

Élections Professionnelles et mise en place du CSE

Avec une mise en place prévue au plus tard au 31 décembre 2019, c'est l'ensemble des salariés couverts précédemment par des DP/CE/DUP qui vont voter, sans compter ceux des entreprises qui franchissent le seuil des 11 salariés.

Près de 11 millions de salariés du privé sont ainsi appelés aux urnes pour élire leurs représentants sur les seules années 2018-2019. Ceux ayant voté pour des IRP en 2017 verront les compteurs remis à zéro... Dans le privé : lors du cycle 2013-2016, 4 502 621 salariés ont été invités à voter lors du scrutin TPE, 300 726 dans le collège salariés des chambres d'agriculture et 8 441 391 dans les entreprises dotées d'IRP. On estime à 2 millions le nombre de salariés concernés par un constat de carence.

ATTENTION !

Tous les salariés concernés par des élections professionnelles en entreprise lors du cycle précédent, y compris ceux ayant déjà voté en 2017, vont devoir voter ou revoter entre janvier 2018 et décembre 2019 !

Les élections pour les salariés de la production agricole se dérouleront en janvier 2019, et celles dans les TPE auront lieu en décembre 2020.

La représentativité syndicale dans le privé, mais également public/privé confondus, se jouera donc dans les dix-huit prochains mois. En effet, les 5,6 millions d'agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriaux, hospitaliers) voteront tous le 6 décembre 2018.

2018 sera donc une année de déploiement électoral pour la CGT sur l'ensemble du salariat, pour reconquérir notre première place dans le privé et pour être plus fortement encore la 1^{re} force syndicale dans la fonction publique (*titulaires et contractuels*).

Tout se joue donc dans la période qui s'ouvre, y compris le rapport de force face aux réformes votées ou à venir et celui visant à faire avancer nos propositions.

Pour la mise en place du CSE, les ordonnances Macron distinguent plusieurs situations :

En 2018 :

- voteront les salariés des entreprises pour lesquelles les mandats des IRP sont devenus caducs entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017 (*les mandats en cours pourront être prolongés d'un an, soit par accord d'entreprise, soit par décision de l'employeur après consultations des IRP*);
- voteront également les salariés des entreprises pour lesquelles les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 janvier 2018 (*les mandats en cours pourront être prolongés ou réduits au plus d'un an, soit par accord d'entreprise, soit par décision de l'employeur après consultation des IRP*).

En 2019 :

- voteront les salariés des entreprises pour lesquelles un protocole d'accord électoral a été conclu avant le 23 septembre 2017 pour une élection prévue après cette date. Le CSE est mis en place au 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation des IRP ;
- voteront les salariés des entreprises pour lesquelles les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019. Le CSE devra être mis en place au 31 décembre 2019 au plus tard.

Les entreprises auparavant dépourvues de représentants du personnel devront mettre en place un CSE lorsqu'elles dépasseront le seuil de 11 salariés. Ces CSE auront un nombre d'attributions limité par rapport à ceux couvrant les entreprises de plus de 50 salariés.

Attention : la condition de mise en place du CSE est différente de celle qui existait pour les délégués du personnel. Le dépassement du seuil de 11 salariés doit ainsi être observé sur une période continue de douze mois, et non plus douze mois (consécutifs ou non) sur une période de trois ans.

Le seuil imposé pour le CSE est donc beaucoup plus difficile à atteindre que celui déclenchant la mise en place des délégués du personnel. Par conséquent, il convient d'être vigilant sur la comptabilisation des salariés si l'on veut conserver des élus de proximité en remplacement des délégués du personnel dans les entreprises de 11 à 50 salariés. Le mode de calcul du nombre de salariés reste inchangé. Il se fait en équivalent temps plein. Les salariés sont pris en compte à proportion de leur temps de présence dans l'entreprise.

Le CSE doit être mis en place au niveau de l'entreprise. Toutefois, dans les entreprises ayant au moins deux établissements distincts, un CSE d'établissement et un CSE central seront mis en place. Le nombre et le périmètre des établissements distincts peuvent être fixés par accord d'entreprise. Soyons à l'offensive.

Le CSE peut être mis en place au niveau de l'unité économique et sociale. Les ordonnances Macron prévoient également la possibilité de mettre un CSE interentreprises.

La mise en place du conseil social et économique (CSE) en lieu et place des institutions représentatives du personnel existantes va grandement bousculer le nouveau cycle de représentativité syndicale 2017-2020.

POUR EN SAVOIR PLUS

Guide CGT « Négociation de la mise en place, de l'élection et du fonctionnement du CSE »

À paraître :

- RPDS n° 876 (avril 2018), « Mise en place et fonctionnement du CSE »
- RPDS n° 877, (mai 2018), « Les attributions économiques du CSE »
- Un guide NVO « Les élections dans l'entreprise » (mai-juin 2018)
- Un guide NVO « Le CSE » (décembre 2018)