



# DOSSIER DE PRESSE

## LA MESURE DE LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE

MARS 2013





## SOMMAIRE

### **Page 3**

**Pourquoi une réforme de la représentativité syndicale ?**

### **Page 4**

**Qu'est-ce qu'un syndicat représentatif avec les nouvelles règles de représentativité ?**

### **Page 6**

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

### **Page 8**

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

### **Pages 9 à 14 : annexes**

- **Précisions sur le déroulement des différentes élections**
- **Comment les partenaires sociaux ont-ils été associés**
- **Les moyens mis en œuvre par les pouvoirs publics**
- **Le paysage des branches professionnelles en France**



## Pourquoi une réforme de 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.** C'est vrai au niveau national avec les grandes négociations interprofessionnelles (contrat de génération, sécurisation de l'emploi), c'est vrai dans les branches (par exemple, sur les salaires, les classifications, la prévoyance, etc.) et dans les entreprises (par exemple sur l'organisation du travail, sur la gestion prévisionnel des emplois et des compétences, etc).

**Pour que le dialogue social soit riche, nous avons besoin dans notre pays de syndicats forts et pour cela, il faut que leur légitimité soit confortée.**

**C'est l'ambition de la réforme de la représentativité syndicale.**

**C'est d'abord une réforme initiée par les partenaires sociaux eux-mêmes** : elle est issue de la position commune dégagée en 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, complétée par la loi du 15 octobre 2010 a été la traduction législative de cette position commune.

Cette réforme vise à refonder les bases du système de relations sociales en basculant d'un système fondé sur la présomption de représentativité des syndicats **vers un système fondé sur une légitimité acquise lors des élections professionnelles.**

**Il s'agit donc de permettre aux salariés eux-mêmes par le biais de leur suffrage de décider qui a le pouvoir de négocier en leur nom des accords collectifs.**

Au-delà de la mesure de l'audience, qui est la clé de voute de la réforme, la représentativité syndicale s'apprécie également désormais au travers d'autres critères communs pour toutes les organisations syndicales.



## Qu'est-ce qu'un syndicat représentatif avec les nouvelles règles de représentativité ?

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

- le niveau national et interprofessionnel ;
- le niveau de la branche professionnelle ;
- le 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 exprimés au global lors des élections professionnelles, des élections TPE et des élections aux chambres départementales d'agriculture ;
- respecter les six autres critères de représentativité (cf. ci-après) ;
- et être représentatif dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

### 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 six autres critères de représentativité (cf. ci-après) ;
- et disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.

Par ailleurs, entre 2013 et 2017 une organisation syndicale qui est reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel sera présumée représentative dans l'ensemble des branches professionnelles, quelle que soit son audience dans ces branches.



**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 ;
- et respecter les six autres critères de représentativité (cf. ci- après).

### **Les critères que tout syndicat doit remplir pour être représentatif**

Le respect des valeurs républicaines  
L'indépendance  
La transparence financière  
L'ancienneté minimale de deux ans  
L'influence (activité et expérience)  
Les effectifs d'adhérents et cotisations

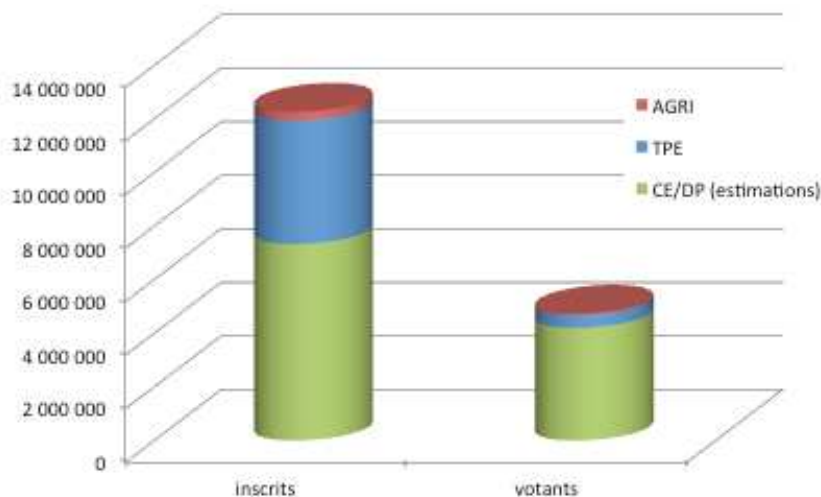


## Comment mesure-t-on l'audience des organisations syndicales ?

Pour la première fois, dans le cadre de **la réforme de la représentativité syndicale**, l'audience des organisations syndicales auprès des salariés est mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles.

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

- au cours des élections professionnelles organisées dans les entreprises de 11 salariés et plus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 31 décembre 2012 ;
- lors du scrutin organisé auprès des salariés des Très Petites Entreprises (TPE) et employés à domicile qui s'est déroulé du 28 novembre au 12 décembre 2012 ;
- pour les salariés de la production agricole, lors des élections aux chambres départementales d'agriculture, qui se sont déroulées en janvier 2013.

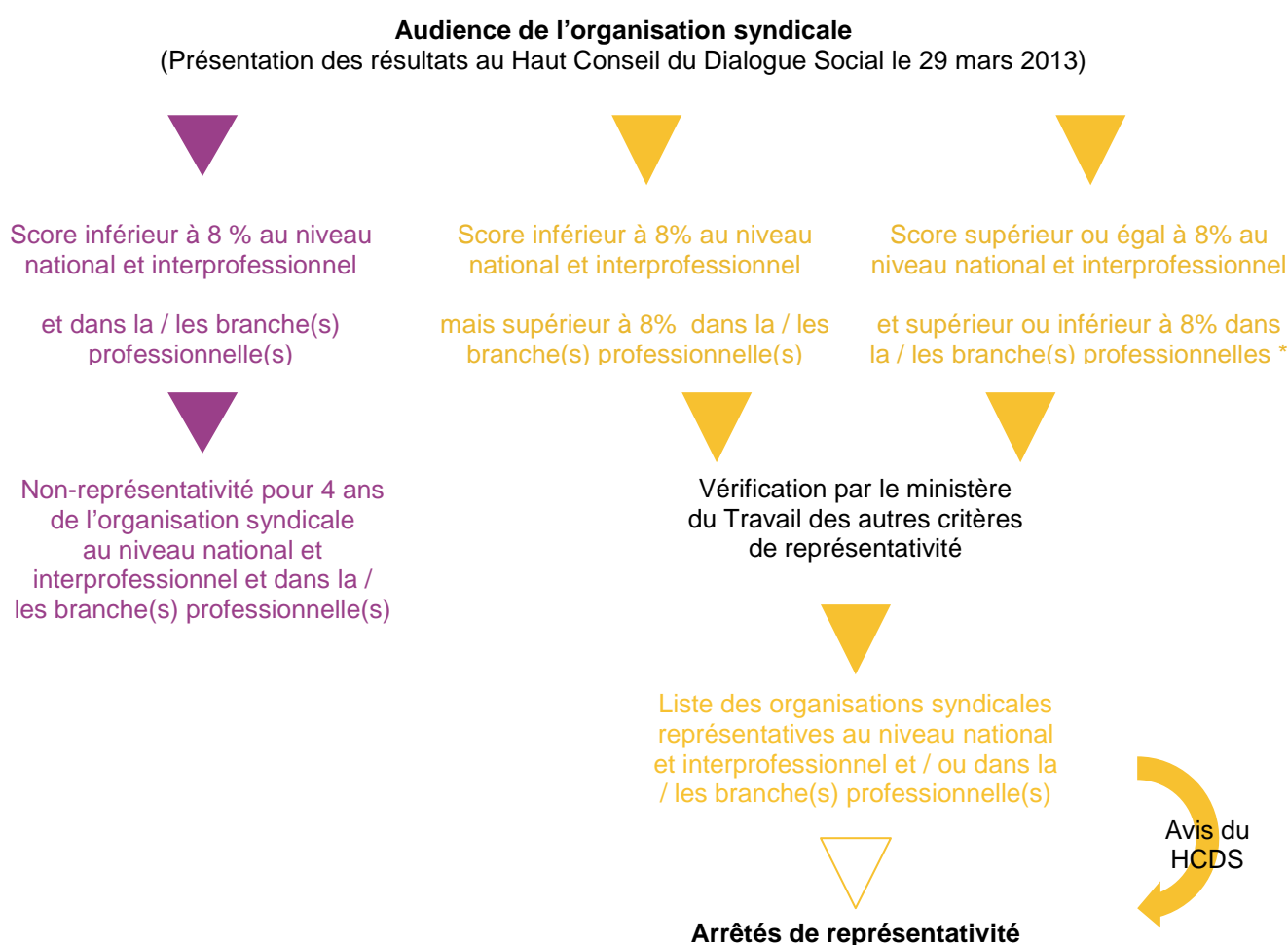


En application du Code du Travail, les résultats de cette mesure d'audience sont présentés au **Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) le vendredi 29 mars 2013**. Cette séance est présidée par Yannick Moreau, conseiller d'Etat.



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 représentativité** : valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale de deux ans, influence, effectifs et cotisations, implantation territoriale, présence dans certains secteurs.

À 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 du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Elle vaudra jusqu'à la prochaine mesure d'audience de représentativité en 2017.



*\* Entre 2013 et 2017, une disposition de la loi du 20 août 2008 permet à une organisation syndicale qui est reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel d'être présumée représentative dans l'ensemble des branche(s) professionnelle(s), quelle que soit son audience dans ces branches.*



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

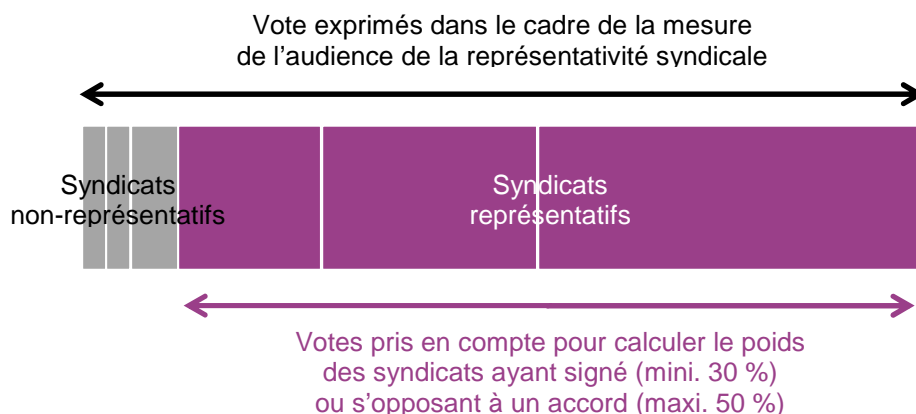
La réforme de la représentativité refond les règles d'organisation et de fonctionnement du dialogue social. Etre représentative donne la capacité à une organisation syndicale de siéger autour de la table des négociations et de conclure des accords en entreprise, au sein de la branche ou au niveau national 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 entrera en vigueur une fois publiés les arrêtés fixant la liste des organisations syndicales représentatives à ces niveaux. A compter de cette date, les nouvelles règles de validité des accords s'appliqueront.

### Les nouvelles règles de validité des accords

*Pour être valide, un accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales qui représentent ensemble au moins 30 % des suffrages exprimés. En outre l'accord ne devra pas faire l'objet de l'opposition d'une ou plusieurs organisations représentant plus de 50 % des suffrages exprimés.*

*Les poids de 30 % et de 50 % dans les branches et au niveau national et interprofessionnel sont calculés sur un périmètre constitué des suffrages exprimés en faveur des seules organisations qui ont atteint le seuil de 8 % et sont reconnues représentatives.*







## Annexe 1

# Précisions sur le déroulement des différentes élections

## Les élections professionnelles pour les salariés des entreprises de 11 salariés et plus

Les entreprises de 11 salariés et plus emploient environ 14 millions de salariés, qui peuvent voter pour une organisation syndicale dans le cadre des élections professionnelles. La mesure d'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 mesure d'audience se sont déroulées du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2012.

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

N°	NOM DE L'ÉTABLISSEMENT	SYNDICAT	NOMBRE DE SALARIÉS		NOMBRE DE SALARIÉS ÉLIGIBLES	NOMBRE DE SALARIÉS VOTANTS	NOMBRE DE SALARIÉS ÉLIGIBLES VOTANTS	NOMBRE DE SALARIÉS ÉLIGIBLES NON VOTANTS	NOMBRE DE SALARIÉS ÉLIGIBLES NON VOTANTS (en %)	NOMBRE DE SALARIÉS ÉLIGIBLES NON VOTANTS (en %)	NOMBRE DE SALARIÉS ÉLIGIBLES NON VOTANTS (en %)
			1	2							
M1 A	SYNDICAT 1	35	34	146	1	33,6	2			93,3	2
M1 B	SYNDICAT 1	35	35	146	1	33,6	2			93,3	2
M1 C	SYNDICAT 1	35	33	146	1	33,6	2			93,3	2
M1 D	SYNDICAT 1	35	33	146	2	33,6	2			93,3	2
M1 E	SYNDICAT 1	35	35	146	2	33,6	2			93,3	2
M1 F	SYNDICAT 1	40	38	144	1	38,8	2			94,5	3
M1 G	SYNDICAT 1	40	40	144	2	38,8	2			94,5	3
M1 H	SYNDICAT 1	40	37	144	2	38,8	2			94,5	3
M1 I	SYNDICAT 1	40	39	144	1	38,8	2			94,5	3
M1 J	SYNDICAT 1	40	40	144	1	38,8	2			94,5	3

**Plus de 510 000 procès-verbaux adressés au CTEP depuis 2009.**



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

Un scrutin spécifique a été organisé entre le 28 novembre et le 12 décembre 2012 auprès des 4,6 millions de salariés des très petites entreprises et des particuliers employeurs. Ces salariés ont pu voter, au choix, soit par correspondance, soit sur Internet. Le dépouillement de cette élection s'est déroulé dans un centre de traitement dédié situé à Rungis et les résultats du scrutin ont été présentés le 21 décembre 2012 à la Commission nationale des opérations de vote composée des représentants des organisations syndicales candidates. Ils ont été proclamés formellement dans chaque région par les Commissions régionales des opérations de vote. Au total, 478 866 salariés des TPE ou employés à domicile ont voté, soit 10,38 % des salariés électeurs inscrits.

*Vous êtes salarié d'une Très Petite Entreprise ou employé à domicile.*

*Pour la première fois, votez pour le syndicat qui peut vous représenter.*

**VOTER**

Par **courrier** ou sur **Internet**  
du 28 novembre au 12 décembre 2012

**Élection**  
**Salariés des TPE et employés à domicile**  
*Pour la première fois, votez pour un syndicat*

Plus d'informations  
[www.electiontpe.travail.gouv.fr](http://www.electiontpe.travail.gouv.fr)

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

La mesure d'audience est également issue du résultat des élections aux chambres départementales d'agriculture qui 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 a été de 16,12 %, ce qui représente 50 945 votants.



## Annexe 2

# Comment les partenaires sociaux ont-ils été associés à cette réforme ?

Organe consultatif institué par la loi du 20 août 2008, 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 de trois personnalités qualifiées. Depuis 2009, l'État sollicite très régulièrement les partenaires sociaux au travers de cette instance et du groupe de suivi qui en est l'émanation, afin de suivre toutes les étapes de la réforme de la représentativité.

### Le suivi de la mise en œuvre de la réforme de la représentativité

Le HCDS s'est réuni à 18 reprises depuis mars 2009 et le groupe de suivi à 37 reprises. À 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 procéder à des auditions et visiter les centres où ont été exploités et traités les résultats des élections (à Louviers pour les élections CE et DP, à Rungis pour l'élection TPE).

Un accès particulier leur a été ouvert sur le site internet [www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://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

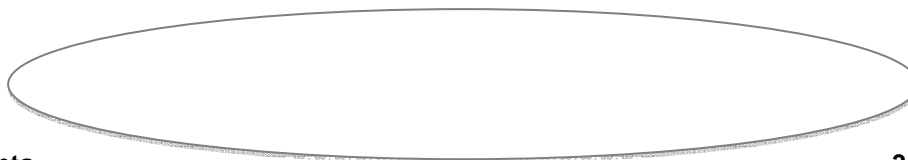
Le HCDS sera sollicité pour rendre un avis sur la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel et au niveau des branches avant que le Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social ne prenne les arrêtés de représentativité.

Par ailleurs, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport sur l'application de la réforme de la représentativité ; le HCDS se prononcera, en fin d'année 2013, sur les enseignements qu'il tire de ce rapport en ce qui concerne les différents niveaux de négociation.



## La composition du Haut Conseil du Dialogue Social

**Présidence des séances du HCDS**  
Mme Yannick MOREAU (conseiller d'Etat)



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

**5 représentants  
des organisations  
d'employeurs :**  
MEDEF, CGPME,  
UPA, UNAPL,  
FNSEA

**2 personnalités  
qualifiées :**  
Mme Muriel PENICAUD  
(DRH Danone),  
Me Gilles BELIER  
(avocat)

**3 représentants  
du ministre du Travail :**  
DGT (M. Jean-Denis  
COMBEXELLE), DARES  
(M. Antoine MAGNIER)  
DIRECCTE  
(M. Serge LOPEZ)

### **Exemples de règles de gestion discutées dans le cadre du HCDS et du groupe de suivi**

- *Définition des règles de conformité permettant de prendre en compte, ou non, les résultats d'un procès-verbal d'élection dans la mesure d'audience*
- *Détermination des bornes du cycle électoral pour les entreprises de onze salariés et plus : 1er janvier 2009 – 31 décembre 2012*
- *Principe de prise en compte du résultat des élections au comité d'entreprise et, à défaut, du résultat des élections des délégués du personnel*
- *Modalités de mesure de l'audience de la CFE-CGC à partir des résultats des collèges des salariés qu'elle a vocation à représenter*
- *Prise en compte ou non des résultats issus d'élections partielles*
- *Incidence des fusions /acquisitions d'entreprises*
- *Détermination de la mesure d'audience lorsque les champs d'application des conventions collectives nationales et territoriales se superposent*
- *Prise en compte ou non des suffrages des entreprises ou établissements employant à la fois des salariés de droit privé et des salariés sous statut*



### Annexe 3

## Quels sont les moyens engagés par l'Etat pour mettre en œuvre la réforme de la représentativité ?

L'État 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](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr)) permettant de consulter l'ensemble des procès-verbaux d'élections pris en compte dans la mesure d'audience ou en cours de traitement ;
- les échanges avec les partenaires sociaux membres du Haut Conseil du Dialogue Social (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 d'audience ;
- le suivi de l'ensemble des opérations liées à l'organisation et au déroulement de l'élection TPE.

**L'objectif de pédagogie** s'est traduit par :

- l'ouverture de centres d'appel sur les élections professionnelles et sur le scrutin TPE, la diffusion d'outils d'information ou de communication (circulaires, questions / réponses, dépliants) sur la mise en œuvre de la réforme ;
- une campagne d'information et de communication dans le cadre de l'élection organisée pour les employés à domicile et les salariés des TPE (campagne à la radio et dans la presse, dépliants et courriers d'information envoyés aux 4,6 millions de salariés concernés).

Deux centres de traitement dédiés aux élections ont été ouverts : l'un à Louviers pour la mesure d'audience dans les entreprises de onze salariés et plus, l'autre à Rungis pour les opérations de centralisation des votes et de dépouillement du scrutin TPE.

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



## Annexe 4

# Le paysage des branches professionnelles en France

**Une branche professionnelle** résulte de la volonté conjointe des partenaires sociaux (organisations représentant les employeurs et organisations représentant les salariés) d'organiser les relations entre employeurs et salariés dans un secteur d'activité économique, au travers d'une convention collective couvrant les différents aspects du droit du travail ;

**La convention collective** est le texte qui, dans une branche professionnelle, organise les relations entre les employeurs et les salariés. Elle se caractérise :

- par son champ d'application : professionnel (une ou plusieurs activités économiques) et géographique (national, régional, local)
- par l'exhaustivité des thèmes qu'elle aborde en matière de relations entre employeurs et salariés (droit syndical, rémunérations, congés, contrat de travail, formation professionnelle, prévoyance, etc.).

La détermination des champs d'application est laissée à la libre appréciation des partenaires sociaux.

**La France compte plus de 1 000 conventions collectives** définissant les contours des branches professionnelles dont environ 700 qui ne relèvent pas du champ agricole.

Au sein de ce paysage, on identifie par exemple :

- des branches territoriales (par exemple en Aquitaine, la convention collective nationale des bâtiments ouvriers (plus de 10 salariés) de la région Aquitaine) ;
- des branches catégorielles (par exemple pour les employés, la convention collective nationale des employés de l'édition de musique) ;
- des branches métiers (par exemple pour le métier de journaliste, la convention collective nationale des journalistes).