FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES
263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX
Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site : http://www.soc-etudes.cgt.fr

LE PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL (PAP)
[Journée d'étude du 20 mars 2018]

Intervenant : Florence KRIVINE – SECAFI

La négociation du protocole électoral n'est ni une fin en soi, ni le commencement d'élections professionnelles. Il doit être pour nous un moment dans le processus électoral.

Ce processus doit débuter bien avant cette négociation et se diluer dans la continuité de notre activité syndicale. Aussi, ce processus doit être intégré à notre activité syndicale … et ce dès le début de chaque mandature.

Le processus électoral permet de débattre avec les salarié.e.s des bilans Comité d'Entreprise / délégués du personnels et de construire avec les salarié.e.s des perspectives pour le Comité Social et Economique d'entreprise.

Et ce, tant du point de vue des activités sociales et culturelles que celui économique. Mais, il ne s'agit pas non plus d'en rester à ces institutions. Il nous faut absolument mettre en exergue les combats menés pour satisfaire les revendications et les luttes gagnantes.

Position du problème

La négociation du protocole d'accord préélectoral est un élément majeur dans le processus électoral. Quelques changements sont apparus avec la loi travail I et II (*les ordonnances*). Il nous ait apparu important d'y revenir afin d'armer les camarades pour cette négociation. Le dossier du lien syndical de février 2018 le traitait déjà. Ce form'action approfondit un certain nombre d'éléments.

En effet, nous ne nous le soulignerons jamais assez, c'est cette élection qui, aujourd'hui, nous donne le pouvoir de négocier dans l'entreprise ou d'être tout simplement absent de la table des négociations. C'est donc à nous de faire percevoir aux salarié.e.s les enjeux de cette élection, enjeux qui ne se bornent pas seulement à élire des représentants du personnel.

A défaut, nous nous mettrions dans une situation d'échec. Pour ce faire, la fédération est disponible pour que chacune de nos organisations puissent faire des scores électoraux à la hauteur des enjeux.

PREALABLE AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Le protocole d'accord préélectoral (*PAP*) est obligatoire. Il peut être précédé d'un accord majoritaire de mise en œuvre du Conseil Social et Economique (*CSE*).

Le PAP a pour objet :

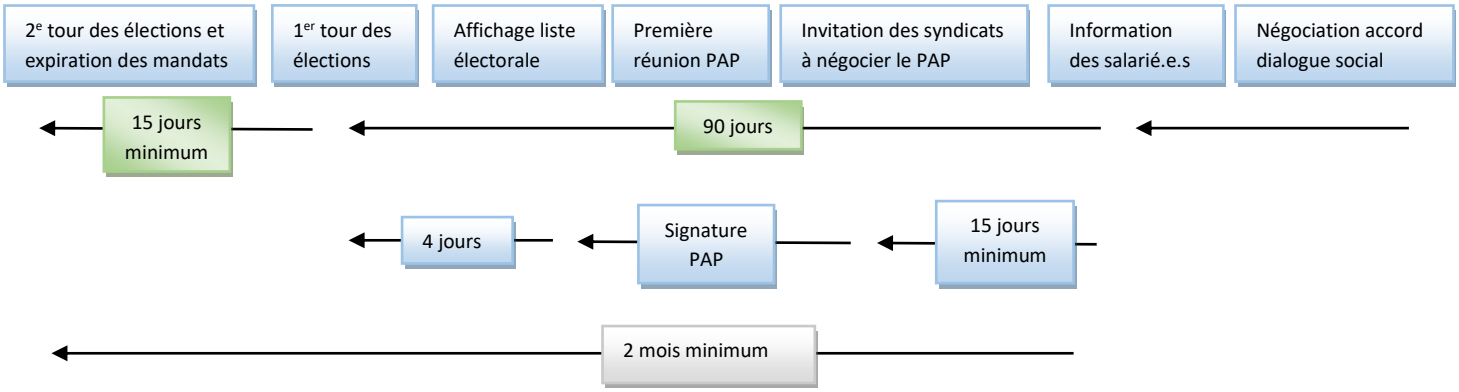
- ✓ D'encadrer les opérations électorales,
- ✓ De répartir le personnel et les sièges à pourvoir entre les différents collèges électoraux,
- ✓ D'identifier la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral,
- ✓ De notifier le nombre d'établissements distincts, la répartition des sièges entre les différents établissements.

En cas de désaccord sur la répartition des sièges, c'est l'autorité administrative du siège de l'entreprise qui décide de cette répartition.

La validité du PAP est subordonnée à sa signature par la majorité des Organisations Syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

En l'absence de PAP, soit que les organisations syndicales ne se soient pas rendues à l'invitation de l'employeur à négocier le PAP, soit qu'elles n'aient pas accepté les termes de l'accord, ce sont les règles légales qui s'appliquent.

<u>Calendrier des élections</u>



LES PARTIES A LA NEGOCIATION
ET LE MOMENT DE LA NEGOCIATION

Δ **Les organisations syndicales invitées**

Depuis la loi du 20 août 2008, la négociation du PAP est ouverte à 4 catégories d'organisations syndicales :

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

Δ **L'invitation**

Deux communications sont prévues :

- ✓ Une externe à l'entreprise, par courrier,
- ✓ Une interne à l'entreprise, par voie d'affichage quand il y a une section syndicale.

Il faut veiller à la concomitance des communications par courrier et affichage

Lorsque les organisations syndicales sont présentes dans l'établissement ou l'entreprise, le courrier peut être remis en mains propres contre décharge au délégué syndical ou au représentant de la section syndicale.

Lorsque les organisations sont absentes de l'établissement ou de l'entreprise, le courrier peut être transmis à l'Union Locale, à l'Union Départementale, à la fédération ou à la confédération.

En tout état de cause, la convocation au PAP est affichée sur les panneaux dédiés aux opérations électorales.

La loi et la jurisprudence restent silencieuses quant au mode d'envoi du courrier.
Il est cependant indispensable de pouvoir en apporter la preuve.
Donc LRAR ou remise en main propre contre décharge.

Δ **Le moment**

L'invitation des syndicats par courrier à négocier le protocole préélectoral doit leur parvenir au plus tard 15 jours avant la première réunion (*articles L.2314-3 al.4 et L.2324-4 al.4 du Code du Travail*). En cas de renouvellement, l'invitation à négocier doit être faite au moins 2 mois avant l'expiration des mandats (*articles L2314-3 al.3 et L2324-4 al.3 du Code du Travail*).

Δ **Mandat**

En principe, les parties à la négociation doivent avoir un mandat spécial. Si l'organisation syndicale choisit d'être représentée par un délégué syndical, ce dernier est dispensé de justifier d'un mandat spécial de son organisation syndicale, car il est considéré comme ayant de plein droit vocation à la représenter dans le cadre de la négociation du PAP. Mais si le délégué syndical est accompagné d'un ou plusieurs camarades non-délégué syndical, il faut un mandat spécial.

Concernant le Représentant de la Section Syndicale (*RSS*), il faut un mandat spécifique dans la mesure où l'article L2142-1 dispose que le RSS à la même prérogative que le DS sauf pour la négociation d'accord collectif.

Δ **Composition**

La délégation peut être composée de 3 ou 4 membres (*cass.soc. du 31 janvier 2012*).

Les conditions de validité

La validation du protocole d'accord préélectoral est soumise à la condition de double majorité : une majorité en nombre et en suffrages (*article L2314-1 du Code du Travail*). Ainsi,

- ✓ Il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation (*majorité en nombre*),
- ✓ Parmi ces organisations syndicales doivent figurer les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés (*50%*) lors des dernières élections professionnelles, ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

La modification d'un protocole par avenant est soumise aux mêmes conditions de validité.

Exemple

CGT : 34% CFDT : 31% FO : 7% CFTC : 9% CGC : 19%

Cas 1 : *CGT, CFDT et CGC signent le protocole*

- *Condition 1 remplie puisque 3 organisations sur 5 ont signé.*
- *Condition 2 remplie puisque l'addition des pourcentages fait 84%.*

Cas 2 : *FO, CFTC et CGC signent le protocole*

- *Condition 1 remplie puisque 3 organisations sur 5 ont signé.*
- *Condition 2 non remplie puisqu'elles ne représentent que 35% (donc inférieur à 50%).*

Le contenu du PAP

Δ Les thèmes

Effectif	*Double majorité*	*L1111-2 et suivants*
Nbre de représentants et imputations des crédits d'heures	Double majorité	L2327-7
Modification du nombre et composition des collèges	Unanimité	L2324-12
Répartition du personnel et des sièges entre les collèges	Double majorité	L2314-11 L2324-13
Voie et moyens d'atteindre une représentativité équilibrée des hommes et femmes sur les listes de candidats	Double majorité	L2324-6 L2314-30
Nombre de mandats successifs	Double majorité	L2314-33 L2314-6
Modalités d'organisation et/ou déroulement des opérations électorales – recours au vote électronique (sous réserve d'un accord collectif en vigueur)	Double majorité	L2314-23 L2324-21
Scrutins organisés en dehors du temps de travail (sauf par Voie électronique)	Unanimité	L2314-22 L2324-20
Mesures permettant de faciliter, s'il y a lieu, la représentation double des salarié.e.s travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salarié.e.s	Double majorité	L2314-12

En amont du PAP

Périmètre si établissements distincts	**Accord majoritaire**	**L2313-1 et suivants**

Le décompte des effectifs

Les seuils d'effectif restent calculés selon les modalités fixées aux articles L1111-2 et suivants du Code du Travail. Mais l'ordonnance a modifié la période de référence pour la mise en place d'un CSE : 12 mois consécutifs. Si renouvellement, l'effectif à prendre en compte reste celui des 12 mois précédents le premier tour des élections.

Δ Salarié.e.s en CDI

Tous les contrats CDI à temps plein sont comptés comme une unité même si leur contrat de travail est suspendu et ce, qu'ils continuent ou non de percevoir une rémunération. Sont ainsi pris en compte les salarié.e.s dont le contrat est suspendu :

- ✓ En arrêt de travail pour cause de maladie, maternité et AT,
- ✓ Absents pour CP,
- ✓ Congé parental,
- ✓ Congé d'adoption,

- ✓ Congé sabbatique,
- ✓ Congé pour création d'entreprise,
- ✓ Congé de formation,
- ✓ En chômage partiel avec indemnisation,
- ✓ En période de mise à pied,
- ✓ En préavis (*travaillé ou non*),
- ✓ En préretraite « *maison* »,
- ✓ Expatriés.

Δ **Salarié.e.s pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents**

- ✓ Salarié.e.s mis à disposition,
- ✓ Salarié.e.s en CDD et intérimaires (*dès lors qu'ils ne remplacent pas une personne absente ou en suspension de contrat).*

On raisonne en Equivalent Temps Plein

Δ **Les salarié.e.s exclu.e.s du calcul de l'effectif**

- ✓ Les apprentis,
- ✓ Les contrats de professionnalisation, d'accompagnement dans l'emploi, initiative-emploi,
- ✓ Les stagiaires,
- ✓ Les salarié.e.s en CDD ou intérim ou mis à disposition pour le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat a été suspendu. Ces personnes remplacées sont déjà comptabilisées dans l'effectif.

Δ **Les temps partiels**

Les salarié.e.s à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle (*L1111-2, al. 3 du Code du Travail*) pour les salarié.e.s en CDD et à temps partiel, le décompte sera doublement proratisé : en fonction de la durée de présence et en fonction du temps de travail.

Nous devons pouvoir prendre connaissance de tous les éléments permettant de vérifier les effectifs de l'établissement/entreprise ainsi que les effectifs par collège.

Δ Le nombre des représentants à élire

Effectif	*Nombre de titulaires*	*Nombre mensuel d'heures de délégation*	*Total heures de délégation*
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4299	27	28	756
4300 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	992
7500 à 7749	32	30	960
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10 000	35	34	1190

Le PAP peut modifier le nombre d'élus ou le volume d'heures de délégation. Les crédits d'heures peuvent être annualisés et mutualisés selon les conditions suivantes :

- ✓ Peuvent se cumuler dans la limite de 12 mois, et sans pouvoir dépasser 1 fois et demi le crédit d'heures mensuel,
- ✓ Peuvent se mutualiser dans la limite maximum de 1 fois et demi du crédit d'heures mensuel dans le mois.

Le crédit d'heures pour les salarié.e.s au forfait jours se décompte par demie journée, c'est-à-dire 4 heures.
A défaut d'accord, les heures passées en commission, hors CSSCT, ne sont pas déduite du crédit d'heures dans la limite de :

- ✓ 30 heures annuelles dans les entreprises de 300 à 1000 salarié.e.s,
- ✓ 60 heures dans les entreprises de plus de 1000 salarié.e.s

CSE Central
Sauf accord unanime, pas plus de 25 titulaires et 25 suppléants.
Il n'est plus prévu que chaque établissement soit représenté au CSE Central.
La composition est libre via un accord majoritaire.
Les membres du CSE central sont élus par les CSE d'établissements parmi ses membres.

Les collèges

1er collège
Ouvriers employés

2e collège
Techniciens
Agents de maîtrise
Si pas de 3e collège, ajouter ingénieurs, cadres, chefs de service

3e collège
Ingénieurs
Chefs de service
Cadres
Si effectif au moins égal à 25 ou si effectif entreprise>500

La modification de la constitution de ces 3 collèges nécessite un accord unanime.

A défaut d'accord, l'employeur doit saisir la DIRECCTE pour trancher la répartition du personnel par collège.

La répartition des sièges par collège

La loi n'impose pas de critères de répartition des sièges entre collèges. Mais l'administration préconise de répartir les sièges en fonction de l'importance numérique de chaque collège en appliquant la méthode de l'attribution proportionnelle des sièges au plus fort reste (*circulaire DRT du 17 mars 1993*) :

- ✓ Répartition des sièges à pourvoir proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège électoral,
- ✓ Attribution des sièges restants au plus fort reste.

Exemple : 11 sièges sont à répartir pour le CSE entre trois collèges composés de 160, 116 et 44 salarié.e.s.

1/ Il faut appliquer un quotient théorique (160+116+44) /11=29,09 au nombre de salarié.e.s de chaque collège pour obtenir le nombre de sièges en arrondissant au chiffre inférieur :
1er collège : 160/29,09=5,5 soit 5 sièges
2ème collège : 116/29,09=3,9 soit 3 sièges
3ème collège : 44/29,09=1,5 soit 1 siège

2/ Il faut ensuite attribuer les sièges restant au plus fort reste, en soustrayant des effectifs de chaque collège le multiple du quotient par le nombre de sièges déjà obtenus :
1er collège : 160-(29,09x5) = 14,55
2ème collège : 116-(29,09x3) = 28,73
3ème collège : 44-(29,09x1) = 14,91
Le 10ème siège va au 2ème collège.

3/ Le plus fort total emporte le siège restant
1er collège : 14,55
2ème collège : O (il s'est vu attribuer le 10ème siège)
3ème collège : 14,91
Le dernier siège est donc attribué au 3ème collège

Nombre de mandats successifs

De manière générale, la réforme du Code du travail ne modifie pas les règles relatives à la durée et à la fin des mandats de représentants du personnel. La durée du mandat est fixée par la loi à quatre ans. Toutefois, il est toujours possible de réduire, par accord collectif, la durée du mandat, en la fixant entre deux et quatre ans, ce qui n'est pas conseillé.
Les hypothèses dans lesquelles le mandat cesse sont identiques :

- ✓ Décès,
- ✓ Démission,
- ✓ Rupture du contrat de travail,
- ✓ Perte des conditions requises pour être éligibles.

Le représentant du personnel qui change de catégorie professionnelle conserve toujours son mandat.

La seule nouveauté de la réforme et pas des moindres, consiste à limiter le nombre de mandats successifs à trois pour chaque élu. Cette limitation ne vaut que pour les entreprises de 50 salarié.e.s et plus. De 50 à 300 salarié.e.s, cette limitation peut faire l'objet d'une négociation dans le cadre du protocole d'accord préélectoral. Il est conseillé, dans ce dernier cas, de faire sauter la limitation.

Les opérations électorales

1/ les électeurs

- **Conditions** : - conditions appréciées à la date du 1er tour du scrutin

- ✓ Etre salarié.e dans l'entreprise
- ✓ Avoir 16 ans révolus
- ✓ Avoir au moins 3 mois d'ancienneté non continue
- ✓ Ne pas avoir fait l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relative aux droits civiques.

- **Les exclus**

Le chef d'entreprise

Toute personne détenant une délégation particulière écrite permettant de les assimiler au chef d'entreprise

- ✓ Les salarié.e.s qui représentent effectivement l'employeur devant les IRP
- ✓ Les stagiaires
- ✓ Les salarié.e.s intérimaires
- ✓ Les cas particuliers – sont électeurs
- ✓ Les salarié.e.s en suspension de contrat
- ✓ Les salarié.e.s détachés
- ✓ Les salarié.e.s absents pour cause de mandat, accident de travail, congé maternité, congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé convenance personnel, congé de formation, en période de chômage partiel, en mise à pied disciplinaire,
- ✓ Les apprentis, contrats de professionnalisation, initiative emploi,
- ✓ Les salarié.e.s mis à disposition.

2/ Les éligibles

- **Conditions d'éligibilité** – appréciées à la date des scrutins

- ✓ Etre inscrit sur les listes électorales et faire partie des effectifs à la date du scrutin,
- ✓ Avoir 18 ans,
- ✓ Avoir un an d'ancienneté, continue ou discontinue
- ✓ Ne pas avoir de lien de parenté avec le chef d'entreprise

- **Les exclus**

Identique aux cas des électeurs

3/ Etablissement des listes électorales

Les listes électorales sont établies et affichées par l'employeur et par collège et comportent :

- ✓ Le nom, prénom
- ✓ La date de naissance ou l'âge
- ✓ La date d'entrée dans l'entreprise ou l'ancienneté

Elles doivent être établies et affichées a minima 4 jours avant le 1er tour afin de permettre leur contestation. En pratique, elles le sont environ deux semaines avant.

Lorsqu'un syndicat représentatif en fait la demande, l'employeur est tenu de lui communiquer copie des listes électorales tout comme le registre du personnel.

Toute contestation relative à l'électorat doit être introduite dans les 3 jours de la publication de la liste électorale

4/ Dépôt des listes de candidats

Toutes les organisations syndicales invitées à négocier le protocole préélectoral sont invitées à présenter des candidats au 1er tour. A l'issue du 1er tour, si le quorum n'a pas été atteint ou s'il reste des sièges à pourvoir du fait de la carence des listes de candidatures au 1er tour, ou encore si les listes étaient incomplètes, un second tour doit être organisé. Des candidats sans étiquettes syndicales peuvent alors se présenter.

Les listes sont établies par les organisations syndicales au 1er et 2ème tour et les candidats eux-mêmes au 2ème tour, par collège et en distinguant titulaires et suppléants.

Elles sont remises à l'employeur en main propre contre récépissé ou en LAR selon les modalités et délais prescrits par le protocole d'accord préélectoral. Par principe, les listes présentées au 1er tour sont maintenues au 2ème tour, sans que le syndicat ait besoin de les renouveler.

Le nombre de candidats d'une liste ne peut pas excéder le nombre de sièges à pourvoir. Une candidature simultanée titulaire et suppléante est validée. La personne sera élue soit titulaire soit suppléante. Il y a possibilité de présenter des listes communes pour les organisations syndicales.

La loi n'impose aucun délai s'agissant du dépôt, mais il est recommandé d'insérer dans le PAP des dispositions fixant des dates limites de dépôt.
A défaut, les dépôts de listes sont recevables jusqu'au jour du scrutin. Il est aussi conseillé de prévoir l'affichage des listes par l'employeur dans le PAP.

5/ Matériel et modalité de vote

Il faut prévoir dans le PAP

- ✓ Caractéristique du matériel de vote : bulletins de vote par liste, enveloppe de couleur titulaire, suppléant, urnes et isoloirs,
- ✓ Modalités d'organisation du vote : physique, et/ou par correspondance, électronique,
- ✓ Modalités de la campagne électorale – demander :
  - Tract d'appel à candidature
  - Profession de foi

  } à faire envoyer aux salarié.e.s
- ✓ Composition et mission des bureaux de votes et délégués de site
- ✓ Modalité de dépouillement, proclamation et affichage des résultats
- ✓ Calendrier récapitulatif.

Modalités de vote non physique

1/ Vote par correspondance

Le vote par correspondance n'est possible que s'il est prévu par le protocole d'accord préélectoral. Il est aussi possible de demander au tribunal d'instance d'imposer un vote par correspondance.

2/ Vote électronique

L'élection peut avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par un décret en conseil d'état, si un accord d'entreprise ou à défaut, l'employeur le décide (*articles L2314-21, L2324-19 et L2314-16 du Code du travail*).

Un cahier des charges respectant les dispositions réglementaires relatives au vote électronique doit être établi dans le cadre de l'accord ou à défaut par l'employeur. Il est tenu à la disposition des salarié.e.s sur le lieu de travail et mis sur l'intranet lorsqu'il en existe un.

Absence de PAP signé

Le tribunal d'instance statue en dernier ressort s'il n'y a aucun accord de signé. En l'absence d'accord et si le tribunal d'instance n'est pas saisi, c'est l'employeur qui fixe les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

Etablissements distincts (*articles L2323-1 et suivant du Code du travail*)

Le principe d'une instance centrale et une instance par établissement demeure. Ainsi, si l'entreprise a au moins deux établissements distincts, il y a un CSE Central et des CSE d'établissement.

Mais il y a une modification des modalités de détermination des établissements distincts :

1/ Accord collectif de mise en place du CSE. Ce n'est pas dans le PAP.
2/ A défaut d'accord, accord entre employeur et le CSE à la majorité des membres titulaires.
3/ A défaut d'accord, c'est l'employeur qui décide.
4/ Si désaccord, saisir la DIRECCTE et le tribunal d'instance.

SECAFI
Le Protocole d'Accord
Préélectoral (PAP)
Réunion Sociétés d'Etudes
29 mars 2018