

Guide interne à destination des militants CFTC

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : CE QU'IL FAUT SAVOIR

je vote Syndicat
CFTC
TOUS UNIQUES, TOUS UNIS !

Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre



Loi du 20 août 2008, un changement de taille pour la représentativité des syndicats

En 2007, le gouvernement saisit les partenaires sociaux sur la question de la représentativité. Le 20 août 2008, une loi est promulguée suite à un accord CGT-CFDT-Medef-CGPME, révolutionnant la question. Elle met fin à la présomption irréfragable de représentativité qui était en vigueur depuis 1964 et qui permettait à la CFTC, la CGT, la CFDT, la CGT-FO et la CFE-CGC, notamment de se présenter au premier tour des élections professionnelles, de désigner des délégués syndicaux, de négocier des accords interprofessionnels, de branche et d'entreprise et de participer à la gestion du paritarisme. Désormais, la légitimité des organisations syndicales se mesure aux résultats des élections compilés de toutes les entreprises en France disposant d'une représentation du personnel. La CFTC a refusé d'approuver l'accord qui a donné naissance à la loi notamment parce qu'il exclut d'office tous les salariés des entreprises non pourvues en représentants du personnel.

Être représentatif, c'est quoi ?

Un syndicat reconnu représentatif a les moyens de mener ses missions à bien : défendre les salariés et construire leurs droits au sein de l'entreprise. Il dispose notamment d'un délégué syndical (entreprises de + de 50 salariés, ou délégués du personnel désignés DS) qui a des heures de délégation, et du droit de négocier et de signer les accords.

Pour être représentatif, un syndicat doit satisfaire à un ensemble de critères cumulatifs :

- audience (élections)
- ancienneté (2 ans)
- transparence financière
- respect des valeurs républicaines
- indépendance vis-à-vis de l'employeur
- activité et expérience
- effectifs
- cotisations

Etre syndiqué à la CFTC, un avantage face à ces nouvelles règles

La CFTC est présente au niveau national et reconnue comme représentative jusqu'au prochain calcul (2013). Elle permet aux syndicats affiliés et à leurs sections syndicales de satisfaire à tous les critères de représentativité, exceptée l'audience.

Les adhérents CFTC bénéficient de nombreux services, comme la couverture "risques" de leur activité syndicale, ou autres assurances.

Un militant CFTC n'est jamais seul. Il dispose d'informations de plusieurs sources, d'aides à la réalisation de sa mission et peut être accompagné, soit par son syndicat, sa structure géographique, sa fédération, voire la confédération.

Le militant permet à la CFTC dans son ensemble de continuer à rester représentative et de le représenter dans les négociations de branches et interprofessionnelles et de maintenir un pluralisme syndical bénéfique.

Les élections

Le critère de l'audience

Pour les syndicats affiliés à la CFTC, le critère restant à satisfaire est celui de l'audience, c'est-à-dire de l'élection. Pour être représentative, la liste doit obtenir 10 % au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut des élections des délégués du personnel, quel que soit le nombre des votants.

La loi du 20 août 2008 implique **des conséquences qu'il faut anticiper** :

- **apparition de nouvelles concurrences** : sous réserve de satisfaire aux critères, tout syndicat pourra se présenter au 1^{er} tour des élections ;
- **débauchages** : l'enjeu électoral étant fort, certaines organisations syndicales seront tentées de promettre des postes à des militants CFTC (et autres) ;
- **désinformation** : afin d'attirer des voix, la concurrence pourrait faire courir le bruit que la CFTC ne survivra pas et qu'ainsi le suffrage en sa faveur serait une perte.

Une solution dans certains cas : l'alliance

Dans certaines situations, il peut être vital ou stratégique pour la CFTC de négocier un rapprochement ponctuel avec une autre organisation syndicale.

■ Une seule condition : que l'alliance bénéficie à la CFTC.

Le partage des voix doit permettre de retrouver au moins le nombre de suffrages obtenus lors des dernières élections. A l'opposé, il est tout à fait exclu qu'un délégué syndical négocie au détriment de la CFTC uniquement pour "sauver" son poste.

Pour éviter les écueils et bénéficier de conseils pour négocier au mieux, il est indispensable de consulter la structure géographique ou professionnelle de rattachement de la section.

L'alliance éventuelle doit être formalisée au sein d'un accord écrit qui précise les modalités de répartition des suffrages et d'éventuelles contreparties. A défaut d'accord, la répartition se fait à part égale : 50/50.

Première étape : le protocole d'accord préélectoral

Tant que la CFTC est représentative au niveau national, l'employeur est toujours obligé d'inviter par courrier la CFTC. Tous les syndicats répondant aux critères de représentativité (hors audience) sont également conviés.

Pour qu'un protocole d'accord préélectoral soit validé, il doit être signé par la majorité en nombre des syndicats participant et par la majorité en suffrages des dernières élections, sauf si ces résultats ne sont pas disponibles.

Plusieurs éléments négociables revêtent une importance stratégique :

- **durée du mandat** : la logique implique une durée de 4 ans si la CFTC a l'assurance d'obtenir au moins 10% des suffrages, et une durée de 2 ou 3 ans dans le cas contraire ;
- **date des élections** : selon les forces de la CFTC, l'avancement de la campagne électorale et l'état de la concurrence, il peut être intéressant de repousser la date des élections.

Les recours possibles

La contestation d'un scrutin peut être envisagée dès lors qu'il y a des adhérents CFTC dans l'entreprise. Une structure géographique ou professionnelle (pas la section, dépourvue de personne morale) peut saisir le tribunal d'instance sur la liste électorale ou l'électorat en général, et sur la régularité de l'élection (attention aux délais : selon les cas, 3 ou 15 jours).

La campagne électorale

Le calendrier

Si une campagne commence 4 à 5 semaines avant la date du scrutin, il convient de déterminer une période de précampagne, 2 à 4 mois avant le jour J. Pour bien faire, la première réunion de l'équipe chargée des élections doit se tenir 1 an avant l'échéance.

Etape 1 : Se faire aider

Si vous les connaissez, contactez vos structures géographiques et / ou professionnelles de référence. Sinon, prenez contact avec la plateforme élections professionnelles qui vous redirigera si nécessaire et vous fournira l'aide adaptée à vos besoins : 01 44 52 43 20 – elections@cftc.fr

Etape 2 : Piloter

Une bonne campagne électorale repose sur une équipe coordonnée, pilotée et idéalement disciplinée. La coordination doit être assurée par une personne ou un binôme qui a du temps. Les militants mobilisables doivent être identifiés, ainsi que les éventuelles missions qui peuvent leur être confiées.

Les militants doivent ensuite se mettre d'accord sur leur mode de communication interne, sur le partage de l'information et sur les modalités de réunion et de décision.

Etape 3 : Diagnostiquer

Le diagnostic est à la campagne ce que les fondations sont à une maison. Celui-ci doit faire l'objet d'un travail sérieux et approfondi.

Il faut définir :

- les forces : ce que la CFTC fait bien
- les faiblesses : ce que la CFTC fait mal / moins bien
- les menaces : les conditions extérieures défavorables
- les opportunités : les conditions extérieures favorables

Il faut identifier :

- le bilan des actions et des négociations CFTC
- le bilan de la concurrence (sur la forme et le fond)
- les actualités et événements à venir
- la topologie des cibles (catégories des salariés, culture maison...)

Etape 4 : Déterminer le fond

En fonction du diagnostic réalisé, de l'état de la concurrence, de l'actualité et de son bilan, il faut définir :

- des thèmes prioritaires,
- des opportunités de communication,
- un ton (défensif, offensif, critique, constructif, original, classique...)
- un message clair et défini qui peut synthétiser les priorités

Quels que soient les messages, il faut éviter la critique des autres syndicats et la mise sur la place publique des petits problèmes de fonctionnement et de relations ; il faut être constructif et le prouver !

Etape 5 : Définir la forme

Rappel : le premier et le meilleur moyen de communication est la présence sur le terrain. Rien ne la remplace ! Les salariés votent en général d'abord pour des personnes et après pour des propositions. La forme des supports est un accompagnement et une valorisation du fond. Le slogan est une promesse de vente pour ceux qui voteraient pour la CFTC.

Plusieurs "médias" sont utilisables en bonne intelligence et de façon cohérente (avec le même style graphique notamment). En voici une liste non-exhaustive :

- profession de foi (indispensable)
- affichage
- tractage
- e-mailing / courrier personnel (Attention : nécessité d'un accord de droit syndical)
- blog / site Internet
- vecteurs originaux (tapis de souris, set de table, ballons...) / gadgets
- événementiel
- ...

Etape 6 : formaliser un plan d'actions

Dès la première rencontre, il faut établir un rétro-planning avec les dates légales et les dates butoirs. Puis y faire coïncider les thèmes retenus sur des dates avec les outils définis et les moyens disponibles (humains, financiers, logistiques...).

Représentatif : et maintenant ?

Campagne permanente

La campagne électorale pour les prochaines élections commence dès le lendemain des précédentes. Il est indispensable de tenir ses engagements et de communiquer constamment sur les avancées et les acquis obtenus (par tracts réguliers pour créer le rendez-vous, par une "feuille de chou" ou une lettre, voire par un blog... mais surtout par la présence et l'échange !).

Les organisations syndicales devenues représentatives grâce au scrutin doivent nommer un délégué syndical parmi les candidats qui ont obtenu 10 % des suffrages sur leur nom propre au 1^{er} tour des élections professionnelles (comité d'entreprise ou délégués du personnel ou encore délégation unique du personnel), dans le collège au sein duquel il se présente et qu'il soit titulaire ou suppléant. Le délégué syndical doit avoir 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Un délégué syndical ne peut être nommé que si l'entreprise a atteint le seuil de 50 salariés au cours des 12 derniers mois, sauf pour les délégués du personnel désignés DS dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Le mandat du délégué syndical sera remis en jeu aux prochaines élections.

C'est le syndicat dont dépend la section qui nomme le délégué syndical, à défaut la fédération ou l'union départementale.

Attributions et moyens du délégué syndical

Le délégué syndical négocie et signe (ou non) les accords d'entreprise. Il est libre de ses déplacements à l'intérieur et hors de l'entreprise. Il dispose d'un crédit d'heures différent selon l'effectif de l'entreprise.

Il peut assister les délégués du personnel lors des réunions avec l'employeur et les salariés lors de l'entretien préalable...

Le délégué syndical a le souci de la vie de sa section et de son développement, du maintien du lien avec ses adhérents et de la mise en œuvre de l'action syndicale dans son entreprise.

Le licenciement d'un délégué syndical doit être validé par l'inspection du travail.

Règles de validité d'un accord

Pour être valable, chaque accord devra remplir une double condition :

- signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 30 % des suffrages exprimés lors du 1^{er} tour des élections des titulaires CE ;
- absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 50 % des suffrages exprimés, dans un délai de 8 jours à compter de la notification du texte contesté.

Pas représentatif : et maintenant ?

Chaque voix compte

Quoiqu'il arrive, les suffrages obtenus par la CFTC ne sont pas perdus. Ils sont comptabilisés pour la détermination de la représentativité de la CFTC au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel.

Campagne permanente

Un Représentant de section syndicale (RSS) peut être nommé. Il est de son ressort de préparer la représentativité de la CFTC pour les prochaines élections. Il doit organiser la vie de sa section et son développement. Les militants comptent sur lui. Il doit également pratiquer l'opposition constructive face aux organisations syndicales représentatives.

Désignation du représentant de section syndicale (RSS)

C'est le syndicat dont dépend la section qui le nomme, à défaut la fédération ou l'union départementale. Il doit avoir 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, c'est un délégué du personnel élu qui peut être désigné RSS. Celui-ci ne disposera pas du crédit d'heure spécifique à cette nouvelle fonction.

Le mandat du RSS prend fin aux élections professionnelles. Si son syndicat devient représentatif et qu'il obtient 10 % sur son nom, il peut être désigné délégué syndical. Dans le cas contraire, il ne peut pas être à nouveau désigné RSS jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes.

Attributions et moyens du représentant de section syndicale (RSS)

Il bénéficie des mêmes droits, prérogatives et protection que le délégué syndical à l'exception du droit de négocier et signer les accords. Il dispose au minimum de 4 heures par mois.

Un moyen de développement

Là où la CFTC n'est pas présente, elle peut désigner un représentant de section syndicale, dès lors qu'il y a au moins deux adhérents. Il pourra alors travailler pour que la CFTC soit représentative lors des prochaines élections.

En savoir plus :

Classeur « La CFTC dans l'entreprise », édition 2009

www.cftc.fr, Espace adhérent

Plateforme élections professionnelles :
01 44 52 43 20 ou elections@cftc.fr



Supplément à La Lettre Confédérale N°1273 du 31 Août 2009

Août 2009

Imprimerie La Centrale Lens - Label Imprim'vert
Création graphique : Céline Dulauroy - Angel'Art