

GUIDE PRATIQUE

Stratégie CC 51

Reconquérir des voix, renforcer les implantations et sécuriser la présence CFE-CGC

Finalité du guide	Donner aux DS et aux sections une méthode opérationnelle pour consolider la présence CFE-CGC dans le champ de la CCN 51, développer de nouvelles implantations et préparer les élections 2026/2027.
-------------------	---

Public cible	Usage recommandé	Résultat attendu
DS, RSS, élus CSE, responsables de section et équipes de développement	Diagnostic territorial, préparation électorale, accompagnement de section, revue mensuelle	Priorités partagées, plans locaux chiffrés, candidats identifiés et voix sécurisées

CFE-CGC Mutualité | Implantation, représentativité et élections

Sommaire

Introduction - Pourquoi une stratégie spécifique CC 51 ?

1. Établir un diagnostic fiable
2. Cartographier les établissements prioritaires
3. Consolider les sections existantes
4. Implanter de nouvelles sections
5. Recruter et former les candidats
6. Préparer les campagnes 2026/2027
7. Piloter par les indicateurs
8. Outils et modèles opérationnels

Introduction

Une priorité stratégique à piloter sans confusion de périmètre

La CCN 51 correspond à la convention collective des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (IDCC 0029). Elle constitue un périmètre distinct de la branche Mutualité (IDCC 2128). La stratégie doit donc reposer sur ses propres établissements, résultats électoraux, collèges et échéances.

Point de situation officiel	L'arrêté du 23 décembre 2025 reconnaît la CFE-CGC représentative dans la CCN 51. Son poids global pour la négociation est fixé à 4,66 % . Ce niveau confirme une fragilité électorale forte, sans signifier une perte actuelle de représentativité.
-----------------------------	--

Les quatre principes directeurs

- Fiabiliser les données avant de fixer les priorités.
- Protéger les implantations existantes avant toute conquête dispersée.
- Concentrer les moyens sur les établissements offrant le meilleur potentiel de voix.
- Piloter chaque action jusqu'au résultat électoral, et non jusqu'à la seule création d'une section.

1. Établir un diagnostic fiable

Donnée à réunir	Question de contrôle	Source
Résultat électoral	Combien de voix CFE-CGC par collège et établissement ?	PV d'élections, observatoire
Calendrier	Quelle date probable pour le prochain scrutin ?	PAP précédent, mandat CSE
Implantation	Existe-t-il un DS, RSS, élu, adhérent ou relais ?	SIA, sections, contacts
Potentiel	Combien de salariés relevant de l'encadrement ?	Effectifs, BDESE, PAP
Risque	La liste précédente était-elle absente ou incomplète ?	REX local

2. Cartographier les établissements prioritaires

Investir là où chaque ressource peut produire des voix

Critère	Indicateur	Pondération suggérée
Potentiel électoral	Effectif encadrement, sièges et voix accessibles	30 %
Proximité du scrutin	Élection dans moins de 18 mois	25 %
Présence locale	Relais, adhérents ou candidats potentiels	20 %
Risque de perte	Section fragile, départ du DS, liste incomplète	15 %
Effet réseau	Capacité à soutenir des établissements voisins	10 %

Matrice de décision

Potentiel	Présence locale	Décision
Fort	Existante	Consolider immédiatement et viser un gain de voix
Fort	Faible ou absente	Créer une équipe projet d'implantation
Moyen	Existante	Sécuriser la liste et développer les adhésions
Faible	Absente	Veille et action opportuniste, sans dispersion

3. Consolider les sections existantes

Risque	Action préventive	KPI
Départ ou isolement du DS	Binôme, plan de succession et appui mensuel	Nombre de relais formés
Faible visibilité	Communication locale régulière et présence terrain	Contacts salariés / mois
Érosion des adhésions	Analyse des radiations et entretiens de fidélisation	Adhésions nettes
Liste électorale fragile	Vivier de candidats 12 mois avant le scrutin	Candidats / sièges
Manque d'expertise	Formation PAP, campagne, NAO et accompagnement individuel	Taux de formation
Quick win	Désigner pour chaque section un référent régional ou national, avec un point de situation mensuel et trois actions prioritaires maximum.	

4. Implanter de nouvelles sections

Un parcours de 90 jours pour transformer un contact en collectif

Étape	Objectif	Livrable
J0-J30 - Repérage	Identifier 3 à 5 contacts et comprendre les enjeux locaux	Fiche établissement et cartographie des acteurs
J30-J60 - Noyau local	Réunir les volontaires et définir un premier sujet mobilisateur	Équipe de lancement et plan de contacts
J60-J90 - Structuration	Adhésions, désignation adaptée, communication et formation	Section ou relais opérationnel
Après J90 - Électoral	Préparer PAP, candidats, programme et campagne	Plan électoral chiffré

Facteurs clés de succès

- Partir d'un irritant concret : charge, classification, rémunération, planning, QVCT ou réorganisation.
- Sécuriser la confidentialité des premiers contacts.
- Associer rapidement un appui juridique et un soutien expérimenté.
- Prévoir les moyens de continuité : binôme, calendrier, outils et rituels.

5. Recruter et former les candidats

Profil recherché	Valeur apportée	Action DS
Relais terrain	Connaissance du travail réel et confiance locale	Entretien individuel et mission simple
Expert métier	Crédibilité sur les enjeux techniques	Valoriser l'expertise dans le programme
Manager ou cadre	Lecture organisationnelle et capacité de négociation	Sécuriser la posture et la protection
Jeune salarié	Renouvellement et communication numérique	Mentorat et formation progressive

Parcours de formation CC 51

- Comprendre le champ conventionnel et les enjeux de l'encadrement.
- Préparer un PAP et contrôler les collègues.
- Construire une campagne locale et un argumentaire catégoriel.
- Accompagner un salarié et mobiliser ALINEA.
- Piloter les adhésions, les candidatures et les voix.

6. Préparer les campagnes 2026/2027

Une campagne se gagne avant l'ouverture officielle du scrutin

Échéance	Action	Résultat attendu
J-12 à J-9 mois	Diagnostic, vivier de candidats et objectifs de voix	Liste de contacts qualifiés
J-9 à J-6 mois	Adhésions, formation et construction du programme	Équipe visible et crédible
J-6 à J-3 mois	Préparation du PAP et calendrier de communication	Règles sécurisées et campagne prête
J-3 mois à J-15	Communication terrain, réunions, témoignages et phoning	Notoriété et intentions de vote
J-15 à clôture	Mobilisation ciblée et suivi de la participation	Transformation des soutiens en votes
J+15	REX et plan de consolidation	Capitalisation et fidélisation

Messages de campagne

Cible	Promesse CFE-CGC
Techniciens et agents de maîtrise	Reconnaissance des compétences, classifications et parcours
Cadres et experts	Charge, autonomie, rémunération, carrière et protection
Managers	Moyens, délégations, arbitrages et prévention des contradictions
Tous salariés	Expertise juridique, dialogue social exigeant et résultats concrets

Gestion des risques

Risque	Signal d'alerte	Réponse
Absence de candidat	Aucun contact confirmé à J-6 mois	Renfort régional, campagne de recrutement ciblée
PAP défavorable	Données effectifs ou collègues contestables	Saisine ALINEA avant signature
Campagne tardive	Aucun calendrier à J-3 mois	Kit prêt à diffuser et appui communication
Faible participation	Peu de contacts activés avant le vote	Phoning, relais et suivi quotidien

7. Piloter par les indicateurs

Tableau de bord CC 51

Indicateur	Définition	Fréquence
Établissements cartographiés	Cibles avec effectifs, résultats et échéances fiabilisés	Mensuelle
Sections actives	Sections réalisant au moins une action mensuelle	Mensuelle
Nouvelles implantations	Sections ou relais créés et opérationnels	Trimestrielle
Adhésions nettes	Nouvelles adhésions moins radiations	Mensuelle
Candidats qualifiés	Personnes ayant accepté un parcours de préparation	Mensuelle
Couverture des collèges	Collèges avec liste CFE-CGC / collèges prioritaires	À chaque scrutin
Voix gagnées	Écart avec le scrutin précédent	Après scrutin
Taux de participation	Votants / inscrits dans les cibles suivies	Pendant le vote

Rituels de gouvernance

Instance	Objet	Cadence
Cellule CC 51	Arbitrer priorités, moyens et alertes	Mensuelle
Revue régionale	Suivre établissements, contacts et candidats	Mensuelle
Point section	Adhésions, communication, irritants et actions	Mensuelle
War room électorale	PAP, listes, campagne et participation	Hebdomadaire en phase électorale
REX consolidé	Résultats, causes et pratiques transférables	Trimestrielle

Objectifs SMART recommandés

- 100 % des établissements prioritaires cartographiés sous 60 jours.
- Un référent et un plan d'action pour chaque section active sous 30 jours.
- Un vivier couvrant au moins 150 % des sièges visés six mois avant le scrutin.
- Une liste CFE-CGC dans chaque collège prioritaire.
- Un objectif de voix explicite pour chaque établissement suivi.

Règle de pilotage	Mesurer les moyens engagés, mais arbitrer d'abord sur les résultats électoraux attendus : voix, sièges, collèges couverts et continuité de la section.
-------------------	--

8. Outils et modèles opérationnels

Boîte à outils CFE-CGC Mutualité

- Kit spécial CC 51 : argumentaire, tract, fiche établissement, calendrier et modèles de messages.
- Cellule d'appui juridique et stratégique : PAP, désignations, contentieux et sécurisation des campagnes.
- Formations ciblées : implantation, recrutement, communication, PAP et mobilisation du vote.
- Tableau de bord partagé : sections, échéances, candidats, adhésions et voix.
- Réseau de mentors : binôme entre section expérimentée et nouvelle implantation.

Checklist de lancement

Question	Oui / Non	Action
Le périmètre CC 51 est-il distingué de la branche Mutualité ?		Fiabiliser convention et établissements
Les résultats 2025 et locaux sont-ils connus ?		Récupérer arrêté et PV électoraux
Les 10 à 20 établissements prioritaires sont-ils classés ?		Appliquer la matrice de potentiel
Chaque section existante dispose-t-elle d'un plan de consolidation ?		Nommer un référent et trois actions
Les nouvelles implantations ont-elles un noyau local ?		Planifier contacts et réunion de lancement
Les candidats sont-ils identifiés six mois avant le vote ?		Activer recrutement et formation
Les besoins juridiques sont-ils anticipés ?		Programmer une revue ALINEA

Synthèse exécutive

- La CFE-CGC est officiellement représentative dans la CCN 51, avec un poids de 4,66 % fixé fin 2025.
- Ce niveau impose une stratégie de reconquête intensive, mais ne correspond pas à une perte actuelle de représentativité.
- La priorité est double : consolider les sections existantes et investir les établissements à fort potentiel.
- Chaque action doit être reliée à des objectifs de voix, de collèges couverts, de candidats et d'adhésions.
- Le dispositif doit combiner kit CC 51, cellule d'appui, formations, mentorat et pilotage mensuel.

À retenir	Gagner du terrain dans la CC 51 est une priorité stratégique. La reconquête se construit établissement par établissement, avec des équipes locales solides, des listes complètes et une mobilisation préparée très en amont.
-----------	--

Source juridique principale : arrêté du 23 décembre 2025 fixant la liste et le poids des organisations syndicales représentatives dans la CCN des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (IDCC 0029), publié au Journal officiel du 3 janvier 2026.