

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

N°578
du 26 octobre 2018

- ◆ ACTUALITÉ SOCIALE P. 3
 - Les évolutions technologiques au service de la RTT
- ◆ DROITS ET LIBERTES P. 7
 - Modèle FNIC CGT pour un accord CSE
- ◆ VIE SYNDICALE ORGA P. 26
 - Commande timbres syndicaux

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT-263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

◆ Tél. 01.55.82.68.88

◆ Fax. 01.55.82.69.15

<http://www.fnic-cgt.fr>

e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de Publication :
Emmanuel LEPINE

ISSN : 0240 9259

N°CPPAP : 0520 S 06415

Mensuel : 2,74 €



Missions légales récurrentes

Consultation annuelle sur
la situation économique
et financière

Consultation sur la
politique sociale, les
conditions de travail et de
l'emploi

Orientations Stratégiques
de l'entreprise

Missions légales ponctuelles

Licenciement

Alerte

O P A

Concentration

Missions conventionnelles

Tenue de comptabilité

Révision des comptes

Etablissement des états
financiers

Social (Paies et déclarations
sociales)

Conseil

Assistance à la rédaction du
rapport de présentation des
comptes

60 Rue Racine
69100 VILLEURBANNE

04 78 69 17 81

www.mericassocies.com

&

58 A Rue du Dessous des Berges
75013 PARIS - 01 56 59 13 50



◆ Les évolutions technologiques au service de la RTT

La révolution numérique, la digitalisation de notre outil de travail, promettent des usines intelligentes, une organisation du travail intelligente, un management intelligent, ainsi que des villes intelligentes, des magasins intelligents, des systèmes de production d'énergie intelligents, des infrastructures de transport intelligentes. Et, d'un autre côté, l'ouvrier, le salarié, le prestataire de services ne seraient plus que des exécutants de tâches décidées par des algorithmes.



Les enjeux de ces nouveaux modes d'organisation de l'entreprise sont énormes, en particulier en termes :

- De surveillance, de contrôle, d'évaluation des performances des travailleurs,
- De la fonction des salariés, qui ne maîtrisent pas les données et sont réduits à un rôle d'exécutants,
- De normalisation d'une entreprise, voire d'une société, conduite par les data et l'efficacité rationnelle,
- D'utilisation des données personnelles : tout travailleur mais aussi tout citoyen produisent sans toujours s'en apercevoir, des millions d'octets d'informations, tous les jours via e-mails, réseaux sociaux, historiques de navigation, moteurs de recherche, mots de passe, formulaires, mais aussi, via les caméras de surveillance, les puces électroniques... De plus en plus, nos documents privés et professionnels sont hébergés dans des clouds parfois situés physiquement à des milliers de kilomètres.



Depuis toujours, l'industrie a évolué et elle a connu trois révolutions économiques : après les machines à vapeur au charbon au 18^{ème} siècle, le 19^{ème} siècle a connu l'électricité et le moteur à explosion, et enfin l'informatique au 20^{ème} siècle, avec l'arrivée d'internet dans les années 90. Depuis les années 2010, nous sommes arrivés dans l'industrie 4.0, plus connue sous le nom de « usine du futur ».

Tous ces concepts, ces évolutions, avec la vision capitaliste, ne visent qu'à développer de nouvelles organisations de production, pour fabriquer plus et plus vite, et dégager plus de marges, de profits.

Si ces technologies réduisent les risques d'accidents, du fait que le salarié n'a plus à travailler à proximité directe de la machine, elles participent à la réduction des effectifs et à l'explosion de TMS (Troubles musculo Squelettiques) et de RPS (Risques Physico-sociaux), du fait de l'intensification, de la déshumanisation du travail et de l'asservissement de l'homme par la machine.



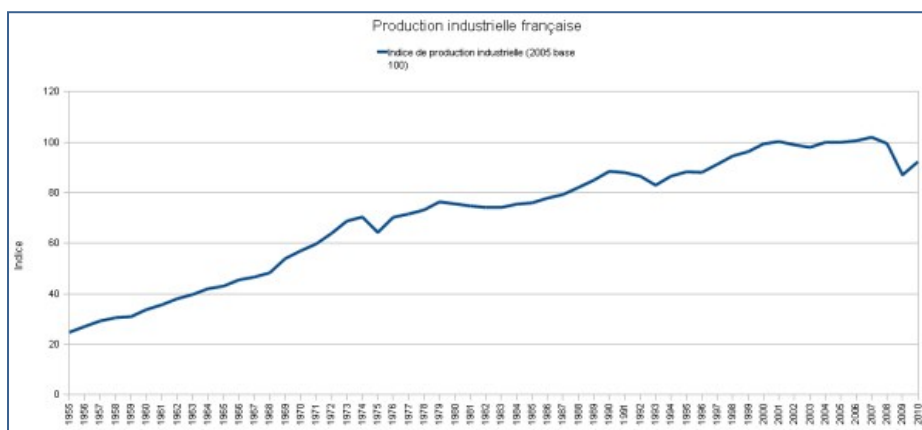
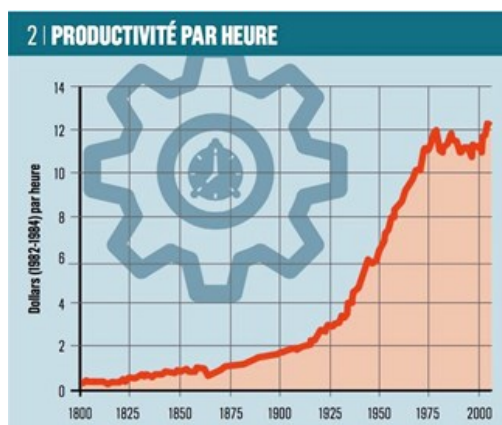
Les impacts de la numérisation et de la digitalisation sont tout aussi, voire plus importants sur les activités support (Paie, Informatique, Comptabilité), avec la mise en place de Centres de Services Partagés ou de GBS (Global Business Services), souvent externalisés dans des pays à bas coûts de main-d'œuvre.

L'enjeu est de savoir si nous pouvons maîtriser cette révolution numérique et orienter ces transformations dans le sens d'un progrès social, économique et environnemental pour tous. Cela commence par changer la donne du travail, revaloriser sa place dans la société et rendre responsables les patrons, notamment des multinationales, sur ces enjeux !

La vision capitaliste est à l'inverse de ce que devraient servir ces évolutions. La révolution numérique et la digi-

talisation de notre outil de travail doivent au contraire garantir, bien sûr la qualité de nos produits, nos productions, la sécurité des installations, mais aussi, assurer le maintien, la création d'emplois dans nos industries.

Chaque révolution industrielle, s'est toujours traduite par un accroissement de la productivité. En 40 ans, les gains de productivité ont augmenté de 80 %.



Suivant l'étude de la Dares de janvier 2017, depuis 30 ans, les métiers les plus créateurs d'emplois relèvent tous des domaines du tertiaire mais ceux qui reculent des domaines agricoles, industriels et artisanaux. Les métiers du domaine de la santé et de l'action sociale, culturelle et sportive ont le plus contribué à la croissance des métiers du tertiaire, avec 1,35 million d'emplois supplémentaires en trente ans. Les métiers du domaine des services aux particuliers, de l'informatique et des télécommunications ont également fortement progressé.

À l'inverse, la plupart des métiers de l'industrie ont connu une baisse d'effectifs marquée et régulière, sous l'effet de l'automatisation des procédés et de la concurrence des pays à bas coût de main-d'œuvre. Le nombre de personnes occupant un métier industriel est ainsi passé de 4 010 000 à 3 184 000, ce qui représente une perte de 826 000 emplois. Désormais, ces métiers ne représentent plus que 12 % de l'emploi, contre 18 % il y a trente ans.

Ceci nous démontre qu'il existe un vrai défi à relever, lié à la redistribution des richesses, dû entre autres au développement des nouvelles technologies numériques, qui transforment nos métiers.

Nous ne pouvons pas nous opposer à l'amélioration de notre outil de travail, quand elle vise à améliorer nos conditions de travail, à réduire la pénibilité, **mais ceci ne doit pas être la conséquence d'une réduction d'effectif, mais d'un partage équitable du temps de travail.**

Réduire la durée du travail, c'est rattraper les gains de productivité qui ont été transférés aux actionnaires sous forme de dividendes, multipliés par 2 depuis la mise en place des 35 heures, et qui ne sont pas revenus aux salariés, soit sous forme d'augmentation de salaire, soit sous forme de réduction du temps de travail. En 2017, rien que les entreprises du CAC 40, ont distribué 45 milliards € de dividendes. Ces 45 Mds€, permettraient de créer 830 000 emplois avec un salaire de 4 500 € (cotisations salariales et patronales comprises), soit 2 500 € net.

On touche là à la racine du chômage de masse. Aller vers les 32 heures est donc bien une direction absolument cohérente contre le chômage.

Il est temps d'impulser un investissement dans l'appareil productif et repenser la redistribution des gains économiques, notamment par le partage du travail, en diminuant le temps de travail à 32 heures, et 28h/semaine pour les travailleurs postés, et arrêter le gaspillage de l'argent public, avec ces guichets de subventions, comme le Crédit Impôt Recherche, ou encore le CICE.

La FNIC-CGT revendique que tous les gains de productivité, et notamment ceux engendrés par la révolution numérique, la digitalisation de l'outil de travail, doivent servir à la baisse continue du temps de travail, conjuguée à une augmentation des salaires.

On se comprend mieux quand on est proche

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de 100 sites en région, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, solidaires parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre engagement sociétal auprès des plus fragiles.

Pour en savoir plus :
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

GIE AG2R Réunica - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'unions de mutuelles et de sociétés d'assurances - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 104-110 - boulevard Haussmann 75008 Paris - 801 947 052 RCS Paris. Crédit photo : Stocksy - 072018-74418

Prévoyance
Santé



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

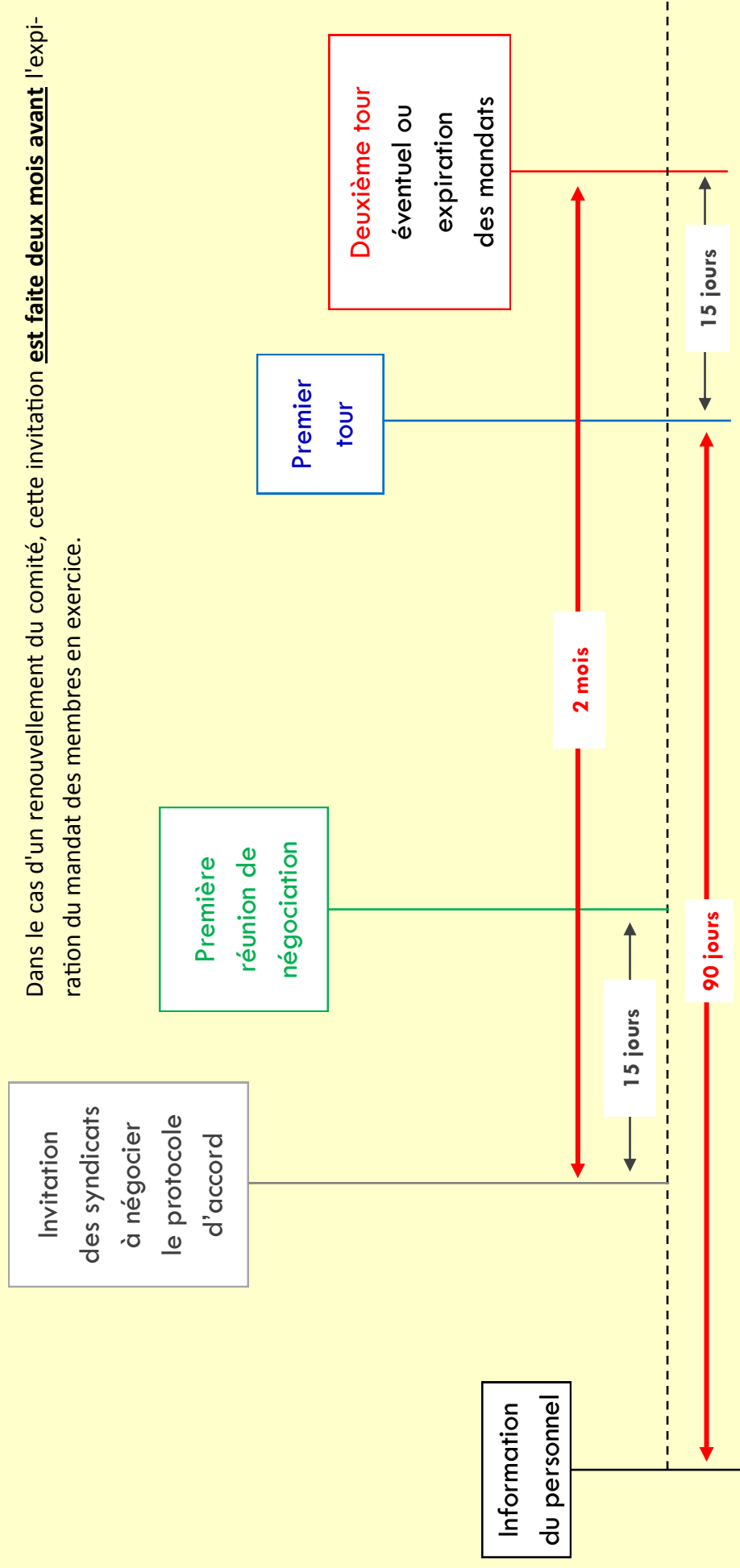
SOMMAIRE

I. CSE d'Entreprise et/ou d'établissement	P.9
1. La mission	P.9
2. Les consultations obligatoires	P.9
II. Les membres élus du CSE	P.10
1. La composition du CSE et les heures de délégation	P.10
2. Le bureau du CSE	P.11
III. Les réunions du CSE	P.12
1. Les réunions préparatoires CSE	P.12
2. L'ordre du jour et les consultations	P.12
3. Les 4 réunions obligatoires sur la Santé, la Sécurité, les Conditions de Travail	P.14
IV. Formations des élus du CSE	P.14
1. La formation économique des élus du CSE	P.14
2. La formation Santé Sécurité et Conditions de travail des élus CSE	P.14
V. Les Commissions du CSE	P.15
1. Les commissions légales du CSE	P.15
VI. La CSSCT « Commission Santé Sécurité Conditions de Travail »	P.15
1. La mission de la CSSCT	P.15
2. Les consultations de la CSSCT	P.16
3. Les expertises de la CSSCT	P.16
4. La composition et les moyens de la CSSCT	P.16
VII. Autres Commissions légales du CSE	P.16
1. Commission Formation professionnelle et de l'emploi	P.16
a. La mission de la commission formation professionnelle et de l'emploi	P.16
b. Composition et moyens de la commission formation professionnelle et de l'emploi	P.17
2. Commission Economique	P.17
a. Composition et moyens de la commission économique	P.17
b. Mission de la commission économique	P.17
3. Commission Egalité Professionnelle	P.17
a. Composition et moyens de la commission égalité professionnelle	P.18
b. Mission de la commission égalité professionnelle	P.18
4. Commission d'information et d'aide au logement	P.18
a. Composition et moyens de la commission d'information et d'aide au logement	P.18
b. Mission de la commission d'information et d'aide au logement	P.19
5. Commission des marchés	P.19
a. Mission de la commission des marchés	P.20
b. Commission supplémentaire	P.20
c. Réunion des commissions du CSE en dehors de la commission CSSCT	P.21
VIII. Les mandats	P.21
1. La durée des mandats	P.21
2. Remplacement des membres du CSE	P.21
IX. Les moyens économiques du CSE	P.22
1. Les budgets du CSE	P.22
2. Le budget de fonctionnement du CSE	P.22
3. Le budget des activités sociales et culturelles	P.22
4. Evolution de l'assiette des budgets du CSE	P.22
5. Séparation des deux budgets	P.22
X. Les représentants de proximité	P.23
XI. Déclaration de candidature	P.24
XII. Déclaration de la liste des candidats	P.25

Les délais à respecter dans l'organisation des élections

Un délai de 90 jours **maximum** doit séparer la date d'information et la date envisagée pour le vote. La loi ne fixe pas de délai minimum sauf que l'article L2324-4 dit:

Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation **est faite deux mois avant** l'expiration du mandat des membres en exercice.



◆ Introduction

Accord CSE, pour tout reconquérir

Les ordonnances Macron, dans la continuité de la loi Travail, ont détruit en grande partie des moyens et des droits syndicaux qui existaient depuis 1936. Cette destruction est dans le seul but d'affaiblir la représentation et surtout la défense des intérêts des salariés.

Nous avons, par le biais de l'accord CSE FNIC-CGT, voulu donner les pistes pour aider les syndicats à répondre par le revendicatif à la mise en place du CSE.

La loi qui régit cette régression syndicale, donc sociale, doit être combattue dans toutes nos entreprises et pour y parvenir nous n'avons pas d'autre choix que de la connaître et surtout de la maîtriser.

Nous ne pouvons pas écrire plus précisément les revendications qui doivent répondre aux besoins des droits et moyens dans chaque entreprise du fait de sa structuration, des droits existants et de ceux qu'on peut attendre et obtenir par le rapport de forces.

Le rapport de forces pour obtenir le droit de défense des intérêts des travailleurs n'est pas de la seule responsabilité des élus, des militants, des syndiqués mais de l'ensemble des travailleurs.

La réduction par trois des droits et des moyens, la destruction des instances DP, CE et CHSCT doivent être prises en considération par l'ensemble des salariés qui n'auront plus que cette délégation de pouvoir pour faire entendre leur voix. Les appels au respect des consignes de sécurité par les membres du CHSCT, que les salariés interpellaient sans cesse, ne pourront se faire que là où la CSSCT existera et en fonction des moyens qui lui seront dévolus.

Gardons toujours à l'esprit que nos anciens n'avaient aucun droit quand ils ont décidé de s'organiser collectivement pour défendre leurs intérêts de classe et ils y sont parvenus !

Ce qui leur a été possible alors qu'ils n'avaient rien serait impossible aujourd'hui ?

SOYONS À L'OFFENSIVE EN IMPOSANT DES ACCORDS CSE DE HAUT NIVEAU ET PRENONS CETTE INSTANCE POUR EN FAIRE CE QUE NOUS EN AURONS DÉCIDÉ AFIN DE RECONQUÉRIR DE NOUVEAUX DROITS.

◆ Modèle FNIC CGT pour un accord CSE

I. CSE D'ENTREPRISE ET/ OU D'ÉTABLISSEMENT ART L 2312-5

1. La mission

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.



Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles [L. 2312-59](#) et [L. 2312-60](#).

Article L2312-8

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,
- La modification de son organisation économique ou juridique,

- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle,
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- Le CSE doit garder les mêmes prérogatives que les CHSCT, il s'appuie pour cela sur les compétences et les moyens de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).
- Le CSE doit garder les mêmes prérogatives que les délégués du personnel, il s'appuie pour cela, sur la mise en place des Représentants de Proximités.
- Le CSE assure, contrôle et participe à la gestion de toutes les activités permettant de donner accès en priorité à tout salarié aux activités sociales, culturelles, et de vacances,
 - des activités relatives aux loisirs et aux sports,
 - des activités d'ordre éducatif et culturel (bibliothèques, spectacles, ...).

2. Les consultations obligatoires : Art L 2312-17

3 grandes consultations devront être abordées **annuellement** :

- Orientations stratégiques de l'entreprise,
- Situation économique et financière de l'entreprise,
- Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi.

La CGT revendique :

Dans le cas où des consultations relevant des articles L2315-80 et L2315-92 devraient faire l'objet d'une expertise celle-ci devra être prise en charge en totalité par l'employeur.

Article L2315-80

Lorsque le comité social et économique décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge :

1° Par l'employeur concernant les consultations prévues par les articles [L. 2315-88](#), [L. 2315-91](#), au 3° de l'article [L. 2315-92](#) et au 1° de l'article [L. 2315-96](#) ;

2° Par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, concernant la consultation prévue à l'article [L. 2315-87](#) et les consultations ponctuelles hors celles visées au deuxième alinéa.

Article L2315-92

Un expert-comptable peut être désigné par le comité social et économique :

1° Dans les conditions prévues à l'article [L. 2312-41](#) relatif aux opérations de concentration ;

2° Dans les conditions prévues aux articles [L. 2312-63](#) et suivants, relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique ;

3° En cas de licenciements collectifs pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles [L. 1233-34](#) et suivants ;

4° Dans les conditions prévues aux articles [L. 2312-42](#) à [L. 2312-52](#), relatifs aux offres publiques d'acquisition.

Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles, [L. 2254-2](#) et [L. 1233-24-1](#). Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 3° du I.

1. La composition du CSE et les heures de délégation :

Article R2314-1

Que ça soit la composition et les heures de délégation, ces moyens sont a minima régis par la loi.

La CGT revendique :

➡ **D'être en droit et en moyens constants de l'ensemble des instances actuelles DP, CE et CHSCT. Ce qui impose de fait de revendiquer des élus et des moyens supplémentaires.**

Sans reprendre la totalité des seuils, voici quelques exemples à plus ou moins 1 du nombre d'élus avant les ordonnances :

EFFECTIFS	CE		EFFECTIFS	DP		EFFECTIFS	CHSCT	TOTAL
	T	S		T	S			
			11/25	1	1			2
50 /74	3	3	26/74	2	2	50/199	3	13
75/99	4	4	75/99	3	3			17
100/399	5	5	100/124	4	4			21
100/399	5	5	125/174	5	5	200/499	4	24
100/399	5	5	175/249	6	6			26
100/399	5	5	250/499	7	7			28
400/749	6	6	250/499	7	7	500/1499	6	32
400/749	6	6	500/749	8	8			34
750/999	7	7	700/999	9	9			38
1000/1499	8	8	1000	10	10	1500	9	42
1000/1999	8	8	1500	12	12			49

II. LES MEMBRES ÉLUS CSE



Dans la recherche d'avoir le maximum de forces avec des élus supplémentaires, il est impératif de connaître le flash ci-dessous concernant la désignation du ou des DS.

♦ **Flash :** à titre dérogatoire, il est admis qu'une organisation syndicale puisse désigner son DS parmi ses autres candidats notamment lorsque « **l'ensemble des élus ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical** ».

Le tableau page suivante est celui issu des ordonnances Macron référencé par l'article [R 2314-1](#) qui reste le minimum. Pour construire l'accord CSE que vous êtes en train de négocier, il faut le mettre côte à côte avec le tableau de cette page afin d'étayer votre revendication des droits et moyens supplémentaires.

L'esprit des ordonnances Macron étant seulement d'affaiblir le syndicalisme de lutte que nous portons à la CGT, c'est pourquoi, partout où il y a négociation d'accord CSE nous devons exiger les droits et moyens constants voire supplémentaires.

Si l'employeur ne veut pas négocier d'accord de CSE d'entreprise, il faudra le porter dans le Protocole d'Accord Préélectoral.

Les élus suppléants du CSE sont dépourvus de moyens et ils n'ont de droit que celui d'avoir été élus.

La CGT exige que :

- Les suppléants soient dotés du même contingent d'heures que les titulaires, soit :
- Un DS dès le seuil de 11 salariés, un deuxième à 300 salariés et un troisième à partir de 500 salariés.



A savoir : nous connaissons la possibilité de mutualiser et de reporter les heures de délégation des membres titulaires du CSE afin de répondre à la revendication patronale d'avoir des élus totalement professionnalisés.

Cette mutualisation est aussi possible entre titulaire et suppléant du CSE avec un impératif de ne pas descendre en-dessous de 10 heures pour les effectifs de moins de 50 salariés c'est-à-dire aucune mutualisation possible mais à 16 heures pour les 50 salariés et plus.

Donc en prenant le tableau ci-dessous, à partir des tranches d'effectifs de 50 à 74 il sera possible de donner 2H00 au suppléant, pour la tranche des 1000 à 1249 c'est 8h00 pour les suppléants en respectant un délai de prévenance de l'employeur de 8 jours. **Délai de prévenance que nous devons refuser.**

Même si cela est possible la revendication est d'avoir des suppléants avec les mêmes droits et moyens que les titulaires.

2. Le bureau du CSE :

Il sera composé de la manière suivante :

- ♦ 1 secrétaire,
- ♦ 1 secrétaire adjoint,
- ♦ 1 trésorier,
- ♦ 1 trésorier adjoint,
- ♦ 1 président et président adjoint de Commissions, « Commission Formation Professionnelle et emploi, Commission Égalité professionnelle, Commission d'Information et d'aide au logement, Commission des Marchés, Commission des Activités Sociales et Culturelles, etc... ».

Effectifs nombre de salariés	Nombre de Titulaires	Nombre Mensuel d'heures de	Total Heures de délégation	DS	RS/CSE
11 à 24	1	10	10	0	0
25 à 49	2	10	20	0	0
50 à 74	4	18	72	12	DS
75 à 99	5	19	95	12	DS
100 à 124	6	21	126	12	DS
125 à 149	7	21	147	12	DS
150 à 174	8	21	168	18	DS
175 à 199	9	21	189	18	DS
200 à 249	10	22	220	18	DS
250 à 299	11	22	242	18	DS
300 à 399	11	22	242	18	RS/CSE = 0 h
400 à 499	12	22	264	18	RS/CSE = 0 h
500 à 599	13	24	312	24	RS/CSE = 20 h
600 à 699	14	24	336	24	RS/CSE = 20 h
700 à 799	14	24	336	24	RS/CSE = 20 h
800 à 899	15	24	360	24	RS/CSE = 20 h
900 à 999	16	24	384	24	RS/CSE = 20 h
1000 à 1249	17	24	408	24	RS/CSE = 20 h

La CGT revendique :

- ☛ Pour répondre aux responsabilités composant le bureau, un contingent d'heures de délégation supplémentaires de xx heures leur sera attribué qu'ils soient titulaires ou adjoints.

III. LES RÉUNIONS DU CSE :

En préalable à toute interprétation de l'article L 2315-11 qui fixe la durée annuelle globale des réunions du CSE, des commissions hors CSSCT avant décompte sur le contingent d'heures de délégation à :

- 30 heures pour les effectifs de 300 à 999,
- 60 heures pour les effectifs à partir de 1000.

La CGT, exige qu'aucun décompte annuel global ne soit fait sur les temps des réunions ordinaires ou extraordinaires du CSE ainsi que pour l'ensemble des commissions et des réunions des représentants de proximité s'ils existent.

La volonté affichée du patronat est purement et simplement de vouloir réduire à minima l'expression des salariés portée par leurs représentants. Avoir réuni l'ensemble « DP, CE et CHSCT » aura forcément un impact sur l'étendue des ordres du jour qui devront répondre à ces 3 instances compilées dans une.

Pas de décompte du temps des réunions ordinaires et extraordinaires qu'il soit annuel ou autre.

Au-delà du temps de réunion, l'attaque à la réflexion collective se retrouve dans l'absence de participation des suppléants en réunion plénière du CSE. Comment ces suppléants pourraient respecter le mandat qui est le leur sans être dans l'information, la décision et la vie de l'instance du CSE ? Les élus suppléants du CSE sont des élus à part entière et non pas des sous-élus.

La CGT exige :

- ☛ La participation de tous les suppléants à toutes les réunions ordinaires et extraordinaires du CSE et sans condition de remplacement du titulaire.

1. Les réunions préparatoires CSE

Afin de préparer au mieux les réunions du CSE qui vont avoir obligation de traiter l'ensemble des domaines « DP, CE et CHSCT »,

La CGT revendique :

- ☛ XX heures (à définir par le syndicat) de réunion préparatoire avant chaque réunion plénière du CSE avec la participation des suppléants y compris sur leur temps de travail pris en charge par l'employeur.
- ☛ La participation du et des DS et du RS/CSE.

2. L'ordre du jour et les consultations :

Article L2315-29

L'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique est établi par le président et le secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

Article L2315-30

L'ordre du jour des réunions du comité social et économique est communiqué par le président aux membres du comité « cela s'entend titulaires et suppléants », à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de Sécurité sociale trois jours au moins avant la réunion.

La CGT revendique :

- Que l'ordre du jour soit envoyé huit jours avant la réunion du CSE,
- Que les documents de travail préparatoires à la réunion soient envoyés à chaque membre du comité en même temps que l'ordre du jour et non pas une simple mise à disposition dans la BDES,
- Pour toute consultation récurrente le délai sera de 15 jours minimum,
- Pour les consultations modifiant l'organisation du travail, les procédés de fabrications et tous autres impacts forts sur la communauté de travail, un délai de consultation de 4 mois minimum sera observé,
- Dans le cas où ces consultations devraient faire l'objet d'une expertise, celles-ci devront être prises en charge par l'employeur en totalité,
- Au cas où l'ordre du jour viendrait à ne pas être totalement épuisé sur la réunion initiale, une nouvelle date de réunion devra être arrêtée durant la séance. Cette réunion devra impérativement se tenir dans les 3 jours.

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**
catherine.jousse@humanis.com

humanis.com

3. Les 4 réunions obligatoires sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail

- Article L. 2315-38,
- Les membres de la commission santé sécurité et conditions de travail sont désignés par le comité social et économique **parmi ses membres**, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Que le CSE soit réuni tous les mois ou tous les 2 mois, selon l'effectif de l'entreprise, il doit tenir 4 réunions sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail.

A ces réunions, rien n'est inscrit sur la participation de la CSSCT si ce n'est que les élus titulaires du CSE faisant partie de cette commission pourront siéger avec les deux casquettes.

Dans notre logique militante de donner des moyens à tous nos élus pour répondre à l'activité syndicale, la CSSCT devrait être composée en grande partie par les élus suppléants du CSE.

Dans plusieurs accords CSE, la volonté patronale est d'avoir à ces réunions seulement le secrétaire de la CSSCT comme rapporteur faisant une synthèse des actions de la CSSCT.

La CGT revendique :

- **La participation de l'ensemble de la CSSCT aux 4 réunions du CSE concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail reprenant les sujets suivants :**
- **Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,**
- **La modification de l'organisation économique ou juridique,**
- **Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail,**
- **La formation professionnelle,**
- **L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,**
- **Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail** L2312-8.

IV. LA FORMATION DES ÉLUS DU CSE :

1. La formation économique des élus du CSE

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique. »

La CGT revendique :

Une formation économique de 5 jours minimum à l'ensemble des membres du CSE qu'ils soient titulaires ou suppléants y compris les DS et RS/CSE, prise en charge totalement par l'employeur. Les frais s'entendent par :

- **Les salaires,**
- **L'hébergement, la restauration et le transport,**
- **Les frais pédagogiques,**
- **Le choix de l'organisme de formation est de la seule responsabilité de l'organisation CGT.**

2. La formation Santé, Sécurité et Conditions de Travail des élus du CSE

Article L2315-18/ L2315-40

« Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. Le financement de la formation prévue à l'alinéa précédent est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat » Article L2315-40 La formation mentionnée à l'article L. 2315-18 des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail est organisée sur une durée minimale de :

- 1° Cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés,
- 2° Trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

La CGT revendique :

- **Une formation de 5 jours quelle que soit la taille de l'entreprise,**
- **Formation pour le ou les DS et le RS/CSE,**
- **Le choix de l'organisme de formation de la seule responsabilité de l'organisation CGT.**

V. LES COMMISSIONS DU CSE

1. Les commissions légales du CSE

Les commissions légales du comité d'entreprise **doivent être obligatoirement mises en place** en fonction de l'effectif de l'entreprise.

1. **Article L. 2315-36 à 44** : une Commission Santé Sécurité et Conditions de travail est mise en place dans les entreprises et établissements de plus de 300 salariés et dans les entreprises relevant des articles L. 4521-1 et suivants. (classées à risques Nucléaires, Miniers, Seveso etc.)
2. **Article L. 2315-46 à 48** : la commission économique est obligatoire au-dessus de 1 000 salariés.
3. **Article L. 2315-49** : la commission formation professionnelle et emploi est obligatoire au-dessus du seuil de 300 salariés.
4. **Article L. 2315-50 à 55** : la commission d'information et d'aide au logement est créée dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
5. **Article L. 2315-56** : la commission de l'égalité professionnelle est obligatoire au-dessus de 300 salariés ;
6. **Article L. 2315-44-1 à 4** : la commission des marchés doit être mise en place suivant les règles de la transparence financière des CE lorsque le budget des activités sociales et culturelles dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article [L. 2315-64](#), des seuils fixés par décret.

Attention : s'il y a mise en place d'un accord collectif pour encadrer des commissions supplémentaires, comme « Associations Sportives, Activités Sociales et Culturelles » il est indispensable que l'accord collectif acte l'ensemble des commissions y compris celles obligatoires. Celles qui ne seraient pas inscrites dans cet accord n'auraient plus d'existence.

VI. LA CSSCT « COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL »

1. Mission de la CSSCT

La Commission CSSCT doit faire l'objet au minimum, de 4 réunions ordinaires par an et des réunions extraordinaires à la demande de deux de ses membres. Des réunions extraordinaires sur demande du CSE peuvent aussi avoir lieu.

La CSSCT doit avoir les mêmes prérogatives que les CHSCT. Dans ce cadre ses attributions sont :

- De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure,
- De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des

femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières,

- Elle procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Elle procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. Elle procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité,
- La CSSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'elle estime utile dans cette perspective. Elle peut proposer notamment des actions de prévention contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel,
- La CSSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections de sa propre initiative et sur demande du CSE. La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité,
- Pour finir la CSSCT enquête en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

2. Les consultations

La mise en place des CHSCT ayant prouvé leur efficacité, nous demandons que la CSSCT soit dans la même logique de travail et de réflexion afin de veiller à la bonne exécution sanitaire et sécuritaire du travail demandé.

- La CSSCT est consultée pour avis du CSE avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.
- Pour avis et consultation du CSE, la CSSCT est consultée sur tout projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies sur les conséquences qu'ils peuvent avoir sur la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides.
- Pour avis et consultation du CSE, la CSSCT est consultée sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ainsi que sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

Enfin, indépendamment des consultations rappelées ci-dessus, la CSSCT travaille et se prononce sur toute question de sa compétence dont elle est saisie par le CSE.

3. Les expertises

La CSSCT peut avoir recours à des expertises, extérieures à celles demandées par le CSE. Cette possibilité doit permettre d'aborder des sujets tels que les RPS, la pénibilité, la formation sécurité des nouveaux embauchés, etc.

À la demande du CSE, si la direction met en œuvre un projet susceptible de modifier les conditions d'hygiène et de sécurité au travail, le CSE peut avoir recours à l'avis de la CSSCT **qui elle-même** peut avoir recours à un expert indépendant afin d'éclairer la situation et de lui permettre de formuler un avis motivé sur le processus de changement.

La CGT revendique :

- ☛ L'expertise est à la charge totale de l'employeur.

4. Composition et moyens de la CSSCT

- Les entreprises ou établissements pourvus d'un CHSCT peuvent d'ores et déjà s'appuyer sur leur expérience et calquer à minima leurs droits et moyens,
- Ci-dessous le tableau comparatif entre CHSCT et CSSCT qui indique la différence et surtout laisse entrevoir qu'il y a nécessité de négocier au vu de la faiblesse des moyens.

Tableau comparatif CHSCT et CSSCT : nombre d'élus et nombre d'heures de délégation

Effectifs	Nombre de représentants du personnel			Heures de délégation	
	CHSCT	CSSCT	Écart	CHSCT	CSSCT
Moins de 100	3	3	-	2	Pas de minimum prévu par la loi A négocier
De 100 à 199	3	3	-	5	
De 200 à 299	4	3	-1	5	
De 300 à 499	4	3	-1	10	
De 500 à 1 499	6	3	-3	15	
De 1 500 à plus	9	3	-6	20	

La CGT revendique à titre d'exemple :

Tableau à titre indicatif donc à remettre dans le contexte de l'entreprise.

Effectifs	Nombre de représentants CSSCT	Heures de délégation hors CSE
11/99	3	10
100 à 199	4	10
200 à 299	5	20
300 à 499	6	20
500 à 599	7	20
600 à 799	9	25
800 à 1000	11	25

La CGT revendique :

- Une CSSCT dès le seuil de 11 salariés,
- Un Représentant Syndical à la CSSCT doté de 20h00 de délégation,
- Pour l'ensemble des attributions à la CSSCT, il ne sera procédé à aucun décompte des heures de délégation aux membres de la CSSCT ou des heures de CSE pour les représentants à responsabilités multiples.

VII. AUTRES COMMISSIONS LÉGALES DU CSE

1. Commission formation professionnelle et emploi

Cette commission est régie par des accords, des règlements d'usage propre à chaque ex-CE. Aujourd'hui rien n'est établi en droits et moyens si ce n'est la notion d'effectif pour la rendre obligatoire.

Article L2315-49

« En l'absence d'accord prévu à l'article [L. 2315-45](#), dans les entreprises **d'au moins trois cents salariés**, le comité social et économique constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

- 1° De préparer les délibérations du comité prévues aux 1° et 3° de l'article [L. 2312-17](#) dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;

- 2° D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;

- 3° D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés. »

a. La mission de la commission formation professionnelle

- Prépare les délibérations du CSE dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi,

- Participe à l'information des salariés sur la formation et étudie les solutions pour favoriser l'expression de ces derniers sur ce thème,

- Étudie les problèmes spécifiques liés à l'emploi et au travail des jeunes et des personnes handicapées.

b. Composition et moyens de la commission formation professionnelle et de l'emploi

La CGT revendique :

- Pas de notion d'effectif minimum de 300,
- Que le nombre de membres soit a minima ce qu'il était dans l'instance ex-CE,
- Une réunion trimestrielle,
- Un nombre d'heures de délégation à la commission formation permettant de se réunir a minima une fois par trimestre sur le temps de travail pour accomplir le travail attendu et non décompté des heures de CSE en cas de responsabilités multiples,
- L'ouverture de cette commission à des non élus.

2. Commission économique

La commission économique, comme l'ensemble des commissions des ex-CE, fonctionnait très souvent par des usages et accords d'entreprises. Néanmoins, l'obligation était faite à l'employeur de rémunérer 40h00 à l'ensemble de la commission. Cette commission était au nombre de 5 membres ce qui représentait 8h00 chacun.

Aujourd'hui elle doit être a minima composée de 5 membres dont un cadre et présidée par le représentant de l'entreprise. Rien sur le temps de délégation attribué aux membres de cette commission car l'article L2325-25 a été abrogé par les ordonnances.

« Article L2315-46

- En l'absence d'accord prévu à l'article [L. 2315-45](#), dans les entreprises **d'au moins mille salariés**, une commission économique est créée au sein du comité social et économique ou du comité social et économique central.
- Cette commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question que ce dernier lui soumet.

Article L2315-47

- La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.
- La commission économique comprend au maximum cinq membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.
- Ils sont désignés par le comité social et économique ou le comité social et économique central parmi leurs membres.

Article L2315-48

- La commission économique se réunit au moins deux fois par an.

- Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur.
- Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité social et économique et par les experts choisis par le comité dans les conditions fixées à la sous-section 10.

a. Composition et moyens de la commission économique

Tableau à titre indicatif donc à remettre dans le contexte de l'entreprise.		
Effectif (nombre de salariés)	Nombre de membres	Nombre mensuel d'heures de délégation
<u>11 à 99</u>	<u>2</u>	<u>5</u>
<u>100 à 199</u>	<u>3</u>	<u>5</u>
<u>200 à 299</u>	<u>5</u>	<u>10</u>
<u>300 à 499</u>	<u>6</u>	<u>10</u>
<u>500 à 599</u>	<u>7</u>	<u>15</u>
<u>600 à 799</u>	<u>8</u>	<u>15</u>
<u>800 à 1000</u>	<u>9</u>	<u>20</u>

La CGT revendique :

- Des heures de délégation a minima supérieures aux 40h00 de l'ancien article L2325-25 et non décomptées des heures CSE en cas de responsabilités multiples,
- Un nombre de réunions autant que nécessaire,
- Une commission économique dès le seuil des 11 salariés,
- Un nombre de membres en rapport à la structure économique de l'entreprise,
- Toutes les expertises prises en charge totale par l'employeur.

b. Mission de la Commission économique

- Cette commission étudie les documents économiques et financiers transmis au CSE, prépare les consultations du CSE relatives à ses attributions économiques et approfondit les questions posées par le CSE.
- Elle joue également un rôle dans le cadre de la procédure d'alerte ouverte au CSE. Article L2315-4

3. Commission de l'égalité professionnelle

Article L2315-56

En l'absence d'accord prévu à l'article [L. 2315-45](#), dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une commis-

sion de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité social et économique.

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité prévues au 3° de l'article [L. 2312-17](#), dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

a. Composition et moyens de la commission égalité professionnelle

Tableau à titre indicatif donc à remettre dans le contexte de l'entreprise.		
Effectif (nombre de salariés)	Nombre de membres	Nombre mensuel d'heures de délégation
<u>11 à 99</u>	<u>2</u>	<u>5</u>
<u>100 à 199</u>	<u>3</u>	<u>5</u>
<u>200 à 299</u>	<u>5</u>	<u>10</u>
<u>300 à 499</u>	<u>6</u>	<u>10</u>
<u>500 à 599</u>	<u>7</u>	<u>15</u>
<u>600 à 799</u>	<u>8</u>	<u>15</u>
<u>800 à 1000</u>	<u>9</u>	<u>20</u>

b. La mission de la commission égalité professionnelle

La commission de l'égalité professionnelle est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière d'égalité, notamment sur le Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes [L2323-57](#).

Le rôle de cette commission est d'assister le comité dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle. Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ([c.trav.art.L3221-2](#)). Ainsi, elle prépare les délibérations du comité sur le rapport comparé de la situation des hommes et des femmes établies par l'employeur.

La CGT revendique :

- Des heures de délégation pour les membres de la commission égalité professionnelle non décomptées des heures CSE en cas de responsabilités multiples,
- Un nombre de réunions défini par les membres de cette commission,
- Une commission égalité professionnelle dès le seuil des 11 salariés,
- Un nombre de membres en rapport à la structure de l'entreprise.

4. Commission d'information et d'aide au logement

a. Composition et moyens de la commission d'information et d'aide au logement

Tableau à titre indicatif donc à remettre dans le contexte de l'entreprise.		
Effectif (nombre de salariés)	Nombre de membres	Nombre mensuel d'heures de délégation
<u>11 à 99</u>	<u>2</u>	<u>5</u>
<u>100 à 199</u>	<u>3</u>	<u>5</u>
<u>200 à 299</u>	<u>5</u>	<u>10</u>
<u>300 à 499</u>	<u>6</u>	<u>10</u>
<u>500 à 599</u>	<u>7</u>	<u>15</u>
<u>600 à 799</u>	<u>8</u>	<u>15</u>
<u>800 à 1000</u>	<u>9</u>	<u>20</u>

« Article L2315-50

- En l'absence d'accord prévu à l'article [L. 2315-45](#), dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du comité social et économique.
- Les entreprises de moins de trois cents salariés **peuvent se grouper entre elles pour former cette commission.**

Article L2315-51

- La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location de locaux d'habitation.
- A cet effet, la commission :
 - 1° Recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;
 - 2° Informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

Article L2315-52

- La commission d'information et d'aide au logement des salariés aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

- A cet effet, la commission propose, dans chaque entreprise, des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats.
- Priorité est accordée aux bénéficiaires des dispositions du [Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre](#) ayant la qualité de grands mutilés de guerre, conjoints survivants, pupilles de la nation, aux titulaires de pensions d'invalidité servies par un régime obligatoire de Sécurité sociale, aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 %, aux jeunes de moins de trente ans, aux salariés en mobilité professionnelle, ainsi qu'aux salariés répondant aux critères prévus au [deuxième alinéa du II de l'article L. 441-2-3 du Code de la construction et de l'habitation](#).
- Le comité social et économique examine pour avis les propositions de la commission.

Article L2315-53

- La commission d'information et d'aide au logement peut s'adjoindre, avec l'accord de l'employeur, à titre consultatif, un ou plusieurs conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques.

Article L2315-54

- Sous réserve des dispositions de l'article [L. 2315-55](#), un décret en Conseil d'Etat détermine :
 - 1° Les conditions dans lesquelles la commission d'information et d'aide au logement des salariés est constituée ;
 - 2° Les conditions dans lesquelles les droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale sont négociables ou exigibles avant l'expiration du délai prévu à l'article [L. 3323-5](#) ou à l'article [L. 3324-10](#), en vue de constituer ou de compléter l'apport initial nécessaire à l'acquisition du logement principal.

Article L2315-55

Un décret détermine :

- 1° Le nombre maximum de membres de la commission d'information et d'aide au logement des salariés ;
- 2° Les conditions dans lesquelles les conseillers que s'adjoit la commission sont, le cas échéant, rémunérés. »

b. Mission de la commission d'information et d'aide au logement

Faciliter l'accès des salariés à la propriété et au logement locatif. Propose des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement. Est consultée sur l'affectation du 1 % patronal.

La CGT revendique :

- Des heures de délégation pour les membres de la commission d'information et d'aide au logement non décomptées des heures CSE en cas de responsabilités multiples,
- Un nombre de réunions défini par les membres de cette commission,
- Une commission d'information et d'aide au logement dès le seuil des 11 salariés,
- Un nombre de membres en rapport à la structure de l'entreprise.

5. Une commission des marchés

La commission des marchés doit être mise en place suivant les règles de la transparence financière des CE lorsque le budget des activités sociales et culturelles dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article [L. 2315-64](#), des seuils fixés par décret.

Article L2315-44-1

Une commission des marchés est créée au sein du comité social et économique qui dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article [L. 2315-64](#), des seuils fixés par décret.

Article L2315-64

Créé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

I. Le comité social et économique est soumis aux obligations comptables définies à l'article L. 123-12 du Code de commerce. Ses comptes annuels sont établis selon les modalités définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

II. Le comité social et économique dont le nombre de salariés, les ressources annuelles et le total du bilan n'excèdent pas, à la clôture d'un exercice, pour au moins deux de ces trois critères, des seuils fixés par décret, peut adopter une présentation simplifiée de ses comptes, selon des modalités fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables, et n'enregistrer ses créances et ses dettes qu'à la clôture de l'exercice.

Article L2315-44-2

Créé par [LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 6 \(V\)](#)

Pour les marchés dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret, le comité social et économique détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux. La commission des marchés choisit les fournisseurs et les prestataires du comité. Elle rend

compte de ses choix, au moins une fois par an, au comité, selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du comité.

Article L2315-44-3

Créé par [LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 6 \(V\)](#)

Les membres de la commission des marchés sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres titulaires. Le règlement intérieur du comité social et économique fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.

Article L2315-44-4

Créé par [LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 6 \(V\)](#)

La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel, joint en annexe au rapport mentionné à l'article L. 2315-69.

Article R612-1

Les personnes morales de droit privé non commerçantes ayant une activité économique, mentionnées à l'article L. 612-1, sont tenues d'établir des comptes annuels et de désigner au moins un commissaire aux comptes et un suppléant lorsqu'elles dépassent, à la fin de l'année civile ou à la clôture de l'exercice, les chiffres ci-dessous fixés pour deux des trois critères suivants :

1° Cinquante pour effectif minimum de salariés au CSE ; 50 c'est l'effectif minimum de salariés au CSE pour qu'il soit retenu comme critère. Les salariés pris en compte sont ceux qui sont liés à la personne morale par un contrat de travail à durée indéterminée ; le nombre de salariés est égal à la moyenne arithmétique des effectifs à la fin de chaque trimestre de l'année civile ou de l'exercice comptable lorsque celui-ci ne coïncide pas avec l'année civile ;

2° 3 100 000 euros pour le montant hors taxes du chiffre d'affaires ou des ressources ; le montant hors taxes du chiffre d'affaires est égal au montant des ventes de produits et services liés à l'activité courante ; le montant des ressources est égal au montant des cotisations, subventions et produits de toute nature liés à l'activité courante ; toutefois, pour les associations professionnelles ou interprofessionnelles collectant la participation des employeurs à l'effort de construction, le montant des ressources, qui s'entendent des sommes recueillies au sens de l'article R. 313-25 du Code de la construction et de l'habitation, est fixé à 750 000 euros ;

3° 1 550 000 euros pour le total du bilan ; celui-ci est égal à la somme des montants nets des éléments d'actif.

Les personnes morales mentionnées au premier alinéa ne sont plus tenues à l'obligation d'établir des comptes annuels lorsqu'ils ne dépassent pas les chiffres fixés pour deux des trois critères définis ci-dessus pendant deux exercices successifs. Il est mis fin dans les mêmes conditions au mandat du commissaire aux comptes par l'organe délibérant appelé à statuer sur les comptes annuels.

Les dispositions du présent article relatives à l'établissement de comptes annuels ou à la désignation d'un commissaire aux comptes s'appliquent sans préjudice des dispositions réglementaires propres à certaines formes de personnes morales entrant dans l'une des catégories mentionnées à l'article L. 612-1.

a. Mission de la Commission des marchés

Pour les marchés dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret, le CSE détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du CSE et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

La CGT revendique :

- Des heures de délégation pour les membres de la commission des marchés non décomptées des heures CSE en cas de responsabilités multiples,
- Un nombre de réunions défini par les membres de cette commission,
- Un nombre de membres en rapport à la structure de l'entreprise.

b. Commission supplémentaire

Nous avons parcourus l'ensemble des commissions obligatoires ce qui n'empêche surtout pas d'avoir des commissions supplémentaires. L'ensemble des commissions doivent impérativement être retranscrites sur l'accord CSE.

Dans tous les ex-CE, des commissions Activités Sociales et Culturelles, Vacances et location, Sportives, etc., étaient mises en place et avaient les moyens de fonctionner.

Dans tous les cas, dans votre accord CSE, vous devez impérativement établir les moyens dont vous aurez besoins pour ces commissions supplémentaires. Ce n'est pas parce qu'elles ne sont pas obligatoires qu'elles ne doivent pas avoir de moyens.

La CGT revendique :

- Des heures de délégation pour les membres de ces commissions supplémentaires non décomptées des heures CSE en cas de responsabilités multiples,
- Un nombre de réunions défini par les membres de ces commissions,
- Un nombre de membres en rapport à la structure de l'entreprise.

c. Réunion des commissions du CSE en dehors de la commission CSSCT

Chaque président de commission peut convoquer 1 réunion/mois, toutefois à la demande majoritaire du CSE la commission peut se réunir à tout moment. Toute réunion soit mensuelle soit à la demande du CSE ne pourra être décomptée sur le volume d'heures de délégations.

VIII. LES MANDATS

1. La durée des mandats

Article L 2314-33

« Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois, excepté :

- 1° Pour les entreprises de moins de cinquante salariés ;
- 2° Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés, si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en stipule autrement. »

Une des régressions pour ne pas dire une de plus, réside dans la limitation à **3 mandats successifs**. Ce qui va poser de sérieux problèmes aux Camarades qui n'iront pas au bout de leur carrière professionnelle et de fait seront jetés en pâture aux patrons qui se feront un malin plaisir de leur faire remarquer qu'ils ne sont plus salariés protégés.

De plus, la contrainte des 3 mandats pousse la CGT à sortir de sa volonté de maintenir des mandats à 2 ans de manière à tenir un travail syndical intense et permanent qui peut s'atténuer sur des mandats de 4 ans.

L'esprit des 3 mandats a été revu et corrigé par la loi de ratification du 29 mars, faisant plus de la norme les 12 années mais bien les 3 mandats quelle que soit la durée de chaque mandat.

- Les mandats à 2 ans feront 6 ans de mandat et non 6 mandats de 2 ans pour un total de 12 ans,
- Les mandats à 3 ans feront 9 ans de mandat,
- Les mandats à 4 ans feront 12 ans de mandats.

Nous devons porter l'absence du respect de cette limitation successif à 3 mandats, qui pour rappel ne concerne pas d'office les entreprises de moins de 50 salariés et les moins de 300 salariés si cela est inscrit dans le PAP (article L2314-33).

Cette absence de limitation à 3 mandats ne pourra se faire qu'avec l'acceptation de tous les protagonistes, patrons y compris, ce qui reste totalement utopique mais ne devons nous pas l'être ?

2. Remplacement des membres du CSE :

La cessation de fonctions définitive justifiant un remplacement est le décès, la démission des fonctions, la rési-

liation du contrat de travail, la condamnation privative du droit de vote, la révocation à la suite d'un vote de la majorité du collège électoral.

Article L2314-37

Créé par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant. A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, **mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix**. Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Dans l'application de l'article L2314-37 lorsque l'organisation syndicale concernée par la vacance du siège n'a pas d'autre élu à proposer quels que soient la catégorie et le collège, le remplacement passe aux autres organisations syndicales avec l'obligation pour elles du respect de la catégorie et de l'obtention du plus grand nombre de voix.

Pour illustrer l'article ci-dessus voici le cheminement à suivre pour le remplacement d'un élu du CSE :

1. Un suppléant de la même catégorie **appartenant à la même organisation syndicale**,
2. A défaut de suppléant de même catégorie, un suppléant d'une autre catégorie **appartenant à la même organisation syndicale** et au même collège électoral,
3. A défaut de suppléant de même collège électoral, un suppléant d'un collège différent **appartenant à la même organisation syndicale**,
4. Un candidat non élu présenté **par la même organisation** qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant,
5. A défaut de suppléant de même appartenance syndicale :
 - a. A défaut de candidat non élu, un suppléant de la même catégorie élu sur une autre liste, avec priorité pour celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix,

- b. A défaut de suppléant de même catégorie, un suppléant de même collège élu sur une autre liste,
- c. A défaut de suppléant du même collège, un suppléant d'un autre collège élu sur une autre liste.

En cas de remplacement définitif d'un titulaire CSE par un suppléant

Pour la CGT cela revient à :

- Que le suppléant nommé titulaire soit remplacé par le 1^{er} titulaire CSE non élu de la liste à laquelle appartenait le titulaire qui a cessé ces fonctions. A défaut de candidat du même collège ou de même catégorie, le siège reste à l'organisation syndicale.

En cas de remplacement d'un suppléant du CSE.

Pour la CGT cela revient à :

- Que le suppléant soit remplacé par le 1^{er} suppléant CSE non élu de la liste à laquelle appartenait le suppléant qui a cessé ces fonctions. A défaut de candidat du même collège ou de même catégorie, le siège reste à l'organisation syndicale.

IX. LES MOYENS ÉCONOMIQUES DU CSE

1. Les budgets du CSE

Article L2315-61

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 1° 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille salariés ;
- 2° 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise.

Il peut également décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles.

2. Le budget de fonctionnement destiné à couvrir les dépenses engagées pour le fonctionnement de l'instance et l'exercice de ses attributions économiques ;

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés.

3. Le budget des activités sociales et culturelles déterminé par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur.

4. Évolution de l'assiette des budgets du CSE

Les ordonnances modifient l'assiette de calcul des budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles. Désormais, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale c'est-à-dire la masse salariale DSN « Déclaration Sociale Nominative » et non plus au compte 641 du CE.

La base du compte 641 qui servait à établir le budget au CE pour les activités sociales et culturelles, prenait comme référence :

- 6411 : Salaires et appointements,
- 6412 : Congés payés,
- 6413 : Primes et gratifications,
- 6414 : Indemnités et avantages divers,
- 6415 : Supplément familial.

La différence entre la DSN et le compte 641 est que la DSN ne reprend pas tous les éléments figurant au plan comptable général, et ne comprend pas ainsi les provisions pour congés payés, les indemnités de licenciement, les indemnités transactionnelles et les indemnités de fin de carrière.

C'est une réduction très importante des budgets CE.

5. Séparation des deux budgets

Remarque CGT : il faut absolument combattre le transfert de l'excédent du budget de fonctionnement envers le budget des ASC car, en cas de besoin d'expertises, de formation des élus, de conseil juridique et de besoins de fonctionnement car en cas de modification d'organisation, de PSE ou de destruction d'emplois, ce budget ne sera jamais assez conséquent.

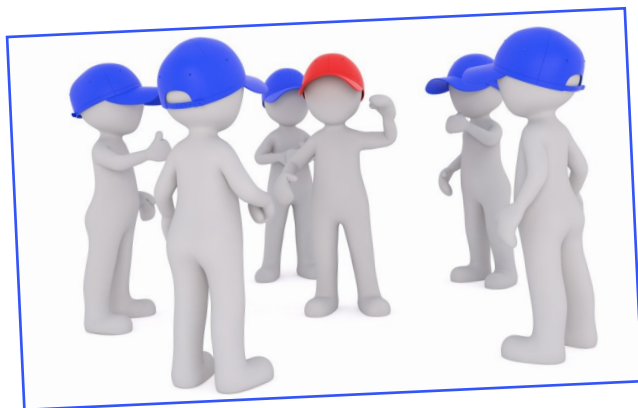
Dans tous les cas, la gestion des 2 budgets reste séparée et il ne peut y avoir des transferts que sur les reliquats.

La CGT revendique :

- Le 0.22 % de budget de fonctionnement sans effectif minimum de 2000 salarié,
- Un budget au minimum égal à celui qui existait avec le CE et pour ceux qui n'en n'avaient pas un minimum à définir par le syndicat qui est de loin celui qui connaît le mieux l'entreprise. Beaucoup avaient des budgets ASC de plusieurs pourcent de la masse salariale,
- Calcul de ce budget sur les mêmes règles de l'ancien compte 641 du compte des CE et non pas sur la DSN.

X. LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Les délégués de proximité auront à prendre la mission des délégués d'atelier qui furent instaurés en 1936 par les délégués Mineurs. En 1945, ils furent nommés délégués du Personnel et furent les premiers représentant de la classe ouvrière avec une mission des plus larges qui allait des conditions de travail, au respect des classifications et qualifications et de toutes les questions salariale.



Lorsque l'instance des Délégués du personnel existait elle était constituée de :

EFFECTIFS	DP	
11/25	1	1
26/74	2	2
75/99	3	3
100/124	4	4
125/174	5	5
175/249	6	6
250/499	7	7
500/749	8	8
750/999	9	9
1000	10	10

A partir de 1000 salariés, un titulaire et un suppléant doivent être élus par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Pour donner du sens au représentant de proximité.

La CGT revendique :

- L'obligation d'avoir des représentants de proximité dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés,
- Des droits et moyens a minima qui étaient ceux des délégués du personnel. Heures, réunions et protection,
- La participation d'un représentant des délégués de proximité de chaque organisation syndicale aux réunions du CSE.

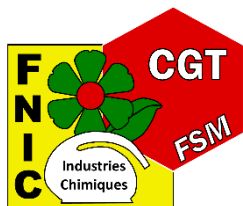
Nous sommes arrivés à la fin d'une proposition d'accord CSE qui ne peut pas être du clé en main pour les syndicats mais qui reprend de manière non exhaustive les principaux chapitre de cette nouvelle instance.

Cet accord CSE, souvent appelé Collectif ou de droit Commun, doit être repris dans le Protocole Pré-électoral quand l'entreprise ne veut pas négocier le dit accord.



NOUS AVONS TOUT À RECONQUÉRIR AVEC LA DESTRUCTION DES DP, CE ET CHSCT ET L'AVENIR CONFIRMERA QUE, SI NOS ANCIENS AVAIENT JUGÉ BON DE LUTTER POUR AVOIR DES DROITS ET DES MOYENS POUR DÉFENDRE LES INTÉRÊTS DES TRAVAILLEURS, C'EST QUE CELA ÉTAIT NÉCESSAIRE. NOS ANCIENS Y SONT PARVENUS, ALORS POURQUOI PAS NOUS ?

XI. DÉCLARATION DE CANDIDATURE



Déclaration de candidature

(Pli recommandé AR ou remise en main propre contre décharge)

A _____, le __/__/____

Madame la directrice / Monsieur le directeur
Des établissements _____
Adresse : _____

Lettre recommandée avec A.R.

Madame la directrice / Monsieur le directeur,

J'ai l'honneur de vous informer que notre Section Syndicale/ Syndicat CGT présente Mme / M. _____ (nom prénoms) comme candidat aux élections du Comité Social et Economique, qui doivent avoir lieu prochainement dans votre établissement.

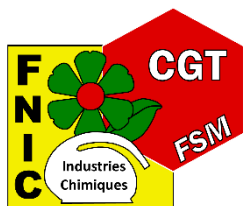
Cette déclaration de candidature est faite en application du Code du travail (Article L 2411-7) en attendant le dépôt des listes de candidats.

J'envoie pour information copie de la présente à Mme l'inspectrice du travail / Monsieur l'inspecteur du travail.

Veuillez agréer, Madame / Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature

XII. DÉCLARATION DE LA LISTE DE CANDIDATS



Déclaration de la liste de candidats

(Pli en recommandé A.R.)



Madame la directrice / Monsieur le directeur,

J'ai l'honneur de vous communiquer la liste des candidats présentés par notre organisation syndicale CGT aux prochaines élections du Comité Social et Economique.

Collèges	Titulaires	Suppléants
	Nom Prénoms	Nom Prénoms
1 ^{er} collège Ouvriers/ Employés	1. 2. 3.	1. 2. 3.
2 ^{ème} Collège Tech / Agents Maîtrise	1. 2. 3.	1. 2. 3.
3 ^{ème} Collège Ingénieurs/Cadres	1. 2.	1. 2.

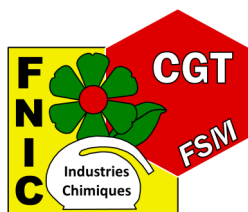
J'envoie pour information copie de la présente à Mme l'inspectrice du travail / Monsieur l'inspecteur du travail.

Veuillez agréer, Madame / Monsieur, mes salutations distinguées.

Fait à _____, le __/__/__

Secrétaire de la Section Syndicale CGT / Syndicat CGT de _____.

(Nom, Prénoms et signature).



FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Chimie – Caoutchouc – Industrie Pharmaceutique – Répartition Pharmaceutique – Droguerie
– Instruments à Ecrire – Laboratoires d'Analyses Médicales – Navigation de Plaisance –
Officines – Pétrole – Plasturgie – Négocier et Prestations de services



COMMANDE TIMBRES SYNDICAUX 2019

La participation financière de l'adhérent, est un acte volontaire de portée collective.

La cotisation syndicale est, pour chaque adhérent, un effort à bien apprécier et à valoriser. C'est une partie de son salaire qu'il investit pour la défense de ses revendications et celles des autres afin d'empêcher tous reculs sociaux et conquérir des avancées sociales conséquentes.

C'est pourquoi, la direction syndicale, les militants doivent considérer et traiter la participation financière de l'adhérent comme un acte militant, traduction de la conscience du travailleur organisé. Cela conduit à gérer collectivement avec une grande rigueur et transparence l'argent des cotisations syndicales.

En payant régulièrement sa cotisation, le syndiqué concrétise son engagement individuel dans un rassemblement solidaire d'hommes et de femmes, et apporte ainsi sa part de moyens financiers nécessaires à la réalisation de l'activité syndicale.

Si le rapport de forces est proportionnel au nombre de syndiqués, il en va de même pour les moyens financiers dont a besoin le syndicat pour fonctionner.

L'adhésion à la CGT est concrétisée par une cotisation mensuelle, et doit donc être versée régulièrement au syndicat qui reverse via CoGétise aux structures CGT.

La rentrée régulière des cotisations est un gage d'efficacité du syndicat. Sans cette régularité, il ne peut faire face à ses engagements, les salariés se détournent de lui, ce qui se traduira inéluctablement par la disparition du syndicat.

Le taux de cotisation est tout aussi déterminant. Ce taux est fixé à 1 % de la rémunération nette du syndiqué, c'est une mesure juste et solidaire pour que chacun participe financièrement proportionnellement à ses ressources.

A l'évidence, la cotisation syndicale est un rempart contre les reculs sociaux, lorsque la lutte organisée aboutit à de nouveaux acquis sociaux, ou évite les reculs, c'est bien plus de 1 % que cela rapporte aux salariés.

Les cotisations syndicales établissent les bases de la démocratie et de l'indépendance de la CGT.

Nous vous remercions de bien vouloir nous retourner vos commandes de timbres, en précisant bien le nombre de timbres par Catégories Socioprofessionnelles (OE/, UFICT, UFR). Le matériel vous sera envoyé à la condition que vous soyez à jour de vos cotisations pour l'année 2017.

✂ —————

COMMANDE TIMBRES SYNDICAUX 2019

NOM ET ADRESSE DU SYNDICAT :

NOM DU SECRÉTAIRE DU SYNDICAT :

NOM DU TRÉSORIER DU SYNDICAT :

CODE COGETISE :

	Ouvriers/Employés	Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise	Retraités
NOMBRE FNI			
NOMBRE DE TIMBRES			

Renvoyer le bon de commande à : nadia.benamar@fnic-cgt.fr ou à la Fédération.

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES