



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES CSE

Négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP)

Fiche pédagogique pratique à l'attention des syndicats CGT du logement social

DES MOYENS DES DROITS DU RESPECT
ON LÂCHE RIEN !

ENSEMBLE, PLUS FORTS !

 **NÉGOCIER POUR GAGNER**
 **UN CADRE CLAIR ET ÉQUITABLE**
 **UN VOTE LIBRE, SÛR ET ACCESSIBLE À TOUS**
 **DES REPRÉSENTANT-ES LÉGITIMES ET AU SERVICE DES SALARIÉ-ES**

CRÉER LES CONDITIONS POUR OBTENIR DES ACQUIS SOCIAUX

LE POINT DE DÉPART À RETENIR

Cette fiche concerne exclusivement le protocole d'accord préélectoral (PAP) des élections professionnelles du CSE. Le PAP relève du Code du travail et se négocie avec les organisations syndicales habilitées. Les organisations syndicales représentatives, celles ayant une section syndicale et les syndicats remplissant les conditions légales peuvent signer le protocole d'accord préélectoral.

1. À quoi doit servir la négociation du PAP ?

- Vérifier l'effectif, le périmètre électoral, les collèges, le nombre de sièges et les heures de délégation avant de discuter le calendrier.
- Garantir l'égalité de traitement entre organisations syndicales et l'accès réel de tous les salariés à la campagne et au vote, y compris sur les sites dispersés.
- Sécuriser des modalités de vote contrôlables : horaires, lieux, vote par correspondance, vote électronique, assistance, dépouillement et procès-verbaux.
- Prévenir les irrecevabilités artificielles de candidatures par des règles de dépôt claires, vérifiables et identiques pour tous.
- Transformer la négociation en levier syndical : obtenir des moyens supplémentaires lorsque la configuration de l'organisme le justifie (sièges, heures, accès aux sites, moyens de campagne).

POINT D'ATTENTION - PÉRIMÈTRE

Le PAP ne doit pas servir à redéfinir unilatéralement les établissements distincts. Le périmètre du CSE doit être vérifié en amont au regard des accords ou décisions applicables. Dans les organismes comportant encore des personnels soumis à un autre statut, notamment certains OPH, vérifier l'articulation des instances : cette fiche vise le champ du CSE régi par le Code du travail.

2. Repères juridiques 2026 à sécuriser

Repère	Règle à contrôler
Seuil de mise en place	CSE à partir de 11 salariés lorsque le seuil est atteint pendant 12 mois consécutifs. L.2311-2.
Première mise en place	Le 1er tour doit intervenir au plus tard le 90e jour suivant l'information des salariés. L.2314-4.
Renouvellement	Invitation des syndicats au moins 2 mois avant l'expiration des mandats ; 1er tour dans les 15 jours précédant cette expiration. L.2314-5.
Invitation à négocier	L'invitation doit parvenir au moins 15 jours avant la première réunion de négociation. L.2314-5.
Validité du PAP	Principe de double majorité : majorité des organisations ayant participé, dont les organisations représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages au précédent scrutin ; à défaut de résultats disponibles, majorité des organisations représentatives. L.2314-6.
1er tour / 2e tour	1er tour réservé aux listes syndicales habilitées. 2e tour dans les 15 jours s'il est nécessaire : absence de listes, quorum non atteint ou sièges restant vacants.
Unanimité requise	Modification du nombre/composition des collèges : toutes les organisations syndicales représentatives (L.2314-12). Vote hors temps de travail : accord de l'employeur et de toutes les OS représentatives (L.2314-27).

3. Deux mises à jour indispensables par rapport aux anciens guides

MISE À JOUR 2026 N° 1 - ÉLECTORAT / ÉLIGIBILITÉ

Depuis la réforme de 2022, les salariés remplissant les conditions d'âge, d'ancienneté et de droits civiques sont électeurs, y compris ceux disposant d'une délégation ou représentant l'employeur. En revanche, les salariés assimilés à l'employeur au sens de l'article L.2314-19 demeurent inéligibles. Ne pas reprendre une ancienne clause les excluant du vote.

MISE À JOUR 2026 N° 2 - FIN DE LA LIMITE DES 3 MANDATS

Depuis le 26 octobre 2025, la limitation à trois mandats successifs au CSE a été supprimée. Une clause de PAP qui reprendrait l'ancienne limite serait obsolète. La durée du mandat reste en principe de 4 ans ; une durée de 2 à 4 ans peut relever d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise (L.2314-34), pas d'une simple clause improvisée du PAP.

4. Avant la première réunion : documents CGT à exiger

- Le calcul détaillé de l'effectif : contrats, temps partiels, mises à disposition, entrées/sorties, sites et catégories professionnelles.
- Les accords/décisions fixant le périmètre des établissements distincts et la composition des CSE concernés.
- La répartition des salariés par collège, métiers, classifications et sites ; la proportion femmes/hommes dans chaque collège.
- Le nombre légal de sièges et d'heures de délégation, ainsi que toute proposition d'augmentation ou de modification prévue au PAP.



- Le PAP précédent, les procès-verbaux des précédents scrutins, les résultats du 1er tour utiles à la représentativité et, le cas échéant, les procès-verbaux de carence.
- Les règles envisagées pour le dépôt des candidatures, la campagne, l'affichage, l'intranet, la messagerie et l'accès aux établissements, agences et sites de proximité.
- En cas de vote électronique : l'accord collectif ou la décision employeur qui le prévoit, le cahier des charges, l'expertise indépendante disponible, les modalités de scellement, d'assistance et de test.
- En cas de vote par correspondance : les catégories de salariés concernées, le calendrier d'envoi/retour, les enveloppes, la traçabilité et le traitement des retours tardifs ou incomplets.

SPÉCIFICITÉ LOGEMENT SOCIAL

Ne raisonner ni uniquement sur le siège ni uniquement sur les horaires administratifs. Vérifier l'accès au scrutin des gardiens et employés d'immeubles, personnels de proximité, régies, équipes techniques mobiles, agences, salariés en astreinte, en horaires décalés, en télétravail ou éloignés du siège.

5. Les 14 points à négocier - points d'attention et améliorations CGT

Point	Vigilance	Amélioration / revendication CGT
1. Périmètre	Ne pas laisser le PAP masquer un désaccord sur les établissements distincts.	Exiger les accords/décisions de périmètre avant signature et lister précisément les établissements concernés.
2. Effectif / sièges / heures	Calcul opaque ou effectif sous-évalué = représentation affaiblie.	Obtenir le détail du calcul. Utiliser L.2314-7 pour négocier davantage de sièges ou une autre répartition des heures à condition de préserver le volume global légal par collège.
3. Collèges et répartition	Répartition déconnectée des classifications et métiers réels.	Croiser conventions/classifications, emplois réels et sites. Vérifier le 3e collège cadres dès lors qu'il y a plus de 25 cadres dans les entreprises.
4. Listes électorales	Erreurs d'ancienneté, contrats oubliés, salariés mis à disposition mal traités.	Prévoir une date de remise assez précoce, une procédure rapide de correction et le contrôle des salariés mis à disposition ayant 12 mois de présence continue.
5. Éligibilité	Anciennes exclusions devenues illégales ou confusion électeur/éligible.	Appliquer L.2314-18 et L.2314-19 dans leur version actuelle ; distinguer droit de vote et inéligibilité.
6. Femmes / hommes	Proportions erronées ou communiquées trop tard.	Faire inscrire dans le PAP la proportion exacte F/H de chaque collège et la communiquer assez tôt ; vérifier aussi la composition proportionnelle des listes et l'alternance des sexes jusqu'à épuisement des candidats d'un sexe.
7. Calendrier	Délais trop courts = impossibilité matérielle de corriger, consulter et candidater.	Obtenir un calendrier complet : listes, candidatures, propagande, tests, scrutin, 2e tour, dépouillement, PV.

Point	Vigilance	Amélioration / revendication CGT
8. Dépôt des candidatures	Formalisme excessif, adresse ambiguë, absence de preuve de dépôt.	Fixer une adresse/canal unique, un horodatage, un accusé de réception et une procédure de correction d'une erreur matérielle avant l'échéance.
9. Moyens de campagne	Accès au siège mais pas aux agences, résidences ou salariés éloignés.	Égalité stricte des moyens : affichage, intranet, messagerie, diffusion, accès aux sites et contacts. Impressions et photocopies des professions de foi, crédit d'heures supplémentaire pour faire campagne. Prévoir les mêmes dates et formats pour toutes les OS.
10. Temps et lieux de vote	Horaires incompatibles avec les équipes de proximité ou vote imposé hors temps de travail.	Vote sur temps de travail ; plages adaptées aux horaires décalés et temps nécessaire sans perte de salaire. Hors temps de travail uniquement avec unanimité des OS représentatives.
11. Vote par correspondance	Envois tardifs, mauvaise adresse, absence de contrôle des retours.	Définir précisément bénéficiaires, dates, matériel, double enveloppe, boîte/réception sécurisée, conservation et traitement des retours.
12. Vote électronique	Prestataire opaque, test insuffisant, assistance ou scellement faibles.	Exiger cahier des charges, expertise indépendante, confidentialité, séparation fichier électeurs/urne, scellement, cellule d'assistance, test réel et observateurs CGT.
13. Bureau de vote / dépouillement	Direction trop présente dans les opérations ou absence d'observateurs.	Composer un bureau neutre avec des électeurs, permettre des observateurs syndicaux, définir les pouvoirs du bureau et tracer toute intervention technique.
14. Résultats / incidents / recours	Non-dépouillement du 1er tour sans quorum ; incidents non consignés.	Dépouiller et comptabiliser les suffrages du 1er tour même sans quorum pour l'audience syndicale. Journal des incidents, copies des PV, conservation des preuves et rappel des délais de recours.



6. Ce qui doit faire « feu rouge » avant signature

- Une clause permettant à l'employeur de modifier unilatéralement le calendrier, les lieux, les modalités de vote ou les règles de dépôt.
- Un effectif, une répartition par collèges ou une proportion femmes/hommes non documentés.
- Une clause qui exclut du vote les salariés disposant d'une délégation de pouvoir au seul motif qu'ils représentent l'employeur : référence obsolète pour l'électorat.
- Le maintien d'une ancienne limite de trois mandats successifs au CSE : règle supprimée depuis octobre 2025.
- Un vote hors temps de travail sans accord unanime des organisations syndicales représentatives.
- Un vote électronique sans cahier des charges, expertise, scellement, assistance, test et possibilité de contrôle syndical effectif.
- Un dispositif de campagne qui donne davantage de moyens à une organisation qu'à une autre ou exclut de fait les salariés multi-sites et de proximité.
- Des règles de candidature floues ou pièges : plusieurs adresses, absence d'accusé de réception, délai excessivement court, formalités non indispensables.

- L'absence de dépouillement des suffrages syndicaux du 1er tour au motif que le quorum n'est pas atteint.
- Un bureau de vote piloté par la direction ou une absence de traçabilité des incidents et décisions prises le jour du scrutin.



RÉFLEXE CGT

Ne pas signer pour « bloquer » lorsque subsiste un point qui peut affecter la sincérité du scrutin, l'égalité entre listes, la représentativité ou l'accès au vote. Faire inscrire les désaccords au compte rendu et demander une rédaction précise avant toute signature.

7. Clauses-types à proposer dans la négociation

INFORMATION ET LOYAUTÉ

« L'employeur communique aux organisations participant à la négociation, avant la réunion de conclusion, les données nécessaires à la vérification de l'effectif, des collèges, des sièges, des listes électorales et de la proportion femmes/hommes. Toute modification utile à la régularité du scrutin est signalée sans délai. »

ÉGALITÉ DES MOYENS DE CAMPAGNE

« Les organisations syndicales disposent, dans des conditions identiques, des mêmes supports, formats, dates de diffusion, accès aux panneaux, outils numériques et sites de travail. Les contraintes techniques sont annoncées préalablement et appliquées de façon identique. »

DÉPÔT DES CANDIDATURES

« Toute candidature ou liste déposée dans le délai prévu fait l'objet d'un accusé de réception horodaté. En cas d'erreur matérielle ou de pièce manquante signalée avant l'échéance, l'organisation peut régulariser jusqu'à l'heure limite fixée au protocole. »

ACCÈS DES PERSONNELS DISPERSÉS

« Les horaires, lieux et moyens de vote garantissent un accès effectif aux salariés du siège, des agences, régies, résidences et équipes mobiles. Le temps nécessaire au vote pendant le temps de travail n'entraîne aucune retenue de salaire. »

VOTE ÉLECTRONIQUE - CONTRÔLE

« Avant l'ouverture, les représentants habilités peuvent assister au test du système et au constat de scellement. Les incidents sont consignés. Le système garantit la confidentialité, l'intégrité de l'urne et la séparation entre identité de l'électeur et choix exprimé. »

RÉSULTATS ET PROCÈS-VERBAUX

« Les suffrages exprimés au premier tour sont dépouillés et comptabilisés, y compris si le quorum n'est pas atteint. Les procès-verbaux et résultats détaillés sont transmis sans délai aux organisations ayant présenté des listes et à celles ayant négocié le PAP. » S'assurer que les PV mentionnent le bon numéro d'IDCC

MODIFICATION DU PROTOCOLE

« Aucune modification d'une modalité essentielle du scrutin n'intervient unilatéralement après signature. Toute difficulté donne lieu à une information immédiate des signataires et, lorsque nécessaire, à un avenant conclu selon les règles de validité applicables. »



NÉGOCIER
POUR GAGNER



UN CADRE CLAIR
ET ÉQUITABLE



UN VOTE LIBRE,
SÛR ET ACCESSIBLE
À TOUS



DES REPRÉSENTANT-ES
LÉGITIMES ET
AU SERVICE
DES SALARIÉ-ES

**ENSEMBLE,
PLUS FORTS !**

8. Attention au vote électronique

Le vote électronique peut être prévu par accord d'entreprise ou de groupe et, à défaut, par décision de l'employeur dans les conditions réglementaires. Le PAP reste néanmoins le lieu où il faut sécuriser concrètement l'organisation du scrutin.

- Obtenir et lire le cahier des charges avant de signer le PAP.
- Vérifier l'existence de l'expertise indépendante exigée avant mise en place ou modification substantielle du système.
- Prévoir un test complet, le scellement à l'ouverture et à la clôture et une procédure d'assistance traçable.
- S'assurer que le fichier des électeurs et l'urne électronique sont techniquement distincts et que le secret du vote est garanti.
- Prévoir la formation des membres du bureau de vote et, pour les salariés, une notice détaillée et accessible.
- Négocier un canal papier complémentaire lorsque cela améliore réellement l'accès au vote et lorsque le cadre applicable le permet.



9. Check-list CGT avant signature

- ☐ Les bonnes organisations syndicales ont été invitées dans les délais légaux.
- ☐ L'effectif et le périmètre électoral sont vérifiés et documentés.
- ☐ Le nombre de sièges, les heures de délégation et les collèges sont contrôlés.
- ☐ La répartition des sièges entre collèges repose sur des données vérifiables.
- ☐ La proportion femmes/hommes par collège est exacte et communiquée assez tôt.
- ☐ Les règles électorat/éligibilité sont à jour : pas d'exclusion obsolète des électeurs assimilés à l'employeur.
- ☐ Aucune ancienne limite de trois mandats successifs ne subsiste.
- ☐ Les dates de dépôt des candidatures et propagandes permettent une organisation réelle de la campagne.
- ☐ Chaque dépôt est horodaté et accusé réception.
- ☐ Les moyens de campagne sont identiques et accessibles sur tous les sites.
- ☐ Le vote a lieu sur le temps de travail, sauf accord unanime des OS représentatives pour une autre organisation.
- ☐ Le vote par correspondance, s'il existe, est précisément organisé et traçable.
- ☐ Le vote électronique, s'il existe, est documenté, expertisé, testé, scellé et contrôlable.
- ☐ Le bureau de vote, les observateurs, le dépouillement et le traitement des incidents sont définis.
- ☐ Le PAP prévoit le 2e tour dans les 15 jours lorsqu'il est nécessaire.
- ☐ Les suffrages syndicaux du 1er tour seront comptabilisés même sans quorum.
- ☐ La transmission des procès-verbaux et résultats aux organisations concernées est prévue.
- ☐ Aucun point essentiel ne peut être modifié unilatéralement par l'employeur.
- ☐ Les règles de validité du PAP sont réunies avant signature.

10. Questions à poser dès la première réunion

1. Quel est l'effectif retenu et comment a-t-il été calculé, établissement par établissement et catégorie par catégorie ?
2. Quels accords ou décisions fixent aujourd'hui les établissements distincts ?
3. Quels métiers et classifications sont placés dans chaque collège ?
4. Quels sont les salariés éloignés du siège ou soumis à des horaires spécifiques et comment voteront-ils ?
5. Quand la liste électorale provisoire sera-t-elle remise et comment demander une correction ?
6. Quels moyens identiques seront ouverts à chaque organisation pour communiquer avec les salariés ?
7. Quel est le calendrier exact des candidatures, propagandes, tests, scrutin, dépouillement et éventuel 2e tour ?
8. Si vote électronique : quel accord/décision le fonde, quel prestataire, quelle expertise, quel cahier des charges et quel test contradictoire ?
9. Qui composera les bureaux de vote et comment les incidents seront-ils consignés ?
10. Quand et sous quelle forme les résultats détaillés et PV seront-ils remis aux organisations ?

DÉLAIS DE CONTESTATION À GARDER EN TÊTE

Les contestations relatives à l'électorat sont enfermées dans un délai très court : 3 jours après la publication de la liste électorale. Les contestations portant sur la régularité de l'élection ou la désignation sont, en principe, introduites dans les 15 jours suivant l'élection (R.2314-24). En cas de doute, saisir immédiatement la structure CGT compétente et un conseil juridique.

11. Les articles du Code du travail à avoir sous la main

Article	À quoi il sert
L.2311-2	seuil de mise en place du CSE
L.2314-4 et L.2314-5	déclenchement des élections et invitation des organisations syndicales
L.2314-6	règle de validité du PAP
L.2314-7	nombre de sièges / volume d'heures et marge de négociation
L.2314-11 à L.2314-13	collèges et répartition du personnel et des sièges
L.2314-18 et L.2314-19	électorat et éligibilité
L.2314-23	salariés mis à disposition
L.2314-26 à L.2314-29	vote, temps de travail, organisation et déroulement du scrutin
L.2314-33 et L.2314-34	durée des mandats
L.2122-1	audience syndicale au 1er tour
R.2314-5 à R.2314-12	vote électronique
R.2314-24	délais de contestation

12. Sources syndicales et officielles

- **CGT FAPT** - « Qu'est-ce qu'un PAP et comment le négocier ? » : [Ouvrir la ressource](#) — ressource CGT actualisée en 2026
- **Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT** - « Protocole préélectoral » : [Ouvrir la ressource](#) — trame utile de 2018 : à actualiser sur les évolutions légales
- **FERC-CGT** - « Guide de la négociation du protocole préélectoral » : [Ouvrir la ressource](#) — guide de 2018 : ne pas reprendre sans mise à jour les anciennes règles sur l'électorat et les mandats
- **Ministère du Travail** - Élection de la délégation du personnel du CSE : [Ouvrir la ressource](#) — repères officiels sur le processus ; pour toute règle modifiée récemment, privilégier le Code du travail en vigueur
- **Légifrance** - Code du travail : [Ouvrir la ressource](#) — version en vigueur à contrôler au jour de la signature

À RETENIR POUR LA NÉGOCIATION

Un bon PAP n'est pas seulement un document qui rend l'élection possible. Il doit rendre le scrutin accessible, sincère et contrôlable, donner aux syndicats les moyens d'aller au contact de tous les salariés et empêcher que les choix techniques de l'employeur deviennent des obstacles à l'expression collective. Chaque clause doit être lisible, vérifiable et applicable le jour du vote.



CGT -
LOGEMENT
SOCIAL

FICHE
PRATIQUE

PAP / CSE

