



LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Depuis 1936, les salariés élisent leurs représentants du personnel. Selon la taille de l'entreprise, les IRP (institutions représentatives du personnel) vont de 1 à 3 instances, voire plus. Les ordonnances Macron, ratifiées le 14 février dernier, changent le paysage des institutions représentatives du personnel de manière significative puisqu'il est question de fusionner les 3 instances que constituent le comité d'entreprise (mis en place à partir de 50 salariés), les délégués du personnel (DP, mis en place à partir de 11 salariés), et le comité d'hygiène, santé, sécurité et conditions de travail (le CHSCT, mis en place à partir de 50 salariés ou, en cas d'effectif inférieur, missions assurées en partie par les DP) au sein d'une instance unique le comité social et économique (le CSE), et ce au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Le CSE doit être mis en place dans les entreprises dès lors que l'effectif de 11 salariés est atteint sur 12 mois consécutifs. Si ce chiffre n'est pas atteint, il n'y aura pas de représentant du personnel. Sans électeurs, il n'y aura pas non plus de représentant du personnel. Ce qui fragilise les relations de

travail, car le rapport de force, on le sait bien, n'est pas équitable.

Les salariés seront donc appelés à élire leurs représentants du personnel (élus et mandatés par une organisation syndicale) dans le cadre d'une élection unique dans les 2 prochaines années. Alors qu'ils les ont peut-être élus l'année dernière, et ce pour une durée de 4 ans. Mais la loi permet de raccourcir les mandats (ou de les prolonger) pour permettre à toutes les entreprises de plus de 11 salariés de mettre en place un CSE avant le 31 décembre 2019.

Si jusqu'à présent les salariés ne participaient pas à l'élection des membres du CHSCT, qui étaient désignés par le CE et les DP, désormais en élisant des élus aux CSE, ils participeront ainsi à désigner également les élus chargés des conditions de santé, sécurité et conditions de travail.

Une nouvelle institution, une nouvelle élection, c'est l'occasion de se

pencher sur la nécessité d'élire ses représentants, qui ont un rôle fondamental à jouer dans l'entreprise.

Elire ses représentants du personnel, c'est donc élire des représentants femmes et hommes, formés pour élaborer le dialogue social dans l'entreprise, pour négocier, pour être garants des intérêts de l'ensemble des salariés.

Trop souvent perçus comme cantonnés aux activités sociales et culturelles, les élus exercent bien d'autres missions qui justifient les heures de délégation dont ils bénéficient, et la protection qui leur est nécessaire pour garantir leur indépendance, leur liberté d'expression.

Etre élu, c'est s'engager pour défendre les valeurs portées par son organisation syndicale. C'est savoir être autant que savoir-faire. Les diverses missions leur permettent d'acquérir des compétences : communication, analyse financière et sociale, législation, négociations, santé et sécurité au travail. Bien des savoirs qui peuvent être valorisés par une validation des acquis professionnels (VAP) ou VAE (validation des acquis de l'expérience). Une expérience prenante, haute en couleur et enrichissante. •

LE CSE DANS L'ENTREPRISE : À QUOI ÇA SERT ?

