



Aide à la préparation **des élections professionnelles** DP ou CE



Démocratie et citoyenneté à l'entreprise

Les élections professionnelles,
DP, CE, Prud'hommes,
administrateurs salariés,
sont des moments importants
de démocratie à l'entreprise
mais aussi et surtout
dans nos syndicats.

La période pré-électorale intensifie l'activité revendicative des bases syndicales et doit permettre de placer entre les mains des adhérents l'élaboration des propositions CGT.

Construire les repères revendicatifs et la liste CGT, permettre aux salariés d'identifier le vote CGT et d'utiliser ce bulletin, est l'affaire des syndiqués.

Le résultat électoral sera la traduction d'un rapport de force dans l'entreprise qui permettra de s'ouvrir sur l'expression d'exigences revendicatives, et d'appel à la syndicalisation.

C'est aussi, depuis la loi du 20 août 2008, ce résultat électoral qui conditionnera la possibilité pour les syndicats d'être représentatifs et ainsi de participer à la négociation collective dans l'entreprise. Cette représentativité est obtenue par un score de 10% des exprimés au 1er tour titulaires du CE ou à défaut de la DUP ou des DP. Et ceci, quel que soit le nombre de votants. Il est donc impératif de dépouiller les bulletins même en l'absence de quorum sur un collège.

Ce livret a l'ambition d'être une aide concrète pour les syndicats, et utile à la conquête de nouveaux droits pour les salariés.

Quelques repères indispensables à l'élaboration du protocole pré-électoral

Toutes les élections (DP, CE, DUP) doivent être précédées par la négociation d'un protocole pré-électoral entre direction et :

- organisations syndicales présentes dans l'entreprise qui ont désigné un DS,
- celles ayant une implantation nationale et interprofessionnelle
- ainsi que les organisations ayant plusieurs adhérents, légalement constituées depuis au moins deux dans le champ professionnel et géographique de l'élection et qui ont créé une section syndicale en désignant un représentant de la section syndicale.

Elles sont les seules habilitées à présenter des candidat(e)s au 1^{er} tour.

Objet de la négociation

Quatre aspects sont obligatoires dans cette négociation :

- Détermination des établissements distincts s'il y a lieu.

- Répartition des sièges à pourvoir entre les collèges électoraux.
- Fixation des modalités pratiques du vote (date, heure, nombre et composition du ou des bureaux de vote).
- Nombre d'élu(e)s mini par tranche d'effectif (mais la négociation peut aller au-delà).

Les travailleurs mis à disposition doivent être intégrés dans le calcul des effectifs dès lors qu'ils sont présents depuis douze mois (consécutifs ou pas).



Comité d'Etablissement

De	50	à	74 salariés :	3 titulaires	et	3 suppléants
De	75	à	99 salariés :	4 titulaires	et	4 suppléants
De	100	à	399 salariés :	5 titulaires	et	5 suppléants
De	400	à	749 salariés :	6 titulaires	et	6 suppléants
De	750	à	999 salariés :	7 titulaires	et	7 suppléants
De	1 000	à	1 999 salariés :	8 titulaires	et	8 suppléants
De	2 000	à	2 999 salariés :	9 titulaires	et	9 suppléants
De	3 000	à	3 999 salariés :	10 titulaires	et	10 suppléants
De	4 000	à	4 999 salariés :	11 titulaires	et	11 suppléants
De	5 000	à	7 999 salariés :	12 titulaires	et	12 suppléants
De	7 500	à	9 999 salariés :	13 titulaires	et	13 suppléants

A partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants

Délégués du Personnel

De	11	à	25 salariés : un titulaire et un suppléant
De	26	à	74 salariés : deux titulaires et deux suppléants
De	75	à	99 salariés : trois titulaires et trois suppléants
De	100	à	124 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants
De	125	à	174 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants
De	175	à	249 salariés : six titulaires et six suppléants
De	250	à	499 salariés : sept titulaires et sept suppléants
De	500	à	749 salariés : huit titulaires et huit suppléants
De	750	à	999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants

A partir de 1 000 salariés : un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Délégation Unique

De	50	à	74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants
De	75	à	99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants
De	100	à	124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants
De	125	à	149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants
De	150	à	174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants
De	175	à	199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants

Le protocole d'accord pré-électoral

Pour être valable, le protocole est soumis à une double condition de majorité :

- Il doit être signé par la majorité des organisations syndicales qui ont participé à sa négociation (par exemple 3 sur 5)
- Cette majorité de syndicats doit avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Néanmoins, l'unanimité est exigée pour certaines dispositions :

- Le nombre et la composition des collèges
- L'organisation du scrutin hors temps de travail
- La suppression du CE

L'échec des négociations du protocole préélectoral produit les effets suivants :

- lorsqu'aucun accord n'a pu intervenir sur la répartition du personnel et des sièges entre les collèges, la décision est prise par l'autorité administrative (DIRECTE ex-DDTEFP) ;
- à défaut d'accord sur le nombre et la composition des collèges électoraux, il convient d'appliquer les dispositions légales ;
- si un litige s'élève sur les modalités d'organisation matérielle des opérations électorales, il convient de saisir le juge d'instance. A défaut, l'employeur fixe unilatéralement ces modalités.

Dans chaque établissement, les élections ont lieu séparément par collège électoral.

Les 2 collèges de droit commun sont :
1^{er} collège = Ouvriers / Employés
2^{ème} collège = Ingénieurs, chefs de services, agent de maîtrise, techniciens...

Un 3^{ème} collège doit être constitué pour les Ingénieurs et Cadres, quand leur nombre atteint 25 et seulement pour les CE.

La liste électorale

Elle est très importante. Il conviendra de s'en saisir et nous le verront plus loin, elle sera une aide notamment pour les votes par correspondance et leur suivi.

Elle est la liste nominative des électrices et des électeurs de chaque collège. Il y a donc une liste électorale par collège. Elle doit comprendre :

- . Les nom et prénom de chaque électeur et électrice.
- . Sa date et son lieu de naissance.
- . Son emploi dans l'entreprise.
- . Son ancienneté ou sa date d'embauche.
- . Son domicile.

Le plus souvent, la publication de la liste électorale précède le scrutin de plusieurs semaines, les contestations sur l'électorat sont recevables dans les 3 jours suivant sa publication.

C'est le tribunal d'instance qui est compétent.

Les conditions pour être électeur

Sont électeurs, les salariés des deux sexes, y compris ceux à temps partiel, âgés de seize ans accomplis,

travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation.

Sont exclus de l'électorat, outre le chef d'entreprise, les salariés qui, de part leurs fonctions, le représentent auprès du personnel ou exercent ce rôle par délégation de l'employeur.

Les salariés en CDD ne sont pas électeurs s'ils remplacent des salariés absents ou dont le contrat est suspendu.

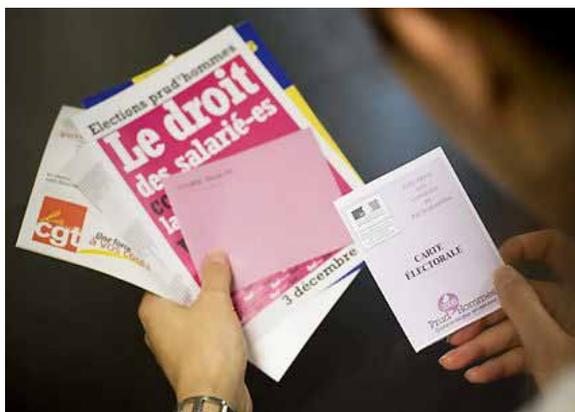
Dans les autres cas, le salarié est électeur s'il a trois mois d'ancienneté à la date du vote.

Les travailleurs mis à disposition (sous-traitants et prestataires) sont électeurs dans l'entreprise utilisatrice à condition d'avoir une présence continue de 12 mois.



Les conditions de l'éligibilité

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins, conditions à remplir à la date de l'élection, sans avoir été condamné pour indignité nationale ou déchu de ses fonctions syndicales.



Les travailleurs mis à disposition sont éligibles comme délégués du personnel après une présence continue de 24 mois dans l'entreprise utilisatrice.

Aucune condition relative à la nationalité ou à la langue d'expression n'est contenue dans la loi.

Notre démarche syndicale, et nos orientations mettent la démocratie et le syndiqué au centre de notre activité. Chaque adhérent peut donc s'il le souhaite faire acte de candidature.

Nous aurons donc à solliciter le plus largement possible à l'aide d'un

questionnaire par exemple, chaque adhérent sur cette possibilité. Il reviendra ensuite à l'ensemble des syndiqués en fonction des candidats, de décider des listes à présenter au suffrage des salariés.

Le dépôt des candidatures

Depuis la loi de 1982, les modalités d'organisation des élections sont prévues dans l'accord pré-électoral. Cela peut comprendre un délai limite de dépôt de candidatures afin de permettre l'organisation matérielle du scrutin (impression des bulletins de vote, envoi d'imprimés aux électeurs votant par correspondance etc...).

Il appartient à l'employeur de procéder à l'affichage des candidatures.

Il est possible de présenter une liste de candidat(e)s, même incomplète, mais il est souhaitable de remplir à 100 % nos listes pour prendre en compte la diversité du salariat dans l'entreprise.

Lorsqu'on a saisi le tribunal d'instance pour contester par exemple le calcul des effectifs, il est important de préciser lors du dépôt de nos listes de candidats que celui-ci est fait «sous réserve de la décision du tribunal d'instance devant statuer sur...».

Dans le même sens, il est possible de présenter les mêmes candidat(e)s en titulaires et en suppléants (en inversant les noms) ou en présentant les mêmes candidat(e)s en DP et CE.

Dans ce dernier cas, attention à l'ordre de présentation de nos candi-

datures, afin d'en faire élire le maximum.

En cas de listes communes entre plusieurs organisations syndicales, il faut exiger que les salariés soient informés de la répartition des voix entre les organisations syndicales (au minimum par affichage) et que les organisations syndicales aient connaissance de l'appartenance syndicale de chaque candidat de la liste commune. Ceci car seules les organisations syndicales ayant deux élus au CE pourront désigner un représentant syndical au CE, il y a donc besoin de connaître l'appartenance de chacun.

La loi protège les candidats à partir de l'envoi à l'employeur de la liste par lettre recommandée ou déposée auprès de lui contre la signature attestant le dépôt.

Sont également considérés comme des salariés protégés ceux dont la direction ne peut ignorer l'imminence de la candidature.

Les dates, heures et lieux de vote, vote par correspondance

Depuis 2005, les élections DP-CE ont lieu tous les 4 ans sauf accord d'entreprise prévoyant une durée comprise entre 2 et 4 ans. Il s'agit d'un accord collectif d'entreprise et non pas du protocole pré-électoral.

L'élection a lieu pendant le temps de travail, le temps passé pour le vote est rémunéré comme temps de travail.

La date du premier tour

En cas de renouvellement des DP/CE, le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats des membres à renouveler.

S'il n'existe pas de DP/CE, la date envisagée par l'employeur pour le vote ne doit pas être séparée de plus de 45 jours de la date à laquelle celui-ci a procédé à l'affichage de l'annonce des élections.

En tout état de cause, si l'employeur est invité à organiser les élections par un salarié ou par une organisation syndicale, il doit engager la procédure dans le délai d'un mois.

Le vote par procuration est illicite.

Le vote par correspondance

Il est généralement admis lorsque des salariés ne peuvent se trouver présents le jour du vote, en raison de maladie, de maternité, d'accident de travail, de congé ou de déplacement professionnel.

Ce vote est très important et peut représenter jusqu'à 10 % du personnel inscrit.

Nous aurons à le prendre très au sérieux et à mettre en place un collectif « vote par correspondance » chargé de veiller si l'envoi du matériel de vote a bien été fait, ainsi que de suivre et d'inciter les salariés concernés à voter. Un point devra être fait régulièrement avant le jour de vote, pour cela, nous pouvons nous servir de la liste électorale.

L'accord pré-électoral peut prévoir que les votes par correspondance seront adressés à une poste restante (voire PTT) et non pas à la direction. En outre doit être également négocié dans le protocole, les noms des représentants (directions et organisations syndicales) qui iront les récupérer.

Le vote électronique

La mise en œuvre du vote électronique est subordonnée à un accord d'entreprise ou à un accord de groupe avec les règles de validation à 30% minimum et absence d'opposition à 50%. Le vote électronique ne peut pas être prévu par un accord d'établissement. L'accord sur la mise en œuvre du vote électronique doit être distinct et préalable au protocole préélectoral propre au déroulement des élections.

Les modalités de vote

Les bulletins de votes doivent être imprimés en reproduisant sans changement les listes de candidats(es) déposés par les organisations syndicales. Ils doivent être distincts pour les titulaires et les suppléants, pour chaque collègue électoral et pour chaque élection.

La communication

Les élections sont un moment fort de l'expression démocratique. Elles nécessitent une préparation sans faille autour d'une qualité de vie syndicale collective. Notre action permet d'obtenir des avancées dans tous les domaines (salaires, emplois, conditions de travail, dignité etc...).

Bien souvent nous sous-estimons ou considérons comme normal ce que nous avons obtenu, avec les salariés, sans le valoriser.

Aussi, un plan de travail doit être mis en place pour préparer la campagne électorale notamment en terme de communication.

Celle-ci dans la campagne électorale doit permettre à un collectif de recenser nos actions et succès, de préparer une série de tracts informant et expliquant aux salariés comment ont été établies les listes CGT, les axes autour desquels elle déploiera son activité. Il faut aussi désormais informer les salariés qu'en plus d'élire leurs représentants au CE, ils vont aussi par leur vote établir directement le niveau de représentativité des organisations syndicales et donc le droit ou l'interdiction de négocier pour eux. La négociation appartenant toujours aux délégués syndicaux qui doivent avoir obtenu 10% sur leur propre nom et donc être candidats aux élections (CE, DP titulaire ou suppléant). Le tout pouvant faire l'objet d'affichettes pour porter cette campagne.

Le chef d'entreprise doit rester neutre. Seuls les candidat(e)s et les organisations syndicales peuvent faire connaître leur profession de foi ou programme électoral aux électeurs.

Cela peut se faire soit par affichage, tract, ou réunion, envois postaux.

Une diffusion tardive à quelques jours du scrutin, voire le jour même du scrutin, peut entraîner l'annulation des élections s'il s'avère que celle-ci

a eu une influence déterminante sur les résultats du scrutin (diffamation envers liste concurrente, tract invitant à l'abstention la veille du 1^{er} tour...).

Le bureau de vote

Le nombre de bureaux de vote, leur constitution, voire leur composition nominative, doivent être déterminés par l'accord pré-électoral sous réserve du respect de certaines règles.

Les isolements et les urnes, quel que soit leur modèle, sont indispensables au secret du vote. Les urnes doivent fermer à clef et n'avoir qu'une ouverture pour mettre l'enveloppe. Elles restent closes jusqu'à la clôture du scrutin. Elles doivent être distinctes pour chaque type d'élection et chaque collège.

Le(s) délégué(s) de liste(s)

Selon le droit commun électoral, chaque liste de candidats peut exiger la présence pendant la durée du vote, dans chaque bureau de vote, d'un délégué habilité à contrôler toutes les opérations électorales.

Celui-ci est obligatoirement choisi parmi les électeurs de l'entreprise et l'employeur ne peut s'opposer à sa présence.

La clôture du scrutin

Lorsque le vote est déclaré clos, les personnes composant le bureau de vote ouvrent l'urne et procèdent au dénombrement des émargements puis au dépouillement des bulletins collège par collège.

Les résultats sont communiqués aux organisations syndicales dans les heures qui suivent la fin du scrutin.

Le procès verbal des résultats des élections est transmis par l'employeur dans les quinze jours, en double exemplaires à l'inspection du travail.

Ainsi qu'à un organisme de centralisation des données électorales, données nécessaires pour déterminer la représentativité au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel.

Le procès verbal indique le résultat complet des élections et s'il y a lieu



les anomalies constatées et les incidents survenus au cours du vote.

Le Quorum au 1^{er} tour

Si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé dans un délai de quinze jours à un second tour pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

L'attribution des sièges

Sur la base du quotient électoral (c'est le même principe pour chaque collège).

La recherche du quotient électoral est obligatoire avant toute attribution des sièges.

Exemple : Il y a dans un collège 300 inscrits, 265 votants, 15 bulletins blancs et nuls, 250 suffrages exprimés et 3 sièges à Pourvoir.

Quotient électoral : $250 : 3 = 83,33$
3 listes sont en présence (A, B, C) leur nombre moyen de voix est respectivement 102, 73 et 50.

Liste A = $102 : 83,33 = 1$ élu
Liste B = $73 : 83,33 = 0$ élu
Liste C = $50 : 83,33 = 0$ élu

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Ainsi dans notre exemple 1 siège a été attribué, il en reste 2 à pourvoir, sur la base de la plus forte moyenne.

La plus forte moyenne est calculée séparément pour chacune des listes. A cet effet le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

.1er application

$$\text{Liste A : } \frac{102}{1+1} = 51$$

$$\text{Liste B : } \frac{73}{0+1} = 73 \text{ 1 élu}$$

$$\text{Liste C : } \frac{50}{0+1} = 50$$

Le 2^{ème} élu revient à la liste B et il reste encore 1 siège à pourvoir qui sera attribué avec le calcul d'une nouvelle plus forte moyenne.

. 2ème application

$$\text{Liste A : } \frac{102}{1+1} = 51 \text{ 1 élu}$$

$$\text{Liste B : } \frac{73}{1+1} = 36,5$$

$$\text{Liste C : } \frac{50}{0+1} = 50$$

Le 3^{ème} élu revient à liste A qui au final se retrouve avec 2 élus, la liste B 1 élu et la liste C aucun élu.



Incidences des ratures sur l'ordre de désignation

Si en raison de rature, tous les candidats d'une même liste n'ont pas le même nombre de voix, il faut distinguer selon que les ratures de chaque candidat sont inférieures ou non à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de cette liste.

a) Si le nombre de ratures du nom d'un candidat est inférieur au 10 %, on n'en tient pas compte.

b) Si le nombre de rature du nom d'un candidat est égal ou supérieur au 10 %, on tient compte intégralement de ces ratures et ce candidat sera classé selon le nombre de voix pour la désignation des élus de sa liste.

A propos de la délégation unique du personnel

Dans les PME de moins de 200 salariés, une situation particulière peut se présenter.

La loi dite «Quinquennale» pour l'emploi a prévu que l'employeur a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise c'est-à-dire en quelque sorte que les délégués du personnel soient contraints de cumuler leur mandat avec celui de membre du CE.

Pour plus d'informations pratiques ou juridiques sur les élections professionnelles, vous pouvez consulter le « Droit des CE » de Maurice Cohen (en vente à la NVO).



En conclusion

De notre mode de vie va dépendre le résultat des élections. La campagne électorale doit être un moment fort pour renforcer le syndicat, un syndiqué en plus c'est une voix CGT de gagnée. Osons donc prendre des initiatives de renforcement.



Je pense à MON AVENIR

J'INVESTIS POUR MON EMPLOI

Je rejoins la CGT

© CAROLAN 2010/2011

www.cgt.fr