



Désigner son Délégué Syndical



Bonjour Chris ! Les élections du CSE viennent d'avoir lieu et la liste CFE-CGC a raflé tous les sièges Cadres et Agents de Maîtrise. Comment fait-on pour choisir notre Délégué Syndical maintenant ?



Félicitations Tom mais je vois que tu n'es pas au point sur les règles de désignation du délégué syndical (DS). Avec cette moisson de sièges, nul doute que la barre des 10% a été franchie au 1er tour par la liste titulaires CFE-CGC.

C'est indispensable pour être légalement représentatif dans l'entreprise et pouvoir désigner un délégué syndical. Il me reste donc à te dire comment.





Chris, n'est-ce pas celui qui a récolté le plus grand nombre de voix ?

Le mandat de DS n'est pas donné par les salariés mais par le syndicat : peu importe que le futur DS ait été bien ou mal élu, qu'il soit titulaire ou suppléant. Sous certaines conditions, ce peut même être un candidat malheureux ou un adhérent qui ne s'est pas présenté.



Je comprends mieux pourquoi notre DS actuel était en fin de liste.


Effectivement, s'il entend être à nouveau désigné, il aura préféré laisser un siège d'élu à un autre adhérent. Pour prendre un exemple, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le DS est automatiquement RS (représentant syndical), fonction qui ne peut être cumulée avec celle d'élu. Conclusion, il peut être malin dans les PME de laisser les places gagnables à d'autres membres de sa liste.



Chris, pourquoi faudrait-il redésigner notre DS si nous conservons le même ?

C'est la loi depuis plusieurs années maintenant : comme la représentativité est recalculée à chaque élection du CSE, le mandat de DS n'est plus à durée indéterminée et le syndicat doit après chaque élection confirmer son DS ou en choisir un autre le cas échéant.

En revanche la règle des 3 mandats successifs applicable aux élus des entreprises de plus de 300 salariés ne vaut pas pour le DS qui peut donc être au long cours.





Concrètement, que doit faire le syndicat ?

Tout d'abord être prévenu de votre beau résultat ! Ensuite, la CFE-CGC envoie un courrier ou courriel (mais un accusé de réception est préférable en cas de contestation) pour donner le nom du ou des DS et le périmètre de leur désignation (ce peut être au niveau d'un établissement, d'une entreprise, d'une UES). Pour l'UES il faudra s'adresser au président des entités qui composent l'Unité Économique et Sociale. L'inspection du travail devra être en copie et les salariés seront informés par le panneau d'affichage du syndicat marquant ainsi la date de la désignation. S'il devait y avoir une contestation, celle-ci sera dirigée dans un délai de 15 jours vers le syndicat qui a désigné.



Chris, pourquoi dis-tu un ou des DS ? Peut-il y en avoir plusieurs ?

Et oui Tom ! Dans une entreprise comptant plusieurs établissements distincts, tu as des élections pour chaque établissement et autant de DS possibles auxquels il faudra ajouter pour les entreprises de plus de 2000 salariés un DSC (DS central) qui pourra être distinct des autres DS. En deçà de ce seuil, le rôle reviendra à un des DS d'établissement. Par ailleurs, quand l'entreprise compte au moins 500 salariés, il peut y avoir désignation d'un DS supplémentaire.

Malheureusement, cette option n'est pas accessible, sauf meilleur accord d'entreprise, à la CFE-CGC car il faut avoir des élus dans deux collèges dont celui des ouvriers-employés.



Au fait, Chris il n'y a des DS que dans les entreprises de plus de 50 salariés, n'est-ce pas ?

Pas du tout Tom. Il est possible de désigner un DS dans les petites entreprises qui ont un CSE. L'article L 2143-6 du code du travail prévoit que dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un élu du CSE comme délégué syndical mais en revanche cela n'ouvre pas droit à un crédit d'heures spécifique.



Chris, pourquoi faudrait-il redésigner notre DS si nous conservons le même ?

Bien sûr, Tom ; il faut bien préparer les négociations et participer au développement du syndicat ! Ce crédit est donc nul en dessous de 50 salariés mais de 12 heures entre 50 et 150 salariés, de 18 heures jusque 499 salariés et de 24h à partir de 500. Le DSC n'aura des heures de délégation (24H) que dans les sociétés de plus de 2000 salariés mais la CFE-CGC t'invite à négocier un accord de droit syndical évidemment !

