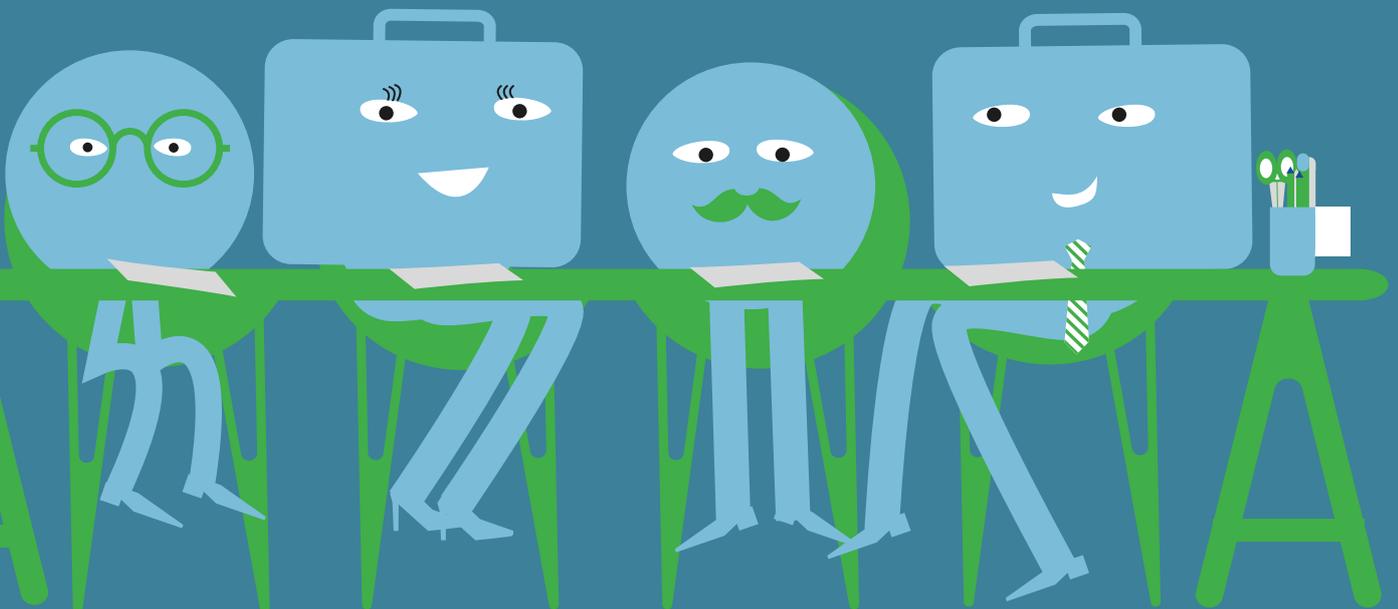


# GUIDE

## LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)





# ÉDITO

**PAR GILLES LÉCUELLE**

Secrétaire national  
en charge du dialogue social,  
de la représentativité  
et de la restructuration des branches

« *Le développement et la représentativité sont désormais des priorités incontournables pour notre organisation* ». Par ces quelques mots dans son programme du congrès de Lyon de juin 2016, François Hommeril fixait très clairement le cadre d'un enjeu stratégique pour la CFE-CGC.

Stratégique car l'obtention d'un niveau d'audience est nécessaire pour obtenir sa représentativité, être invité à la table des négociations, et ce, depuis cette année, quel que soit le niveau : entreprise, branche, national interprofessionnel. Chaque voix conditionne notre survie, notre présence, mais également la force du message que nous portons.

La représentativité est donc désormais l'affaire de tous au service de tous. Ce guide, s'il s'adresse prioritairement aux militants de terrain, est également un outil au service des fédérations, des unions territoriales pour optimiser nos actions au service de notre développement. Pour en faciliter la distribution, il est conçu en version numérique téléchargeable et imprimable.

Développement et représentativité sont intimement liés. Créer une section syndicale, présenter des candidats donnent la possibilité aux salariés de ces entreprises de mettre dans l'urne le bulletin CFE-CGC. Développer sa section syndicale est un facteur clairement

identifié d'amélioration de ses résultats électoraux les études démontrent une corrélation entre l'évolution du nombre d'adhérents et celui de voix obtenues.

Les réformes du droit du travail depuis quatre ans, et surtout les ordonnances Macron, ont, par la création de l'instance unique de représentation du personnel, rendu nécessaire d'actualiser le précédent guide datant de 2012. Cette nouvelle version permet d'intégrer ce changement majeur de l'organisation sociale de l'entreprise, la mise en place du Comité social et économique (CSE).

Mais pour que l'ensemble des voix obtenues servent pleinement l'ensemble des structures CFE-CGC, il est impératif de connaître et respecter certains points stratégiques : une partie entière leur est dédiée.

Avec un gain de 87 000 voix (+17%) lors du dernier cycle électoral, la CFE-CGC a été l'organisation qui a le plus progressé. C'est le fruit du travail exceptionnel réalisé par tous mais surtout par vous, militants, qui portez chaque jour les valeurs de la CFE-CGC au plus près du terrain. Poursuivons tous ensemble cette fabuleuse progression qui augmente notre capacité à rendre possible la société que nous voulons pour demain.

Avec tous mes remerciements pour votre participation active.

# SOMMAIRE

## PARTIE 1 :

Implanter l'action syndicale CFE-CGC dans l'entreprise

Pages 7 à 16

## PARTIE 2 :

Remplir les critères légaux de représentativité dans l'établissement, l'entreprise ou l'unité économique et sociale (UES)

Pages 17 à 30

## PARTIE 3 :

Remplir avec rigueur le PV des élections

Pages 31 à 40

## PARTIE 4 :

Bien connaître les points stratégiques pour la CFE-CGC

Pages 41 à 55

## PARTIE 5 :

Suivre l'étape de la proclamation des résultats

Pages 51 à 55

# INTRODUCTION

## LES ENJEUX DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU CSE

Depuis 2008, la représentativité des organisations syndicales est basée sur des critères qui sont appréciés à l'occasion de chaque cycle des élections professionnelles dans l'entreprise. La représentativité de la CFE-CGC est donc réinterrogée au moment et sur la base de chaque élection du CSE.

### À QUOI CELA SERT-IL D'ÊTRE UNE ORGANISATION SYNDICALE REPRÉSENTATIVE ?

La représentativité permet de rendre officielle et auprès de tous, le temps du cycle électoral, une légitimité de représentation des salariés (ils ont voté pour mon organisation syndicale) et une réalité de la qualité de syndicat (mon syndicat n'est pas un syndicat factice, il a des adhérents, il est indépendant, a des ressources financières attestées...).

Dans l'entreprise, la qualité de syndicat représentatif permet d'accéder à des moyens d'action que le Code du travail et des accords collectifs réservent aux seules organisations syndicales représentatives :

- pouvoir désigner un délégué syndical ;
- être invitées et participer aux négociations collectives ;
- pouvoir signer les accords négociés ;
- pouvoir représenter le syndicat dans le CSE via le représentant syndical ;
- bénéficier de moyens syndicaux supplémentaires pour l'exercice du droit syndical, pour les négociations collectives ;
- siéger dans des commissions paritaires de suivi...

Dans la branche, la qualité d'organisation syndicale représentative permet d'exercer les moyens d'action que le Code du travail et des accords collectifs réservent aux seules organisations syndicales représentatives :

- participer à la vie conventionnelle de la convention collective,

- participer à la définition et à la gestion des politiques de l'emploi et de formation professionnelle avec les moyens financiers et matériels qui en découlent ;
- être informées des négociations dans les entreprises avec des élus du personnel (en cas d'absence d'organisation syndicale) ;
- être consultées par le Parlement, le gouvernement ou des organismes publics sur des thématiques liées au champ de la branche.

La représentativité de l'organisation syndicale dans la branche sert également à déterminer la représentativité confédérale : cette qualité est en effet requise dans au moins huit conventions collectives nationales (deux conventions collectives dans chacun des quatre secteurs, à savoir commerce, construction, industrie et services) pour prétendre être représentatif dans le champ national interprofessionnel.

Au niveau national interprofessionnel, la qualité de représentativité permet d'exercer les moyens d'action que le Code du travail et des accords collectifs réservent aux seules organisations syndicales représentatives :

- pouvoir négocier des accords collectifs nationaux interprofessionnels (sur l'emploi, la formation professionnelle, l'encadrement) avec les moyens financiers et matériels qui en découlent ;
- pouvoir siéger dans des organismes paritaires et tripartites (APEC, URSSAF...) ;
- être obligatoirement consultées par le parlement et le gouvernement sur les projets de réformes économiques et sociales ainsi que sur leur suivi.

La représentativité confédérale permet également aux structures affiliées de créer plus facilement des sections syndicales dans les entreprises (les critères légaux étant présumés remplis).

## LORS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, CHAQUE VOIX OBTENUE AUPRÈS DU PERSONNEL D'ENCADREMENT COMPTE !

Parmi les critères à remplir pour conquérir ou conserver sa représentativité, il y a celui de l'audience. Il faut atteindre le seuil d'au moins 10 % des suffrages exprimés au niveau de l'entreprise et/ou du groupe selon le niveau de négociation. Ce seuil est de 8 % au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel.

Ce seuil est calculé à partir des suffrages obtenus :

- lors des élections du CSE pour les entreprises d'au moins 11 salariés ;
- lors des élections TPE pour les entreprises de moins de 11 salariés.

La CFE-CGC est un syndicat qui, statutairement, représente le personnel d'encadrement (population présente dans les 2e et 3e collèges électoraux : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, VRP et cadres), contrairement aux autres syndicats confédérés.

Même si la CFE-CGC est soumise aux mêmes critères que les autres organisations syndicales, le Code du travail a cependant ajouté des conditions pour encadrer les effets de cette spécificité : le calcul de l'audience est basé sur les seuls collèges électoraux où sont électeurs les personnels d'encadrement uniquement si :

- le syndicat est affilié à la CFE-CGC ;
- le syndicat a des statuts catégoriels (personnel d'encadrement) ;
- le syndicat a un comportement électoral conforme à ses statuts (ne pas présenter des candidats dans le collège ouvrier/employé).

Il est donc essentiel, en tant que militant CFE-CGC, de se mobiliser pour attirer et convaincre le plus d'électeurs possibles techniciens, agents de maîtrise, VRP, ingénieurs, cadres ou agents publics, lors des élections du CSE.

Ces voix serviront à déterminer la représentativité syndicale dans :

- l'établissement, l'entreprise, le groupe (par consolidation des élections des CSE dans les entreprises du groupe) ;
- la branche (par consolidation des voix de toutes les entreprises relevant du champ de la branche) ;
- au niveau national interprofessionnel (par consolidation de toutes les voix obtenues dans toutes les entreprises soumises au code du travail).

Pour vous connecter à l'intranet de la Confédération CFE-CGC, munissez-vous de votre nom d'utilisateur ou de votre code adhérent confédéral.

### ATTENTION

Les succès ou échecs lors des élections professionnelles dans le cadre du CSE ont donc des répercussions au-delà de l'entreprise. L'action de chaque militant dans son site a une résonance qui dépasse son champ d'action. Il faut en avoir conscience et en tenir compte lors de la préparation des élections.



LE  SYNDICAL

Ce guide a vocation à vous donner des clés de compréhension et de méthodologie pour réussir au mieux à conquérir ou à conserver la représentativité de la CFE-CGC dans l'entreprise.

En complément de ce guide, notez qu'il existe déjà différents supports qu'il importe de connaître pour être pleinement armé. Ces outils sont à votre disposition via l'intranet confédéral et auprès de vos fédérations et syndicats :

- le guide confédéral d'aide à la négociation du protocole d'accord préélectoral ;
- les fiches pratiques confédérales suite aux ordonnances Macron, notamment sur les élections professionnelles du CSE et sur le cadre de mise en place du CSE ;
- les formations assurées par le centre de formation syndicale (CFS) de la confédération, notamment sur les élections professionnelles et le développement de sa section syndicale ;
- le logiciel confédéral « Objectif Mars » mis à disposition des fédérations et syndicats, leur permettant de définir des cibles d'entreprises à privilégier pour négocier les protocoles d'accords préélectoraux et implanter ou consolider la présence de la CFE-CGC.

En cas de question ou de besoin d'échanges sur la stratégie à mettre en place, vous trouverez un soutien auprès de :

- votre syndicat et fédération (toutes les coordonnées sur la carte d'adhérent),
- et s'il faut des informations complémentaires, auprès des services confédéraux :
  - Pour la formation syndicale, le Centre de formation syndicale : [cfs@cfecgc.dfr](mailto:cfs@cfecgc.dfr)  
Téléphone : 01.55.30.12.79
  - Pour les questions juridiques que votre syndicat n'aurait pas pu traiter, le service emploi-formation-travail : [representativite@cfecgc.fr](mailto:representativite@cfecgc.fr) (adresse électronique dédiée). Téléphone : 01.55.30.12.49

A défaut, si vous rencontrez des difficultés, contactez l'adresse suivante : [monprofil@cfecgc.fr](mailto:monprofil@cfecgc.fr)

# RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE CE DOCUMENT SUR L'INTRANET DE LA CFE-CGC

## UN INTRANET... RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS !



### SE CONNECTER À L'INTRANET



**SE CONNECTER**

**Mot de passe oublié ?**

Saisissez votre identifiant ou  
votre adresse mail

**RÉINITIALISER**

### **INTRANET.CFECGC.ORG**

Chaque adhérent peut accéder à l'intranet en entrant son identifiant et mot de passe.

Vous ne les avez pas encore ? Rien de plus simple. Connectez-vous à Monprofil <http://monprofil.cfecgc.org/inscription> et ils vous seront envoyés automatiquement.

Une question ? Envoyez un e-mail à : [monprofil@cfecgc.fr](mailto:monprofil@cfecgc.fr).