Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL



DOSSIER DE PRESSE

LA MESURE DE LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE

MARS 2017





Contact presse : marie.smoot-chatras@travail.gouv.fr ; 01.44.38.26.74



SOMMAIRE

Page 3
Pourquoi mesurer la représentativité syndicale ?

Page 5
Qu'est-ce qu'un syndicat représentatif ?

Page 6
Comment mesure-t-on l'audience des organisations syndicales ?

Page 8
Comment a été réalisée la concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre de la réforme de la représentativité ?

Page 9
Quels sont les moyens engagés par l'Etat pour poursuivre la réforme de la représentativité ?

Page 10
Quelles sont les conséquences de la réforme de la représentativité syndicale sur la négociation collective ?

Page 11
Quelles sont les élections constitutives de la mesure de l'audience syndicale ?



Pourquoi mesurer la représentativité syndicale?

Le dialogue social est aujourd'hui au centre des politiques en matière d'emploi, de relations du travail ou encore de formation professionnelle :

- Au niveau national avec les grandes négociations interprofessionnelles ;
- Dans les branches professionnelles (par exemple, concernant les salaires, les classifications, la protection sociale complémentaire, etc.) ;
- Dans les entreprises elles-mêmes (par exemple sur l'organisation du travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

Pour que le dialogue social soit riche, il faut que la légitimité des syndicats soit solide et confortée.

C'est l'ambition de la réforme de la représentativité syndicale, initiée par une position commune des partenaires sociaux d'avril 2008 entre le MEDEF et la CGPME d'une part, et la CGT et la CFDT d'autre part, pour réformer les règles de la représentativité des organisations syndicales. La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, complétée par la loi du 15 octobre 2010 a été la traduction législative de cette position commune. Cette réforme a débutée en 2009 et se poursuit à l'occasion de la nouvelle mesure de l'audience.

➢ *La réforme de la représentativité*

Cette réforme met fin à la présomption irréfragable de représentativité et fonde **la légitimité des syndicats sur les suffrages des salariés.**

Désormais, les salariés ont la possibilité de déterminer qui a le pouvoir de négocier en leur nom les accords collectifs.

La représentativité syndicale s'apprécie au travers de critères communs pour toutes les organisations syndicales (l'audience, le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'ancienneté de deux ans, l'influence, les effectifs d'adhérents et cotisations).

➢ *Les évolutions depuis la première mesure de l'audience syndicale de 2013*

2017, fin de la période transitoire :
Une période transitoire a été prévue par la loi du 20 août 2008 selon laquelle pendant quatre ans à compter de la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des branches, toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel était présumée représentative au niveau de la branche. **La mesure 2017 marque la fin de la période transitoire. Désormais, pour être représentative dans une branche professionnelle, les organisations syndicales devront dans tous les cas satisfaire au critère de l'audience de 8% dans cette branche et plus largement respecter l'ensemble des critères de la représentativité.**



Une désignation des conseillers prud'hommes fondée sur la mesure de l'audience

La loi du 18 décembre 2014 a modifié les modalités de désignation des conseillers prud'hommes. Désormais, **les membres des conseils de prud'hommes** ne seront plus élus mais ils **seront désignés par les organisations syndicales et patronales en fonction de leur audience respective.** Ce nouveau mode de désignation est effectif à partir de 2017.

***La mise en place des nouvelles commissions paritaires régionales* interprofessionnelles**

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi **instaure les nouvelles commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) qui seront mises en place dès juillet 2017.** Ces CPRI seront constituées de 10 représentants d'organisations syndicales et 10 représentants d'organisations patronales désignés en fonction de leur audience respective au sein des entreprises de moins de 11 salariés dans la région concernée et appartenant aux branches couvertes par la commission. Le rôle de ces commissions sera d'informer les salariés et les conseiller sur leurs conditions de travail, de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs et de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

- ***Le dispositif de la représentativité complétée par la représentativité patronale***

Les lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 créent pour la première fois un cadre juridique pour la représentativité patronale pour la négociation collective. Il s'agit d'une étape majeure pour stabiliser et conforter la place reconnue aux partenaires sociaux dans l'élaboration des normes applicables aux entreprises et aux salariés, au niveau national et interprofessionnel comme au niveau des branches professionnelles.

Elles fixent un socle commun de critères cumulatifs et identiques à ceux définis par la loi du 20 août 2008 pour la représentativité syndicale, parmi lesquels figure celui de **l'audience** (mesurée à partir du nombre d'entreprises adhérentes aux organisations professionnelles et de leurs salariés), **l'ancienneté, le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'influence, l'implantation territoriale équilibrée (pour les branches).**

Le critère de l'audience, primordial dans la détermination de la représentativité, est cependant adapté à la spécificité des organisations d'employeurs. Il est ainsi apprécié au regard de leur capacité à attester qu'elles comptent comme adhérents :

- au moins 8 % des entreprises adhérant à des organisations d'employeurs satisfaisant aux critères 1° à 4° de l'article L. 2151-1 du code du travail et ayant fait acte de candidature, au niveau concerné (branche ou national et interprofessionnel)

OU

- que leurs entreprises adhérentes emploient au moins 8% de l'ensemble des salariés employés par l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations d'employeurs satisfaisant aux critères précités et ayant fait acte de candidature.



Qu'est-ce qu'un syndicat représentatif ?

La représentativité des organisations syndicales s'apprécie à trois niveaux distincts :

- au niveau national interprofessionnel;
- au niveau de la branche professionnelle;
- au niveau de l'entreprise.

Ainsi, une organisation syndicale peut ne pas être représentative au niveau national et interprofessionnel, par exemple, tout en étant représentative au niveau d'une ou plusieurs branches professionnelles ou encore dans certaines entreprises.

Au niveau national et interprofessionnel, pour être représentatif, un syndicat doit à la fois :

- Avoir recueilli au moins 8% des suffrages valablement exprimés au global lors des élections professionnelles dans les entreprises d'au moins 11 salariés, du scrutin TPE et des élections aux chambres départementales d'agriculture;
- Respecter les autres critères de représentativité (cf. ci-après);
- Etre représentatif dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

Attention, pour la branche de la production agricole, ce sont les résultats des élections aux chambres d'agriculture qui sont pris en compte.

Au niveau de la branche, pour être représentatif un syndicat doit à la fois :

- Avoir recueilli au moins 8% des suffrages exprimés au sein de la branche ;
- Respecter les autres critères de représentativité (cf. ci-après) ;
- Disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.

Au niveau de l'entreprise, pour être représentatif, un syndicat doit à la fois:

- Avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au sein de l'entreprise lors des élections professionnelles;
- Respecter les autres critères de représentativité (cf. ci-après).

Les critères que tout syndicat doit remplir pour être représentatif

- L'audience de 8% (au niveau de la branche ou au niveau national interprofessionnel) ou 10% (au niveau de l'entreprise)
- Le respect des valeurs républicaines
- L'indépendance
- La transparence financière
- L'ancienneté minimale de 2 ans
- L'influence (activité et expérience)
- Les effectifs d'adhérents et cotisations



Comment mesure-t-on l'audience des organisations syndicales ?

Pour la deuxième fois, l'audience des organisations syndicales auprès des salariés est mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles.

Cette mesure de l'audience est le résultat de **l'agrégation des suffrages recueillis par les organisations syndicales** :

- au cours des élections professionnelles organisées dans les entreprises d'au moins 11 salariés entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2016 ;

- lors du scrutin organisé auprès des salariés des très petites entreprises (TPE) et employés à domicile qui s'est déroulé du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017 (et jusqu'au 20 janvier 2017 pour l'Outre-Mer) ;

- pour les salariés de la production agricole, lors des élections aux chambres départementales d'agriculture, qui se sont déroulées en janvier 2013.

Dans le cadre de cette nouvelle mesure, plus de 620 000 procès-verbaux d'élections professionnelles (PV) ont été recueillis (soit plus de 100 000 PV supplémentaires par rapport à la mesure effectuée en 2013) permettant de comptabiliser environ 5,3 millions de suffrages valablement exprimés (soit plus de 200 000 suffrages supplémentaires par rapport à 2013), ce qui permettra de renforcer encore la légitimité de la mesure.

En application du code du travail, les résultats de cette mesure d'audience sont présentés au Haut Conseil du dialogue social (HCDS) le vendredi 31 mars 2017. Cette séance est présidée par Jean-Denis Combrexelle, conseiller d'Etat.

Une fois les résultats présentés au HCDS, **les organisations syndicales qui auront atteint le seuil de 8% des suffrages au niveau national et interprofessionnel ou au niveau des branches seront sollicitées par la Direction générale du travail qui vérifiera qu'elles respectent les autres critères de la représentativité au niveau concerné : les valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'ancienneté minimale de deux ans, l'influence, effectifs et cotisations.**

A l'issue de ces vérifications, le HCDS sera de nouveau sollicité pour rendre un avis sur la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel et au niveau des branches. Cette liste sera ensuite fixée par voie d'arrêtés du ministre chargé du travail.



Mesure de l'audience syndicale

(Présentation des résultats au Haut Conseil du Dialogue social le 31 mars 2017)

Score supérieur ou égal à 8% au niveau national et interprofessionnel

Et / ou supérieur à 8% dans la/le(s) branche(s) professionnelle(s)

↓

Vérification par le ministère du Travail du respect des autres critères de représentativité au niveau national interprofessionnel et/ou de branches concernées

↓

Liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel et/ou dans la/le(s) branche(s) professionnelle(s)

↻ Avis du HCDS

↓

Arrêtés de représentativité



Comment a été réalisée la concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre de la réforme de la représentativité ?

Organe consultatif institué par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) rassemble des représentants des organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles et des organisations représentatives d'employeurs, du ministre du Travail ainsi que trois personnalités qualifiées. Depuis 2009, l'Etat réunit très régulièrement les partenaires sociaux dans le cadre de cette instance et de son groupe de suivi technique, afin de les associer à l'ensemble des travaux conduits pour la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale.

La poursuite de la mise en œuvre de la réforme de la représentativité

Entre le 1er janvier 2013 et le 31 mars 2017, le HCDS s'est réuni à 30 reprises et le groupe de suivi à 45 reprises. A partir d'exemples concrets et d'une présentation des règles de droit applicables, toutes les règles dites « de gestion » permettant de calculer l'audience au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel ont été discutées dans le cadre de ces deux instances.
Le HCDS a également été consulté sur des textes d'application de la réforme de la représentativité comme ceux relatifs à l'élection TPE.
Les membres du HCDS et du groupe de suivi ont pu également visiter les centres où ont été exploités et traités les résultats des élections (à Louviers pour les élections CE et DP, à Villejuif pour le scrutin TPE 2016).
Un accès particulier leur a été ouvert sur le site internet www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr leur permettant de suivre les opérations de traitement des procès-verbaux.

La consultation sur la liste des organisations syndicales représentatives

Le HCDS sera sollicité pour rendre un avis sur la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel et au niveau des branches avant que le ministre chargé du travail ne prenne les arrêtés de représentativité.

La composition du Haut Conseil du dialogue social

Présidence des séances du HCDS
Jean-Denis COMBREXELLE (conseiller d'Etat)

3 personnalités qualifiées :
Jean-Denis COMBREXELLE
Gilles BELIER
Dorothée BEDOK

5 représentants des organisations syndicales :
CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC

3 représentants du ministre du Travail :
Yves STRUILLOU (DGT), Selma MAHFOUZ (DARES), Anne SIPP (Directrice de l'Unité territoriale de la Seine Saint-Denis, DIRECCTE Ile de France)

5 représentants des organisations d'employeurs :
MEDEF, CPME, U2P, UNAPL, FNSEA



Quels sont les moyens engagés par l'Etat pour poursuivre la réforme de la représentativité ?

L'Etat a engagé des moyens significatifs pour mettre en œuvre la réforme de la représentativité. Deux objectifs ont guidé son action : la transparence et la pédagogie.

L'objectif de transparence s'est traduit par :

- la mise en place d'un site internet grand public dédié (www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr) permettant de consulter l'ensemble des procès-verbaux d'élections pris en compte dans la mesure de l'audience ou en cours de traitement ;
- les échanges avec les partenaires sociaux membres du HCDS sur le suivi quantitatif et qualitatif de la collecte et de l'exploitation des procès-verbaux des élections professionnelles, ainsi que sur la construction des règles de gestion permettant de calculer la mesure de l'audience ;
- le suivi de l'ensemble des opérations liées à l'organisation et au déroulement de l'élection TPE.

Deux centres de traitement pour les élections ont été ouverts :

-un centre à Louviers pour le recueil des PV des élections professionnelles organisées dans les établissements d'au moins onze salariés ;

-un centre à Villejuif pour le scrutin TPE 2016.

L'objectif de pédagogie s'est traduit par :

- l'ouverture de deux centres d'appel dédiés aux élections professionnelles et au scrutin TPE, la diffusion d'outils d'information et de communication (circulaires, questions/réponses, dépliant) sur la mise en œuvre de la réforme et des différentes élections servant à la mesure de l'audience ;
- une campagne d'information et de communication d'envergure dans le cadre du scrutin TPE (campagne à la radio, dans la presse, sur internet, les réseaux sociaux, affichage, dépliants et courriers d'information envoyés aux 4,5 millions de salariés concernés).

Au total, le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social a mobilisé 150 personnes (agents d'administration centrale et prestataires) ainsi que les services déconcentrés du ministère pour mener à bien les opérations liées à la mesure de l'audience. Sur le plan budgétaire, le Ministère a consacré plus de 30 millions d'euros à ces opérations.



Quelles sont les conséquences de la réforme de la représentativité syndicale sur la négociation collective ?

La réforme de la représentativité a modifié les règles d'organisation et de fonctionnement du dialogue social. **Etre représentative donne la capacité à une organisation syndicale de siéger autour de la table des négociations et de conclure des accords en entreprise, au sein de la branche ou au niveau national et interprofessionnel.**

Dans les entreprises, la réforme de la représentativité est entrée en application depuis le 1er janvier 2009. Au niveau national et interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles, elle est entrée en vigueur en 2013 une fois que les arrêtés fixant la liste des organisations syndicales représentatives à ces niveaux ont été publiés. En 2017, un planning de publication des arrêtés de représentativité sera défini en concertation avec les partenaires sociaux avec l'ambition de publier tous les arrêtés de représentativité au sein des branches professionnelles d'ici la fin de l'année 2017.

Les nouvelles règles de validité des accords :

Les conditions de validité des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement diffèrent selon le niveau de négociation et l'objet sur lequel ils portent.

Depuis le 1er janvier 2017, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement portant sur la durée du travail, les repos et les congés sont soumis à la règle de l'accord majoritaire. La validité de ces accords est ainsi subordonnée à leur signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **plus de 50 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles en faveur d'organisations représentatives.** Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections professionnelles, **une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages peuvent demander l'organisation d'une consultation des salariés visant à valider l'accord.**

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement portant sur un thème autre que la durée du travail, les repos et les congés et conclu jusqu'au 31 août 2019, est subordonnée :

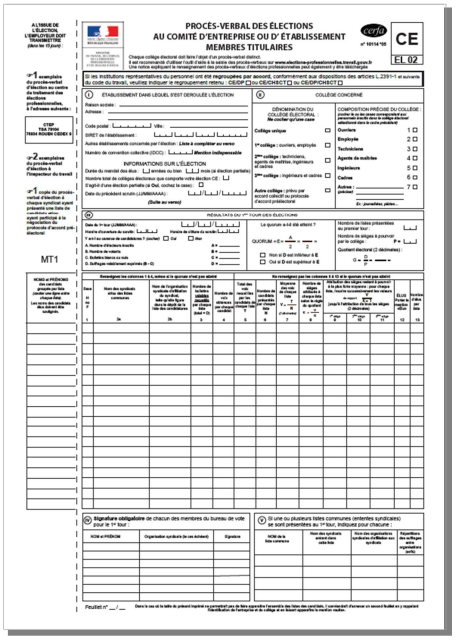
- à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles ;
- et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants.

Quelles sont les élections constitutives de la mesure d'audience syndicale ?

➢ *Les élections professionnelles pour les salariés des entreprises d'au moins 11 salariés*

Les entreprises d'au moins 11 salariés emploient près de 14 millions de salariés, qui peuvent voter pour une organisation syndicale dans le cadre des élections professionnelles. La mesure de l'audience s'appuie sur la collecte et l'exploitation des résultats issus du 1er tour des élections aux comités d'entreprise et à défaut des délégués du personnel pour les candidats titulaires.

Le recueil des résultats des élections professionnelles s'opère au travers des procès-verbaux qui sont dressés à l'issue de ces élections et contresignés par les membres du bureau de vote. Les élections professionnelles prises en compte dans la nouvelle mesure de l'audience se sont déroulées du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.


PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS
AU COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT
MEMBRES TITULAIRES
CE
EL 02
MT1

Ces procès-verbaux sont transmis par les entreprises au Centre de traitement des Elections professionnelles (CTEP) installé à Louviers. Le CTEP saisit les procès-verbaux qui sont enregistrés dans un système d'information après avoir vérifié la qualité et la conformité des informations par rapport à une grille d'analyse élaborée en concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre du HCDS. Certaines informations pouvant manquer ou être erronées, les entreprises sont alors sollicitées pour fournir les données nécessaires.

Plus de 620 000 procès-verbaux adressés au CTEP entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2016.

➢ *L'élection TPE pour les employés à domicile et les salariés des entreprises de moins de 11 salariés*

L'élection TPE, qui s'adressait à plus de 4,5 millions de salariés des très petites entreprises et des salariés des particuliers employeurs, s'est déroulée du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017 (et jusqu'au 20 janvier 2017 pour l'Outre-Mer). Ces salariés ont pu voter, au choix, soit par correspondance, soit par voie électronique. Le dépouillement de cette élection s'est déroulé dans un centre de traitement dédié à Villejuif et les résultats du scrutin ont été présentés le 3 février 2017 à la commission nationale des opérations de vote composée des représentants des organisations syndicales candidates au niveau national ou multirégional. Les résultats ont été proclamés formellement dans chaque région le même jour par les commissions régionales des opérations de vote. Au total, 330 928 salariés de TPE ou employés à domicile ont voté, soit 7,35% des salariés électeurs inscrits. Cette élection a lieu tous les 4 ans.



➢ *Les élections aux chambres départementales d'agriculture pour les salariés de la production agricole*

Les élections aux chambres départementales d'agriculture se sont déroulées en janvier 2013. Chaque chambre départementale d'agriculture est composée de 10 collèges, dont celui des salariés de la production agricole. Ces élections reposent sur un scrutin de liste à un tour. Elles ont eu lieu par correspondance et sur 316 004 inscrits, le taux de participation était de 16,12%, ce qui représente 50 945 votants. Ces élections ont lieu tous les 6 ans.