



Espace Vie Syndicale

Tel. 01 55 82 81 94

Courriel : c.lechevin@cgt.fr

CONTRIBUTION DE LA CGT AU BILAN DE LA LOI DU 20 AOUT 2008

La CGT demandait une réforme de la représentativité syndicale dont le premier objectif devrait être la démocratisation et la généralisation à tous les salariés de leur droit à la négociation collective.

La loi du 20 août 2008 concernant les salariés des entreprises dotées d'IRP est venue en poser les premiers jalons pour les salariés du secteur privé.

La rédaction de la loi s'est appuyée sur la position commune adoptée en avril 2008 par notre organisation, ainsi que la CFDT, le MEDEF et la CGPME.

La loi du 15 octobre 2010 élargissant la mesure de l'audience des organisations syndicales dans le secteur privé aux salariés des entreprises de moins de 11 salariés et celle du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique sont venues compléter ce premier dispositif législatif.

À l'issue de ce premier cycle de 4 années de mise en œuvre de la loi du 20 août 2008, le bilan qu'en tire la CGT la conduit à formuler un certain nombre de remarques et de propositions.

En premier lieu, nous disposons aujourd'hui d'une mesure suffisamment fiable et transparente de l'audience des organisations syndicales aux niveaux des entreprises et des branches, comme au plan national interprofessionnel. Cet objectif est donc atteint. C'est une bonne chose.

Une première remarque consiste à rappeler que cette mesure issue du système MARS concerne le secteur privé.

La représentativité des organisations au plan national doit tenir compte des audiences dans le secteur privé et dans la fonction publique et porter ainsi sur l'ensemble du salariat.

Notre deuxième remarque porte sur le fait que si cette mesure est fiable parce qu'elle repose sur l'expression d'un nombre important de salariés, elle n'est cependant pas issue de l'expression de l'ensemble des salariés :

- Pour les entreprises de plus de 10 salariés, les PV conformes ayant servi à la mesure de l'audience concernent 7,8 millions d'inscrits. Le taux de participation est remarquable : 63%. Ce qui témoigne de l'attachement des salariés aux instances représentatives du personnel et aux organisations syndicales qui les représentent... lorsque ces IRP existent et lorsque des listes syndicales peuvent s'y présenter.

Il n'en reste pas moins que nous estimons à 5,4 millions de salariés qui sont exclus de ce processus : 0,7 million pour PV d'élection non-conforme (et non corrigé par l'employeur) ; 2,7 millions pour carence de liste syndicale et environ 2 millions pour lesquels n'existe aucune information.

- Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la loi du 15 octobre 2010 n'a proposé aucune instance de représentation pour les salariés des TPE, se contentant d'une mesure sur sigle au niveau des branches, des régions et au plan national interprofessionnel. Dans de telles conditions, il est en effet remarquable que quelques 460 000 salariés y aient participé.

La CGT s'inscrit donc pleinement dans une démarche d'amélioration de la loi et des dispositifs qui sont dédiés à sa mise en œuvre.

En préalable à notre contribution concrète aux travaux du Haut Conseil du Dialogue Social, nous tenons à affirmer quatre objectifs que nous considérons comme essentiels :

- 1.- La CGT réaffirme notamment son objectif d'accords collectifs majoritaires, les dispositions actuelles contenues dans la loi du 20 août 2008 n'ayant été conçues que comme transitoires.
- 2.- Bien que cette même position commune ait retenu le principe d'une mesure à partir des élections aux CE, DU et à défaut DP, l'expérience de quatre années nous conduit à formuler la proposition de ne retenir que les seuls DP.
- 3.- Le scrutin concernant les salariés des TPE ne peut rester en l'état : nous proposons la mise en place d'élections d'élus à des commissions paritaires de proximité, les listes étant constituées de salariés des TPE.
- 4.- Enfin, même si cela ne relève pas en tant que tel du bilan de la mise en œuvre de la loi du 20 août, une pleine efficacité de celle-ci pour une rénovation du dialogue social demande une réforme en profondeur de la représentativité patronale en basant celle-ci sur l'élection.



I.- MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ
AU NIVEAU DE LA BRANCHE ET AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

Système MARS : règles de gestion, présentation (CERFA), transmission et conformité des procès-verbaux

Nous partageons l'essentiel du bilan proposé par la DGT sur ce point.

Nous considérons cependant que la responsabilisation des employeurs doit être confirmée quant à l'organisation des élections et la qualité de la remontée dans le dispositif MARS.

Notre proposition :

Des moyens doivent être donnés aux services décentralisés du ministère du travail et aux organisations syndicales pour mieux suivre la collecte.

Des sanctions pénales doivent être prises contre les employeurs qui ne transmettent pas la déclaration des résultats de leur entreprise. Les sanctions doivent être renforcées quand il y a une volonté manifeste d'occulter les résultats.

Ces employeurs doivent être interdits de contribuer à la mesure de l'audience patronale, quelle que soit la procédure retenue pour celle-ci.

Les types de scrutins, et leur objet, retenus pour participer à la mesure de l'audience dans les branches et au plan national interprofessionnel sont hétérogènes.

La loi prévoit de ne prendre les résultats des DP qu'en cas d'absence de CE ou de DU. Or, toute entreprise de plus de 10 salariés est normalement dotée de DP.

Par ailleurs, les mesures basées sur les CE ne facilitent pas la prise en compte de la réalité de l'audience au plan local, donc pour les mesures éventuelles au plan territorial.

Notre proposition :

Modifier la loi pour que la mesure soit homogénéisée sur les seuls DP dans les entreprises de plus de 10 salariés.

Cette disposition faciliterait la proximité et l'implantation des organisations syndicales, contrecarrerait la perversité actuelle d'une jurisprudence qui entérine une évolution des périmètres de désignation sur les CE, faciliterait les mesures d'audience territoriales.

Par ailleurs, tout salarié participant à un scrutin doit connaître l'affiliation éventuelle de l'organisation pour laquelle il se prononce puisque sa voix sera agrégée à d'autres au niveau de la branche ou au niveau national interprofessionnel.

Notre proposition :

Que les bulletins de vote et les CERFA fassent référence à l'organisation professionnelle et/ou interprofessionnelle d'affiliation.

Critères de représentativité aux niveaux des branches et national interprofessionnel.

Outre les remarques de la DGT sur la nécessité de poursuivre la réflexion quant à la question du nombre d'adhérents rapportée à chaque branche, le cycle électoral écoulé a illustré la nécessité de regroupements et du nombre de conventions de branches (nationales ou territoriales) et de la révision des critères de définition de leur champ d'application.

La multiplicité des champs professionnels et des domaines géographiques d'application des conventions de branche est source de complexité et d'inégalités de traitement injustifiées.

Cette dispersion atteint un degré tel que la notion de garantie collective est mise en cause.

Notre proposition :

- Leur nombre doit être réduit en veillant au minimum au maintien des garanties existantes.
- La définition des champs doit être basée sur des réalités économiques, techniques et sociétales justifiant des mesures particulières ou permettant l'amélioration des dispositions du Code du travail.
- Les garanties prévues par ces conventions doivent être étendues à tous les salariés participant aux activités visées, quel que soit leur statut ou leur employeur (« maison mère », intérim, entreprises sous-traitantes, etc.).

Représentativité sur les périmètres autres que la branche et conséquences de la représentativité en dehors des champs stricto-sensu de la négociation.

Plusieurs sollicitations émanant de nos organisations nous conduisent à estimer qu'en dehors de l'entreprise, la branche et le niveau national interprofessionnel, d'autres mesures peuvent être nécessaires tant pour la négociation que pour la qualité du dialogue social.

Les mesures correspondant à des niveaux de négociation regroupant plusieurs branches sont relativement faciles à réaliser.

Rien n'est prévu par contre au plan territorial.

Notre proposition :

Que les mesures territoriales par périmètre de négociation soient prévues avec au minimum une par département au plan interprofessionnel.

Que la spécificité des DOM soit reconnue par une mesure d'audience sécurisée juridiquement par arrêtés.



II. - PROPOSITIONS DE LA CGT

POUR UNE NOUVELLE REPRÉSENTATIVITÉ DES SALAIRES DES TPE

Cette partie a pour but de formuler des propositions précises concernant le futur scrutin TPE, ainsi que la mise en place de commissions paritaires de dialogue social pour les salariés des TPE.

Nous traiterons 7 aspects :

- 1. Le mode de scrutin ;**
- 2. Règles de gestions pour la remontée des résultats dans le dispositif MARS ;**
- 3. La constitution des listes ;**
- 4. Les commissions paritaires et leurs périmètres ;**
- 5. Les prérogatives de ces commissions ;**
- 6. Les moyens de ces commissions, et des élus qui les composent,**
- 7. Le déroulement des opérations électorales.**

1.- Le mode de scrutin

L'élection se déroule sur le principe de la proportionnelle sur liste, avec sièges attribués à la plus forte moyenne.

Seules les organisations représentatives (plus de 8% des voix exprimées) siègent. Leur poids relatif détermine leur nombre de sièges et, si nécessaire, leur poids dans les décisions.

Pour être candidate, une organisation syndicale doit remplir tous les critères autres que l'audience.

À cet effet, une commission nationale électorale est mise en place par la Direction Générale du Travail, composée par le Ministère du Travail et les organisations syndicales représentatives au plan interprofessionnel national.

L'objet de cette commission est de veiller à la conformité des listes dans un premier temps.

Une fois les listes syndicales arrêtées, toutes les organisations remplissant les conditions de candidatures, sont invitées à participer aux travaux de la commission nationale électorale sans voix délibératives pour celles qui n'ont pas été représentatives lors du cycle précédent.

2.- Règles de gestion de remontée des résultats dans le dispositif MARS

Il convient de distinguer ce qui relève de la mise en place de commission paritaire et l'audience syndicale telle que prévue par la loi du 20 août 2008.

L'audience syndicale est renseignée dans le dispositif MARS, ce chapitre est donc strictement consacré à cela.

Il y a deux remontées des résultats, le national interprofessionnel, et par branche (IDCC).

Lors du dernier scrutin TPE, trois types de candidatures étaient identifiés :

- A) nationale interprofessionnelle
- B) professionnelle
- C) régionale

Lors de la constitution du corps électoral les renseignements fournis sont ceux découlant des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS).

Ces DADS renseignent sur l'IDCC, l'implantation géographique et permettent donc une remontée pertinente des suffrages obtenus par les syndicats.

Les organisations candidates précisent lors du dépôt de candidature la vocation de celle-ci : nationale interprofessionnelle, professionnelle, régionale.

Les résultats sont remontés dans ce cadre.

La mise en place de commissions par département (ce que nous proposons plus loin) redimensionne le fait régional. Ainsi, si une organisation revendique une identité régionale, libre à elle de présenter des listes dans les départements qui composent cette région.

L'audience par région se mesurera par l'agrégation des résultats dans les départements qui la composent.

Les organisations régionalistes qui veulent concourir à la mesure d'audience syndicale devront préciser les départements où elles candidatent, étant entendu que leurs statuts devront être en adéquation avec le dépôt des listes.

3.- La constitution des listes

La CGT souhaite d'une part que les salariés des TPE soient représentés par des élus, et d'autre part que des commissions paritaires se mettent en place en proximité de ses salariés.

La première condition est que les candidats soient issus des TPE.

Les déclarations DADS servent de base pour constituer la liste des électeurs. Il suffit de vérifier que les candidats soient inscrits.

Au regard de leur dimension excluant toute proximité, les régions ne sont pas à retenir.

La solution « zone d'emploi » serait la plus logique, mais trop complexe à mettre en œuvre.

Nous proposons la mise en place de commissions départementales qui tiennent compte du nombre de salariés inscrits.

Le nombre minimum d'élus pouvant être de 8 salariés pour les départements ayant jusqu'à 10 000 salariés TPE.

Pour tenir compte du nombre de salariés inscrits par département, nous proposons de rajouter un siège par strate de 10 000 salariés inscrits.

Exemples :

La Lozère : 5 859 salariés des TPE, 8 sièges à pourvoir jusqu'à 10 000, au-dessus de 10 000 zéro, total 8 sièges.

La Loire : 47 785 salariés jusqu'à 10 000 salariés, 8 sièges, de 10 000 à 19 999 un siège en plus et ainsi de suite.

Jusqu'à 10 000, 8 sièges.

De 10 000 à 19 999, 9 sièges.

De 20 000 à 29 999, 10 sièges.

Etc.

Si le principe du nombre d'élus peut être retenu afin d'avoir un nombre d'élus suffisant pour répondre efficacement tout à la fois au contenu de leurs mandats et faire face au nombre de salariés qui composent le périmètre des commissions, il convient de veiller aux conditions de bon fonctionnement de celles-ci.

En effet, dans les plus grands départements nous atteignons un nombre d'élus conséquent, 41 élus par exemple sur Paris, 82 si on ajoute la partie employeur ce qui ne permet pas objectivement de tenir des réunions dans de bonnes conditions.

Nous proposons la création de plusieurs commissions dans les départements à forte densité.

Les listes pourraient être à parité. Cet objectif pourrait être pondéré pour les listes professionnelles en fonction de la composition du salariat des branches concernées (ex : assistantes maternelles ou chauffeurs routiers).

Enfin, pour éviter la création artificielle d'organisations syndicales interprofessionnelles qui n'auraient en réalité qu'une existence partielle sur l'ensemble du salariat il peut être introduit ici le concept de secteur.

Ainsi, une organisation syndicale revendiquant une candidature interprofessionnelle, devra pour ce faire, présenter au moins quatre candidats issus d'un des quatre secteurs définis par la loi (commerce, service, construction, industrie).

Une organisation a la possibilité de présenter une liste incomplète, nous proposons à minima 50 % du nombre de candidats nécessaires. Bien qu'incomplètes ces listes doivent répondre aux critères d'équilibre hommes/femmes, ainsi que de la représentation des quatre secteurs si elle est interprofessionnelle.

Pour les organisations ayant une vocation uniquement professionnelle, le nombre de candidats à trouver est le même par département que pour les organisations interprofessionnelles.

Dans ce cadre il n'y a pas d'obligation à couvrir les quatre secteurs, mais les candidats doivent être issus uniquement des IDCC concernés.

Les listes à vocation catégorielle devront fournir un nombre correspondant de candidats dans le périmètre de la commission où elles candidatent et cela dans la catégorie correspondant à son périmètre statutaire.

Enfin, en cas de démission en cours de mandat le candidat suivant sur la liste syndicale concernée remplace l' élu démissionnaire.

Le poids d'une organisation syndicale découlant de son audience, le nombre d'élus siégeant n'interfère pas dans l' audience.

4.- Les commissions paritaires et leur périmètre

Nous proposons deux types de commissions :

- **Une commission nationale** composée de huit représentants employeurs et huit représentants des organisations syndicales. Le nombre de sièges attribués aux organisations syndicales est calculé sur la base de l' audience nationale interprofessionnelle du scrutin TPE. L'attribution des sièges est calculée après agrégation des résultats des votes pour les commissions départementales, chaque organisation syndicale représentative inter professionnellement désigne ses représentants à la commission nationale. La liste des huit élus potentiels doit remplir les mêmes conditions que les listes départementales (équilibre homme femme, diversité des secteurs).
- **Une commission départementale** est mise en place dans les conditions d' élection citées plus haut.

5.- Les prérogatives des commissions

- **La commission nationale.**

Elle contrôle et veille à l'utilisation des fonds dédiés à la mise en œuvre des commissions.

Elle gère les moyens propres aux activités sociales, culturelles et sportives.

Elle a en charge le suivi et la mise en place des commissions départementales.

Elle fait régulièrement le bilan des actions menées afin d'améliorer la mise en œuvre de la loi.

Elle devra un an avant le fin du 1^{er} cycle faire le bilan de la loi et éventuellement faire des préconisations afin d'améliorer le scrutin ainsi que la qualité du dialogue social.

Enfin, elle peut saisir le Haut Conseil du Dialogue Social pour tous cas de figures qu'elle rencontre nécessitant une intervention sur les règles de gestion et de mise en conformité du dispositif MARS.

Cette commission se réunit au minimum tous les trimestres, et décide en son sein des différents groupes de travail à mettre en place.

- **Les commissions départementales**

L'objectif étant de permettre aux salariés des TPE de disposer de nouveaux droits et de véritables lieux de négociations en territoire, ces commissions traiteraient des domaines suivants :

- ✓ GPEC.
- ✓ Droit d'expertises économiques en bassin d'emplois ou filières.
- ✓ Assistance sous saisine des salariés ou des employeurs en cas de situation de difficulté économique 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.

Enfin, si les moyens dédiés aux activités sociales culturelles et sportives sont centralisés nationalement pour éviter les déséquilibres de moyens liés à la densité de salariés d'un territoire à l'autre, nous proposons au plan local l'ouverture d'un guichet de proximité géré par les commissions départementales.

Les commissions départementales se réunissent une fois par mois, et décident en leur sein des différents groupes de travail à mettre en place.

6.- Les moyens des commissions et des élus

Les prérogatives de ces commissions concourent à la qualité et au développement du dialogue social dans les TPE, et contribuent à sécuriser la vitalité économique de ces entreprises. Elles sont à l'image des IRP présentes dans les entreprises de plus de dix salariés.

Il est déterminant que ces commissions bénéficient de moyen du même ordre et de même origine.

Nous proposons de mettre en place deux enveloppes, une visant au fonctionnement des commissions (nationale et départementales), une deuxième finançant les activités sociales culturelles et sportives.

En symétrie de ce qui se passe dans les IRP, l'enveloppe de fonctionnement pourrait représenter 0,2 % de la masse salariale des TPE, et celle pour les activités 1.4 %.

Actuellement, des dispositifs particuliers existent du fait d'accords entre organisations syndicales et patronales dans l'artisanat, les professions libérales, le particulier employeur.

Aussi les financements prévus dans ces accords sont maintenus à titre transitoire et défalqués pour les entreprises concernées du financement de fonctionnement pour les commissions TPE et cela pendant le 1^{er} cycle des dites commissions (janvier 2017 à décembre 2020)

Afin de couvrir le manque à gagner des cotisations découlant des accords artisans, professions libérales, particulier employeur, le fonds dédié aux activités sociales culturelles et sportives est modulé à hauteur du manque à gagner pendant la période transitoire.

Les partenaires sociaux devront pendant cette période transitoire faire des propositions visant à pérenniser les accords particuliers existant, ces propositions seront annexées au bilan dressé par la commission nationale TPE.

La commission nationale gère les deux fonds et les ventile aux commissions départementales.

L'enveloppe de fonctionnement prend en charge tous les frais inhérents au fonctionnement des commissions (salaire, secrétariat administratif, expertises, prise en charge des frais inhérents au mandat d'élu, frais inhérents aux locaux, guichet des activités sociales).

Le fond des activités sociales est géré nationalement : chaque commission départementale reçoit une dotation correspondant au nombre de salariés inscrits dans le périmètre de la commission.

La couverture des mandats

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 » représentant les TPE.

Afin de permettre la plus grande transparence sur la prise en charge des élus, nous proposons que les entreprises fournissent au fonds national de fonctionnement des commissions TPE tous les éléments de rémunération des salariés ou des employeurs, et que le fonds rembourse directement l'entreprise.

Cette solution permet d'éviter un circuit financier de distribution passant par les organisations patronales ou syndicales.

Ainsi, le salarié élu n'aura qu'une feuille de paye, celle de son entreprise, l'entreprise étant remboursée, charges comprises.

Un salarié bénéficiant d'autres avantages dans son entreprise, chèque déjeuner ou primes de panier par exemple, doit renseigner sur l'ensemble de ses avantages de sorte que le mandat n'occasionne aucune perte de revenu.

Selon notre estimation, sur la base du nombre d'élus nécessaires par commission, la somme dédiée à la prise en charge salariale pour les élus salariés et employeur représenterait un cinquième du budget de fonctionnement.

La couverture juridique des élus

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.

Pour favoriser la reprise d'activité pleine et entière des salariés non renouvelés dans leurs mandats syndicaux, nous proposons d'une part que jusqu'à 3 mois après la fin du mandat l'entreprise continue de percevoir un remboursement à mi-temps afin de laisser le temps à l'entreprise de se réorganiser.

D'autre part, chaque élu bénéficie d'un droit à la formation permettant une adaptation à la reprise d'activité. Ce droit à la formation peut aussi permettre de faire valider professionnellement les acquis de l'expérience découlant de son mandat.

Enfin ce droit à la formation peut permettre si telle est la volonté de l'élu de travailler à une réorientation professionnelle.

Ce droit à la formation ne se substitue pas aux autres droits dont le salarié bénéficie dans le cadre de son activité professionnelle (D.I.F, accord d'entreprise ou conventionnel, OPCA...), il est financé par le fonds de fonctionnement des commissions paritaires.

7.- Le déroulement des opérations électorales

Le scrutin TPE outre la mise en place de commissions départementales et nationales contribue à déterminer l'audience des organisations syndicales dans les branches et au niveau national interprofessionnel.

Dans l'attente d'une négociation sur les branches professionnelles, nous recensons aujourd'hui 750 conventions collectives.

Dans ce cadre il paraît peu envisageable d'organiser un vote physique avec bureau de vote, car il faudrait prévoir autant d'urnes qu'il existe de conventions collectives et donc autant d'assesseurs que d'urnes et cela par département et pour être efficace en terme de proximité par commune.

Nous proposons donc deux modalités de vote :

- Un vote par correspondance
- Un vote électronique

Et nous formulons des propositions très concrètes s'appuyant sur l'expérience du premier scrutin TPE.

Le vote par correspondance

Chaque salarié reçoit son matériel électoral à domicile.

Ce matériel électoral est composé des professions de foi et des bulletins de vote correspondants au périmètre où il est inscrit.

Une enveloppe T est fournie au salarié, il glisse tout simplement le bulletin de vote de son choix dans l'enveloppe T fournie qui sera expédiée au bureau de vote centralisateur que nous proposons national.

Sur chaque bulletin de vote un code barre est imprimé sur lequel est indiqué le nom de l'organisation syndicale, la convention collective du salarié, la commission départementale afin de pouvoir par lecture optique ventiler les voix obtenues.

Le vote électronique

Dans la même enveloppe les salariés reçoivent un numéro d'identifiant simplifié par rapport au dernier scrutin (numéro d'inscription sur la liste).

Ce numéro d'inscription aurait l'avantage de permettre aux salariés n'ayant pas reçu le matériel électoral de le récupérer par un recours à la commission électorale en ayant fait la preuve de sa qualité d'électeur.

Une fois le numéro d'inscription rentré, les listes syndicales de son périmètre géographique et professionnel apparaissent sur l'écran.

Une confirmation du choix de vote est demandée.

Le bulletin de vote électronique comporte le même code barre que le vote par correspondance : le vote est ainsi directement ventilé.

Afin d'éviter les difficultés rencontrées lors du dernier scrutin il convient que le cahier des charges permettant de désigner les entreprises prestataires pour le vote électronique soit connu assez tôt et permette de surmonter les obstacles techniques.

Nous pouvons retenir un principe sur les systèmes d'exploitation nécessaires.

En effet, la durée de vie moyenne des systèmes d'exploitation dans les foyers français est de 5 ans, ce qui implique que tout système d'exploitation qui existe depuis plus de 5 ans remplit les conditions.

En outre, les salariés doivent pouvoir voter sous systèmes Windows, linux, Apple.

Le calendrier électoral

Tout salarié ayant été déclaré par DADS dans l'année précédant le scrutin est inscrit sur les listes électorales (cette proposition permet de prendre en compte le travail intermittent ou saisonnier, en effet lors du dernier scrutin seuls les salariés inscrits le 30 décembre étaient pris en compte).

Tout salarié faisant la démonstration qu'il exerce une activité dans une TPE entre la fin de l'année précédente et la publication des listes électorales, peut faire valoir son inscription auprès de la commission électorale.

La liste des électeurs est publiée au 1^{er} avril 2016.

Jusqu'au 1^{er} juillet 2016 les recours sont possibles pour inscriptions ou modifications de la liste.

1^{er} juillet 2016 la liste électorale est définitive.

30 septembre 2016, dépôt des candidatures et des professions de foi auprès de la commission électorale pour instruction de recevabilité.

14 octobre 2016, publication des candidatures après arbitrage par la commission nationale électorale.

Du 5 novembre au 12 novembre 2016, réception du matériel électoral au domicile des salariés.

Du 5 novembre au 15 décembre 2016, vote par correspondance et électronique.

Ce calendrier laisse un peu plus d'un mois aux salariés qui n'ont pas reçu leur matériel pour récupérer leur identifiant de vote.

Dépouillement et proclamation des résultats

À compter du 15 décembre minuit, le scrutin est clos ; les urnes des votes par correspondance et électronique sont scellées.

Le 16, ouverture de l'urne électronique en listant d'abord les électeurs par le biais des codes-barres.

Ainsi, on détermine les participants par vote électronique.

Ensuite, ouverture de l'urne du vote par correspondance. Sont retirés par lecture optique, les codes-barres des salariés ayant déjà voté par voie électronique.

Les bulletins électroniques sont dépouillés, puis les bulletins par correspondance et les résultats sont agrégés.

La commission nationale électorale valide les résultats et les compositions des commissions départementales et de la commission nationale.

Le procès-verbal est transmis dans les départements qui réuniront à cet effet les organisations candidates dans les départements.

Le procès-verbal renseigne sur l'audience syndicale par branche professionnelle afin d'être agrégé à la mesure d'audience du dispositif MARS.

La commission nationale de dialogue social dans les TPE et les commissions départementales doivent être mises en place un mois après la proclamation officielle des résultats.

Ce temps est consacré à prendre toutes les dispositions nécessaires auprès des employeurs en vue de prendre en charge les remboursements de salaires des élus des commissions départementales et nationale auprès de ceux-ci.

La commission électorale nationale est composée des organisations candidates à hauteur d'un mandataire de listes pour les organisations nationales interprofessionnelles et d'un mandataire pour les organisations professionnelles nationales.

La Direction Générale du Travail organise le travail de la commission, et participe à ses travaux.

Des juristes assistent aux travaux de la commission afin de veiller à la légalité des décisions prises par la commission.

Chaque organisation syndicale peut désigner 5 scrutateurs pour suivre les opérations de votes du 5 novembre au 15 décembre en plus du mandataire de liste.

2 scrutateurs par organisation peuvent participer au dépouillement le 16 décembre en plus du mandataire de liste.



III. – MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE.

1.-Processus préélectoral et déroulement des élections professionnelles : règle de calcul des effectifs, règles de négociation et de conclusion du protocole d'accord préélectoral (PAP), etc....

Concernant la négociation du PAP, nous constatons que les invitations à négocier n'arrivent pas toujours chez le bon interlocuteur. C'est tantôt la confédération, tantôt les fédérations ou les unions départementales qui reçoivent le courrier et ceci dans des délais très brefs avant la négociation.

Notre proposition :

La loi devrait encadrer le délai entre la réception du courrier et le début des négociations (15 jours minimum).

Chaque Confédération détermine à qui envoyer l'invitation à négocier en l'absence de section syndicale ou de syndicat dans l'entreprise. Les Direcctes pourraient se charger de diffuser, auprès des entreprises, les coordonnées de la structure à contacter.

D'autre part, les Direcctes pourraient informer ces mêmes structures en cas de PV de carence dans une entreprise afin de vérifier si elles ont été convoquées à la négociation du PAP.

b. Actuellement, le mode de validation des PAP est trop complexe, notre réflexion est en cours sur cette question notamment quant au rétablissement de la règle de l'unanimité d'adoption sur certains sujets et sur la compétence générale du tribunal d'instance en cas de contentieux.

c. Pour la détermination des collèges électoraux : il nous semble que les exceptions créées par la loi, ou juste après, ne se justifient pas.

Notre proposition :

Que les règles soient identiques pour tous, sans possibilités de créer des collèges dédiés (journalistes, pilotes, etc.).

D'autre part, et de façon plus générale, la création d'un collège électoral devrait être corrélée à une condition minimale d'effectif.

d. Les élections tous les 4 ans, c'est trop long. Avec le turn-over mis en place par les entreprises et les restructurations permanentes, certains salariés ne votent jamais dans leur entreprise, les élections partielles se multiplient, etc...

Notre proposition :

Le mandat de 2 ou 3 ans devrait être la durée légale. Ce qui n'empêche absolument pas de mesurer l'audience des organisations syndicales au niveau national ou de branche tous les 4 ans, à partir du dernier scrutin ayant eu lieu dans l'entreprise.

e. Les salariés mis à disposition doivent choisir s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise utilisatrice ou dans l'entreprise avec laquelle ils ont un contrat de travail.

Cela pose un problème de taille car leurs conditions de travail relèvent de l'entreprise utilisatrice tandis que leurs conditions salariales dépendent de l'entreprise qui les emploie.

Notre proposition :

Il faudrait exceptionnellement admettre que ces salariés puissent voter dans les deux entreprises.

2.- Droit syndical dans l'entreprise : moyens syndicaux, mandats, etc...

a. Nos responsables locaux disent connaître des difficultés en matière d'implantation. Celle-ci serait plus problématique qu'auparavant, notamment du fait du critère de l'effectif d'adhérents.

De plus, dans les entreprises de moins de 50 salariés, lorsque les élections sont passées il est strictement impossible de s'implanter puisque le syndicat qui n'a pas de délégué du personnel, ne peut même pas y désigner un RSS.

Notre proposition :

Dès lors que la représentativité est acquise, au niveau national interprofessionnel ou de branche, cela vaut présomption pour s'implanter dans l'entreprise en désignant un RSS.

D'autre part, les conditions de désignation d'un RSS dans une entreprise de moins de 50 salariés doivent être les mêmes que dans les autres entreprises, le syndicat est libre de désigner un RSS même en l'absence de délégué du personnel.

Il ne s'agit nullement de remettre en cause la représentativité, celle-ci doit toujours être prouvée (au regard des 7 critères) mais bien de faciliter l'implantation.

b. L'alignement (décidé par la Cour de cassation) du périmètre de désignation du délégué syndical sur celui du comité d'entreprise n'est ni dans l'esprit de la position commune, ni dans la lettre de la loi. Cela provoque un éloignement des représentants syndicaux des syndiqués et des salariés au nom desquels ils négocient, et va à l'encontre de la négociation collective telle que nous la concevons.

Il y a une confusion entre plusieurs notions : le périmètre de mesure de l'audience électorale et le niveau de négociation. Tout se passe comme si la fonction du syndicat était réduite à la seule négociation collective, sa capacité d'action syndicale n'étant plus reconnue dans l'attribution des moyens. Il faut revenir à une conception fonctionnelle des établissements selon l'institution représentative du personnel concernée, permettant la désignation des représentants au plus près de leur communauté de travail, cela ne doit pas donner lieu à négociation¹ (sauf pour augmenter le nombre de représentants et/ou diminuer le périmètre de représentation, les seuils). Si on abandonne ce sujet à la négociation, sans imposer un périmètre légal, l'employeur aura toute latitude pour structurer la représentation du personnel selon son intérêt propre.

Notre proposition :

L'élection des délégués du personnel doit fonder la représentativité, de cette façon il n'y a plus de problème de définition du périmètre.

À défaut, il faut mettre en place des bureaux de vote et un dépouillement dans chaque établissement, quel que soit sa taille. Ainsi, les délégués syndicaux pourront-ils continuer à y être désignés, et l'audience, permettant aussi la validation des accords, sera strictement mesurée dans le périmètre duquel l'accord s'appliquera. Cette solution correspond à la réalité de la négociation collective, n'entrave pas le développement de la vie syndicale et respecte le principe de concordance, puisqu'il sera possible d'apprécier l'audience du syndicat sur le périmètre de la négociation et sur celui de la section syndicale.

c. La représentativité permet aux salariés de choisir leurs représentants notamment pour les négociations. Aussi, les syndicats représentatifs doivent pouvoir rendre compte de leurs actions, faire part du déroulement des négociations et recueillir l'avis des salariés.

Notre proposition :

¹ Il doit s'agir d'ordre public social, nous ne pouvons accepter que les principes démocratiques soient discutés.

Il faut instaurer une heure d'information syndicale mensuelle, pendant le temps de travail, rémunérée comme temps de travail effectif.

Cette heure serait mensuelle en temps normal et sa fréquence augmenterait en cas d'événement particulier (négociation, restructuration...).

L'accès à Intranet et Internet doit être un droit (ce droit ne se négocie pas).

De même, les syndicats représentatifs doivent pouvoir consulter les salariés avant la signature des accords. Il faut qu'ils disposent de moyens pour ce faire, qu'ils aient la maîtrise du dispositif (déclenchement,...) et que le droit électoral soit respecté (secret du vote, ...).

Notons, aussi que les organisations souhaitant s'implanter et concourir aux élections, peuvent bénéficier de ces heures pendant la période de négociation du protocole préélectoral et durant la campagne électorale.

d. Il est parfois difficile de désigner un délégué syndical parmi les candidats ayant réalisé une audience de 10% lorsque ceux-ci ne souhaitent pas exercer ce mandat.

Notre proposition :

Il faut que la liberté syndicale soit la plus grande possible ainsi, le syndicat doit pouvoir être plus libre dans son choix de délégué syndical, l'ordre de priorité fixé par la loi ne doit pas être impératif.

e. Propositions additionnelles :

- Suppression de la condition des deux élus pour désigner un représentant syndical au CE, il suffit que le syndicat soit représentatif. Cela mettra fin à l'incohérence juridique incompréhensible entre les critères de désignation du RSCE dans les moins de 300 et les plus de 300 ;

- Le représentant syndical au CHSCT doit être prévu par la loi ;

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés n'importe quel élu doit pouvoir être désigné délégué syndical et bénéficier des mêmes moyens que les autres délégués syndicaux.

3.- Influence du périmètre de la négociation collective : selon le type de structure (groupes, UES....), selon les changements qu'elles subissent (fusion, absorption...)

a. Dans les entreprises complexes, comprenant plusieurs établissements, la détermination de la représentativité peut manquer de lisibilité lorsque les élections des établissements se déroulent à différentes échéances.

Notre proposition : Dans les entreprises complexes, avec plusieurs établissements, il semblerait logique que les élections se déroulent concomitamment.

b. Dans les cas de restructuration et particulièrement ceux de fusion, absorption d'entreprise il survient des changements importants qui modifient la communauté de travail. Certains salariés sont alors privés de leur droit d'expression quant au choix de leur représentant et la représentativité est faussée.

Notre proposition :

Si du fait de cette fusion, absorption, les institutions représentatives du personnel disparaissent dans l'entreprise d'accueil il faut que cette dernière organise de nouvelles élections.

4.- Règles de négociation, et notamment négociation dérogatoire (rôle des commissions paritaires de validation).

a. Il faut que les principes démocratiques gagnent l'ensemble des règles de négociations, à tous les niveaux.

Notre proposition :

Seuls les syndicats représentant 50% des suffrages exprimés peuvent valider un accord, en cohérence avec le caractère provisoire de la disposition des 30% affirmés dans la position commune et le dispositif déjà en vigueur dans la Fonction publique.

b. Les syndicats non signataires ne peuvent pas prendre part à certaines commissions issues de conventions collectives (suivi de l'accord, interprétation...). Or, en cas de non application d'un accord, les non signataires se voient reconnaître un intérêt à agir.

Notre proposition :

Tous les syndicats représentatifs ayant pris part à la négociation doivent pouvoir participer à ces commissions.

c. Les commissions paritaires de branches de validation des accords semblent très mal fonctionner. Mais c'est en fait la négociation avec les élus du personnel, en l'absence de délégué syndical, qui montre ses limites.

Notre proposition :

En l'absence de délégué syndical, la négociation dérogatoire en défaveur des salariés ne devrait pas être possible.

Quant aux négociations d'acquisition, il faut privilégier la négociation avec un salarié mandaté à condition d'imposer une information des organisations syndicales, similaire à la négociation du protocole préélectoral.

Montreuil, 3 décembre 2013