

Remarques préliminaires :

1. La synthèse ci-dessous résulte des réponses de sept entreprises de l'industrie ou des services. Ces entreprises emploient de 800 à 93 000 salariés pour un total de 133 000 emplois; elles ont le plus souvent des filiales et de nombreux établissements.
2. A l'occasion de la réalisation du livre "Les petites entreprises dans le dialogue social", l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont exprimé le souhait que les normes soient dorénavant établies en tenant compte en priorité de la situation dans les petites et moyennes entreprises (de loin les plus nombreuses) avec des adaptations éventuelles pour les grandes, plutôt que l'inverse. Les délais de réponse au questionnaire ne nous ont pas permis de mobiliser un panel de petites et moyennes entreprises pour compléter cette synthèse qui repose essentiellement sur des moyennes et grandes entreprises.

1- Processus préélectoral et déroulement des élections professionnelles

- Règles de calcul des effectifs

Les salariés MAD

- Quelle procédure mettez-vous en place pour déterminer les salariés mis à dispositions électeurs ou éligibles dans les entreprises, et sécuriser la liste électorale ?

Les entreprises ont déployé des **moyens** différents mais **conséquents** (temps, charges administratives) pour tenter de sécuriser le dispositif électoral : courrier (LRAR ou non) aux entreprises extérieures et /ou aux salariés concernés, affichage sur les sites à l'intention des salariés mis à disposition notamment. Dans une seule entreprise répondante, la prise en compte des salariés MAD a influé sur la répartition des sièges entre collèges dans certains établissements.

In fine, **très peu de salariés ont choisi de voter** dans les entreprises où ils étaient mis à disposition.

Les **entreprises** considèrent que cela représente une **lourde charge administrative pour très peu de personnes** qui choisissent de voter sur site et **aucun candidat** issu des MAD.

Elles notent que **les organisations syndicales** :

- sont intéressées par l'information que constitue la liste des MAD
- sont plus efficaces que les démarches administratives pour inciter les salariés à choisir où ils souhaitent voter

Remarque d'un contributeur RDS (syndicaliste ayant participé à la négociation) : Autrefois les salariés pouvaient voter dans leur entreprise ET dans l'entreprise où ils étaient mis à

disposition. C'est le Parlement qui a légiféré sur cette question de l'option, sans que ce point ait été traité préalablement dans la négociation.

Question à traiter (au sein du Haut conseil du dialogue social ?) :

partir de l'objectif poursuivi : renforcer le lien avec l'employeur nominal ou avec la communauté de travail dans les douze mois écoulés ?

Pistes à explorer :

- inviter au vote pour les DP dans l'établissement où le salarié est mis à disposition (mais quid pour les entreprises en DUP ?) et au vote en CE selon le texte actuel ou dans la seule entreprise nominale ?

- faire un point régulier entre employeur et OS sur le recours à la sous-traitance sous ses différentes formes.

- Quelle est l'influence de la prise en compte de ces salariés sur les résultats des élections professionnelles ?

Pas d'influence.

Règles de négociation et de conclusion du protocole d'accord préélectoral

La négociation du PAP

- Comment se déroule la négociation du protocole préélectoral ?

Sans difficulté dans ces grandes entreprises, à l'**exception** des situations où un collège a des effectifs très faibles : cela peut entraîner la surreprésentation d'une organisation par ailleurs peu présente dans l'entreprise. Piste suggérée : permettre la fusion de collège sans la règle de l'unanimité ?

Question concernant les entreprises plus petites : la publicité sur l'organisation d'élections doit-elle être faite auprès des Unions Locales ou directement auprès des Confédérations ?

- Des syndicats non représentatifs participent-ils à ce protocole ?

Oui, au niveau central pour les situations où il y en a. Dans les établissements, leur présence est plus aléatoire.

- Rencontrez-vous des difficultés particulières en ce qui concerne la validation des dispositions du protocole ?

Une entreprise signale une difficulté particulière en 2013, liée à l'**intitulé des collèges** (2 collèges conventionnels au lieu des 3 prévus par la loi), et notamment concernant le collège « Employés » et en l'absence de salariés précisément définis comme étant soit Techniciens, soit Agents de maîtrise, au regard de la spécificité de la CFE-CGC, syndicat catégoriel.

Une entreprise signale une difficulté relative à l'organisation du **vote électronique** prévu par un accord collectif, mais contesté par une organisation.

Une entreprise signale la difficulté à mettre en place un **collège unique** dans des petits établissements.

- Y a-t-il des listes d'entente lors des élections et avec quelles conséquences sur les résultats et la légitimité des acteurs ?

Deux entreprises connaissent cette situation; dans un cas les deux organisations se sont entendues sur la répartition des suffrages, et dans l'autre les trois organisations ont réparti les suffrages à parts égales (elles ont obtenu 70 % des voix).

Les contentieux électoraux

- Avez-vous des contentieux électoraux ?

Trois entreprises sur sept en ont connu (voir plus bas).

- Les contentieux électoraux sont-ils en augmentation ?

D'une manière générale, **non**.

- Sur quels sujets portent-ils : critères pour participer au premier tour ? mis à dispositions ? résultats des élections professionnelles ?

. Dans l'une, la CFE-CCG a contesté les intitulés des collèges à inscrire sur les Cerfa. Ce contentieux est en cours devant les tribunaux d'instance compétents,

. Dans une autre, un contentieux relatif à la reconnaissance d'une UES a été gagné par la CFDT et un contentieux relatif à la prise en compte des salariés sous-traitants pour déterminer le nombre de sièges par collège a été perdu par la CGT,

. Dans la troisième, les PV ont d'abord été sources de difficultés, mais les contentieux sont très limités actuellement par une meilleure formation des acteurs et le recours au vote et au dépouillement électronique. Par contre, la surreprésentation d'une OS dans un collège à très petit effectif génère encore des contentieux dans certaines filiales

- Rencontrez-vous des difficultés dans le renseignement des procès-verbaux d'élections (notamment branche de rattachement de l'entreprise)

Une entreprise souhaite une clarification des consignes concernant les encadrés relatifs aux collèges électoraux.

Une entreprise multi-établissements qui a décidé d'appliquer à tous ses établissements la CC de la Métallurgie de la Région parisienne a vu ses résultats France entière agrégés dans ceux de la région parisienne.

Deux **suggestions** :

. aligner le code électoral avec le CERFA (ou l'inverse) car ce dernier donne le jour du vote mais pas l'horaire d'ouverture des bureaux, or celui-ci est explicitement demandé dans le code électoral et son absence est une source d'annulation,

. ne demander l'envoi des résultats qu'en un seul exemplaire à la DIRECCTE, ce qui réduirait les risques d'erreurs et les charges administratives des entreprises.

2 - Droit syndical dans l'entreprise

- **Sections syndicales**

Implantation syndicale dans l'entreprise

- Comment se sont déroulées les implantations des nouvelles sections syndicales et la mise en œuvre des prérogatives associées ?

Le cas est assez **rare**.

Une entreprise signale deux implantations de sections syndicales en établissement : Sud, dans une région (qui n'a pas atteint le seuil de représentativité au dernier scrutin), et UNSA dans une autre qui, après quelques années d'existence, a aujourd'hui à nouveau disparu.

Dans une autre entreprise, une nouvelle OS s'est implantée à la suite d'une scission et a obtenu sa représentativité.

Contentieux

- Avez-vous connaissance de contentieux relatifs à l'implantation de sections syndicales (notamment au regard des nouveaux critères des moyens disponibles) ?

Un point à clarifier :

Les entreprises soulignent la difficulté d'interprétation de la loi qui dit : "Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter **au sein de l'entreprise ou de l'établissement**."

Faut-il comprendre l'un ou l'autre ou l'un et l'autre ? La Cour de cassation a rendu une décision le 10 mai 2012 (n° 11-21-144) modifiée dans un arrêt du 13 février 2013 (n° 12-19-662).

Rappel d'un contributeur RDS (syndicaliste) : la position commune avait prévu le droit de négocier pour seules organisations représentatives, mais le droit syndical (avec RSS) pour toutes les organisations quelque soit leur représentativité avec le souci de **maintenir la présence syndicale sur le terrain**.

- **Mandats**

Désignation du DS

- Quels changements notables observez-vous concernant les délégués syndicaux depuis l'entrée en vigueur de la loi ? Quel impact ont eu les nouvelles règles de représentativité et de désignation du délégué syndical sur vos interlocuteurs syndicaux ?

Faibles

- Avez-vous constaté un renouvellement des interlocuteurs ?

Les OS ont parfois du mal à procéder au renouvellement ou à la confirmation des mandats après l'élection comme cela est prévu par la loi parce qu'elles considèrent que cela va de soi.

- Avez-vous connaissance de contentieux relatifs à la désignation des délégués syndicaux, notamment au regard des nouveaux critères ?

Une entreprise a eu des contentieux, tous perdus par les demandeurs suite à la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la désignation de délégués concernant des syndicats n'ayant pas obtenu 10% des voix dans l'établissement.

- Y a-t-il dans votre entreprise des délégués syndicaux de syndicats catégoriels et sont-ils systématiquement associés à la négociation ?

Oui, pour toutes les entreprises où la CFE-CGC est présente.

Désignation du RSS

- Quelles conséquences du nouveau mandat de représentant de la section syndicale sur l'implantation syndical dans l'entreprise avez-vous pu observer ?

Les OS ayant perdu leur représentativité dans certaines entités désignent effectivement des RSS lorsqu'ils ne sont pas en capacité d'avoir des Délégués syndicaux.

- Les syndicats non représentatifs ont-ils utilisé la possibilité qui leur est donnée de créer des sections syndicales ?

Oui pour les OS qui ont perdu leur représentativité dans les entreprises concernées par ce cas de figure.

Aucune entreprise n'a constaté l'émergence d'une nouvelle organisation

Durée des mandats DS et RSS

Elle est de 2, 3 ou 4 ans selon les entreprises répondantes.

Une entreprise souligne que la redésignation des DS à chaque élection est positive.

3 – Influence du périmètre de la négociation collective

Selon le type de structure (groupes, UES....)

- Quelle est l'influence du périmètre de la négociation collective dans la mesure de la représentativité selon que la structure est un établissement, une entreprise, une entreprise à établissements multiples, un groupe, une UES ?

Dans les entreprises répondantes et concernées par ce sujet :

- l'une ne négocie qu'au niveau de chaque entreprise du groupe,
- une autre concentre les négociations au niveau du Groupe et de l'UES,

- une autre signe des accords "cadre" aux niveaux supérieurs avec des déclinaisons locales pour préciser certains points et note que les OS représentatives à un certain niveau refusent que les OS non représentatives participent aux négociations,

- une autre considère "qu'il y a là un vrai choix de politique sociale (plus ou moins intégrée au niveau du groupe, plus ou moins décentralisée). Elle considère qu'il faudrait renforcer encore l'efficacité des normes conventionnelles d'un niveau supérieur au sein d'un groupe sur les normes définies à un niveau inférieur pour faciliter les politiques de changement négocié,

- une dernière estime qu'il faudrait "permettre aux partenaires sociaux de définir le périmètre des IRP selon une règle de majorité (50 % ou 2/3) et donc sortir cet élément (en droit il s'agit de la notion d'établissement distinct) du périmètre du PAP."

UES

- Pensez-vous qu'il est nécessaire de prévoir des règles plus précises pour la représentativité et la négociation au sein des groupes, une UES ?

Non,.

- Pensez-vous au contraire qu'il faut prévoir une règle générale avec la possibilité de négocier des règles différentes au sein d'un périmètre avec des règles de validité de l'accord s'approchant du PAP (c'est-à-dire la double majorité), un autre cadre de mesure/niveaux et temporalité ?

Globalement **non**.

Une entreprise fait remarquer que "la règle de la double majorité est peu adaptée aux accords collectifs en général, dans la mesure où l'employeur doit pouvoir garder une souplesse à ce niveau et pouvoir contracter avec une seule OS, si celle-ci remplit par ailleurs la condition d'avoir obtenu 30% des suffrages au dernier scrutin. Une autre trouve ces règles "paralysantes car elles remettent en selle des organisations qui n'ont pas de réelle représentativité en leur donnant une capacité de blocage."

Changements

- Comment prenez-vous en compte les changements subis par les entreprises (fusions, absorptions, etc.) dans le processus de négociation ?

La majorité des entreprises répondantes ne sont pas concernées.

Une entreprise indique que "dans le cadre des projets de fusion-acquisition, nous négocions avant l'opération un accord de principe qui sera soit repris par les négociateurs après l'opération (engagement des parties employeurs) soit repris en l'état (cas de fusion). Cette méthode permet de répondre aux questions que se posent les personnels avant que le processus d'information/consultation ne soit achevé."

Incidences des élections échelonnées dans le temps

- Selon vous faut-il mesurer l'audience au fil de l'eau ou fixer une date de mesure périodique (tous les X ans, comme pour la branche) ?

Surtout pas au fil de l'eau. Les entreprises répondantes sont favorables à une date de mesure **périodique**.

4 – Règles de négociation

Déroulement de la négociation

- Les nouvelles règles de validité ont-elles des conséquences sur la conclusion d'accords d'entreprise (notamment sur le nombre d'accords et la capacité à conclure) ?

Un seul cas de mise en œuvre du droit d'opposition.

Les entreprises répondantes y voient plutôt une forme de responsabilisation des acteurs, qui dans certains cas, sont moins nombreux après ce premier cycle d'élections.

Une entreprise fait remarquer que "nos accords conclus en 2006 avec la seule CFE-CGC (NB qui n'atteint pas 30 %) sont désormais gravés dans le marbre puisque nous n'avons plus la possibilité de procéder par avenant avec ce seul signataire d'origine...sauf à procéder par de nouveaux accords plutôt que par avenants".

- La loi a-t-elle une influence sur le niveau de déroulement de la négociation collective ?

Globalement **peu**; une entreprise signale une raréfaction des négociations d'établissement pour des raisons qui tiennent à l'égalité de traitement.

- Les nouvelles règles de représentativité et de validité des accords ont-elles modifié les pratiques de négociation (au niveau de l'établissement, au niveau de l'entreprise) ? Ont-elles conduit à des nouveaux niveaux de négociations selon les thèmes et en fonction des niveaux où se trouve la représentation du personnel (CE/DP) ?

Globalement **très peu**.

Validité des accords

- Les nouvelles règles de validité des accords (30% et 50%) ont-elles été simples à prendre en compte ?

Oui, après une période de rodage pour certaines entreprises.

Par contre, certaines entreprises trouvent les **modalités de dépôt de l'accord trop complexes**.

Une entreprise soulève le problème d'un accord signé par le seul syndicat catégoriel.

Négociation dérogatoire

- Avez-vous eu recours à la négociation en l'absence de délégué syndical ?

Non (cela s'explique par la taille des entreprises répondantes).

Révision, dénonciation, mise en cause des accords

- Quelle est l'incidence des fusions, absorptions, cessions en cours de cycle ?

Les entreprises concernées attendent la fin du cycle.

Une entreprise signale que si, juridiquement il y a perte de mandats pour l'entreprise absorbée, "de manière pragmatique, les OS de l'entreprise absorbante accueillent les OS de l'entreprise absorbée et composent leur délégation, notamment pour les accords de transposition/d'harmonisation avec des représentants de l'entreprise absorbée. Tout ceci repose sur la bonne volonté de tous (OS comme entreprise). Dans ce même groupe, certains entreprises pratiquent l'invitation des "absorbés" au sein du CE de l'absorbante.

- Quelle est l'incidence de la perte ou de l'acquisition de la représentativité ?

La perte de mandats ou l'acquisition de nouveaux mandats pour les OS, mais également des moyens syndicaux accordés selon que les OS sont ou non représentatives.

L'évolution du paysage syndical et des parties à la négociation

Autres problématiques non soulevées par le questionnaire et pointées par un groupe :

1. Le suivi des accords : En principe on invite les OS signataires d'origine et ce, même si elles ont perdu depuis leur représentativité, l'entreprise continue de les inviter et les autres OS qui sont demeurés représentatives l'acceptent. Par contre, dès qu'un avenant est signé sur un accord à durée indéterminée, les OS représentatives invitées à le renégocier, ne veulent plus voir pour le suivi celles d'origine.
2. Conseils de surveillance des fonds communs de placement : Les règlements des CS précisent que ce sont les OS représentatives au niveau Groupe France qui peuvent désigner des représentants. En l'absence de dispositions juridiques qui obligeraient à mettre fin de manière anticipée les mandats des représentants, il a été proposé de laisser ceux-ci aller à leur terme normal puis de ne pas les renouveler. Ce principe a été accepté par l'OS concernée et souhaité par les 4 autres OS.
3. Problématique de qualité et de pouvoir des interlocuteurs syndicaux à désigner :

Difficulté sur les organes « côté syndical » habilités à désigner à l'entreprise. Dans une organisation syndicale, l'entreprise ne sait pas qui est légitime et qui a le pouvoir pour désigner. Qui peut décider de quoi ? c'est l'union locale, c'est la fédération, c'est la confédération... ? Ceci n'est pas clair et pose beaucoup de problèmes notamment quand il y a deux lettres du même syndicat qui sont contradictoires.
4. La problématique de la négociation de l'accord d'adaptation suite à mise en cause des accords pour les salariés de l'entreprise absorbée : l'application du plus favorable pendant la période de 15 mois est « impossible » concrètement. D'où, lorsque cela est possible la volonté des entreprises d'anticiper au maximum et de signer l'accord de transposition le jour même de la fusion (ou lors de l'acquisition). A tout le moins, la règle devrait être modifiée : soit le salarié choisit son statut d'avant pendant la période de transposition, soit il choisit tout de suite le statut de l'entreprise d'accueil.