontre des électeurs concernés. C'est précisément pour cette raison que FORCE OUVRIERE réitère sa demande de mise à disposition de la liste des entreprises de moins de 11 salariés.

*** *L'instauration d'un dispositif de représentation et de négociation collective***

La loi du 15 octobre 2010 n'a abordé que la question de la mesure de la représentativité dans les TPE, elle ne s'est accompagnée ni de droits pour les salariés de ces entreprises, ni d'une représentation spécifique des salariés des TPE dans un lieu commun de dialogue social.

Ce qui importe pour les très petites entreprises où, en raison de la loi, il ne peut y avoir de représentants du personnel en deçà de 11 salariés, c'est qu'il y ait un dispositif de représentation de ces salariés afin qu'ils puissent bénéficier, comme l'ensemble du salariat, d'une amélioration de leurs droits et d'une prise en compte de leurs intérêts spécifiques.

- *La suppression des seuils de représentation des salariés*

Sans régler l'entière question de la représentation des salariés, on doit admettre l'implantation syndicale et l'élection de représentants du personnel dans toutes les entreprises où cela est possible, c'est-à-dire dès lors que des salariés expriment le désir de porter ces missions et d'endosser des mandats représentatifs.

Cela suppose le décroisement des types d'entreprise et la suppression des seuils légaux minimum à l'établissement d'une représentation des salariés, qu'elle soit élue ou désignée.

- *Le renforcement de la négociation de branche pour assurer la couverture conventionnelle des salariés des TPE*

Pour rappel, la loi du 15 octobre 2010 s'était contentée de renvoyer à la faculté d'instituer des commissions paritaires locales, issue de la loi du 4 mai 2004. Or, l'existence de ces commissions étant facultative et soumise à l'existence d'un accord collectif, leur existence dépend du bon vouloir de la partie patronale, à tel point que, depuis 2004, il en existe seulement entre 10 et 15.

FORCE OUVRIERE, très attachée à la négociation collective de branche, considère qu'elle doit être renforcée pour assurer la couverture conventionnelle des salariés des TPE.

Il convient effectivement de garantir la prise en compte des intérêts des salariés des TPE dans le cadre des accords de branche qui les concernent, notamment en instituant des thèmes de négociation propres aux TPE dans le cadre de la négociation obligatoire de branche.

Il n'y a pas de thèmes relevant davantage du niveau de la branche que du niveau de l'entreprise. C'est davantage une différence de fonction qui existe entre les deux niveaux, la

branche posant des garanties minimales pour l'ensemble des salariés, des principes directeurs, l'entreprise améliorant ces garanties, déclinant ces principes directeurs. Ce rôle d'harmonisation et d'encadrement du niveau de la branche doit donc être favorisé. S'agissant des TPE, des thèmes propres pourraient être rendus obligatoires tels : la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, les activités sociales et culturelles...

- *Des commissions paritaires régionales pour assurer l'effectivité des dispositions conventionnelles de branche*

Des commissions paritaires régionales, composées des organisations syndicales représentatives, pourraient mettre en œuvre et améliorer les spécificités des salariés des TPE instaurées par les accords nationaux de branche.

Elles doivent néanmoins rester encadrées par le niveau national (professionnel ou interprofessionnel), seul niveau à même de garantir une couverture conventionnelle égalitaire entre les salariés selon la taille de leur entreprise ainsi qu'entre les entreprises d'un même secteur professionnel.

Elections aux Chambres d'agriculture

Le décret du 29 juin 2012 exigeait une proportionnalité d'« au moins un candidat de chaque sexe par tranche de 3 » pour les listes de candidatures aux élections des Chambres d'agriculture. Cette règle a été annulée par le Conseil d'Etat en ce qu'elle a été prise par la mauvaise autorité (le pouvoir réglementaire là où seule la loi pouvait intervenir).

La question de la proportionnalité des listes de candidats constitue pour FORCE OUVRIERE un objectif à atteindre (à l'instar des autres élections en France) mais cette exigence ne peut qu'être fonction de la réalité des listes électorales des collèges concernées.

D'autant que sanctionner cette obligation par l'irrecevabilité des listes conduit à priver les salariés de leur droit constitutionnel de participation et de leur liberté d'opter pour le syndicat de leur choix.

SYNTHÈSE DES PRÉCONISATIONS DE FORCE OUVRIÈRE

1. A propos du bilan de la loi du 20 août 2008 au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel

* **Système MARS (Mesure de l'audience pour la représentativité syndicale)**

⇒ Afin d'assurer le respect de l'obligation d'organiser les élections professionnelles :

- ✓ Transmettre aux organisations syndicales la liste des entreprises assujetties à l'obligation d'organiser des élections ou susceptibles de l'être,
- ✓ Compléter le CERFA du PV de carence afin qu'il comprenne notamment la mention du nombre d'électeurs inscrits et une identification plus précise de la société.

⇒ Pour garantir l'envoi des PV par les employeurs :

- ✓ Imposer l'utilisation des formulaires CERFA homologués,
- ✓ Poser une sanction à l'obligation d'envoi des PV,
- ✓ Instaurer un droit pour les organisations syndicales d'obtenir une copie des PV lorsqu'elles en font la demande aux employeurs et aux DIRECCTE.

⇒ Pour garantir l'absence d'anomalies et la bonne prise en compte des PV dans l'agrégation des résultats :

- ✓ Favoriser le remplissage du PV en ligne et mettre un ordinateur à disposition du bureau de vote,
- ✓ Simplifier et expliciter les formulaires CERFA et la notice explicative pour limiter les anomalies (notamment à propos des élections partielles, de la dénomination et de la composition des collèges...),
- ✓ Permettre sur les PV la mention des IDCC minoritaires appliqués dans l'entreprise,
- ✓ Dans les entreprises à statut employant une dualité de personnel public/privé, autoriser expressément la prise en compte des élections des institutions exerçant les attributions d'un CE, à défaut des DP (lorsqu'il n'y a pas de CE) et prévoir des urnes séparées public/privé pour permettre une juste affectation des suffrages,
- ✓ Instaurer une obligation pour le bureau de vote de faire autant de copies des PV que d'organisations syndicales candidates ou ayant participé à la négociation du protocole préélectoral,
- ✓ Dans le cadre de la consultation des PV sur le site internet du centre de traitement des élections, inscrire la liste claire et précise des anomalies pour chaque PV et communiquer ces informations aux organisations syndicales régulièrement afin de les mettre en mesure de contribuer à la correction des anomalies,
- ✓ Permettre une large utilisation du site internet par la suppression du seuil de blocage des consultations et un assouplissement des mesures informatiques de sécurité,
- ✓ Communiquer l'intégralité des résultats des élections professionnelles aux organisations syndicales dans le cadre de l'espace réservé du site internet en temps réel (car il n'y a plus de « suspens » à entretenir),
- ✓ Editer un guide de l'administration sur les règles permettant de déterminer les PV retenus / non retenus pour les mesures d'audience.

*** *Critères de représentativité aux niveaux branche et national interprofessionnel***

- Instituer des critères de représentativité (à tous les niveaux) n'imposant pas un taux minimum d'audience électorale,
- Interprétation plus souple du critère des 4 secteurs, en exigeant d'être représentatif dans au moins 1 branche de chaque secteur,
- Appréciation globale du critère des effectifs sur le périmètre couvert par l'organisation syndicale (y compris au niveau de la branche) et conformément à la jurisprudence exigeant au moins 2 adhérents,
- Pour les périmètres distincts des branches, appliquer la mesure d'audience supérieure disponible (par exemple, pour un périmètre supra branche, utiliser la mesure nationale interprofessionnelle).

2. En matière d'élections dans les TPE

*** *En vue d'instaurer un dispositif de représentation des salariés des TPE et de négociation collective spécifique***

- ✓ Supprimer les seuils de représentation syndicale ou élue des salariés,
- ✓ Renforcer la négociation collective de branche à travers une procédure plus contraignante et des thèmes de négociation obligatoire de branche propres aux TPE,
- ✓ Instaurer des commissions paritaires régionales, composées des organisations syndicales représentatives, pour mettre en œuvre et améliorer les spécificités instaurées pour les salariés des TPE par les accords nationaux de branche.

*** *Les améliorations à apporter au scrutin actuel, s'il était maintenu***

- ✓ Ouvrir à toutes les organisations syndicales candidates la faculté de décliner les professions de foi à la fois au niveau professionnel et au niveau régional,
- ✓ Instaurer une obligation de vérification par l'administration des 4 premiers critères de représentativité au stade des candidatures,
- ✓ Instaurer un délai plus long de prise en compte de la condition de salarié d'une TPE pour l'inscription sur la liste électorale,
- ✓ Instaurer une formalité d'affichage dans chaque entreprise d'une information sur la publication de la liste électorale, ses modalités de consultation et les délais de recours en la matière,
- ✓ Prévoir une modalité de vote physique (en mairie par exemple),
- ✓ Prévoir un calendrier plus large et un allongement des temps de recours, notamment à l'encontre des listes électorales,
- ✓ Communiquer aux organisations syndicales la liste des entreprises de moins de 11 salariés.

3. A propos du bilan de la loi du 20 août 2008 dans les entreprises

* *Processus préélectoral et élections professionnelles*

⇒ Pour garantir la loyauté des invitations à négocier les protocoles d'accords préélectoraux :

- ✓ Cibler l'envoi des invitations à négocier les protocoles aux structures syndicales géographiquement les plus proches de l'entreprise et à la structure syndicale professionnelle concernée (la liste pourrait être fournie aux DIRECCTE par chaque organisation syndicale),
- ✓ Instaurer un délai minimal de 15 jours entre la réception de l'invitation à négocier et la 1^{ère} réunion de négociation,
- ✓ Instaurer certaines mentions obligatoires dans les protocoles préélectoraux (preuve de l'envoi des PV au centre de traitement, exemplaires des PV transmis aux organisations syndicales...),
- ✓ Clarifier et unifier les règles de validité du PAP, avec maintien du principe d'unanimité des organisations syndicales présentes pour la seule question du nombre ou de la composition des collèges électoraux,

⇒ Pour garantir le bon déroulement des élections professionnelles :

- ✓ Rappeler les règles notamment en matière de bureau de vote et de remplissage des PV par la voie d'une circulaire ou d'une fiche pratique à destination des entreprises,
- ✓ Instaurer une obligation pour l'employeur de communiquer la liste des salariés avec leurs durées de travail (pour le calcul des équivalents temps plein),
- ✓ De même pour les salariés mis à disposition, instaurer un dispositif contraignant destiné à obtenir la liste des salariés mis à disposition auprès de l'entreprise utilisatrice,
- ✓ En cas de vote électronique dans l'entreprise, instaurer une obligation de transmettre toutes les informations utiles au bureau de vote.

* *Représentativité*

- ✓ Prévoir la simultanéité des élections dans l'ensemble des établissements afin d'éviter le re-calcul de la représentativité à chaque nouvelle élection,
- ✓ Imposer de nouvelles élections dans les entreprises cédantes et d'accueil en cas de fusion ou absorption, avec un délai suffisant pour permettre aux entreprises et aux organisations syndicales de s'organiser,
- ✓ Promouvoir l'égalité de traitement entre organisations syndicales catégorielles, en permettant à toute organisation catégorielle, même non affiliée à une confédération catégorielle, de bénéficier du droit à une représentativité catégorielle,
- ✓ Déconnecter le périmètre d'appréciation de la représentativité du syndicat au périmètre de l'élection au CE et supprimer la hiérarchisation de la représentativité selon les IRP,
- ✓ Uniformiser les taux d'audience à 8% y compris au niveau des entreprises,
- ✓ Imposer le calcul des audiences syndicales pour la représentativité le jour des élections, afin de laisser entier le délai de 15 jours si une contestation pour ce motif s'avère nécessaire.

*** *Droit syndical dans l'entreprise***

- ✓ Réduire la durée légale des mandats à 2 ans et permettre leur augmentation jusqu'à 4 ans par accord collectif,
- ✓ Garantir la libre désignation du délégué syndical en supprimant la condition tenant à son audience personnelle et supprimer l'obligation jurisprudentielle de re-désignation,
- ✓ Supprimer toute concordance entre le périmètre du CE et celui de la désignation des délégués syndicaux,
- ✓ Dans les entreprises de 300 salariés et plus, permettre à tout syndicat représentatif de désigner un représentant syndical au CE,
- ✓ Désigner librement le représentant de la section syndicale (suppression de la cessation automatique du mandat suite aux élections),
- ✓ Augmenter les moyens du représentant de section syndicale (de droit RS au CE dans les entreprises de moins de 300 salariés, augmentation du crédit d'heure et du nombre de mandats de RSS...),
- ✓ Accorder des droits supplémentaires aux syndicats non représentatifs (droit d'assister aux réunions des CE, droit de participation à la négociation collective et droit d'accès aux mêmes informations que les syndicats représentatifs),
- ✓ Réglementer le mandat de représentant syndical au CHSCT.

*** *Négociation collective dans l'entreprise***

- ✓ Pour garantir l'exercice de la négociation collective dans l'entreprise : recalculer les poids relatifs des seuls syndicats représentatifs pour la négociation collective (à l'instar des niveaux branche et national interprofessionnel)
- ✓ Suppression de la négociation collective avec les représentants élus du personnel ou des salariés mandatés dans les entreprises de moins de 200 salariés,
- ✓ A défaut, clarifier légalement la nécessité de mettre en place une commission paritaire spécifique par accord de branche pour pouvoir recourir à la négociation dérogatoire et permettre aux commissions de validation de juger l'accord en opportunité (et non seulement en légalité).