



Représentativité et processus électoral

Introduction

La loi sur la représentativité du 20 août 2008 modifie considérablement les enjeux syndicaux dans les entreprises, et ce, en fonction du résultat des élections professionnelles.

Nous avons eu l'occasion d'informer très largement nos structures syndicales des méandres de cette loi « liberticide » voulue par la CGT, la CFDT, le MEDEF et la CGPME.

La Confédération a organisé, en lien avec les Unions Départementales, des réunions d'information sur l'ensemble du territoire.

Des documents confédéraux ont été mis à la disposition des syndicats et notre Fédération a diffusé à tous ses syndicats un document complet explicitant la loi.

Bien que pour nous, cette loi reste une loi inique qui représente une atteinte fondamentale à la liberté de désignation du syndicat, il n'en reste pas moins qu'elle existe, qu'elle s'applique et qu'il nous faut en tenir compte pour éviter ses pièges, et tout mettre en œuvre pour renforcer et protéger notre organisation syndicale.

Il nous semble donc important de vous communiquer, au travers de cette circulaire, des pistes et des exemples afin de ne pas tomber dans les pièges de cette loi, voire les pièges tendus par d'autres organisations syndicales qui pourraient essayer de remettre en cause la représentativité de FO dans l'entreprise, la branche ou au niveau confédéral.

Chacun doit aussi mesurer qu'il est vital et nécessaire que nous recevions l'ensemble des résultats électoraux, afin d'être à même de vérifier les calculs de représentativité qui en découlent, tant au niveau de l'entreprise que de la branche professionnelle, lieu où se négocie ou renégocie notamment la convention collective.

La Fédération adressera à ses structures un modèle de tableau à compléter des résultats électoraux permettant ensuite d'agréger ces résultats branche par branche.

Il convient de préciser, que ces résultats électoraux devraient être connus de l'ensemble des instances concernées, à savoir : la Fédération, l'UD et la Confédération, ce qui n'est pas forcément le cas lorsqu'un syndicat ou une section l'adresse à l'une des instances que nous venons de citer. Nous attirons donc votre attention et nous vous demandons de bien vérifier que les envois ont bien été effectués aux trois instances.

De plus, il devient indispensable, qu'en plus des résultats électoraux, nos syndicats et sections syndicales indiquent, en fonction de leurs accords, s'ils votent tous les deux, trois ou quatre ans afin que nous puissions déclencher un système d'alerte pour aider nos syndicats et sections syndicales à répondre au seuil fixé sur la représentativité, à savoir : 10 % pour être reconnu représentatif, 30 % pour pouvoir signer un accord et plus de 50 % pour être majoritaire seul afin de neutraliser ou d'utiliser le droit d'opposition.

Nous vous conseillons de vérifier que vos statuts ont bien été déposés avec la mise à jour du renouvellement de bureau qui doit se faire dans le cadre des assemblées générales statutaires. Dans le cas contraire, un syndicat dont les statuts ne sont pas déposés, ainsi que le nouveau bureau non enregistré et qui ne tient pas ses assemblées générales statutaires, est un syndicat qui n'a aucune existence légale !!! Déjà, lors des actions juridiques, la partie adverse vérifie ces éléments afin de nous débouter de notre droit d'ester en justice. **Ne mettons pas en cause l'existence légale de notre organisation par défaut de dépôt administratif et d'absences de respect de règles statutaires !**

En effet, avant, la représentativité était acquise du fait de notre Confédération, mais depuis cette loi, ce n'est plus le cas car la représentativité doit être établie au niveau de l'entreprise, d'où la nécessité d'être vigilant sur ce que nous venons d'évoquer.

Enfin, face aux enjeux de la représentativité et des résultats électoraux de vos entreprises, nous vous demandons de nous remonter tous les cas de figure que vous rencontrez, tout comme nous vous demandons de nous indiquer les organisations syndicales qui ne sont plus représentatives, telles que la CGT ou la CFDT qui ne se privent pas de le faire savoir et d'agir contre ceux qui ne le sont plus, comme à la SNCF par exemple.

Comprendre les enjeux liés à la représentativité et y faire face, c'est défendre notre Organisation syndicale et surtout, pérenniser le syndicalisme indépendant dans notre pays.

En attendant, nous vous souhaitons une lecture attentive, et en particulier des exemples, de cette circulaire qui devrait vous aider dans vos négociations d'accords préélectorales.

Serge LEGAGNOA
Secrétaire général

RAPPELS ET DOCUMENT DE TRAVAIL

Aujourd'hui, les élections professionnelles ont une importance cruciale pour notre activité syndicale : du résultat des élections dépend directement notre capacité à pouvoir être représentés dans une entreprise, à négocier et à conclure des accords pour apporter des garanties aux salariés que nous représentons. D'où l'importance de faire un point sur la présentation des listes aux élections.

↳ Rappels préalables :

- 1) **Le sésame des 10% aux élections :** pour être représentatif, un syndicat doit aujourd'hui remplir 7 conditions cumulatives. Parmi elles, il faut que le syndicat recueille au moins 10% des suffrages valablement exprimés sur l'ensemble des collèges, au 1^{er} tour des élections des titulaires au comité d'entreprise (délégués du personnel ou délégation unique du personnel seulement dans les cas où il n'y a pas de CE).
- 2) **Le protocole préélectoral n'est plus conclu de la même manière :** les élections sont organisées sur la base d'un protocole d'accord préélectoral qui n'est plus signé à l'unanimité, mais à la majorité. La négociation et la conclusion du protocole ne sont plus réservées aux seuls syndicats représentatifs historiquement mais à toute structure syndicale...

Les règles de validité ont changé !

Qui est invité à participer aux élections dans l'entreprise ?

L'employeur ne peut plus se contenter d'inviter les 5 organisations syndicales représentatives historiquement. Il doit dorénavant inviter :

1) par courrier :

- les syndicats représentatifs dans l'entreprise ;
- et les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel (*les sections et syndicats FO sont dans cette catégorie, même s'ils n'ont pas d'implantation dans l'entreprise. FO doit donc continuer d'être convoquée dans tous les cas, tant que la Confédération est reconnue représentative au niveau national interprofessionnel*) ;
- et les syndicats ayant créé des sections syndicales dans l'entreprise.

2) et également par affichage :

les syndicats n'ayant pas encore « pignon sur rue » dans l'entreprise, c'est-à-dire que l'employeur devra, de manière non nominative, par affichage dans l'entreprise, inviter toute structure syndicale remplissant les conditions suivantes : indépendance vis-à-vis de l'employeur, respect des valeurs républicaines, dépôt des statuts depuis au moins 2 ans dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise.

↳ **Exemple*** : dans l'entreprise fictive Tricastel, l'employeur doit inviter à participer aux élections professionnelles les syndicats suivants :

- ◆ par courrier : FO, CGT, CFDT qui sont affiliées à des organisations représentatives au niveau interprofessionnel national et qui ont une implantation dans l'entreprise ;
- ◆ par courrier : CFE-CGC, CFTC qui n'ont pas de délégué syndical dans l'entreprise mais qui sont affiliées à une organisation syndicale représentative ;
- ◆ par courrier : le syndicat SUD qui a fait la preuve de sa représentativité suite à un contentieux en 2006 dans l'entreprise en désignant un délégué syndical ;
- ◆ par affichage : de manière générale, tout syndicat qui a deux ans d'existence dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise, qui est indépendant et respecte les valeurs républicaines. Ainsi pourront se présenter le syndicat X et le Syndicat Z.

* La lecture attentive et complète de l'exemple est nécessaire pour bien comprendre le processus.

Quand le protocole préélectoral est-il valable ?

La règle de conclusion n'est plus, comme auparavant, l'unanimité de signature mais la majorité. Le protocole (et donc, les élections) sera valable à la condition d'être signé par :

- la majorité en nombre des syndicats ayant participé à la négociation préélectorale ;
- dans cette majorité en nombre, par les syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50% des suffrages au 1^{er} tour des dernières élections CE titulaires dans l'entreprise.

☞ **Exemple** de l'entreprise fictive Tricastel :

ORGANISATIONS SYNDICALES	FO	CFDT	CGT	CFE/CGC	CFTC	SUD	X	Z
Présentes	oui	oui	oui	non	non	oui	oui	oui
Représentatives	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non
Participation aux élections précédentes	oui	oui	oui	non	non	non	non	non
Scores électoraux précédents	43%	28%	29%	néant	néant	néant	néant	néant

8 organisations syndicales → la majorité en nombre pour un accord valide est de 5 signataires.

La double majorité exigée (en nombre des présents et syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50% des suffrages au 1^{er} tour des dernières élections CE titulaires dans l'entreprise) implique, pour que le protocole soit valable :

- ✓ une signature de FO, CFDT et 3 autres organisations syndicales (71% aux précédentes élections)
- ou
- ✓ une signature de FO, CGT et 3 autres organisations syndicales (72% aux précédentes élections)
- ou
- ✓ une signature de CFDT, CGT et 3 autres organisations syndicales (57% aux précédentes élections)

☞ Important et à noter !

Certains points du protocole **nécessitent encore l'unanimité** : la modification du nombre ou de la composition des collèges par rapport à ce que prévoit la loi (exemple : ne faire que deux collèges là où la loi en prévoit 3) et l'organisation du scrutin hors du temps de travail.

Si aucun accord n'est trouvé sur le protocole, les parties peuvent saisir :

- ☞ l'inspection du travail compétente pour la répartition des salariés et des sièges entre les collèges ;
- ☞ le tribunal d'instance pour l'organisation matérielle et le déroulement des élections.

Comment présenter une liste de candidats ?

☞ **Attention** : juridiquement, une section syndicale ne peut pas déposer de liste.

La liste ne peut pas être déposée avant la conclusion du protocole ou, à défaut, la décision de l'Inspection du travail.

On doit faire apparaître distinctement les titulaires et les suppléants et ceci, dans chaque collège. Il faut essayer, en priorité, de présenter des listes complètes, avec une possibilité, en dernier recours de listes incomplètes, de croiser les noms.

Le nombre de candidats présentés ne doit en aucun cas être supérieur au nombre de sièges à pourvoir, c'est un motif d'annulation automatique de la liste. Mais les listes incomplètes sont recevables, le but premier étant tout de même de faire des listes complètes.

Aucun délai de dépôt n'est fixé par le code du travail. Si une date limite est fixée par le protocole, elle s'impose aux parties.

➡ **Attention** : même en cas de contestation de la validité du protocole, ou si il y a de fortes chances que les élections ne se tiennent pas ou qu'elles soient annulées, veuillez à **toujours déposer une liste de candidats dans les délais impartis**.

Ce dépôt, **s'il est fait avec réserves** ne nous interdit absolument pas ensuite de contester la validité du protocole ou des élections ! Il faut donc faire un dépôt de listes normal, indiquant seulement que ce dépôt est fait sous les réserves tenant à, par exemple, la validité du protocole d'accord préélectoral ou, le calcul des effectifs, etc.

Exemple :

Syndicat FO de (et non pas la section qui ne peut pas déposer de liste)

Monsieur
Directeur (1) de (2)
Adresse.....

LETTRE RECOMMANDÉE + AR

....., le

Objet : Présentation des candidats FO
aux élections du CE ou des DP (3) ou de la Délégation Unique

Monsieur le Directeur,

Conformément au protocole électoral en vigueur, nous vous prions de trouver la liste des candidats FO pour les élections du CE ou des délégués du personnel (3) qui auront lieu le

<u>TITULAIRES</u>		<u>SUPLÉANTS</u>
.....	Premier Collège
.....	
.....	
.....	
.....	Deuxième Collège
.....	
.....	
.....	Troisième Collège
.....	

Exemple de réserve : Le syndicat FO émet une réserve quant à la validité de l'accord en vigueur compte tenu du fait que le protocole d'accord préélectoral n'a pas été signé par la majorité des syndicats l'ayant négocié.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, nos salutations distinguées.

Pour le syndicat,

Nom, titre, signature
(la personne doit détenir un mandat du syndicat pour déposer la liste en son nom)

Copie à M. l'Inspecteur du Travail

(1) Précisez le titre exact.

(2) Nom précis de l'entreprise ou de l'établissement

(3) Choisir la mention appropriée :

- les articles L.2314-23 et R.2314-5 concernent les DP.

- les articles L.2324-21 et R.2324-2 concernent le CE.

- les articles L.2326-2 et R.2326-1 concernent la Délégation Unique du Personnel.

Comment présenter des listes communes ?

Il n'y a bien sûr aucune obligation de faire liste commune avec d'autres syndicats, même si l'on veut ensuite gérer le CE en bonne entente. **Quand FO le peut, nous vous recommandons de ne pas faire de liste commune.** En cas de faible représentation, il existe cette possibilité, dès le 1^{er} tour, pour les syndicats qui sont invités à participer aux opérations électorales, de présenter des listes communes de candidats.

Dans ce cas de figure, les résultats recueillis par la liste seront ensuite partagés entre les syndicats de la liste commune. Les syndicats qui feront ce choix doivent prévoir, avant le dépôt de liste, la répartition des voix entre eux. Si les syndicats ne se mettent pas d'accord sur cette répartition, elle se fera à parts égales entre eux.

➡ **Attention :** vous devez redoubler de vigilance quand un ou plusieurs syndicats vous proposent de constituer une liste commune. En effet, certaines organisations syndicales n'hésitent pas à demander à ses militants de rayer les candidats FO de la liste commune. Cette opération peut avoir comme conséquence de vous empêcher de désigner un représentant syndical au CE si FO n'a pas plusieurs élus issus de la liste commune (cf. désignation d'un représentant syndical au CE p. 8), et/ou de désigner votre délégué syndical (cf. désignation d'un délégué syndical p.8) ou, pire encore, de ne pas permettre à FO d'être reconnue représentative.

Si les syndicats se mettent d'accord sur la répartition des voix entre eux, ils mettent cet accord par écrit (un document indépendant du protocole préélectoral), que le représentant de chaque organisation concernée signe. La loi ne précise pas les conditions précises de validité de cet accord entre OS, **mais nous vous conseillons de respecter les mêmes formalités que pour la liste de candidats : dépôt en même temps que la liste des candidats auprès de l'employeur, avec copie à l'Inspection du travail.** Cette répartition sera notée sur le PV des élections. Les formulaires CERFA ont été revus en conséquence.

Ce partage des voix est essentiel, il servira à déterminer la représentativité de l'organisation dans l'entreprise, mais aussi aux niveaux de la branche pour la Fédération et de la Confédération.

Comment calculer la représentativité en cas de liste commune ?

(article L. 2122-3 du code du travail)

Voyons les deux hypothèses possibles avec des exemples :

Résultat global au 1^{er} tour des élections CE Titulaire, sur l'ensemble des 3 collèges :

LISTES	FO / CFTC	CGT	CFDT	SUD	X	Z
Résultats en %	45%	23%	13%	9%	3%	7%

1. les syndicats faisant liste commune n'ont pas précisé la répartition des voix entre eux :

- ✓ Le nombre de suffrages valablement exprimés (bulletins nuls et blancs exclus) est de **1 359** voix (692 au 1^{er} collège, 385 au 2^{ème} collège et 282 au 3^{ème} collège).
- ✓ La liste commune FO/CFTC a obtenu **611,55** voix valablement exprimées sur l'ensemble des 3 collèges (addition des 3 moyennes de listes).
- ✓ La répartition pour la liste commune est donc de 305,775 voix pour chacun des 2 syndicats composant la liste.
- ✓ **$305,775 / 1\ 359 \times 100 = 22,5\%$.**
- ✓ **FO et la CFTC sont donc représentatifs à hauteur de 22,5% chacun.**

2. les syndicats se sont accordés sur une répartition des voix de la liste. Les syndicats sont libres, dans leur négociation de partage des voix, de choisir les éléments qu'ils souhaitent. Ainsi, des syndicats peuvent se baser sur les voix obtenues aux dernières élections DP pour établir une grille de répartition entre eux. **Dans tous les cas, il faut rechercher la solution la plus favorable pour notre Organisation syndicale.**

 **Exemple** de l'entreprise fictive Tricastel :

◆ **liste commune FO-CFTC.**

Les deux syndicats, sur la base de leurs résultats respectifs aux dernières élections, décident que les voix de la liste commune se répartiront de la manière suivante : 60% des voix pour FO et 40% pour la CFTC. Ils mettent cet accord par écrit et le rendent public au moment des dépôts de candidatures (envoi à l'employeur, affichage et copie à l'Inspection du travail).

Les voix vont se répartir de la sorte :

LISTES	FO / CFTC	CGT	CFDT	SUD	X	Z
Résultats en %	45%	23%	13%	9%	3%	7%

- ✓ Le nombre de suffrages valablement exprimés (bulletins nuls et blancs exclus) est de **1 359 voix** (692 au 1^{er} collège, 385 au 2^{ème} collège et 282 au 3^{ème} collège).
- ✓ La liste commune FO/CFTC a obtenu **611,55 voix** valablement exprimées sur l'ensemble des 3 collèges (addition des 3 moyennes de listes).
- ✓ La répartition pour la liste commune est donc de :
 - pour FO : 60% de 611,55 voix soit 366,93 voix
 - pour la CFTC : 40% de 611,55 voix soit 244,62 voix
- ✓ Au final, FO obtient dans l'entreprise : $366,93 / 1\ 359 = 27\%$ des suffrages
- ✓ Et la CFTC obtient $244,62 / 1\ 359 = 18\%$ des suffrages
- ✓ **Les deux syndicats sont représentatifs.**

◆ **Autre exemple :** soit une liste commune FO-CFTC-CGC. Les 3 syndicats se mettent d'accord sur la répartition des voix. **Politiquement, nous vous conseillons en fonction des cas que vous rencontrez, de prendre ou non en compte le caractère catégoriel de la CFE-CGC.**

Dans le cas suivant, il a été décidé de ne se répartir avec la CFE-CGC que les voix des collèges dans lesquels elle peut présenter des candidats (2^{ème} et 3^{ème} collèges ou bien 3^{ème} collège selon qu'il y ait ou non des agents de maîtrise dans le 2^{ème} collège).

Dans l'exemple, on a une liste commune avec 3 syndicats : Pour le 1^{er} collège, FO et CFTC se mettent d'accord sur une répartition entre eux deux de 60% pour FO et 40% pour la CFTC. Pour les 2^{ème} et 3^{ème} collèges, les syndicats se mettent d'accord pour la répartition suivante : FO : 45%, CFTC : 20% et CFE-CGC : 35%.

LISTES	FO/CFTC / CFE-CGC	CGT	CFDT	SUD	OX	Z
Résultats en %	45%	23%	13%	9%	3%	7%

Sur la base de ces résultats, chaque syndicat obtiendra :

- ✓ Le nombre de suffrages valablement exprimés (bulletins nuls et blancs exclus) est de **1 359 voix** (692 au 1^{er} collège, 385 au 2^{ème} collège et 282 au 3^{ème} collège).
- ✓ Par collège, **la liste commune a obtenu :**
 - 1^{er} collège : 320 voix au total,
 - ⇒ FO : 60% de 320 voix, soit 192 voix
 - ⇒ CFTC : 40% de 320 voix, soit 128 voix
 - 2^{ème} collège : 210 voix
 - ⇒ FO : 45% de 210 voix, soit 94,5 voix
 - ⇒ CFTC : 20% de 210 voix, soit 42 voix
 - ⇒ CFE-CGC : 35% de 210 voix, soit 73,5 voix
 - 3^{ème} collège : 81,55 voix
 - ⇒ FO : 45% de 81,55 voix, soit 36,7 voix
 - ⇒ CFTC : 20% de 81,55 voix, soit 16,31 voix
 - ⇒ CGC : 35% de 81,55 voix, soit 28,54 voix

- En tout,**
- FO obtient $192 + 94,5 + 36,7 = 323,20$ voix.
Pour connaître sa représentativité, il faut diviser ce nombre de voix par le total des voix exprimées **dans tous les collèges** : $323,20 / 1\ 359 = 24\%$
 - La CFTC obtient : $128 + 42 + 16,31 = 186,31$
Pour connaître sa représentativité, il faut diviser ce nombre de voix par le total des voix exprimées **dans tous les collèges** : $186,31 / 1\ 359 = 14\%$
 - La CFE-CGC obtient : $73,5 + 28,54 = 102,04$
Pour connaître sa représentativité, il faut diviser ce nombre de voix par le total des **voix exprimées dans les 2^{ème} et 3^{ème} collèges** : $102,04 / 667 (385+282) = 15\%$

Les 3 organisations sont représentatives dans l'entreprise.

Les conséquences immédiates des résultats électoraux

- ↳ **Désigner un délégué syndical ?** Oui, mais à la condition première que l'OS ait obtenu **10%** des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour titulaires CE, tous collèges confondus et **qu'elle choisisse une personne ayant été candidate aux élections CE ou DP, titulaires ou suppléants et ayant obtenu au moins 10% des voix sur son nom.**
- ↳ **Négocier et signer des accords ?** Oui, à la condition d'être représentatif, d'avoir désigné un délégué syndical, et de faire, **seul ou avec d'autres syndicats signataires, au moins 30%** des suffrages valablement exprimés aux dernières élections CE titulaires 1^{er} tour. Le ou les syndicats non signataires qui ont recueilli au moins 50% des suffrages valablement exprimés aux dernières élections peuvent faire valoir leur droit d'opposition dans les 8 jours pour annuler l'accord.
- ↳ **Désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ?**
 - Dans une entreprise de moins de 300 salariés : oui, si on est représentatif et qu'on a au moins 2 élus au CE. On ne peut désigner que notre DS en tant que RS, sachant qu'on ne peut pas cumuler les mandats de RS et de membre élu. En cas d'élection, le DS devra choisir entre son mandat d'élu CE et de RS.
 - Dans une entreprise de plus de 300 salariés : oui, à la condition d'avoir au moins 2 élus au CE (titulaire et/ou suppléant). Aucune condition de représentativité n'est exigée pour avoir un RS.
- ↳ **Désigner un DSC ? (désignation effectuée par la Fédération)**
Oui, à condition d'être représentatif dans l'ensemble de l'entreprise, c'est-à-dire compte tenu des résultats électoraux obtenus dans tous les établissements, **que l'on y ait présenté ou non des candidats.**
Il faut donc avoir obtenu au moins 10% sur l'ensemble des élections de tous les établissements et :
 - dans une entreprise de moins de 2 000 salariés : la Fédération doit désigner un militant qui a déjà un mandat de DS dans son établissement, et donc, qui aura forcément obtenu au moins 10% sur son nom ;
 - dans une entreprise de plus de 2 000 salariés : la Fédération peut choisir un militant sans condition de résultats électoraux. Aucune obligation de choisir un militant qui a été candidat aux élections.
- ↳ **Désigner un Représentant Syndical au CCE ? (désignation effectuée par la Fédération)**
Oui, à condition d'être représentatif dans l'ensemble de l'entreprise, c'est-à-dire compte tenu des résultats électoraux obtenus dans tous les établissements, que l'on y ait présenté ou non des candidats. Il faut donc avoir obtenu au moins 10% sur l'ensemble des élections de tous les établissements. Il faut que le RS au CCE soit membre d'un CE, élu ou représentant syndical.
- ↳ **Désigner un représentant de la section syndicale ?**
Le cas échéant, si le syndicat n'a pas obtenu 10%, il a la possibilité de désigner un représentant de la section syndicale pour le représenter dans l'établissement ou l'entreprise.
La désignation se fait dans les mêmes formes que pour les délégués syndicaux.
L'objectif premier de cette désignation est avant tout de développer l'organisation afin de passer le cap des 10% en ayant une base solide d'adhérents d'au moins 10% des effectifs inscrits dans une entreprise.