

Etude de cas en France

«L'accès aux listes (pré)provisaires: un défi pour les organisations syndicales de salariés dans le secteur agricole»

Avant-propos

La France demeure l'une des économies agricoles les plus performantes d'Europe avec une production estimée à 71,1 milliards d'euros hors subventions.

Enregistrant la plus forte production du continent en valeur, elle s'illustre ainsi dans un certain nombre de catégories agroalimentaires majeures : 1er producteur européen de céréales, de viande bovine, de surimi et de sucre, 2e producteur de beurre, de lait et de fromages, 3e producteur de fruits et légumes. Au niveau mondial, la France demeure le 1er producteur mondial de fibre de lin et occupe le 2e rang dans le classement des pays producteurs de vin.

Cette situation s'explique en partie par les conditions économiques favorables rencontrées par les quelques 850 000 exploitants agricoles français. Pour la quatrième année consécutive, les charges des agriculteurs se réduisent ainsi une nouvelle fois en 2017. Alliée à la hausse de la valeur de la production, cette évolution favorable participe au renforcement de la valeur ajoutée du secteur agricole français.

Au niveau des branches de la production agricole, on comptabilise environ 320 000 salariés permanents en CDI. Ce nombre de salariés grossit avec les CDD et contrats saisonniers. Ainsi 854 000 contrats ont été signés en 2014, dont 45 % en viticulture. Un chiffre en légère baisse chaque année malgré le besoin récurrent de main d'œuvre, sur les exploitations agricoles, pour des travaux de cueillette, de conditionnement, d'arrachage, de coupe ou de taille. Des besoins qui peuvent aussi être liés aux fêtes de fin d'année. D'une manière générale, l'emploi saisonnier est localisé dans les grandes régions arboricoles et viticoles, telles que l'Aquitaine, la Champagne-Ardenne ou le Languedoc-Roussillon.

L'agriculture reste le fait de petites entreprises à dominante familiale. Dans la majorité des exploitations agricoles françaises, le chef d'exploitation travaille seul avec l'appui ponctuel de salariés ou de membres de sa famille. En effet, en moyenne les exploitations françaises utilisent 1,5 unités de travail. Néanmoins, les formes sociétaires sont de plus en plus nombreuses.

1) Présentation du SNCEA/CFE-CGC

Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles (SNCEA/CFE-CGC) a été créé en 1945. Il est le seul syndicat spécifique représentatif des techniciens, agents de maîtrise, cadres et salariés responsables issus de la production agricole et de ses services connexes.



Notre organisation se veut être le point de convergence des besoins des salariés. Nos représentants négocient dans les institutions et les instances paritaires du monde agricole, groupes de protection sociale, formations, commissions paritaires nationales, régionales et départementales...

Le syndicat est présent dans toutes les élections professionnelles et aussi **dans les élections nationales comme les chambres d'agriculture et MSA.**

2) L'accès aux listes électorales (pré)provisaires aux élections chambres d'agriculture : un défi pour les syndicats

Les élections chambre d'agriculture sont très importantes pour le SNCEA/CFE-CGC car elles permettent de mesurer la représentativité des organisations syndicales tous les 6 ans. Un travail doit être organisé pour présenter des listes sur l'ensemble des départements. Il faut ainsi contacter les adhérents du syndicat, les sympathisants et les salariés agricoles pour mobiliser le plus de monde et les présenter sur nos listes.

Pour réaliser ce travail, le syndicat doit avoir accès aux listes électorales provisoires de cette élection nationale pour contacter les salariés agricoles et s'assurer qu'ils remplissent l'ensemble des critères pour se présenter.

Cependant l'accès à ces listes provisoires est encadré par une réglementation très stricte.

La date limite d'établissement de la liste électorale provisoire par la Commission d'établissement des listes électorales (CELE) doit se faire avant le lundi 1^{er} octobre 2018 R511-17 du Code Rural.

Pour réaliser cette liste, l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture (APCA) et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) ont signé une convention-cadre relative aux modalités de traitement et de transmission des données issues des systèmes d'information du réseau des caisses de MSA et utiles à l'établissement des listes électorales. Cette convention-cadre prévoit sa déclinaison par une convention particulière conclue au niveau local entre chaque caisse (CMSA ou CGSS) et chaque chambre d'agriculture et portant adhésion aux termes de la convention-cadre précitée.

Une fois la liste électorale provisoire établie, le président de la CELE transmet, au plus tard le 1^{er} octobre 2018 et par tout moyen : à chaque maire de la circonscription de la chambre un exemplaire de la liste provisoire des électeurs de la commune, pour chacun des collèges ; dès réception, le maire en assure l'affichage aux lieux accoutumés, jusqu'au 15 octobre 2018 (inclus) ; - à la chambre, un exemplaire de la liste provisoire des électeurs (toutes communes confondues), **pour chacun des collèges, qui en assure la mise à disposition pour consultation. Les listes électorales provisoires ne sont communiquées en aucun cas** (Instruction technique DGPE/SDPE/2018-581 du 27/07/2018).

3) Les conséquences pour les organisations syndicales de salariés

Les conséquences sont multiples pour les syndicats de salariés : des difficultés pour informer les salariés agricoles sur ces élections, des carences de listes sur de nombreux départements français, une baisse croissante de la participation des salariés agricoles à ces élections...

Pour répondre à ces problèmes la Mutualité Sociale Agricole a anticipé en mettant en place un système favorisant la transmission d'informations.

4) L'accès aux listes électorales (pré)provisaires aux élections MSA : une réponse adaptée à la réglementation

La qualité d'électeur est appréciée au 1^{er} avril 2019 avec 5 conditions à remplir pour être inscrit sur les listes électorales :

- Appartenir à l'un des 3 collèges électoraux (1^{er} collège : exploitants et retraités agricoles ; 2^{ème} collège : salariés agricoles ; 3^{ème} collège : employeurs de main d'œuvre)
- Être âgé de 16 ans au moins,
- Ne pas avoir été condamné à l'une des peines entraînant ou de nature à entraîner la déchéance des droits civiques,
- Avoir acquitté toutes les cotisations personnellement dues et réclamées depuis 6 mois au moins,
- Avoir sa résidence sur le territoire métropolitain.

En ce qui concerne les listes électorales, une fois la qualité d'électeur appréciée, le CA de chaque caisse de MSA établit les listes électorales provisoires qui sont publiées au plus tard le jeudi 29 août 2019 au siège de la caisse de MSA.

Le taux de participation est le critère de réussite des prochaines élections MSA. L'une des conditions pour mobiliser les électeurs repose sur la présence de candidats dans toutes les circonscriptions. Pour les syndicats de salariés en particulier, la connaissance des adhérents inscrits sur les listes électorales et de leur canton d'appartenance facilite la recherche de candidats et la constitution des listes. Les organisations syndicales de salariés ont exprimé le souhait de pouvoir disposer de listes électorales pré-provisaires très en amont de la date limite de publication des listes électorales provisoires du 29 août 2019 fixée par le calendrier électoral réglementaire. La MSA s'est engagée vis-à-vis de leurs instances centrales à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour y parvenir.

Les caisses MSA ont communiqué ces listes le plus tôt possible aux organisations syndicales de salariés, sur clés USB, CD-ROM et à titre gracieux (aucun fichier n'est envoyé par messagerie).

Dans ce cadre, les instances centrales des organisations syndicales de salariés ont accepté le principe d'une charte de bonne utilisation de ces listes, restreinte à la seule préparation des élections MSA 2020 à l'exclusion de toute autre finalité (voir annexe 1 « Charte d'utilisation des listes pré provisoires »).

Il convient de préciser, conformément à la LTC 2019-288 « CNIL – Listes pré-provisoires pour les élections des délégués cantonaux 2020 », que les formalités CNIL pour la mise en œuvre de ces traitements ont été effectuées par la Caisse Centrale. La Décision n°19-02 relative à la constitution des listes pré-provisoires pour les élections des délégués cantonaux doit être signée puis publiée par voie d'affichage et sur le site Internet de chaque caisse concernée pendant toute la durée du traitement.

Les candidatures devront être déposées le mardi 19 novembre 2019 au plus tard. Les déclarations de candidatures se font selon un modèle CERFA de déclaration individuelle de candidature. Ces déclarations sont acceptées de manière dématérialisée et doivent être accompagnées d'une pièce d'identité. Cependant, il est nécessaire de conserver l'original de la déclaration individuelle afin de le fournir en cas de demande.

Les résultats de la participation des élections MSA seront scrutés par l'ensemble des pouvoirs publics. Une augmentation de la participation renforcerait le réseau MSA, à l'inverse une baisse pourrait occasionner une restructuration plus profonde de son réseau pour encore diminuer les coûts de fonctionnement.



ANNEXE 1

Elections MSA 2020

Charte d'utilisation des listes pré-provisoires

Engagement sur l'honneur à la bonne utilisation des listes électorales

Je soussigné(e), Nom du représentant en qualité de statut et organisme et adresse

m'engage sur l'honneur à ce que ni moi, ni mon organisation syndicale, ne fassions usage des informations figurant sur les listes électorales établies en application des articles L. 723-15 et suivants du Code rural et de la pêche maritime dans un but qui ne soit pas strictement lié à la recherche de candidats pour l'élection.

Je suis informé(e) que, conformément à l'article R. 723-41 du Code rural et de la pêche maritime, le fait de publier ou de diffuser des mentions relatives aux personnes à l'occasion de la consultation des listes électorales ainsi que leur utilisation à des fins autres qu'électorales, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. L'amende est appliquée autant de fois qu'est caractérisée cette infraction.

Je m'engage aussi à procéder, ou faire procéder, à la destruction des listes électorales, ainsi que leurs copies totales ou partielles, une fois la date limite de dépôt des candidatures dépassée.

Fait en double exemplaire à *ville*,

Le *date*

MSA Caisse Centrale

19 Rue de Paris

Tél : 01.41.63.77.77

CS 50070

Fax : 01.41.63.72.66

93013 BOBIGNY CEDEX

www.msa.fr



Etude de cas en France «L'information et la consultation du CSE dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde pour l'Emploi»

Dans un contexte de restructuration économique depuis plusieurs années, cette entreprise¹ du secteur de la transformation agroalimentaire a décidé de réaliser un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) de grande ampleur. Parmi les différents objectifs, il y avait notamment le regroupement des services centraux, soit 500 salariés, en région parisienne.

Dans cette société de la transformation agroalimentaire, notre Fédération Agroalimentaire CFE-CGC était très bien représentée via son syndicat d'entreprise : 5 représentants du personnel depuis une dizaine d'années. Les relations avec la direction et les ressources humaines étaient plutôt bonnes malgré un risque de détérioration suite à l'annonce du PSE avec une pression des salariés sur la délégation du personnels et les négociateurs. Cette présence historique était renforcée par une particularité propre à l'entreprise : deux fédérations CFE-CGC étaient représentées dues aux activités connexes de la société, à savoir, la Fédération Agroalimentaire et la Fédération Chimie.

En France, la consultation du Comité Social et Economique (CSE) est une étape décisive et obligatoire dans l'élaboration d'un PSE. La consultation commence avec la convocation du CSE « une première réunion pour lui présenter le projet de restructuration, les raisons économiques, etc... C'est-à-dire l'ensemble des mesures concourant au reclassement interne et externe des salariés. L'ensemble de ces éléments doivent parallèlement être communiqués « la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Le CSE doit être informé et consulté sur deux sujets :

- Sur les mesures que la direction compte mettre en œuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement des salariés touchés, appelé « Livre I ».
- Sur l'opération projetée et ses modalités d'application c'est-à-dire le projet de restructuration ou de réorganisation, appelé « Livre II ».

La mise en place d'un PSE est un véritable défi pour les Syndicats, Fédérations et délégation du personnel puisque les enjeux socio-économiques sont forts (mobilité géographique, suppression d'emplois, etc.). Par ailleurs, l'investissement des membres du CSE est fort puisqu'ils vont être amenés à traiter, dans un délai court, de nombreux sujets tels que l'argumentaire économique du projet, le projet de réorganisation et ses conséquences sociales, la pertinence et la qualité des mesures du PSE, le périmètre des catégories professionnelles ou encore l'ordre des licenciements...

¹ L'entreprise a été anonymisée pour des questions de confidentialité.

Etant donné les bonnes relations avec la direction, cette dernière a intégralement négocié le projet avec les négociateurs des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Au total, une quinzaine de réunions ont eu lieu afin de préciser les modalités du projet.

Afin de former au mieux leurs propositions, les négociateurs ont fait appel au service juridique de la Fédération Agroalimentaire CFE-CGC : 4 juristes se sont alors relayés pour conseiller au mieux les négociateurs CFE -CGC de l'entreprise. Par ailleurs, les négociateurs ont avisé leur président de syndicat et la Fédération Agroalimentaire de l'avancée des négociations après chaque réunion. Il était essentiel pour eux de communiquer avec leur président de syndicat et l'organe politique de la Fédération afin d'établir la meilleure stratégie pour faire approuver leurs propositions.

Afin d'éviter tout problème de confidentialité, les négociateurs CFE-CGC ont décidé de communiquer sur leurs propositions dans le cadre de l'élaboration du PSE (voir annexe 1).

Grâce à la consultation du CSE, le PSE a pu être rédigé de manière sereine. L'employeur et la direction des ressources humaines estiment que la consultation du CSE était une véritable valeur ajoutée dans le cadre de l'élaboration du PSE. Les négociateurs CFE-CGC ont réussi à faire intégrer de nombreuses mesures en faveur de leurs collègues et notamment :

- 5) La négociation d'un accord de télétravail pour toutes les entités ;
- 6) En cas de location d'une habitation pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail, versement, pendant 12 mois, d'une indemnité de 1.200 € par mois pour toutes les familles jusqu'à 3 personnes (soit 14 400 € sur 12 mois) et 1500 € pour les familles au-delà de 3 personnes (soit 18000 € sur 12 mois ;
- 7) Dans le cas où la mobilité imposerait l'achat d'un véhicule, la Société consentirait au salarié, sur sa demande écrite accompagnée des justificatifs adéquats attestant de cet achat, un prêt sans intérêt d'un montant maximum de 10.000 euros, à rembourser sur une période de 3 ans maximum. Elle verserait aussi une indemnité d'un montant de 10 000 euros.
- 8) En plus de l'accompagnement dans la recherche d'emploi, une aide au conjoint par le versement d'une indemnité différentielle de salaire plafonnée à 2 000 € bruts par mois, pendant 12 mois, soit 24 000 € bruts au maximum.

Points clés :

- L'annonce d'un Plan de Sauvegarde pour l'Emploi (PSE) dans une entreprise est synonyme de crise sociale et économique très importante.
- Un PSE est toujours un poids important sur les épaules des négociateurs.
- L'information et la consultation du CSE sont obligatoires dans le cadre d'un PSE.

Recommandations :

- Dans le cadre d'une consultation obligatoire, l'employeur aurait pu être fermé à toute négociation, les négociateurs doivent donc faire preuve d'ouverture d'esprit et de consensus.
- L'implantation active et historique dans l'entreprise a permis aux négociateurs de participer pleinement à l'élaboration du PSE notamment sur des facteurs impactant la vie des salariés (mobilités, famille, garanties).
- L'information des autres salariés de la part du CSE permet à tous de mieux envisager l'avenir et d'être constructifs.
- La Fédération Agroalimentaire CFE-CGC a eu un rôle déterminant dans l'élaboration du PSE afin de pérenniser le dialogue et conseiller les négociateurs.

MESURES PROPOSÉES PAR LA CFE-CGC DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS DU 18 JANVIER

La CFE-CGC consciente de l'enjeu que constitue la réorganisation de la société propose des mesures concrètes au profit des salariés que nous défendons.



PRISE EN COMPTE DE LA VIE FAMILIALE

- Création d'une crèche
- Augmentation de la durée d'accompagnement du conjoint
- Augmentation du montant et de la durée de l'indemnité différentielle de salaire du conjoint du salarié
- Indemnité pour surcoût de garde d'enfants



UNE AUGMENTATION DES GARANTIES

- Augmentation du montant de l'indemnité dite de « double résidence »
- Prise en charge des dépenses liées au déplacement domicile/lieu de travail
- Augmentation de l'indemnité en cas de location
- Prise en charge des frais de notaires en cas d'achat
- Suivi renforcé du salarié dans le cadre de la prise de son nouveau poste
- Prise en charge des frais de déplacements



LA CFE-CGC NÉGOCIE AUSSI

- Prise en charge financière des stages de remise à niveau du permis de conduire et des leçons de conduite
- Augmentation du montant de l'indemnité géographique
- Diverses indemnités pour les salariés ne souhaitant pas déménager
- Maintien de la rémunération variable du salarié
- Augmentation de la durée du congé de reclassement et de l'allocation perçue pendant ce congé
- Augmentation de la durée et du montant de l'indemnité temporaire dégressive
- Aides pour la création ou la reprise d'entreprise
- Augmentation du montant des aides à la formation

La CFE-CGC sollicite enfin une information constante des institutions représentatives du personnel tout au long du processus afin de pouvoir s'assurer que les droits et intérêts des salariés seront respectés.

Vos représentants CFE-CGC

Etude de cas en France :

«L'information-consultation du CSE et le défi de l'égalité professionnelle»

La réforme du Code du travail et la loi « liberté de choisir son avenir professionnel » ont engendré de nouveaux défis pour les syndicats et les membres du Comité social et économique (CSE). Parmi ceux-ci, la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est devenue une thématique essentielle avec le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultat en matière d'égalité salariale.

Aujourd'hui, les élus du CSE bénéficient de moyens dédiés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : la mise en place de commissions, l'information-consultation ou encore le recours à un expert habilité.

La commission dédiée à l'égalité professionnelle : un enjeu dans les grandes entreprises

Ainsi, en l'absence d'accord d'entreprise, les entreprises d'au moins 300 salariés ont l'obligation de mettre en place une commission dédiée à l'égalité professionnelle. Cette commission dédiée à l'égalité professionnelle a pour mission de préparer les délibérations du CSE relatives à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Le CSE est obligatoirement consulté sur trois blocs :

- à Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- à La situation économique et financière de l'entreprise ;
- à **La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** : c'est dans ce bloc que nous retrouvons la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En vue de cette consultation, et concernant en particulier la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les membres du CSE doivent pouvoir disposer :

- 3) Des informations et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ;
- 4) De l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation ou, en l'absence d'accord, du plan d'action.

L'ensemble de ces informations doivent être intégrées dans la base de données économiques et sociales de l'entreprise (BDES). Celle-ci rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.



Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la BDSE doit être régulièrement alimentée par l'employeur afin que, notamment, les membres du CSE puissent consulter toutes les informations nécessaires lors des négociations annuelles relatives à l'égalité professionnelle. Elle doit donc comporter :

- 9) Les indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise : conditions générales d'emploi, rémunérations et déroulement de carrière, formation, conditions de travail, santé et sécurité au travail, etc. ;
- 10) Les indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale : congés, organisation du temps de travail dans l'entreprise etc. ;
- 11) La stratégie d'action : mesures prises, bilan des actions, objectifs de progression, définition qualitative et quantitative des mesures, etc.

Enfin, les membres du CSE peuvent solliciter le recours à un expert habilité en vue de la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Les négociations collectives sur l'égalité professionnelle

Que ce soient des négociations collectives de branche ou d'entreprise, les partenaires sociaux doivent se rencontrer, au maximum tous les quatre ans, et se mettre d'accord sur des mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Ces négociations doivent notamment porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation ou sur la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Zoom sur : l'index de l'égalité salariale femmes-hommes

Conformément à la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée en septembre 2018, l'index de l'égalité femmes-hommes est entré en vigueur le 1er janvier dernier. Fruit d'une concertation avec les partenaires sociaux, cet outil vise à réduire les inégalités professionnelles en entreprise, notamment en matière d'égalité salariale sachant qu'à poste égal, les salaires des femmes restent aujourd'hui en moyenne inférieurs de 9 % à ceux des hommes.

Depuis le 1er mars, les grandes entreprises (plus de 1 000 salariés) ont commencé à publier leur index de l'égalité femmes-hommes. Cette obligation de publication concerne également les entreprises d'au moins 250 salariés depuis le 1er septembre 2019 et s'appliquera à celles d'au moins 50 salariés à partir du 1er mars 2020.

Ainsi, une entreprise qui obtient une note inférieure à 75 points devra mettre en place des mesures de correction adéquates et pertinentes dans le but d'atteindre au moins 75 points au bout de trois ans. Passé ce délai, une pénalité financière pourrait lui être appliquée.

Les entreprises doivent publier leur niveau global de résultat chaque année, et ont pour obligation de **mettre à disposition du CSE toutes les informations nécessaires pour comprendre les indicateurs et le niveau de résultat**. Elles doivent également transmettre ces mêmes informations aux services du ministre du Travail. Les élus du CSE sont donc pleinement concernés par ces nouvelles mesures : ils sont consultés chaque année sur le sujet.

Les délais de consultation du CSE prévus par les articles L. 2312-16 et R. 2312-6 du Code du travail sont les suivants :

- 1 mois à compter de la mise à disposition des informations ;
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

Il est toutefois possible de conclure un accord permettant de réduire ce délai, mais il doit toutefois permettre au CSE ou, le cas échéant, au CSE central, d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

Les syndicats et membres du CSE ont un rôle à jouer dans le cadre de ces nouvelles dispositions concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'un véritable défi pour les organisations syndicales françaises qui doivent se saisir de cet objectif. La CFE-CGC s'est fortement investie dans la concertation qui a conduit à ce nouvel index et compte sur l'implication de ses adhérents et militants sur le terrain, dans les entreprises pour faire avancer l'égalité femmes-hommes.