

# Négocier un PAP



## pas à pas









Ce guide est conçu pour vous aider dans la négociation des protocoles d'accords préélectoraux (PAP) dans des entreprises où la CFTC n'est pas encore implantée. Ce premier contact permet d'aller à la rencontre des salariés et de leur distribuer de la documentation CFTC pour leur faire connaître nos valeurs, de rencontrer le chef d'entreprise ou son représentant pour leur expliquer l'intérêt mutuel d'avoir un dialogue social formel avec des élus formés et constructifs. C'est un moyen de susciter des adhésions et des candidatures sur les listes CFTC et d'obtenir ainsi sa représentativité dans l'entreprise. Ce guide peut aussi vous aider lors de la préparation des élections du renouvellement du CSE dans votre entreprise.

## Les points clés

### Les dates du top départ des élections

-  90 jours avant la date du 1<sup>er</sup> tour : information des salariés sur la tenue des élections
-  15 jours avant la 1<sup>re</sup> réunion de négociation du PAP et 2 mois avant le terme des mandats des élus en cours en cas de renouvellement du CSE : invitation à venir négocier le PAP (par courrier)

### Récap' sur les clauses obligatoires du PAP

-  la répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
-  la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel ;
-  la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral ;
-  les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
-  le recours au vote électronique si un accord d'entreprise le prévoit et le nom du prestataire choisi pour le mettre en place ;
-  s'il y a lieu, les dispositions prises pour faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés.

**Rappel !** Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur n'est tenu d'inviter les syndicats intéressés à la négociation du protocole préélectoral que si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans les 30 jours à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections.

# Trame et conseils pour rédiger votre protocole d'accord préélectoral

## Article 1

### Effectif de l'entreprise et nombre de sièges à pourvoir



#### Proposition de rédaction

*Les parties constatent que l'effectif de l'entreprise est de ... (nombre) salariés.*

*Le nombre de membres du comité social et économique à élire est de... (nombre) titulaires et de... (nombre) suppléants.*



#### Ce que vous devez vérifier

Le nombre de sièges à pourvoir dépend de l'effectif de l'entreprise, apprécié à la date du 1<sup>er</sup> tour du scrutin.

Si les syndicats participant à la négociation en font la demande, l'employeur doit leur fournir les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité de la liste électorale (registre unique du personnel et extraits de la déclaration sociale nominative).

L'employeur qui ne communique pas les informations permettant de déterminer l'effectif de l'entreprise et de vérifier la composition des listes électorales risque l'annulation du protocole et des élections.

Le PAP peut réduire ou augmenter le nombre de sièges à pourvoir dès lors que le volume global du crédit d'heures dans chaque collège est au moins égal à celui qui résulte du Code du travail, compte tenu de l'effectif de l'entreprise. Cela signifie que le PAP peut prévoir qu'il y aura plus d'élus, mais avec moins d'heures de délégation, ou moins d'élus, mais avec plus d'heures de délégation. Il faut donc bien peser les conséquences de ce choix car il est susceptible d'impacter le fonctionnement régulier du CSE.

Il nous semble préférable de négocier une augmentation des moyens, sans la conditionner à une réduction du nombre d'élus ou du crédit d'heures (voir article 2).

## Article 2 Nombre d'heures de délégation



### Proposition de rédaction

Les élus titulaires au CSE bénéficient de (nombre) heures de délégation par mois.



### Conseil

Dans la mesure du possible, essayez de négocier un volume d'heures de délégation supérieur à celui qui est prévu par la loi pour que les élus soient en mesure d'exercer pleinement leurs attributions. Il serait également souhaitable d'attribuer aux suppléants un crédit d'heures pour améliorer le fonctionnement du CSE et leur permettre d'exercer leur rôle d'élu.

## Article 3 Nombre de collèges électoraux, répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux



### Proposition de rédaction

#### 1/ Nombre de collèges et répartition des salariés entre les collèges

L'effectif est réparti entre ... (nombre) collèges électoraux.

**1<sup>re</sup> option :** 1 collège (pour les entreprises de 25 salariés maximum) pour l'ensemble du personnel, soit (nombre) salariés.

**2<sup>e</sup> option :** 2 collèges (pour les entreprises d'au moins 26 salariés et comprenant moins de 25 cadres) :

- 1<sup>er</sup> collège Ouvriers et Employés : ... (nombre) inscrits
- 2<sup>e</sup> collège Agents de maîtrise et Cadres : ... (nombre) inscrits.

**3<sup>e</sup> option :** 3 collèges (entreprises d'au moins 26 salariés et comprenant au moins 25 cadres) :

- 1<sup>er</sup> collège Ouvriers et Employés : ... (nombre) inscrits
- 2<sup>e</sup> collège Agents de maîtrise : ... (nombre) inscrits
- 3<sup>e</sup> collège Cadres : ... (nombre) inscrits

#### 2/Répartition des sièges entre les collèges électoraux

Compte tenu du nombre total de sièges à pourvoir et de la répartition des effectifs par collège, les parties conviennent de la répartition suivante des sièges :

- 1<sup>er</sup> collège : ... titulaires, ... suppléants ;
- 2<sup>e</sup> collège : ... titulaires, ... suppléants ;
- 3<sup>e</sup> collège : ... titulaires, ... suppléants.

**Ce qu'il faut savoir :** le PAP peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par tous les syndicats représentatifs dans l'entreprise. En l'absence de disposition légale, la répartition des sièges s'effectue proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège.



**Attention :** il n'est pas possible de supprimer le 3<sup>e</sup> collège, même par accord unanime, lorsqu'il y a au moins 25 cadres.

## **Article 4** Proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral



### Proposition de rédaction

*La proportion de femmes et d'hommes est la suivante pour chaque collège :*

- 1<sup>er</sup> collège : ...% femmes et ...% hommes, soit (nombre) femmes et (nombre) hommes ;
- 2<sup>e</sup> collège : ...% femmes et ...% hommes, soit (nombre) femmes et (nombre) hommes ;
- 3<sup>e</sup> collège : ...% femmes et ...% hommes, soit (nombre) femmes et (nombre) hommes.



### Bien appliquer les règles de parité

Les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes sont d'ordre public : elles ne peuvent pas être assouplies par le PAP.

Elles s'appliquent à la fois aux listes de titulaires et de suppléants.

Lorsque la proportion de chaque sexe n'aboutit pas à un nombre entier de candidats, il faut arrondir :

- à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure à 5 ;
- à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5.

Si un des sexes n'atteint pas le seuil de 0,5 candidat, les syndicats ne sont pas tenus de présenter sur leur liste un candidat du sexe ultra minoritaire. Si toutefois ils le font, ce candidat ne pourra pas être en 1<sup>re</sup> position sur la liste.

En cas de nombre impair de siège à pourvoir et de stricte égalité entre les hommes et les femmes, la liste peut comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

## Article 5 Établissement et affichage des listes électorales



### Proposition de rédaction

*La direction établira par collège électoral la liste des salarié(e)s électeurs et des salarié(e)s éligibles. Ces listes seront affichées sur les panneaux réservés aux communications de la direction au plus tard le « date limite d’affichage des listes électorales ».*

**Ce qu’il faut savoir :** les listes électorales doivent être publiées au moins 4 jours avant le 1<sup>er</sup> tour. Il est préférable de prévoir un délai de 2 semaines pour permettre aux éventuelles contestations d’aboutir. L’employeur doit communiquer une copie des listes électorales aux syndicats représentatifs qui en font la demande.

## Article 6 Limitation du nombre de mandats successifs dans les entreprises entre 50 et 300 salariés



### Proposition de rédaction

*Le nombre de mandats successifs est limité à trois. L’effectif étant compris entre 50 et 300 salariés, les parties au présent accord ont décidé d’écarter cette règle, conformément aux dispositions de l’article L. 2314-33 du Code du travail.*



### Conseil

Si l’effectif de l’entreprise est compris entre 50 et 300 salariés, il est impératif de négocier dans le PAP que le nombre de mandats successifs ne soit pas limité.

La levée du principe de la limitation des mandats est conclue à durée indéterminée, sauf clause contraire du PAP. Il ne sera donc pas nécessaire de la renégocier lors des prochaines élections.

**À noter !** La limitation à trois mandats successifs ne s’applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés.

En revanche, il n’est pas possible de déroger à la règle de limitation du nombre de mandats successifs dans les entreprises de plus de 300 salariés.

## Article 7 Date des élections



### Proposition de rédaction

*Pour l'ensemble des collègues, le scrutin aura lieu le « date du 1<sup>er</sup> tour », de « horaire d'ouverture du bureau de vote » à « horaire de fermeture du bureau de vote ». Il se déroulera à : « lieu ».*

*Au cas où le quorum ne serait pas atteint au premier tour, en cas d'absence de présentation de liste de candidatures, et dans le cas où tous les sièges n'auraient pas pu être pourvus dès le premier tour, il y aura lieu de procéder à un second tour. Il aura lieu le « date du 2<sup>nd</sup> tour », de « horaire d'ouverture du bureau de vote » à « horaire de fermeture du bureau de vote ». Il se déroulera à : « lieu ».*

*La participation au scrutin ainsi que la participation aux bureaux de vote n'emporteront aucune perte de salaire.*

**À noter !** Le 1<sup>er</sup> tour a lieu 90 jours suivant l'information des salariés sur l'organisation des élections.

Le PAP doit prévoir une plage horaire suffisamment large pour que l'ensemble des salariés puissent participer au vote.

## Article 8 Listes des candidats



### Proposition de rédaction

*Les organisations syndicales sont seules habilitées à présenter des candidatures au premier tour. Elles communiqueront leurs listes de candidats à partir du jour de l'affichage des listes de salariés éligibles et au plus tard le « date limite de dépôt des candidatures ».*

*Des listes distinctes doivent être établies par collège et à l'intérieur de chaque collège pour les titulaires et pour les suppléants.*

*Les listes comportant plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective sur la liste électorale et présenter alternativement un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.*

*Elles seront déposées en deux exemplaires auprès de la direction.*

*La direction affichera les listes déposées, le lendemain de la date limite de dépôt des candidatures, sur les panneaux réservés aux communications de la direction.*



## Bien préparer sa liste

La date limite de dépôt des candidatures doit être la plus tardive possible pour vous permettre de trouver des candidat(e)s et d'établir vos listes dans le respect des dispositions relatives à la représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Si vous ne trouvez pas assez de candidates et/ou de candidats pour composer vos listes, vous pouvez présenter une liste incomplète sous réserve de respecter les règles suivantes (sauf si un sexe est ultra minoritaire, c'est-à-dire si un sexe obtient moins de 0,5 candidat) :

- il n'est pas possible de présenter une candidature unique s'il y a plusieurs sièges à pourvoir ;
- s'il y a 2 sièges à pourvoir, vous devez obligatoirement présenter un homme et une femme ;
- s'il y a plus de 2 sièges à pourvoir, vous devez calculer le nombre de candidats femmes et hommes en ramenant au nombre de candidats présentés le pourcentage de salariés femmes et hommes représentés dans le collège électoral. Par exemple, si le pourcentage est respectivement de 40 % pour les femmes et 60 % pour les hommes et que le nombre de sièges à pourvoir est de 10, un syndicat qui présente une liste complète devra avoir 4 candidates et 6 candidats, un syndicat qui présente seulement 5 personnes devra avoir 2 candidates et 3 candidats.

Dans la mesure du possible, essayez de présenter des listes dans tous les collèges pour maximiser vos chances d'obtenir la représentativité à l'issue du 1<sup>er</sup> tour.

Le délégué syndical, ou le salarié que vous souhaitez désigner pour exercer ce mandat, doit être candidat aux élections, peu importe qu'il soit inscrit sur la liste des titulaires ou des suppléants ou qu'il ne soit pas élu à l'issue des élections.

## Article 9

## Bulletins de vote et propagande électorale



### Proposition rédaction

*La direction assurera l'impression des bulletins. Ces bulletins seront distincts pour chaque collège et à l'intérieur de chaque collège pour l'élection des titulaires et celle des suppléants.*

*Les organisations syndicales assureront leur propagande électorale dans le cadre des dispositions légales relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise (distribution de tracts, affichage, réunion...).*

*Les professions de foi qui seront adressées aux salariés qui votent par correspondance devront être remises à la direction des ressources humaines pour le 1<sup>er</sup> tour avant le... (date) et avant le... (date) pour le 2<sup>d</sup> tour.*





## Conseil

Vous pouvez demander à pouvoir utiliser les outils numériques de l'entreprise (intranet et messagerie professionnelle des salariés) pour mener votre campagne électorale, si un accord d'entreprise ne vous autorise pas déjà à y recourir. La liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser de tels messages doit être préservée.

Essayez de négocier un crédit d'heures supplémentaires pour vous permettre de mener votre campagne électorale.

## Article 10 Vote par correspondance



### Proposition de rédaction

*Les salariés absents à la date du scrutin auront la faculté de voter par correspondance.*

*Au plus tard ... (nombre) jours avant la date du scrutin, la direction adressera à chacun des salariés intéressés un exemplaire des bulletins de vote, titulaires et suppléants, correspondant aux listes présentées dans le collège, deux enveloppes portant respectivement l'indication « titulaires » et « suppléants », une enveloppe portant les indications relatives à l'élection notamment, le collège et l'identité du salarié, enfin une enveloppe préaffranchie d'expédition à l'adresse de l'entreprise. Sera jointe à l'envoi une notice explicative et les professions de foi des organisations syndicales.*

*Les enveloppes seront remises au bureau de vote le jour du scrutin.*

**À noter !** Il faut prévoir une date d'envoi du matériel de vote par correspondance suffisamment large avant le scrutin, entre 8 et 15 jours, pour pouvoir faire face à un éventuel retard d'acheminement et permettre aux salariés absents de participer aux élections.

Si le recours au vote électronique est prévu :

## Article 11 Vote électronique



### Proposition de rédaction

*Le scrutin se déroulera (également ou exclusivement) par vote électronique, conformément à l'accord d'entreprise du ... (date) ou à la décision unilatérale de l'employeur annexé(e) au PAP.*

*Le prestataire choisi pour mettre en place ce vote électronique est le suivant : « nom du prestataire choisi pour mettre en place le vote électronique ». La description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales figure en annexe.*

**Attention !** Le choix du vote électronique n'exclut pas automatiquement le recours au vote à bulletin secret sous enveloppe. Il faut indiquer clairement si le scrutin se déroule « également » ou « exclusivement » par vote électronique.

## Article 12 Bureau de vote



### Proposition de rédaction

*Un bureau de vote est mis en place pour chaque collège électoral. Il sera constitué de trois électeurs appartenant obligatoirement au collège concerné : deux assesseurs et un président.*

*Le bureau de vote surveille la régularité des opérations électorales, du secret de vote, il procède au dépouillement des votes après la clôture du scrutin et proclame les résultats.*



### Conseil

Il faudrait prévoir la désignation d'un assesseur par chaque organisation syndicale ayant présenté des listes de candidats.

À défaut de dispositions spécifiques prévues par le PAP, et en l'absence de désignation des membres du bureau de vote par accord entre l'employeur et les syndicats ayant présenté des listes aux élections, le bureau de vote est composé des deux salariés électeurs les plus âgés et du salarié électeur le plus jeune.

Chaque candidat a le droit de contrôler toutes les opérations de vote et de dépouillement. De plus, chaque liste a le droit d'avoir en permanence, dans chaque bureau de vote, un délégué habilité à contrôler toutes les opérations électorales. Celui-ci doit être électeur dans l'entreprise.

## Article 13 Validité du protocole d'accord préélectoral



### Proposition de rédaction

*Le présent protocole vaudra pour l'élection dont le premier tour est fixé au « date du 1<sup>er</sup> tour » et le second tour éventuel au « date du 2<sup>d</sup> tour ».*

*Mentions finales :*

*Fait à « ville », le « date de signature »,*

*Liste des organisations syndicales « prénom et nom de chaque représentant de l'organisation syndicale signataire concernée »*

*Pour la société : « dénomination sociale »*

*Mme/M. « prénom et nom du représentant de l'employeur »*

*« qualité du signataire »*

### Outil électoral : gagner en efficacité



L'objectif est simple et concrètement de vous faire gagner du temps dans la préparation des élections professionnelles. En pratique : vous disposez désormais d'un «outil d'aide au calcul de la répartition des sièges aux élections CSE».

Comment ça marche ? Il suffit d'entrer dans un tableau Excel les dates connues des prochaines échéances électorales et les effectifs de l'entreprise. Et vous obtenez un calendrier électoral prévisionnel, la répartition des sièges entre les différents collèges, le nombre de femmes et d'hommes à faire figurer sur les listes. Mais

aussi le calcul de la double majorité\*. Bref, l'ensemble des éléments utiles pour un protocole d'accord électoral. Vous serez ainsi parfaitement armés pour aborder la première réunion de préparation des élections avec l'employeur. À utiliser et à partager sans modération !

Cet outil est accessible sur La Ressourcerie de l'App, via votre smartphone ou votre ordinateur. Pour y accéder : rendez-vous dans la collection «Je négocie» ou tapez «PAP» dans la barre de recherche de La Ressourcerie.

(Source : LC N°1595 – Octobre 2023)

\*La majorité des organisations syndicales présentes lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral et la majorité en suffrages exprimés lors des précédentes élections et obtenus par les seules organisations représentatives.

# Faites vivre votre CSE !

## Et retrouvez tous vos outils sur la Ressourcerie de l'App !

---

### Contact



#### Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession  
CS 82348  
75739 Paris Cedex 15



**cftc**