**Le PAP, qu’est-ce que c’est ? Qui négocie et quelles conditions de validité ?**

Il y a 3 accords, souvent regroupés en 2 accords, qui vont régir la mise en place, l’élection et le fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE) :

* l’accord sur le périmètre de mise en place du CSE, portant notamment le découpage de l’entreprise en établissements distincts, la CSSCT et les représentants de proximité,
* le protocole d’accord préélectoral (PAP), portant sur l’organisation des élections au CSE,
* l’accord collectif portant sur le fonctionnement du CSE.

Chacun de ces accords répond à des règles de validité différentes, et à l’intérieur de ces accords, certains sujets répondent encore à des règles de validité particulières, ce qui en fait un véritable imbroglio.

**Qui est invité à négocier le PAP ?**

* les syndicats représentatifs dans l’entreprise ou l’établissement,
* les syndicats ayant constitué une section syndicale dans l’entreprise ou l’établissement,
* les syndicats qui, même s’ils ne sont pas présents dans l’entreprise, sont affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel (CGT, FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC),
* les syndicats qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d’indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l’entreprise ou l’établissement concernés.

**La CGT est donc toujours invitée à négocier les PAP, qu’elle soit ou non présente dans l’entreprise !**

Attention, depuis les ordonnances Macron, dans les entreprises dont les effectifs sont compris entre 11 et 20 salarié.es, l’employeur n’est tenu de convoquer les syndicats à la négociation d’un PAP qu’à la condition qu’au moins un.e salarié.e se soit porté.e candidat.e aux élections dans les 30 jours de l’annonce par l’employeur de l’organisation des élections.

**Quelles conditions de validité ?**

La validité d’un PAP est subordonnée à une règle de double majorité :

* Il doit être signé par la majorité des syndicats ayant participé à sa négociation, c’est-à-dire par les organisations syndicales intéressées.
* Parmi ces organisations signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Attention, certains thèmes devant être abordés dans le PAP répondent à des conditions de validité différente. Par exemple, la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux doit être validée à l’unanimité des syndicats représentatifs de l’entreprise.

**Les accords sur la mise en place et le fonctionnement du CSE sont quant à eux des accords majoritaires de droit commun, devant être signés par des syndicat représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1er tour des dernières élections des titulaires au CSE.**

**Chronologie des accords et accords mixtes**

En principe, les 3 accords doivent être signés selon une chronologie particulière, mais en pratique, ce ne sont souvent que 2 accords qui sont signés concomitamment : un accord sur la mise en place et le fonctionnement du CSE et le PAP.

**Rôle de la négo :**

Il peut être intéressant de négocier des accords mixtes, contenant des éléments du PAP et des accords sur la mise en place et le fonctionnement de le CSE, voire de traiter certains thèmes dans les 2 accords. En effet, tout syndicat CGT doit être invité à négocier le PAP, alors que ce n’est pas forcément le cas pour les accords de droit commun, notamment si la CGT n’est pas présente ou pas représentative dans l’entreprise (voir fiche sur le contenu du PAP). Attention toutefois à reprendre ces dispositions dans un accord de droit commun pour les rendre pérennes, puisque le PAP ne vaut que pour le cycle électoral.

Par exemple, la question des heures de délégation doit désormais figurer dans le PAP. Or, cet accord n’est valable que pour la durée du cycle électoral. Il pourrait donc être important de faire figurer le point sur les heures de délégation dans un accord de droit commun qui est conclu pour 5 ans, sauf si l’accord en décide autrement (en prévoyant qu’il est à durée indéterminée par exemple), et peut donc perdurer au-delà du cycle électoral qui est de 4 ans maximum.

*Accord à durée indéterminée :*

* Avantage : pérennise les avantages gagnés dans l’accord
* Inconvénient : si le rapport de force évolue en faveur de la CGT, l’accord devra être dénoncé ou révisé pour être renégocié de manière plus favorable, ce qui est toujours délicat

*Accord à durée déterminée :*

* Avantage : permet de négocier de nouveaux droits à chaque nouvelle élection
* Inconvénient : risque de perte des avantages obtenus lors des renégociations si le rapport de force évolue défavorablement

**Le choix de l’accord dans lequel figure certains sujets dois être un axe revendicatif.**