



Mise en place du Conseil Social et Economique et Elections professionnelles (CSE)

mardi 19 décembre 2017, par [Bariaud](#)

ACTUALITÉ

MISE EN PLACE DU CONSEIL SOCIAL ET ECONOMIQUE ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES (CSE)

Cette nouvelle instance regroupera les délégués du personnel, le Comité d'entreprise (CE) et le CHSCT. Dans certaines conditions, il peut se transformer en Conseil d'entreprise ayant la capacité de négocier des accords en lieu et place des délégués syndicaux.

Le CSE doit être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019. Une activité électorale intense s'annonce dans les établissements de droit privé où nous nous devons d'être présents en négociant les protocoles électoraux, en nous déployant là où ne sommes pas présents. Pas une voix ne doit échapper aux organisations fédérées de la FEREC !

Quelles échéances ?

Dans la période transitoire

- Si les élections devaient avoir lieu avant le 31 décembre 2017 : pondération automatique des mandats.
- Pour les élections devant avoir lieu entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2019 : mise en place du CSE à l'expiration du mandat de la première instance qui sera réélue.
- Ou
- Prolongation des mandats pour une durée maximum d'un an après consultation de chacune des instances.

Une représentation des salariés minorés.

Le nombre de titulaires du conseil social et économique (CSE) est en très forte régression. Selon la taille de l'entreprise, elle se situe dans une fourchette allant de 50 % à 27,3 % comparativement à des instances entièrement séparées.

Cette arithmétique est trompeuse. En effet, les suppléants ne pourront assister aux réunions du CSE qu'en l'absence du/de la titulaire, ce qui réduit la délégation syndicale de moitié et prive les suppléants d'une participation active à la réflexion collective. La notion d'établissement distinct pesera lourdement sur le nombre de titulaires.

Les instances retiennent la notion d'établissement « au sens du CE », basé sur l'autonomie du/de la chef de l'établissement. Ce critère est beaucoup plus restrictif que ceux qui s'appliquent au CHSCT et aux DP : concrètement le nombre d'établissements disposant de ces deux instances est, sauf exception, largement plus important qu'il ne l'est pour le CE.

Le nouvel article L2313-4 stipule qu'à défaut d'un accord avec les délégués syndicaux (ou avec le CSE), l'employeur peut décider seul du nombre et du périmètre des établissements distincts. Or le nombre d'élus tend à plafonner au fur et à mesure que l'effectif s'accroît. L'employeur tend à donc tenter à limiter le nombre d'établissements pour que l'effectif de référence soit le plus élevé possible.

Chaque élu-e titulaire du CSE dispose de plus d'heures de délégation qu'il n'en était attribué au membre titulaire du Comité d'entreprise. Mais compte tenu du regroupement des instances et de la baisse du nombre d'élus, globalement au niveau de l'instance et non plus de l'élus, le nombre d'heures de délégation est en régression.

Si la réforme privilégie les heures de délégation au détriment du nombre d'élus, ce n'est pas un hasard : le Model existe depuis longtemps pour une professionnalisation de la fonction de représentant-e du personnel. Il souhaite une concentration des pouvoirs dévolus aux instances représentatives du personnel sur quelques individus qui pourraient dès lors se transformer en « spécialistes ».

Un tel objectif aboutissant à une centralisation de la représentation du personnel, incompatible avec le lien de proximité qui lui est nécessaire. Le maillage de terrain est crucial et, inévitablement, il est étonnement tributaire du nombre d'élus-e.

C'est la conception même du système de représentation du personnel qui est mise en cause. Les membres du CSE doivent développer de nouvelles pratiques et faire preuve d'inventivité pour continuer à remplir leur mission essentielle : assurer la défense des intérêts de la collectivité de travail et faire contre-poids aux pouvoirs direction de l'employeur-esse.

09
Le Lien N°103 (DEC) 2017

Cette nouvelle instance regroupera les délégués du personnel, le Comité d'entreprise (CE) et le CHSCT. Dans certaines conditions, il peut se transformer en Conseil d'entreprise ayant la capacité de négocier des accords en lieu et place des délégués syndicaux.

Le CSE doit être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019. Une activité électorale intense s'annonce dans les établissements de droit privé où nous nous devons d'être présents en négociant les protocoles électoraux, en nous déployant là où ne sommes pas présents. Pas une voix ne doit échapper aux organisations fédérées de la FEREC !

Quelles échéances ?

Dans la période transitoire

- Si les élections devaient avoir lieu avant le 31 décembre 2017 : prolongation automatique des mandats.
- Pour les élections devant avoir lieu entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2019 : mise en place du CSE à l'expiration du mandat de la première instance qui sera réunie.
Ou
- Prolongation des mandats pour une durée maximum d'un an après consultation de chacune des instances.

Une représentation des salariés minorée.

Le nombre de titulaires du conseil social et économique (CSE) est en très forte régression.

Selon la taille de l'entreprise, elle se situe dans une fourchette allant de -50 % à -27,3 % comparativement à des instances entièrement séparées.

Cette arithmétique est trompeuse. En effet, les suppléant·es ne pourront assister aux réunions du CSE qu'en l'absence du/de la titulaire, ce qui réduit la délégation salariale de moitié et prive les suppléant·es d'une participation active à la réflexion collective.

La notion d'établissement distinct pèsera lourdement sur le nombre de titulaires.

Les ordonnances retiennent la notion d'établissement « au sens du CE », basé sur l'autonomie du/de la chef·fe d'établissement.

Ce critère est beaucoup plus restrictif que ceux qui s'appliquent au CHSCT et aux DP : concrètement le nombre d'établissements disposant de ces deux instances est, sauf exception, largement plus important qu'il ne l'est pour le CE.

Le nouvel article L2313-4 stipule qu'à défaut d'un accord avec les délégué·es syndicaux (ou avec le CSE), l'employeur·euse décide seul du nombre et du périmètre des établissements distincts.

Or le nombre d'élu·es tend à plafonner au fur et à mesure que l'effectif s'accroît. L'employeur·euse a donc intérêt à limiter le nombre d'établissements pour que l'effectif de référence soit le plus élevé possible.

Chaque élu·e titulaire du CSE disposera de plus d'heures de délégation qu'il n'en était attribué au membre titulaire du Comité d'entreprise. Mais compte tenu du regroupement des instances et de la baisse du nombre d'élu·es, globalement au niveau de l'instance et non plus de l'élu·e, le nombre d'heures de délégation est en régression.

Si la réforme privilégie les heures de délégation au détriment du nombre d'élu·es, ce n'est pas un hasard : le Medef milite depuis longtemps pour une « professionnalisation » de la fonction de représentant·e du personnel.

Il souhaite une concentration des moyens dévolus aux institutions représentatives du personnel sur quelques individus qui pourraient dès lors se transformer en « spécialistes ».

Un tel objectif aboutirait à une centralisation de la représentation du personnel, incompatible avec le lien de proximité qui lui est nécessaire. Le maillage de terrain est crucial et, inéluctablement, il est étroitement tributaire du nombre d'élu·es.

C'est la conception même du système de représentation du personnel qui est mise en cause. Les membres du CSE devront développer de nouvelles pratiques et faire preuve d'inventivité pour continuer à remplir leur mission essentielle : assurer la défense des intérêts de la collectivité de travail et faire contrepoids aux pouvoirs direction de l'employeur·euse.