

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

N°581
du 31 décembre 2018

- ♦ VIE FÉDÉRALE P. 3
 - Conclusion Conférence sur la Paix
- ♦ MODÈLE D'ACCORD POUR LE COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE P. 7
- ♦ PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL POUR LE COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE P. 17
- ♦ RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE P. 24
- ♦ SOCIÉTÉ P. 37
 - Communiqué commun AMI/CGT

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 €



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

◆ Conclusion à la Conférence Internationale sur la Paix (Montreuil, 5 & 6 décembre 2018)



Mesdames et Messieurs les représentants,

Chers amis

Chers camarades,

Je remercie tout d'abord tous les intervenants pour la qualité des échanges qui se sont déroulés durant ces deux jours de notre conférence pour la Paix. Cette conférence restera dans les annales comme un moment universel de débats, de partage entre syndicalistes, acteurs du monde associatif et institutionnel du monde entier. Elle aura permis de réaffirmer les principes marquants de la Paix, qui reste la première revendication de la CGT.

Il y a quelques semaines se déroulaient ici même à Paris la commémoration du centenaire de la fin de la première guerre mondiale, avec la présence de nombreux chefs d'Etat. Cette guerre a été une effroyable boucherie : Chaque jour pendant 3 ans et demi, 11 500 morts, 13 000 blessés. Elle fut une guerre de classes où la bourgeoisie européenne, terrorisée face au risque de révolution populaire, a envoyé mourir des millions d'ouvriers qui se sont entretués au nom des impérialismes européens.

Alors que ce centenaire aurait dû être le moment d'affirmer la nécessité et l'urgence d'une mobilisation mondiale pour la paix, nous avons assisté à l'obscène spectacle d'une photo de famille de larbins du capitalisme : Trump, chef de guerre partout où les intérêts américains sont en jeu, c'est-à-dire sur quasiment toute la planète, Netanyahu, chef du gouvernement d'extrême-droite d'Israël, organisateur de massacres dans les territoires palestiniens, Macron, chef des armées françaises qui bombardent illégalement la Syrie, Macron qui a rendu hommage au fasciste et antisémite Pétain.

Les conflits armés ont été nombreux depuis cent ans, et dans tous les cas, les véritables raisons de ces conflits sont moins nobles que les fictions officielles. En première ligne, se trouve le pillage des ressources et notamment des hydrocarbures. Cela reste vrai de nos jours dans bien des cas.

Ces conflits armés ont fait des millions de victimes dont on connaît les chiffres. Mais on connaît moins les victimes de la guerre économique qui se joue depuis de nombreuses décennies, et que les libéraux nomment « concurrence marchande » ou encore « économie de marché ».

On nous dit que dorénavant, les compétitions militaires ont été remplacées par des guerres économiques. Mais il n'y a jamais eu autre chose que des guerres économiques.

Quel est le bilan de la traite des Noirs pendant des siècles, première étape d'une mondialisation marchande ? Les chiffres varient de 30 à 80 millions d'esclaves noirs vendus hors du continent entre le XV^{ème} siècle et le début du XX^{ème} siècle, sachant que, pour chaque esclave vendu, il y a eu 4 victimes collatérales.

A cela il faudrait ajouter les victimes de famines, de la paupérisation, celles du manque d'accès des populations aux ressources comme l'eau, dans des pays pillés dans le même temps par les entreprises occidentales avec la complicité des classes dirigeantes locales. Il faudrait ajouter le cortège de violences, de souffrances et de mort sur lequel se fonde notre système économique depuis des siècles et aujourd'hui encore. Les banquiers suisses tuent sans mitrail-leuses ; les cartels pharmaceutiques, pour préserver leurs marges, tuent en Afrique des centaines de milliers de séro-positifs, plus efficacement que n'importe quelle armée régulière.

Les conséquences de la guerre économique capitaliste contre notre classe sociale sont tous les jours sous nos yeux et dans nos vies :

- travail des enfants,
- chômage ravageur,
- pression sur les salaires, donc, sur la réponse aux besoins,
- populations courbées sous la dictature des marchés financiers,
- diktats économiques imposés par les institutions internationales, réduisant drastiquement les dépenses publiques consacrées à la santé, à la protection sociale, et faisant chuter l'espérance de vie,
- innombrables migrants condamnés à l'exil pour échapper à une condition désespérée,
- guerres déclenchées sous tous les prétextes pour s'emparer des richesses du sous-sol,
- etc...

Ce système odieux tue des millions de personnes chaque année, chaque mois, et dépossède tous les autres de leur humanité. Le capitalisme divise le monde en deux catégories d'êtres humains plus sûrement qu'aucun système totalitaire n'a pu le faire.

Tout notre monde marchand, moderne, publicitaire court à tenter de nous faire admettre qu'il n'y a pas d'autre solution. Aveuglés par les médias, insérés dans les réseaux sociaux, nous finissons par accepter cette bipolarisation du monde comme inéluctable, certains vont même jusqu'à affirmer que le monde n'est pas binaire. Et pourtant c'est faux.

Nous devons nous souvenir à chaque instant que les rapports sociaux dans lesquels nous vivons sont ceux forgés par le système économique particulier qu'est le capitalisme, dont les fondements sont domination et aliénation. La guerre n'en est qu'un des aspects.

Il n'y a aucune fatalité à la guerre mais la paix n'est pas non plus un penchant naturel. Les deux sont des constructions politiques et pour une paix durable, les conditions doivent être réunies.

Si aujourd'hui, la guerre est avant tout économique, alors que fait-on pour préparer la paix ? La paix économique. La question posée, c'est celle du choix entre la compétition et la concurrence entre les personnes et entre les nations, ou celui de la solidarité et de la coopération. Ce sont deux modèles politiques différents, avec des objectifs, des méthodes, un vocabulaire et des gouvernements différents. Construire la paix, dans un monde dominé par les rapports sociaux capitalistes, passe nécessairement par la construction de la paix économique.

Camarades, c'est là que se situe notre action syndicale car la paix économique, c'est notre affaire. C'est l'objectif de la classe des producteurs de richesses que nous sommes. Nous voulons la paix économique. Nous voulons la coopération entre les peuples et non la concurrence. Nous voulons la réponse aux besoins pour toutes et tous, et non le développement des inégalités.

Au tout début du XX^{ème} siècle, avant la première guerre mondiale, notre CGT appelait, dans ses congrès, à répondre à la guerre par la grève générale révolutionnaire. Mais en 1914 sous, l'influence des réformistes et de Jouhaux, la même CGT se ralliait à l'union sacrée, l'union des travailleurs et patrons français contre les travailleurs et patrons allemands. Cette divergence de stratégie allait avoir pour conséquence la scission de la CGT en 1921, par l'expulsion des révolutionnaires par les réformistes.

De nos jours, des enjeux similaires sont posés, s'agissant de la guerre économique. La Confédération européenne des syndicats, comme l'a affirmé Luca Visentini son secrétaire général, lors du dernier congrès à Paris en 2015, un congrès auquel ont notamment participé Jean-Claude Juncker et François Hollande, la CES a, pour sa part, fait le choix, je cite, d'une « nouvelle alliance avec les employeurs les plus intelligents » au moyen d'un syndicalisme dont la priorité, je cite de nouveau, « c'est la négociation, la négociation et encore la négociation ». Rien d'étonnant dans cette orientation, de la part d'une organisation, la CES, qui a soutenu le traité de Maastricht en 1992, fait campagne pour le oui en 2005 pour le traité constitutionnel, puis pour le traité de Lisbonne, qui a soutenu la loi Khomri en France, fustigé le Brexit et continue de vouloir renforcer le rôle de l'euro comme outil d'intégration politique. Ses statuts stipulent qu'elle a pour mandat d'agir dans le cadre du processus d'intégration européenne. Elle bénéficie à ce titre de dizaines de millions d'euros pour, comme les stipulent les lignes budgétaires de l'Union européenne, proposer des « changements dans l'emploi » afin

de « moderniser le marché du travail » ou pour la « flexisécurité ». Des objectifs et des moyens partagés par les organisations d'employeurs dans le cadre du fameux « dialogue social », le nom moderne pour l'association capital/travail.

Prépare-t-on la paix économique dans ces conditions, basée sur la réponse aux besoins du plus grand nombre ?

- Pas en Europe en tout cas, où la guerre économique est à l'œuvre avec, selon le très officiel Eurostat, un nombre de pauvres qui dépasse 17 % de la population, soit 87 millions de personnes.
- Pas non plus aux frontières de l'Europe, pour lesquelles, et ce n'est qu'un exemple, la CES dénonçait en juin 2018 dans une déclaration commune avec l'organisation américaine AFL-CIO, les « pratiques commerciales déloyales de la Chine », réalisant ainsi une union sacrée entre patrons et travailleurs occidentaux contre patrons et travailleurs chinois.

Pour imposer la paix économique, il ne faut pas la « paix sociale », il ne faut pas « l'association capital/travail », ni le « dialogue social ». Il ne faut rien des institutions que propose le capitalisme dont la perpétuation suppose justement qu'il y ait des riches et des pauvres. Ce qu'il faut, c'est la lutte des classes.

Il nous faut avoir conscience de notre grand nombre, avoir conscience de nos intérêts, non pas d'une classe sociale particulière contre une autre, celle des riches, mais de leur caractère universel, qui transcende les classes pour imposer la paix économique et j'ajoute, la paix environnementale, à savoir une société humaine qui vit en bonne intelligence avec elle-même, mais aussi avec la nature.

C'est dans ce sens que doit être appréhendée la motion que cette conférence a adoptée. A nous de diffuser ses idées, d'en faire des plans d'action dans nos organisations respectives. Ce sont les luttes sociales, la conscience politique, la citoyenneté permanente qui feront de la paix cette construction politique qui est le futur de l'Humanité.

Je vous remercie





**SANTÉ
PRÉVOYANCE
ÉPARGNE
SERVICES FINANCIERS
RETRAITE**

SE SAVOIR ENTOURÉ, ÇA CHANGE LA VIE

Nous nous engageons au quotidien
à vous accompagner dans vos projets.
Car nous savons que se savoir bien entouré
est nécessaire pour avancer.
Et ça change la vie !

Protéger et servir depuis 80 ans

groupe-apicil.com

APICIL Gestion - Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, enregistrée sous le n° SIREN 417 591 971, ayant son siège social au 38 rue François Peissel 69300 Caluire et Cuire.

GRESHAM Banque - Société anonyme au capital de 8 997 634€ immatriculée au RCS de Paris sous le n° 341 911 576, établissement de Crédit N°14.120, dont le siège social est situé 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08.

APICIL Asset Management - Société anonyme au capital de 8 058 100 € enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 343 104 949, agréée en qualité de Société de Gestion de Portefeuilles par l'Autorité des Marchés Financiers sous le n° GP98038, et dont le siège social est situé 20 rue de la Baume, 75008 Paris.

Communication non contractuelle à caractère publicitaire - IN18/FCR0072 - 09/2018
Photo : istock

 **GROUPE
APICIL**

Sommaire

☐ ACCORD CSE

I. CSE d'entreprise et/ou d'établissement	P.8
1. La mission	P.8
2. Les consultations obligatoires	P.8
II. Les membres élus CSE	P.9
1. La composition du CSE et les heures de délégation	P.9
2. Le bureau du CSE	P.9
III. Les réunions du CSE	P.10
1. Les réunions préparatoires CSE	P.10
2. L'ordre du jour et les consultations	P.10
3. Les 4 réunions obligatoires	P.10
IV. Formations des élus du CSE	P.11
1. La formation économique des élus du CSE	P.11
2. La formation santé, sécurité et conditions de travail des élus du CSE	P.11
V. Les commissions du CSE	P.12
1. Les commissions légales du CSE	P.12
VI. La Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail (CSSCT)	P.12
1. La mission de la CSSCT	P.12
2. Les consultations de la CSSCT	P.13
3. Les expertises de la CSSCT	P.13
4. La composition et les moyens de la CSSCT	P.13
VII. Autres Commissions légales du CSE	P.14
1. Commission formation professionnelle et de l'emploi	P.14
2. Commission économique	P.14
3. Commission égalité professionnelle	P.14
4. Commission d'information et d'aide au logement	P.14
5. Commission des marchés	P.15
6. Commissions supplémentaires	P.15
VIII. Les mandats	P.15
1. La durée des mandats	P.15
2. Remplacement des membres du CSE	P.15
IX. Les moyens économiques du CSE	P.16
Budgets du CSE	P.16
X. Les représentants de proximité	P.16
XI. Durée	P.16

☐ PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

➤ Modèle protocole d'accord préélectoral	P.17
➤ Déclaration de candidature	P.22
➤ Déclaration de la liste de candidats	P.23

☐ RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE

I. Composition du CSE	P.24
1. Employeur – Présidence	P.24
2. Délégation du personnel	P.24
3. Représentants des organisations représentatives	P.25
4. Autres participants à la réunion du CSE	P.25
II. Attributions du CSE	P.25
III. Fonctionnement du CSE	P.25
1. Périodicité, calendrier	P.25
2. Convocation et ordre du jour	P.26
3. Les réunions préparatoires CSE	P.26
4. Vote des résolutions et décisions	P.26
5. Vote en cas de désignations et d'élections	P.26
6. Remplacement d'un membre au CSE	P.26
7. Suspension de séance	P.26
8. Gestion des comptes du CSE	P.26
9. Clôture, arrêté et approbation des comptes du CSE	P.28
10. Procès-verbaux	P.28
IV. Moyens du CSE	P.28
1. Heures de délégation	P.28
2. Frais de déplacement	P.29
V. La formation des membres du CSE	P.29
1. La formation économique des membres du CSE	P.29
2. La formation Santé, Sécurité et Conditions de travail des élus du CSE	P.29
VI. Les ressources du CSE	P.30
1. Budget de fonctionnement	P.30
2. Budget des activités sociales et culturelles	P.30
3. Moyens pris en charge par l'employeur	P.30
4. Coûts afférents aux expertises	P.30
5. Personnalité civile	P.31
VII. Commission du CSE	P.31
1. Commission CSSCT	P.31
VIII. Autres Commissions légales	P.35
1. Commission formation professionnelle et de l'emploi	P.35
2. Commission économique	P.35
3. Commission égalité professionnelle	P.35
4. Commission d'information et d'aide au logement	P.36
IX. Autres Commissions du CSE	P.37
IX. Commission Activités Sociales et Culturelles	P.36
IX. Confidentialité et discrétion	P.36
IX. Durée et modification	P.36

♦ Introduction

LES ORDONNANCES MACRON ONT DÉTRUITS NOS DROITS SYNDICAUX, ALORS, RESISTANCE !

Comme nous l'avons déjà repris plusieurs fois, la mise en place du CSE ne doit pas nous enlever notre volonté de lutter et de reconquérir ce qui nous a été enlevé.

De toujours les salariés se sont rassemblés pour lutter contre l'exploitation de la classe ouvrière. Ils avaient parfaitement compris la nécessité d'obtenir des droits et des représentants pour porter leurs revendications et défendre leurs intérêts.

Aujourd'hui, par la mise en place du CSE, nous aurons à imposer la mémoire de nos anciens camarades qui avaient réussi à contraindre le patronat et le pouvoir, à garantir des droits et moyens syndicaux, comme les délégués du personnel, les Comités d'Entreprise et les CHSCT.

Même si nous savons tous que c'est le patronat qui a dicté ces ordonnances à Macron, nous aurons l'obligation de lutter pour récupérer nos droits acquis pour la défense des intérêts des salariés.

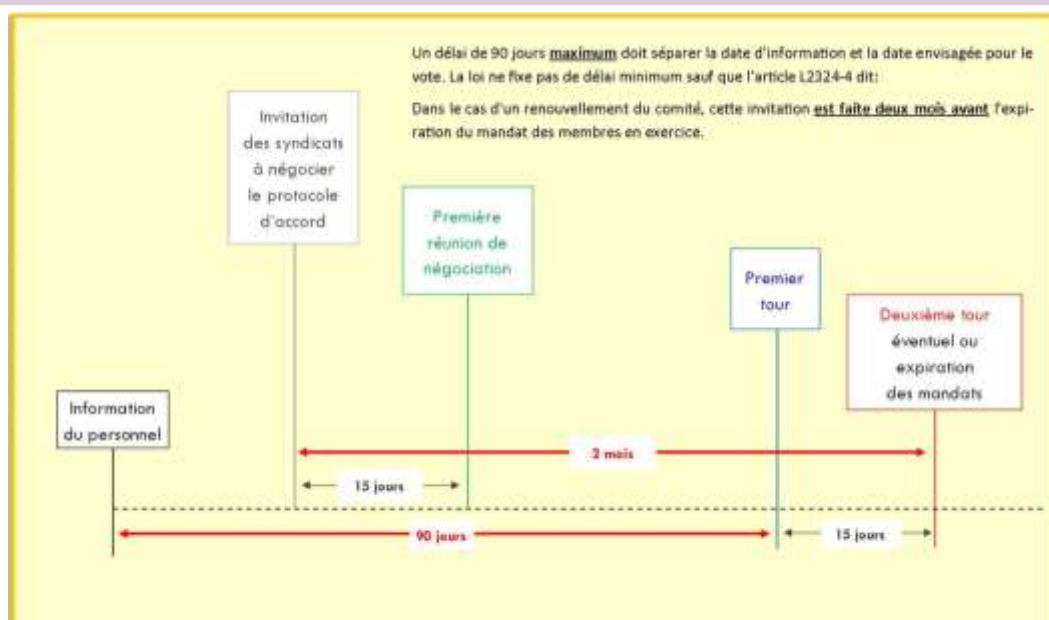
Cette destruction est malheureusement la première étape car après avoir réduit les droits de défense des salariés, la deuxième étape sera l'attaque contre les acquis conventionnels et accords dans nos entreprises.

Ce Courrier fédéral, avec comme dossier principal, « **le modèle d'accord pour le Comité Social Économique** », pour conquérir le CSE, doit nous conduire vers l'appropriation de cette instance et en faire le point de départ de la reconquête de nos droits et moyens syndicaux.

Ce que nous n'avons pas obtenu dans l'accord CSE, ni dans le protocole, essayons de l'imposer dans le règlement intérieur mais une chose est évidente :

**« LA CGT CONTINUERA D'ÊTRE LE SYNDICAT DE LUTTE ET DE RÉSISTANCE
POUR QUE L'AVENIR CONTINUE D'APPARTENIR À CEUX QUI LUTTENT.
TOUS ENSEMBLE NOUS POURRONS Y PARVENIR ».**

♦ Les délais à respecter dans l'organisation des élections



I. CSE d'entreprise et/ou d'établissement

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](#).

- 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 Proximité.
- 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

Dans le cas où des consultations ne relevant pas de l'article L2315-80,1° du code du travail nécessiteraient la mise en place d'une expertise, celle-ci devra être prise en charge en totalité par l'employeur.

Les expertises relevant de l'article L2315-80-1 prises en charge par l'employeur à 100 % sont :

- La consultation portant sur la situation économique et financière de l'entreprise.
- La consultation portant sur la politique sociale dans l'entreprise.
- La consultation prévue en cas de licenciements collectifs pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles L2133-34 et suivants.
- L'existence d'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

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.



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,

II. Les membres élus CSE

1. La composition du CSE et les heures de délégation

Pour assumer les prérogatives de l'ensemble des anciennes instances DP, CE et CHSCT qui seront regroupées dans le CSE, nous demandons les droits et les moyens qui leurs étaient attribués auparavant.

- Les suppléants seront dotés du même contingent d'heures que les titulaires.
- Le transfert d'heures du titulaire CSE envers un suppléant se fera sans délai de prévenance à l'employeur.
- La mutualisation des heures entre titulaires et suppléants est possible et cela sans avoir à respecter de délai de prévenance.
- Il sera attribué un DS dès le franchissement d'un seuil de CSE soit à partir de 11 salariés, un deuxième à partir de 300 salariés, un troisième à partir de 500 salariés et un DS supplémentaire par tranche de 250 salariés.

Rappel:

Selon la nouvelle rédaction de l'article L 2143-3 du Code du travail (issue de la loi de ratification des ordonnances de 2017) il y a possibilité de désigner un non élu 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 ».

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... ».



- 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.
- Il ne sera fait aucun décompte annuel global des temps des réunions ordinaires ou extraordinaires du CSE ainsi que pour l'ensemble des commissions.
- Les suppléants participeront de droit à toutes les réunions ordinaires et extraordinaires du CSE et sans condition de remplacement du titulaire.
- Les élus suppléants du CSE sont des élus à part entière et non pas des sous-élus.

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 », il sera attribué XX heures (à définir par le syndicat) de réunion préparatoire avant chaque réunion plénière du CSE avec la participation des suppléants des DS et du RS/CSE.

2. L'ordre du jour et les consultations

- 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 L2315-29.
- 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 huit jours au moins avant la réunion.
- les documents de travail préparatoires à la réunion seront 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,

- les consultations récurrentes devront respecter un délai minimum de 15 jours,
- Pour les consultations modifiant l'organisation du travail, les procédés de fabrication 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, celle-ci devra être prise 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.

3. Les 4 réunions obligatoires sur la santé, la sécurité, les conditions de travail

- Pour les 4 réunions du CSE concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail nous demandons la participation de l'ensemble de la CSSCT à ces réunions.



- Lors de ces réunions, les sujets suivants devront a minima être examinés :
 - 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. Formations des élus du CSE

1. La formation économique des élus du CSE

Une formation économique de 5 jours minimum sera dispensée à l'ensemble des membres du CSE, qu'ils soient titulaires ou suppléants, y compris pour le ou les DS et le RS/CSE.

Le choix de l'organisme de formation est de la seule responsabilité de l'organisation syndicale.

CETTE FORMATION SERA PRISE EN CHARGE INTÉGRALEMENT PAR L'EMPLOYEUR

LA PRISE EN CHARGE S'ENTEND PAR :

- Le maintien des salaires et des rémunérations,
- L'hébergement,
- La restauration,
- Le transport,
- Les frais pédagogiques.

2. La formation santé, sécurité et conditions de travail des élus du CSE

Une formation de 5 jours sera dispensée à l'ensemble des membres du CSE ainsi que pour le ou les DS et le RS/CSE et ce quelle que soit la taille de l'entreprise.

Le choix de l'organisme de formation est de la seule responsabilité de l'organisation CGT.

CETTE FORMATION SERA PRISE EN CHARGE INTÉGRALEMENT PAR L'EMPLOYEUR

La prise en charge s'entend par :

- Les maintien des salaires et des rémunérations,
- L'hébergement,
- La restauration,
- Le transport,
- Les frais pédagogiques.



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.

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.)

Article L. 2315-46 à 48 : la commission économique est obligatoire au-dessus de 1 000 salariés.

Article L. 2315-49 : la commission formation professionnelle et emploi est obligatoire au-dessus du seuil de 300 salariés.

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.

Article L. 2315-56 : la commission de l'égalité professionnelle est obligatoire au-dessus de 300 salariés.

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 Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail (CSSCT)

1. La 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 et 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 de la CSSCT

La mise en place des CHSCT ayant prouvé leur efficacité, nous demandons que la CCSCT 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 sera 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 sera 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 sera 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 travaillera et se prononcera sur toute question de sa compétence dont elle sera saisie par le CSE.

3. Les expertises de la CSSCT

- La CSCCT 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.
- A 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.

TOUTES LES EXPERTISES SONT À LA CHARGE INTÉGRALE DE L'EMPLOYEUR.

4. la composition et les moyens de la CSSCT

- Afin d'avoir une action concrète sur la prévention et l'amélioration des conditions de travail des salariés, nous demandons la mise en place de la CSSCT sans avoir à respecter le moindre seuil. La lutte contre les dégradations des conditions de travail et la recherche perpétuelle de l'amélioration de ces dernières ne peuvent en aucun cas être subordonnées à un effectif.



- Nous demandons un Représentant Syndical à la CSSCT, doté de 20h00 de délégation,
- Pour l'ensemble des attributions à la CSSCT, énumérées dans les paragraphes précédents, 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



Afin de donner toute l'importance que revêt la formation professionnelle dans le monde du travail nous demandons que cette commission soit mise en place dès le seuil de 11 salariés.

- Que le nombre de membres soit de X (à définir par le syndicat et la composition du salariat de l'entreprise).
- Qu'il soit tenu une réunion trimestrielle,
- Que ses membres bénéficient d'un nombre d'heures de délégation leur permettant de se réunir a minima une fois par trimestre, sur le temps de travail, pour accomplir le travail attendu, non décompté des heures de CSE en cas de responsabilités multiples,
- L'ouverture de cette commission à des non élus.

2. Commission économique

➤ Composition et moyens de la commission économique

Pour satisfaire à l'étude des documents économiques et financiers et préparer les consultations du CSE, nous demandons les moyens suivants :

- La création de cette commission dès le seuil de 11 salariés avec un nombre de membres en rapport à la structure de l'entreprise.
- 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,
- Cette commission se réunira autant que nécessaire,
- Toutes les expertises seront prises en charge intégralement par l'employeur.

3. Commission égalité professionnelle

➤ Composition et moyens de la commission égalité professionnelle

Dans le monde du travail, comme dans la société, il est toujours question d'égalité, de parité et dans la mise en application, cette égalité est toujours confrontée à des verrous.

Pour préparer les délibérations du CSE en matière d'égalité, notamment sur le Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes L2323-57,

nous demandons les moyens suivants :

- Une commission égalité professionnelle dès le seuil des 11 salariés,
- 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,
- Un nombre de membres en rapport à la structure de l'entreprise.

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

Faciliter l'accès des salariés à la propriété et au logement locatif est une réelle préoccupation que nous, représentants des salariés, devons prendre en considération .

Afin de pouvoir faire des propositions aidant les salariés à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement et de pouvoir rendre un avis motivé sur l'affectation du 1 % patronal,

nous demandons les moyens suivants :

- Une commission d'information et d'aide au logement dès le seuil des 11 salariés,
- 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,
- Un nombre de membres en rapport à la structure de l'entreprise.

5. 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.

2. Cinquante pour effectif minimum de salariés au CSE ;
3. 3 100 000 euros pour le montant hors taxes du chiffre d'affaires ou des ressources ;
4. 1 550 000 euros pour le total du bilan ; celui-ci est égal à la somme des montants nets des éléments d'actif.

Pour satisfaire à ces obligations nous demandons les moyens suivants :

- 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.

6. Commissions supplémentaires

Nous avons parcouru l'ensemble des commissions obligatoire mais nous demandons la mise en place de commissions supplémentaires comme :

- Commission Vacances,
- Commission Loisirs et sport.

Pour ces commissions nous demandons :

- Un nombre de membre de XX,
- Un crédit d'heures de délégations de XX,
- Une réunion tous les trimestres, ou semestrielle ou annuelle, etc...

Chaque président de commission légale et extralégale 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 du volume d'heures de délégation et sera considérée comme du temps de travail effectif et payé comme tel.

VIII. Les mandats

1. La durée des mandats

Nous demandons que la durée des mandats soit de « 2, 3 ou 4 ans » et qu'il ne soit pas fait état de la limitation successive à 3 mandats.

L'absence de limitation successive à 3 mandats est de droit dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans les entreprises de 50 à 300 salariés, l'inscription dans le PAP.

4. Remplacement des membres du CSE

La cessation de fonction définitive justifiant un remplacement est le décès, la démission des fonctions, la résiliation 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.

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

- Que le suppléant nommé titulaire soit remplacé par le 1er titulaire CSE non élu de la liste à laquelle appartenait le titulaire qui a cessé ses 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 nous demandons :

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

**** « Renvoi page 21 du CF 578 »**

IX. Les moyens économiques du CSE

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 équivalent 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.

Nous demandons, pour les budgets du CSE :

- XX % de budget de fonctionnement « à revendiquer par le syndicat » 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 pourcents de la masse salariale,
- Calcul de ce budget ASC sur les mêmes règles de l'ancien compte 641 du compte des CE et non pas sur la DSN,
- L'interdiction de reverser l'excédent du budget de fonctionnement au budget des activités sociales et culturelles.

X. Les représentants de proximité

Pour donner du sens au représentant de proximité et pouvoir assumer la responsabilité d'élu de terrain afin de faire remonter les revendications collectives et individuelles des salariés nous demandons :

- Des représentants de proximité dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés,
- Des droits et moyens 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.



XI. Durée

- Le présent accord CSE est adopté pour une **durée indéterminée**

Protocole d'Accord Préélectoral

Entre :

La société dont le siège social
est situé représentée par
M en vertu des pouvoirs dont il/elle dispose.

D'une part,

et :

L'organisation syndicale représentée par M.....
en vertu du mandat dont il/elle dispose.

L'organisation syndicale représentée par M.....
en vertu du mandat dont il/elle dispose.

L'organisation syndicale représentée par M.....
en vertu du mandat dont il/elle dispose.

L'organisation syndicale représentée par M.....
en vertu du mandat dont il/elle dispose.

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit, en vue de l'élection des membres du Conseil Social et Economique en application de l'article L.2414-4 du Code du Travail.

• ARTICLE 1^{ER}. - DATE, HORAIRE ET LIEU DES ÉLECTIONS

La date des élections est fixée pour le premier tour de scrutin le .././...., de heures à heures. Si un deuxième tour est nécessaire, il aura lieu le .././.... dans les mêmes conditions d'horaires et de lieu.

Les opérations électorales se dérouleront (lieu). Toutes facilités seront accordées au personnel pour lui permettre de voter. Le temps nécessaire à chaque électeur pour voter n'entraînera aucune réduction de salaire.

Le scrutin a lieu à scrutin secret (L2314-26) et sous enveloppe. Il a lieu sur le temps de travail (L2314-27). Néanmoins, le scrutin pourra se dérouler, également, sous la forme de vote électronique, conformément à l'accord d'entreprise (ou de groupe) /ou de la décision unilatérale de l'employeur du .../.../20.. (R.2314-5).

Il se déroulera du .././.... au .././.... (mettre l'heure de l'ouverture et de fermeture du bureau de vote) pour le 1^{er} tour.

Du .././.... au .././.... pour le second tour (mettre l'heure de l'ouverture et de fermeture du bureau de vote).

Les listes de candidats pourront acheminer leur propagande dans les conditions déterminées par accord.

En cas de mise en place du vote électronique (L.2314.26, R.2314.5 et la suite).

• ARTICLE 1 BIS. - MISE EN PLACE DU VOTE ÉLECTRONIQUE (L.2314.26, R.2314.5 ET LA SUITE).

Conception et mise en place (R2314-6)

La conception et la mise en place du système de vote électronique sont confiées à sur la base d'un cahier des charges respectant les dispositions du présent protocole et des textes régissant ce mode de scrutin.

Le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes

Les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système. Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ». (Article R. 2314-7).

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin. (article R. 2314-8). Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des articles R. 2314-5 à R. 2314-8. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés.

Les prescriptions énoncées ici s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique. (Article R. 2314-9).

Cellule d'assistance technique (Article R. 2314-10)

Une cellule d'assistance technique est chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire **et des représentants des listes (demande CGT)**.

Information et formation (Article R. 2314-11 et R.2314-12)

L'employeur informe les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou le ou les établissements concernés, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés.

Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.

Les membres de la délégation du personnel et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

• ARTICLE 2. - RÉPARTITION ET NOMBRE DE SIÈGES

◇ Option 1

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de Salariés se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise) le nombre de sièges à pourvoir est de pour le(s) titulaire(s) et de pour le(s) suppléant(s) désigné(s) au sein d'un collège unique.

◇ Option 2 (entreprises de moins de 500 salariés)

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de salariés se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise), le nombre de sièges à pourvoir est de pour le(s) titulaire(s) et de pour le(s) suppléant(s) désigné(s) de la façon suivante :

- titulaires et suppléants, pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;
- titulaires et suppléants, pour le deuxième collège comprenant les cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

◇ Option 3 (entreprises d'au moins 500 salariés)

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de salariés se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise), le nombre de sièges à pourvoir est de pour le(s) titulaire(s) et de pour le(s) suppléant(s)

désigné(s) de la façon suivante :

- titulaires et suppléants, pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;
- titulaires et suppléants, pour le deuxième collège comprenant les techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;

Les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions (L.2314-11).

Option 4 (entreprises comprenant au moins 25 ingénieurs, chefs de services ou cadres) :

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de salariés se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise), le nombre de sièges à pourvoir est de pour le(s) titulaire(s) et de pour le(s) suppléant(s) désigné(s) de la façon suivante :

- titulaires et suppléants, pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;
- titulaires et suppléants, pour le deuxième collège comprenant les techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;
- titulaires et suppléants, pour le troisième collège comprenant les cadres, ingénieurs et chefs de service.

Le premier collège est composé des salariés des niveaux à

Le deuxième collège est composé des agents de maîtrise, des salariés des niveaux à

Le troisième collège est composé des ingénieurs, chefs de service et cadres

• **ARTICLE 3. - PERSONNEL ÉLECTEUR ET ÉLIGIBLE - LISTE ÉLECTORALE**

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par les articles L. 2314-18 et suivants du Code du travail.

La liste du personnel électeur et éligible est établie par l'employeur et affichée (prévoir la date avant la date du scrutin). Ne figurent sur cette liste que les noms, prénoms, âge et ancienneté des électeurs et pour ceux remplissant les conditions d'éligibilité, la mention « E ».

• **ARTICLE 4. - INFORMATION DU PERSONNEL - APPEL ET DÉPÔT DES CANDIDATURES**

..... jours au moins avant la date du scrutin, le personnel est informé par voie d'affichage du déroulement des élections. Cette même affiche constitue, en outre, un appel aux candidatures. Les organisations syndicales visées à l'article L. 2314-5 du Code du travail y sont, en effet, invitées à communiquer la liste de leur(e)s candidat(e)s pour le 1^{er} tour. Ces listes doivent être communiquées à la direction..... (prévoir une date précise avant la date du scrutin). Les listes sont communiquées par lettre recommandée ou remises contre récépissé.

Si un deuxième tour s'avère nécessaire, les listes déposées restent normalement valables.

En cas de changement dans leur composition, ou de dépôt de nouvelles listes, les modifications doivent être portées à la connaissance de la direction, dans les formes prévues ci-dessus pour le dépôt,jours pleins au moins avant le 2^e tour. Les listes des candidats sont affichées par la direction dès qu'elle en a eu connaissance, et au plus tard,jours avant le scrutin.

Dans le cas de listes communes à plusieurs organisations syndicales, le pourcentage dévolu dans les suffrages à chaque organisation devra être indiqué lors du dépôt. Dans le cas contraire le total des voix sera divisé par le nombre d'organisations participant à la liste. Cette répartition sera affichée avec les listes.

• **ARTICLE 5. - REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES (NDLR : LA PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES COMPOSANT CHAQUE COLLÈGE ÉLECTORAL SERA ACTÉE DANS LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL(C. TRAV., ART. L. 2314-30)**

Les hommes et les femmes représentent pour :

- Le 1^{er} collège est composé de% de femmes et de% d'hommes.
- Le 2^{ème} collège est composé de% de femmes et de% d'hommes.
- Le 3^{ème} collège est composé de% de femmes et de% d'hommes.

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article [L. 2314-6](#).

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article [L. 2314-12](#), soit, à défaut d'accord, à celles prévues à [l'article L. 2314-11](#).

La saisine de l'autorité administrative mentionnée au deuxième alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.)

- **ARTICLE 6. - MOYENS MATÉRIELS DE VOTE**

L'impression et la fourniture du matériel de vote (bulletins, enveloppes, urnes, etc.) incombent à l'employeur. Les bulletins sont de couleurs différentes pour le(s) titulaire(s) et le(s) suppléant(s) :

- Bleu pour le(s) titulaire(s) ;
- Jaune pour le(s) suppléant(s).

Les enveloppes devant contenir les bulletins sont, elles aussi, de couleurs différentes, correspondant aux bulletins qu'elles doivent contenir (bleu et jaune).

Deux scrutins devant avoir lieu par collège pour l'élection du (des) titulaire(s), l'autre pour l'élection du (des) suppléant(s), deux urnes sont prévues. Chaque urne est marquée de la couleur correspondant aux bulletins et enveloppes qui lui sont destinées (bleu ou jaune).

Les bulletins de vote comportent, outre la mention « collège », la mention « titulaire(s) » ou « suppléant(s) », le sigle de l'organisation syndicale concernée.

- **Article 7. - Bureau de vote**

Il est constitué un bureau de vote composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents et acceptant. Ce bureau est effectivement constitué 48 heures au moins avant la date du scrutin. La présidence appartient au plus âgé, sauf s'il se présente comme candidat. Le membre du bureau de vote doit obligatoirement appartenir au collège du bureau auquel il participe.

Le bureau de vote s'assure de la régularité du secret du vote et proclame les résultats. Un représentant de chaque liste de candidats, membre du personnel, peut assister aux opérations électorales.

Le temps passé par ces observateurs au déroulement des élections est rémunéré comme temps de travail.

Ces personnes n'ont pas voix délibérative mais peuvent aider aux opérations de dépouillement de leur collège. Un représentant de chaque liste de candidats, membre du personnel, peut assister aux opérations électorales. Le temps passé par ces observateurs au déroulement des élections étant rémunéré comme temps de travail.

La direction de l'entreprise peut assister aux opérations électorales mais en aucun cas participer aux opérations électorales.

Pour participer aux opérations de vote, il est nécessaire d'appartenir au collège (Cassation, 13 octobre 2010 N° de pourvoi : 09-60424)

- **ARTICLE 8. - MODALITÉS DU SCRUTIN ET DÉPOUILLEMENT**

Les bulletins de vote et enveloppes seront à la disposition des électeurs à proximité des isolements.

Le panachage est interdit et entraîne la nullité du bulletin. Le raturage est accepté mais il est interdit d'ajouter des noms sur les bulletins de vote à peine de nullité du bulletin. En matière de validité du bulletin, le droit commun sera appliqué.

Seront notamment réputés nuls :

- Deux bulletins de listes différentes dans une même enveloppe ;
- L'interversion des bulletins de vote « titulaires » « suppléants » ;
- Les enveloppes vides ;
- Les bulletins déchirés, signés, tachés ou portant des inscriptions ou des signes distinctifs ;
- Les bulletins portant une ou plusieurs croix ou un ou plusieurs signes préférentiels devant un ou plusieurs noms de candidats.

• **ARTICLE 9. - VOTE PAR CORRESPONDANCE (ÉVENTUELLEMENT)**

Le personnel absent le jour des élections et dont l'absence est connue de l'entreprise au jour de l'envoi du matériel de vote pourra voter par correspondance. À cet effet, il sera adressé, (préciser la date), avant la date des élections à chaque électeur concerné :

- Les bulletins de vote du (des) candidat(s) titulaire(s) et suppléant(s) des diverses listes ;
- Les enveloppes correspondantes destinées à recevoir les bulletins ;
- Une grande enveloppe, timbrée et adressée au président du bureau de vote, destinée à recevoir les enveloppes intérieures du (des) titulaire(s) et du (des) suppléant(s) ;
- Une notice explicative sur le vote par correspondance, annexée au présent protocole. Il sera adjoint une profession de foi remise par chaque organisation syndicale. Les professions de foi, destinées à être adressées aux salariés concernés par le vote par correspondance, devront être remises à la direction des ressources humaines avant le (date) pour le premier tour et avant le (date) pour le second tour. Chaque candidat ou organisation syndicale est responsable de la reproduction de sa propagande électorale et devra remettre à la direction un nombre suffisant de professions de foi par liste.

L'enveloppe de transmission doit être retournée par la poste pour le jour du scrutin : elle doit obligatoirement porter mention, au dos, du nom de l'expéditeur accompagné de sa signature, les enveloppes intérieures ne devant, à peine de nullité du vote, porter aucun signe distinctif.

Elles seront conservées jusqu'au jour du scrutin en poste restante dans une boîte postale spécialement ouverte à cet effet. Elles seront récupérées le jour du scrutin, par le bureau de vote, en présence d'un représentant de chacune des listes concourantes et remises dans les urnes à la fin du scrutin afin de privilégier le vote physique.

• **ARTICLE 10. - DURÉE**

Le présent protocole d'accord est conclu pour les élections dont le 1^{er} tour se déroulera le et le second le

Il sera transmis à l'Inspection du travail.

Fait à le

En exemplaires

dont un pour chaque partie



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



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).

Règlement intérieur du CSE

I. Composition du CSE

1. Employeur – Présidence

Le Comité Social et Économique est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de 3 collaborateurs salariés de l'entreprise ayant voix consultative.

Le Président doit convoquer les titulaires et les suppléants, ainsi que les représentants syndicaux, aux réunions du CSE.

L'ordre du jour est établi conjointement par le Secrétaire du Comité et le Président.

Le Président anime les débats, veille à ce que chacun puisse prendre la parole et s'exprime librement et assure l'examen des questions publiées à l'ordre du jour jusqu'à épuisement.

L'employeur doit informer et consulter le Comité Social et Économique :

- Sur toutes les orientations stratégiques de l'entreprise et / ou de l'établissement qui la compose.
- Sur toute situation économique et financière de l'entreprise et / ou de l'établissement qui la compose.
- Sur la politique sociale, sur les conditions de travail et d'emploi de l'entreprise et / ou de l'établissement qui la compose.
- A chaque modification de calendrier collectif.
- A chaque modification organisationnelle résultant ou non d'une évolution technologique, par exemple « changement d'horaire de travail ».

L'employeur peut se faire représenter au comité. Le délégataire doit être un salarié de l'entreprise. Il doit également être pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission, à savoir, la connaissance juridique, les moyens humains, matériels et financiers. La délégation peut être permanente ou occasionnelle. Le délégataire désigné exerce toutes les attributions de Président au CSE.

2. Délégation du personnel

➤ *Le mandat des représentants du personnel*

La durée du mandat des représentants du personnel est de **4 ans**. Le mandat commence le jour de la proclamation des résultats.

Les mandats de représentant du personnel peuvent prendre fin de manière anticipée par suite de démission, décès, résiliation du contrat de travail, perte des conditions requises pour être éligible (condamnation pénale) ou mutation acceptée d'un établissement à un autre.

La suspension du contrat de travail (maladie ou sanction disciplinaire) ne suspend pas le mandat. En cas de changement de catégorie professionnelle, le représentant du personnel concerné conserve son mandat.

➤ *Nombre de titulaires et de suppléants*

La délégation du personnel comprend un nombre égal de titulaires et de suppléants tel que déterminé dans l'accord CSE s'il existe ou à défaut dans le protocole d'accord préélectoral.

➤ *Bureau : composition, rôle et attributions de ses membres*

Au cours de la première réunion suivant son élection, le Comité Social et Économique procède à la mise en place de son bureau composé :

- d'un **Secrétaire** désigné parmi ses membres titulaires. Le Secrétaire est élu à la majorité des suffrages exprimés des membres composant le CSE. En cas de partage des voix, **c'est le candidat le plus âgé** qui est élu. Si, à l'occasion d'une réunion plénière, le Secrétaire est absent, le Secrétaire adjoint assurera pleinement la fonction de Secrétaire.
- d'un **Secrétaire adjoint** désigné parmi ses membres titulaires. Le Secrétaire est élu à la majorité des suffrages exprimés des membres composant le CSE. En cas de partage des voix, c'est le candidat le plus âgé qui est élu.
- d'un **Trésorier** désigné parmi ses membres titulaires. Le Trésorier est élu à la majorité des suffrages exprimés des membres composant le CSE. En cas de partage des voix, c'est le candidat le plus âgé qui est élu. Si, à l'occasion d'une réunion plénière, le Trésorier est absent, le Trésorier adjoint assurera pleinement la fonction de Trésorier.
- d'un **Trésorier adjoint** désigné parmi ses membres titulaires. Le Trésorier est élu à la majorité des suffrages exprimés des membres composant le CSE. En cas de partage des voix, c'est le candidat le plus âgé qui est élu.

3. Représentants des organisations représentatives

Chaque organisation syndicale représentative désignera un représentant syndical (RS/CSE) au Comité Social et Économique.

Le représentant syndical « RS/CSE » est choisi parmi les salariés de l'entreprise, ou pour le CSE d'établissement, parmi les salariés de l'établissement (Cass. soc. 12-7-2016 n° 15-21.679 F-D : RJS 11/16 n°703) et sa désignation est notifiée à l'employeur (C. trav. art. D.2143-4).

Pour être désigné RS/CSE au Comité Social Économique, le salarié doit remplir les conditions d'éligibilité, « pas de condamnation pénale ».

Pour rappel le DS dans les entreprises de moins de 300 salariés est de droit RS/CSE et ce n'est qu'au-delà de 300 que la possibilité de désigner un RS/CSE est ouverte. Le RS/CSE obtient un crédit de 20 heures seulement au-dessus d'un effectif à 500.

Donc le DS peut être RS/CSE et pourra siéger au CSE avec voix consultative dans les moins de 300 mais au-delà il devra avoir les deux mandats pour y participer.

Le DS ne siège pas en tant que DS au CSE mais en tant que RS/CSE ou en tant qu' élu CSE.

❑ Attention le RS/CSE ne peut pas être élu au CSE c'est un mandat désignatif donc ne pas mettre le camarade prévu à ce mandat sur les listes titulaires ou suppléants du CSE.

Pour exercer leurs fonctions, les représentants syndicaux au CSE disposeront d'un crédit d'heures de délégation de 20 heures par mois et plus en cas de circonstances exceptionnelles.

Ceux qui sont en forfait-jours peuvent regrouper ces heures de délégation dans les conditions applicables aux membres du CSE (C. trav. art. R.2315-4).

Le Représentant Syndical assiste aux réunions ordinaires et extraordinaires du CSE avec voix consultative.

4. Autres participants à la réunion du CSE

- Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail assistent de droit aux réunions du Comité sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.
- L'inspecteur du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités, à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel, aux réunions du CSE portant sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

II. Attributions du CSE

L'ensemble des attributions du comité dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail est délégué à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) dont la composition et les modalités de fonctionnement sont définies au **chapitre CSSCT du présent règlement**.

Le CSE donne pouvoir à la CSSCT pour définir et voter toutes les expertises s'avérant nécessaires à la réflexion santé sécurité et conditions de travail dont la commission aurait besoin.

III. Fonctionnement du CSE

Réunions ordinaires et extraordinaires

1. Périodicité calendrier

Le Comité se réunit sur convocation de l'employeur ou de son représentant au **moins une fois par mois**.

Entre deux réunions ordinaires, une ou plusieurs réunions extraordinaires peuvent être organisées par l'employeur, de son initiative ou sur demande de la majorité des membres du CSE.

Dans ce cas, les points demandés par les élus seront portés automatiquement à l'ordre du jour de cette réunion.

Lors de la réunion ordinaire du CSE, le Comité Social et Économique détermine la date de la prochaine réunion ordinaire du CSE.

Du fait que le CSE sera partie prenante des questions des représentants de proximité, des questions de santé, sécurité et des conditions de travail, l'inspecteur, le contrôleur du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale seront

informés par le Président, ou son représentant dûment mandaté, de la date retenue pour la réunion ordinaire du CSE et informé par tous moyens de communications en cas de réunion extraordinaire.

La tenue des réunions du CSE sera confirmée par écrit au moins 15 jours à l'avance.

2. Convocation et ordre du jour

Les convocations aux réunions du Comité sont établies et communiquées de façon individuelle à l'ensemble des membres du comité, titulaires et suppléants ainsi qu'au RS/CSE, par le Président.

L'ensemble des membres du CSE participent aux réunions ordinaires et extraordinaires du CSE.

Au cas où la demande de participation des suppléants aux réunions serait refusée, il n'y aurait aucun délai de prévenance pour le remplacement d'un titulaire par un suppléant.

Les convocations sont remises conjointement avec l'ordre du jour.

L'ordre du jour est communiqué aux membres du comité **8 jours calendaires** au moins avant la réunion.

L'ordre du jour est établi conjointement par le Président et le Secrétaire.

Aucune délibération ne pourra avoir lieu sur toute question qui n'aurait pas été inscrite à l'ordre du jour. En cas de réunion extraordinaire, l'ordre du jour, tel que proposé par l'employeur si elle est de son initiative ou par les membres élus si elle a lieu à leur demande, est établi conjointement par le Président et le Secrétaire.

3. 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 », il sera attribué XX heures (**à définir par le syndicat**) de réunion préparatoire avant chaque réunion ordinaire et extraordinaire du CSE avec la participation des suppléants des DS et du RS/CSE.

4. Vote des résolutions et décisions

Le Président du CSE ne participe pas au vote.

Seuls les élus titulaires, ou leur suppléant en cas d'absence, participent aux votes.

Les résolutions et décisions sont adoptées à la majorité des membres présents.

Le vote s'effectue à main levée, sauf lorsque le vote à bulletin secret est imposé par les prescriptions légales ou lorsqu'il est demandé par un membre délibérant sur la question.

Les délibérations sont valables quel que soit le nombre de présents.

5. Vote en cas de désignations et d'élections

Les désignations et élections auxquelles procède le Comité sont opérées par un vote à la majorité des voix exprimées : le ou les candidats ayant obtenu le plus de voix est ou sont élus.

Le vote effectue à main levée, sauf lorsque le vote à bulletin secret est imposé par les prescriptions légales, lorsqu'il est demandé par un membre délibérant sur la question.

En cas de partage de voix, il est procédé à un second tour de scrutin. Si aucune majorité ne se dégage le candidat le plus âgé est élu.

6. Remplacement d'un membre au CSE

Lorsqu'un délégué titulaire ou suppléant cesse ses fonctions ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un élu présenté par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire ou suppléant.

La priorité est donnée au titulaire ou suppléant élu de la même catégorie et de la même organisation syndicale.

S'il n'existe pas de titulaire ou de suppléant élu sur la 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 syndicale.**

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.

Au cas où il n'y aurait pas de candidat de la même catégorie titulaire ou suppléant, il serait remplacé par **un non élu d'une autre catégorie ou d'un autre collège mais de la même organisation syndicale.**

À défaut d'autre candidat de la même organisation syndicale, le remplacement pourrait être assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation syndicale du titulaire ou du suppléant à remplacer, mais devant appartenir à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient alors titulaire et le suppléant est remplacé par le 1^{er} non élu jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

7. Suspension de séance

Des suspensions de séance peuvent être demandées par le Président ou son représentant et par les RS/CSE.

Ces suspensions de séances n'ont pas à être majoritaires.

Le procès-verbal doit mentionner cette suspension ainsi que sa durée.

8. Gestion des comptes du CSE

Les ordres de retrait de fonds et les chèques émis sur le ou les comptes courants du CSE devront porter deux signatures. Les deux membres du CSE autorisés à signer

mmIEUX SOUTENIR VOS COLLABORATEURS

GRÂCE À NOTRE ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

En cas d'accidents de la vie, notre équipe dédiée à l'*accompagnement social* apporte à vos collaborateurs et à leur famille soutien et conseils pour trouver des solutions adaptées.

malakoffmederic.com
► N°Cristal 09 69 39 12 13
APRÈS MON QUART D'HEURE

in t f i

Ces services sont réservés aux adhérents du contrat d'assurance collective. Soit en prévoyance, soit par l'assurance-vie, et proposé par l'Association des Malakoff Médéric Assurances (AMMA) - ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMMA) - Association de Moyens Assurances (AMMA) - 21 rue Lafayette 75009 Paris - N°ORIAS : FR 000 180 (www.orias.fr) - N°d'ordre : 1512 988 238. Pour plus d'informations, consultez le site : www.malakoffmederic-assurance-vie.com

APPLY NOW



SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**

Ces services sont fournis par l'Association des Moyens Assurés (AMA) - Association pour le Développement des Moyens Assurés - 21 rue La Fayette 75009 Paris - 01 47 33 98 239. Pour plus d'informations, consultez le site www.associationdesmoyensassures.com

sont nommés à la première réunion plénière du CSE suite au renouvellement de celui-ci. En général il s'agira du Secrétaire et du Trésorier. En cas d'absence du Secrétaire et/ou du Trésorier, les Secrétaires et/ou Trésoriers adjoints auront préalablement eu tous pouvoirs de signer les ordres de retrait de fonds et/ou d'émettre des chèques.

9. Clôture, arrêté et approbation des comptes du CSE

L'exercice comptable du comité commence le 1^{er} janvier et s'achève le 31 décembre de chaque année.

Dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice, le bureau du Comité vérifie la régularité et la sincérité des comptes, procède à leur arrêté et établit les rapports nécessaires dont le rapport d'activité et de gestion.

Le rapport d'activité de gestion du Comité présente des informations qualitatives sur les activités et sur la gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du Comité et les salariés de l'établissement.

Les comptes arrêtés et les rapports sont communiqués par le Secrétaire du Comité aux autres membres du Comité (y compris le Président et les représentants syndicaux) au plus tard trois jours avant la réunion d'approbation des comptes, qui se tient dans les six mois suivant la clôture de l'exercice.

Le président et le Secrétaire du CSE convoquent par écrit les membres élus et les RS/CSE à la réunion d'approbation des comptes du Comité, qui porte sur ce seul sujet.

Cette réunion fait l'objet d'un procès-verbal spécifique.

10. Procès-verbaux

- Les réunions ordinaires et extraordinaires du CSE, ainsi que celles de la CSSCT seront consignées dans des procès-verbaux.
- La charge de la rédaction des procès-verbaux CSE et CSSCT est attribuée aux Secrétaires respectifs. Toute-

fois, après délibération des membres du CSE présents lors de la première réunion, il pourra être décidé de faire effectuer la rédaction des PV par un ou une salarié(e) mis à disposition par l'entreprise ou par le travail d'une entreprise extérieure spécialisée. La charge financière de la rédaction des procès-verbaux de réunion ordinaire ou extraordinaire de CSE ou de CSSCT est à la **charge exclusive de l'entreprise**.

- Une fois rédigé, le procès-verbal doit être adopté par les membres du CSE au cours de la prochaine réunion.
- L'adoption peut être reportée, mais le report doit être motivé.
- La décision d'intégrer au procès-verbal définitif les modifications éventuelles des différents intervenants est possible en respectant un délai de remise des corrections et celles-ci seront partagées avant approbation du PV en plénière lors de la prochaine réunion du CSE.
- Le procès-verbal de ces réunions est approuvé en réunion plénière est signé par le Secrétaire et l'employeur.
- Le secrétaire se doit de consigner ou de faire consigner dans le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle l'adoption du P.V. a lieu, les réserves et remarques émises par le Président ou par tout autre membre.
- Le procès-verbal doit contenir les débats et délibérations détaillés.
- Après avoir été adopté, le procès-verbal doit être communiqué à l'ensemble des membres du CSE, y compris au Président, au RS/CSE et délégués syndicaux.
- Le procès-verbal intégral sera affiché aux endroits prévus à cet effet. Les écrits nominatifs pourront, après délibération être, supprimés du procès-verbal affiché.

IV. Moyens du CSE

1. Heures de délégation

- Les membres titulaires du CSE disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions qui leur sont dévolues.
- Ce temps peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.
- Il pourra être fait usage de l'application de l'article L. 2315-2 du Code du travail qui permet aux membres du CSE, et pour un bon fonctionnement de l'instance, d'utiliser les usages pratiqués dans l'établissement.

« L2315-2 : Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages ».

- Les membres du CSE ont la possibilité de cumuler leur crédit d'heures dans la limite de douze mois ou de répartir ces heures entre titulaires ou entre titulaires et suppléants.
- Pour l'utilisation des heures cumulées, le représentant informe l'employeur par écrit.

- En cas de répartition d'heures entre élus, les représentants concernés informeront l'employeur dans les meilleurs délais.

Ce délai n'existera pas pour les situations correspondant aux remplacements d'urgence.

- L'utilisation des heures de délégation est de la seule responsabilité de l'organisation syndicale dont le membre CSE fait partie.
- Le suivi des heures de délégation se fera entre l'élu et son hiérarchique direct avec la méthode que l'organisation syndicale dont il dépend aura validée avec l'employeur. Dans tous les cas, la méthode arrêtée ne pourra pas être répressive à la liberté syndicale et de ce fait ne pourra pas demander l'objet de la mission concerné par la délégation posée.
- Les heures de délégation sont, de plein droit, considérées comme du temps de travail et payées à l'échéance normale (art L2325-7 du Code du Travail).
- Le salarié ne doit subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de sa mission. Il doit être rémunéré comme s'il avait travaillé normalement.
- Un salarié peut continuer à exercer son mandat alors qu'il est en arrêt de travail pour maladie ou accident.

- Un élu peut prendre des heures de délégation en dehors de son horaire normal de travail lorsque les nécessités du mandat le justifient. Ce sera le cas notamment s'il travaille de nuit, avec des horaires décalés ou à temps partiel.
- L'employeur ne peut pas contester la bonne utilisation des heures de délégation pour les heures utilisées dans la limite du crédit d'heures. Celles-ci doivent être payées à l'échéance normale. Toutefois, si l'employeur a un doute, il peut interroger le représentant du personnel concerné à ce sujet. Enfin, si la réponse du salarié ne le satisfait pas, il peut saisir le conseil des prud'hommes **pour demander le remboursement du paiement des heures de délégation estimées non justifiées.**

2. Frais de déplacement

- Les frais engagés par les membres du CSE pour se rendre aux réunions ordinaires ou extraordinaires et préparatoires sont à la charge de l'entreprise. Le temps de trajet pour se rendre à ces réunions et effectué en dehors du temps de travail doit être rémunéré par l'employeur. Les autres frais engagés par les membres du CSE dans l'exercice de leurs mandats seront pris en charge par le CSE imputés au budget de fonctionnement ou à celui des activités sociales et culturelles en fonction de la nature de la mission.

V. La formation des membres du CSE

1. La formation économique des membres du CSE.

- La formation ayant pour but de donner des outils aux élus pour exercer leur mandat, celle-ci doit aborder l'ensemble des thèmes auxquels ils seront confrontés de par les attributions économiques et professionnelles du CSE.
- Une formation économique de 5 jours minimum sera dispensée sur le temps de travail à l'ensemble des membres du CSE **qu'ils soient titulaires ou suppléants y compris pour le ou les DS et le RS/CSE.**
- Le choix de l'organisme de formation est de la seule responsabilité de l'organisation syndicale.

Cette formation sera prise en charge intégralement par l'employeur pour l'ensemble des participants.

La prise en charge s'entend par :

- * Le maintien des salaires et des rémunérations.
- * L'hébergement.
- * La restauration.
- * Le transport.
- * Les frais pédagogiques.

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

- 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.
- Une formation de 5 jours sera dispensée à l'ensemble des membres du CSE ainsi que pour le ou les DS et le RS/CSE **et ce quelle que soit la taille de l'entreprise.**
- Le choix de l'organisme de formation est de la seule responsabilité de l'organisation CGT.

Cette formation sera prise en charge intégralement par l'employeur pour l'ensemble des participants.

La prise en charge s'entend par :

- Le maintien des salaires et des rémunérations.
- L'hébergement.
- La restauration.
- Le transport.
- Les frais pédagogiques.

VI. Les ressources du CSE

1. Budget de fonctionnement

- Le comité perçoit de la société une subvention annuelle de XX % (les textes parlent de 0.20 à 0.22 % pour les plus de 2000 salariés mais rien n'empêche de revendiquer plus), versée en une ou plusieurs fois, affectée à son fonctionnement.
- La subvention doit servir à financer les frais liés à l'activité du CSE. Ces frais peuvent être :
 - Les frais courants de fonctionnement administratif (documentation, abonnement de presse, coût des communications téléphoniques, fournitures de bureau)
 - Les frais de déplacement des élus dans le cadre de leur mandat.
 - Les salaires et cotisations sociales des salariés du CSE s'il y a.
 - La réalisation d'expertises "libres", c'est-à-dire non réalisées dans le cadre prévu par la loi.
 - Les honoraires d'avocats.
- Le CSE 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.
- En cas de reliquat budgétaire au terme de l'exercice, l'excédent annuel du budget de fonctionnement dans la limite de 10 % pourra être transféré au financement des activités sociales et culturelles pour l'exercice suivant (article L.2315-61).

2. Budget des activités sociales et culturelles

- Le comité perçoit de la société une subvention annuelle versée trimestriellement affectée au financement des activités sociales et culturelles. Le calcul de la subvention doit se faire sur la base du compte 641 et non sur la DSN de l'année en cours.
- La base du compte 641 qui doit servir à établir le budget au CE pour les activités sociales et culturelles, est :
 - ☐ 6411 : Salaires et appointements,
 - ☐ 6412 : Congés payés,
 - ☐ 6413 : Primes et gratifications,
 - ☐ 6414 : Indemnités et avantages divers,
 - ☐ 6415 : Supplément familial.
- Celle-ci ne pouvant être connue précisément qu'au 31 décembre, une provision peut être calculée à partir du compte 641 de l'année précédente suivie d'une régularisation en début d'année suivante.

- En cas de reliquat budgétaire au terme de l'exercice, l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales peut être transféré au budget de fonctionnement pour l'exercice suivant ou à des associations conformément à l'article L. 2312-84 du Code du travail, dans la limite de 10 % de cet excédent. Cette décision fait l'objet d'une délibération des membres titulaires de la délégation du personnel au Comité et à la majorité des membres présents.

3. Moyens pris en charge par l'employeur

L'employeur met les moyens suivants à la disposition du Comité Social Économique :

- Un local aménagé qui doit se trouver, sauf accord avec le CSE, dans les locaux de l'entreprise. Ce local aménagé est destiné à l'usage unique des membres du CSE, qui doivent pouvoir se réunir à leur convenance.
- Ce local ne peut donc pas être une salle de réunion ou un réfectoire susceptible d'être occupé. Le local doit être conforme aux règles d'hygiène et de sécurité applicables à l'entreprise (aération, lumière, électricité, normes incendie, etc.).
- L'entretien du local est à la charge de l'employeur, c'est lui qui règle les factures d'électricité, de chauffage, les prestations de ménage, le renouvellement du mobilier.
- Le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions, avec du chauffage, une climatisation, un éclairage, des tables, chaises, des tableaux, des armoires fermant à clé en nombre suffisant, une ligne téléphonique, du matériel informatique équipé d'un logiciel de traitement de texte, d'une imprimante et d'une photocopieuse.

4. Demeurent à la charge de l'employeur les coûts afférents aux expertises portant sur :

- Les consultations récurrentes sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
- Les projets de licenciements collectifs pour motif économique (PSE) et en cas de risque grave constaté dans un établissement.
- L'ensemble des expertises validées par délibérations en réunions plénières à la demande des membres du CSE pour toutes nécessités économiques mais aussi pour répondre à toutes demandes d'expertises de la CSSCT en termes d'hygiène et de conditions de travail.
- La prise en charge de l'élaboration des procès-verbaux, résumés et comptes rendus par un ou une salarié(e) mise à disposition de l'entreprise ou par une entreprise extérieure spécialisée.

- Le remboursement de la prime d'assurance responsabilité civile.
- La mise en place de panneaux d'affichage CSE où la décision des emplacements sera actée en plénière CSE. Le contenu des affichages est de la seule responsabilité des membres du CSE.

5. Personnalité civile

- Le CSE jouit de la personnalité civile.
- À ce titre, il dispose d'un droit de passer des contrats, d'acquérir des biens et, si nécessaire, agir en justice.
- Le CSE par un vote majoritaire donne mandat à un membre du CSE nommément désignée pour le représenter dans le cadre d'une mission spécifique décrite ci-dessus.

VII. Commission du CSE

1. Commission Santé Sécurité Conditions de travail

A. Nombre et modalités de désignation des membres

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend, selon l'accord CSE ou le PAP ou à défaut le même nombre de membres dont était pourvu le CHSCT, des représentants du personnel titulaires ou suppléants au CSE, dont au moins un représentant du second collège, ou, le cas échéant, du troisième collège.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le collège désignatif, c'est-à-dire, l'ensemble des membres titulaires du CSE ou par un suppléant de la même organisation syndicale en cas d'absence, au scrutin de liste sur la base de la plus forte moyenne.

Cette désignation a lieu lors de la première réunion plénière du comité qui suit l'adoption du présent règlement intérieur.

Les membres de la CSSCT désignent parmi eux un Secrétaire. Les modalités de vote sont les mêmes qu'au CSE c'est-à-dire à la majorité des voix exprimées. En cas d'égalité des voix, c'est le plus âgés qui est élu.

Le Président peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'établissement et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à 3.

La CSSCT peut également faire appel, à titre consultatif et occasionnel, au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.

B. Compétence de la CSSCT et missions déléguées

L'ensemble des attributions du comité dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail est délégué entièrement à la commission santé, sécurité et conditions de travail y compris les consultations et droit d'expertises.

Il est important de décrire ce que nous entendons par attributions en termes de santé sécurité, conditions de travail.

La CSSCT se doit de :

- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, à la protection de la santé physique et mentale et à la

sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par des entreprises extérieures. Pour mémoire, la définition de la santé donnée par l'OMS est la suivante « ... **état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement à une absence de maladie ou d'infirmité** »,

- D'analyser les conditions de travail, les risques professionnels et les facteurs de pénibilité auxquels peuvent être exposés les salariés, que ces salariés soient employés par l'entreprise ou salariés d'entreprises sous-traitantes,
- De veiller au respect des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité,
- De contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels et de susciter toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective,
- De réaliser les enquêtes et d'analyser les circonstances et les causes : des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, des incidents répétitifs.
- De participer à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité ainsi que de veiller à leur mise en œuvre,
- De procéder à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Les membres de la CSSCT reçoivent de l'employeur les informations qui leur sont nécessaires pour l'exercice de leurs missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

C. Moyens de fonctionnement de la CSSCT

La CSSCT dispose d'un local équipé de moyens en bureautique aux standards de l'entreprise. L'accès au local CSSCT est sous la responsabilité de l'ensemble des membres du CSSCT. Parmi les moyens et sans que cette énumération soit exhaustive citons : des abonnements à des revues spécialisées en santé-travail, le Code du travail, un appareil photo ainsi qu'un téléphone portable utilisable dans tous les secteurs de l'entreprise, un ordina-

teur portable pour le secrétaire, etc... Si le personnel du périmètre de la CSSCT travaille dans des zones à accès restreint (autres établissements, salariés en mission...), ceux-ci disposent des attestations, cartes ou tout autre document qui leur permettent le libre accès sans préalable, au même titre que l'encadrement.

D. Crédit d'heures des représentants du personnel à la CSSCT

Le temps passé en réunion ordinaire, extraordinaire et en inspection, qu'elles soient ou non convoquées par le président, n'est pas déduit du crédit d'heures. Il en est de même pour le temps passé :

- Aux enquêtes menées après un accident grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,
- A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment en cas de danger grave et imminent et en cas de situation dangereuse,
- A la participation des élus de la CSSCT à toute réunion convoquée par la direction (plan de prévention, arbre de causes, commission EPI, etc...).
- Pour le secrétaire, le temps nécessaire au secrétariat n'est pas déduit du temps de délégation.

E. Déplacements des élus à la CSSCT

Les élus à la CSSCT disposent d'une liberté de déplacement dans tous les lieux de travail où les salariés sont présents, sans aucune restriction.

Pour leurs déplacements, ils utilisent, s'il existe, le véhicule de service sinon, les frais de déplacement leur sont intégralement remboursés sur présentation des justificatifs et en respectant la procédure habituelle de remboursement des frais professionnels. Ils peuvent également se déplacer à l'extérieur de l'établissement.

F. La formation Santé, Sécurité, et Conditions de Travail des élus de la CSSCT

- Les élus de la CSSCT 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.
- Une formation de 5 jours sera dispensée à l'ensemble des élus de la CSSCT et ce quelle que soit la taille de l'entreprise.
- Le choix de l'organisme de formation de la seule responsabilité de l'organisation CGT.

Cette formation sera prise en charge intégralement par l'employeur pour l'ensemble des élus de la CSSCT.

La prise en charge s'entend par :

- * Le maintien des salaires et des rémunérations.
- * L'hébergement.
- * La restauration.
- * Le transport.
- * Les frais pédagogiques.

G. Dates des réunions et inspections et convocations des élus de la CSSCT

La CSSCT se réunit autant de fois que nécessaire sur l'initiative de l'employeur et dès connaissance d'un accident de travail, d'un danger grave et imminent et de maladie professionnelle déclarée.

Des inspections des lieux de travail sont organisées comme décrit dans la mission de la CSSCT du présent document.

Le planning des réunions ordinaires et des inspections est arrêté chaque année, par accord, entre le président et les élus de la CSSCT lors de la première réunion de la CSSCT.

H. Les réunions

L'employeur doit convoquer tous les élus de la CSSCT ainsi que le RS/CSSCT aux réunions. La convocation est adressée avec l'ordre du jour de la réunion, lequel doit être communiqué à chaque élu de la CSSCT et RS/CSSCT 15 jours avant.

L'ordre du jour et la convocation sont communiqués à toutes les personnes invitées à cette réunion.

L'ordre du jour des réunions de la CSSCT liste les points qui seront traités en réunion. Il est élaboré conjointement par le président et le secrétaire lors d'une réunion dédiée.

Cette réunion aura comme impératif de respecter le délai de 15 jours pour l'envoi de l'ordre du jour aux élus de la CSSCT.

Quand la réunion de la CSSCT doit comporter l'examen de documents écrits, le président diffuse ceux-ci aux élus et RS/CSSCT en même temps que l'ordre du jour. En tout état de cause, lorsque la CSSCT doit émettre un avis, le président doit lui laisser un délai d'examen suffisant. Il ne peut donc y avoir, lors de la même réunion, une information et une demande d'avis.

« Des spécificités concernant les entreprises extérieures sont établies dans la **Convention Collective Nationale de la Chimie** et elles sont à prendre en considération pour l'établissement des ordres du jour des réunions de la CSSCT. »

Une fois par an, dans les établissements SEVESO-seuil haut, une présentation générale des interventions réalisées par les entreprises extérieures est effectuée par le président du CHSCT. Celui-ci propose des améliorations en matière de sécurité et de prévention des risques.

I. Organisation d'une réunion extraordinaire

La CSSCT doit être réunie à la demande motivée de deux de ses membres et l'ensemble des membres de la CSSCT en sont immédiatement informés.

La CSSCT est réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Une CSSCT doit être réunie en cas de risque d'atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Lorsque la CSSCT utilise le droit d'alerte en signalant un danger grave et imminent, s'il y a désaccord entre l'employeur et l' élu ayant déclenché le droit d'alerte, alors, la CSSCT doit être réunie sous 24 heures concernant les mesures à prendre.

J. Préparation des réunions ordinaires de la CSSCT

Toute réunion du CHSCT est précédée d'une réunion préparatoire de XX heures.

K. Déroulement des réunions de la CSSCT

Les questions inscrites à l'ordre du jour doivent être examinées dans l'ordre où elles ont été écrites. Il faut l'accord de la CSSCT pour modifier cet ordre.

A moins que la CSSCT n'en décide autrement, la séance ne peut pas être levée tant que l'ordre du jour n'a pas été épuisé.

Une suspension de séance peut être demandée par tout membre de la CSSCT. Le procès-verbal de la réunion devra le mentionner.

L. Adoption des décisions et des résolutions de la CSSCT en séance

Quels que soient leurs objets, les décisions et les résolutions de la CSSCT sont adoptées par un vote à la majorité des membres présents.

En tant que membre de la CSSCT, le président a droit de vote en ce qui concerne les modalités de fonctionnement et l'organisation des travaux du comité.

En revanche, il ne peut pas prendre part au vote, lorsqu'il consulte la CSSCT en tant que délégation du personnel ou lorsque celui-ci décide de désigner un expert.

M. Rédaction, approbation et diffusion des procès-verbaux de réunion

Toute réunion de la CSSCT fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par le secrétaire ou par un ou une salarié(e) mis à disposition par l'entreprise ou par le travail d'une entreprise extérieure spécialisée. La diffusion des procès-verbaux aux participants à la réunion est à la charge de la direction. Aucune approbation n'est obligatoire ni nécessaire pour diffuser un PV de la CSSCT.

N. Inspections périodiques des lieux de travail par la CSSCT

Le président doit convoquer aux inspections tous les membres de la CSSCT par écrit. La convocation indique l'heure et le lieu de rendez-vous. La convocation doit être

communiquée à chaque membre de la CSSCT ainsi qu'au RS/CSE 15 jours avant, ainsi qu'à toutes les personnes invitées à cette inspection.

La programmation des inspections est décidée entre le président et le secrétaire, en même temps que sont fixées les dates des réunions ordinaires. Ces inspections ont lieu à intervalles réguliers et a minima égaux aux réunions ordinaires. La spécificité de notre industrie impose que ces inspections soient, au minimum, de 2 par trimestre.

Chaque inspection sera précédée d'une pré-inspection réalisée par les élus au comité.

Les participants à une inspection sont les mêmes que ceux d'une réunion ordinaire du comité.

Toute inspection fait l'objet d'un compte-rendu rédigé par le secrétaire, qui apparaîtra à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire.

O. Moyens de prévenance des membres de la CSSCT

Dans tous les cas d'évènements ne correspondant pas à la marche normale de l'établissement, la CSSCT sera prévenue dans le même temps que la direction.

Afin de mener à bien ses missions, en cas de sur-venue d'un accident, d'un incident ou de tout autre évènement ne correspondant pas à la marche normale de l'établissement, la direction prévient par tous les moyens les membres de la CSSCT dans les plus brefs délais.

L'obligation d'établir un contact avec l'un des membres, dans un ordre préétabli, est impérative.

P. Enquêtes de la CSSCT en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles

La CSSCT a pour mission de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail, ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

L'enquête peut notamment être relative :

- A un accident du travail, accident de trajet et à déclaration de maladie professionnelle.
- A une situation de risque grave (danger grave et imminent) ou à des incidents répétés ayant relevé un risque grave,
- A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence ou de gravité,
- A une situation de travail révélant un risque de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

Dans ces 4 hypothèses, le temps passé au titre de cette mission d'enquête est rémunéré comme temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation.

Pour les points A, B, C, l'urgence de la situation le justifiant, l'enquête est immédiatement réalisée afin de pouvoir recueillir les témoignages « à chaud ».

Pour mener à bien cette enquête, la CSSCT peut donc rencontrer tous les salariés, organiques ou sous-traitants. Il peut aussi se faire assister de salariés pour aider à l'enquête et ce temps sera payé comme étant du temps de travail effectif.

La CSSCT peut accéder à tous les documents qui lui semblent nécessaires à la réalisation de son enquête. Les enquêtes sont menées par la CSSCT.

Pour le point D, la décision de réaliser une enquête est prise par la CSSCT lors d'une réunion extraordinaire dédiée, afin que cette enquête soit réalisée au plus tôt après la connaissance de cet événement.

Q. Vote d'une mission de la CSSCT

Une mission d'enquête préventive concernant un risque potentiellement grave d'atteinte à la santé, de risques psychosociaux, ou d'accidents du travail pouvant être graves peut être votée par l'instance.

Le temps passé au titre de cette enquête sera considéré comme du temps de travail et ne sera pas décompté des heures de délégation.

Les frais de déplacement occasionnés à ce titre seront pris en charge par l'employeur.

Les informations utiles à cette mission seront obligatoirement données par l'employeur.

Un compte-rendu des travaux sera fait en réunion de la CSSCT.

R. Possibilité pour la CSSCT de se faire assister par un expert

La CSSCT a la faculté de se faire assister par un expert agréé, rémunéré par l'entreprise, dans les situations suivantes :

- En cas de risque professionnel grave constaté dans l'établissement,
- En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou les conditions de travail,
- Pour expertise des risques technologiques,
- La décision de se faire assister par un expert, le choix de l'expert et l'étendue de sa mission sont librement déterminés par la CSSCT en réunion plénière.

S. Procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent

Indépendamment du droit de retrait des salariés, tout membre de la CSSCT dispose d'un droit d'alerte. Ce droit d'alerte peut être déclenché lorsqu'un membre de la CSSCT constate, directement ou par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une cause de danger grave et imminent.

Le registre des dangers graves et imminents doit être disponible et accessible en permanence, sans condition, sans délai et à l'endroit que la CSSCT aura défini.

A chaque inscription sur le registre des DGI, une réponse est apportée directement à tous les membres.

T. Mise en œuvre du droit d'alerte par un membre du CHSCT

Le droit d'alerte est mis en œuvre dans les conditions suivantes :

- Le membre de la CSSCT inscrit son alerte dans le registre prévu à cet effet, puis alerte le président,
- Le président procède, sur-le-champ, à une enquête avec le membre de la CSSCT qui lui a signalé le danger et prend les mesures nécessaires pour faire cesser le danger,
- En cas de désaccord entre l'employeur et le membre de la CSSCT sur la réalité du danger ou sur les mesures à prendre pour le faire cesser, la CSSCT est réunie d'urgence, dans les 24 heures au plus,
- En cas de désaccord, l'Inspection du travail est saisie.

Si l'urgence de la situation fait que l'auteur du droit d'alerte n'a pas eu le temps d'informer les autres membres de la CSSCT, il avise le plus rapidement possible le secrétaire du comité, par tous les moyens.

Lorsqu'un salarié a exercé son droit de retrait, le secrétaire de la CSSCT en est immédiatement informé par l'employeur.

L'Inspection du travail est immédiatement informée de toute inscription sur le registre des dangers graves et imminents.

U. Informations et consultations obligatoires de la CSSCT

La CSSCT reçoit du président toutes les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions.

La CSSCT est informée, lors de la réunion ordinaire suivant leur réception, des attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de l'hygiène et de la sécurité au travail.

L'employeur transmet une copie au comité de tout courrier en rapport avec ses missions et, notamment reçu de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail, de la DREAL et des agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale, de la CPAM, du préfet.

La CSSCT est informée et consultée avant toute décision :

- Pour un aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, les décisions de transformation des postes de travail, le changement d'outillage, de produits ou de l'organisation du travail et lors de l'introduction de nouvelles technologies,
- Pour les obligations issues du Code de l'environnement (POI, études de dangers, notice d'hygiène et de sécurité, etc...),

- Pour le rapport annuel du médecin du travail,
- Pour le bilan prévisionnel Hygiène Sécurité Conditions de Travail (HSCT),
- Pour le plan d'activité du médecin du travail.

Indépendamment des consultations obligatoires, la CSSCT peut se prononcer sur toute question de sa compétence dont l'employeur et le CSE la saisissent.

La consultation de la CSSCT a un caractère préalable. Elle doit avoir lieu avant que la décision de l'employeur ne soit définitivement arrêtée.

La CSSCT est informée de tout accident ou presqu'accident. Elle recueille les faits dès la survenue de ces événements, participe à l'étude consécutive à tout accident ou presqu'accident survenu dans l'établissement.

V. Crédit d'heure des membres de la CSSCT

Afin de permettre aux élus de la CSSCT de réaliser leurs travaux, de préparer les réunions et d'assurer la liaison des dossiers avec le CSE, il est maintenu les règles de crédit d'heures dont chaque membre du CHSCT bénéficiait.

VIII. Autres commissions légales du CSE

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date d'adoption du présent règlement, et en l'absence d'accord collectif portant sur cette question, le Comité doit mettre en place les commissions obligatoires suivantes :

1. Commission formation professionnelle et de l'emploi :

Afin de donner toute son importance à la formation professionnelle dans le monde du travail nous demandons la mise en place de cette commission.

a) Son objectif sera :

- 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 ;
- D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.
- D'étudier les orientations en matière de formation professionnelle.

b) Les moyens de la commission de formation professionnelle seront :

- Une commission de formation professionnelle et de l'emploi sans notion d'effectif minimum.
- Le nombre de membres sera de XX (à définir par le syndicat et la composition du salariat de l'entreprise).
- Qu'il soit tenu une réunion trimestrielle,
- Que ses membres bénéficient d'un nombre d'heures de délégation leur permettant de se réunir à minima une fois par trimestre sur le temps de travail pour accomplir le travail attendu, non décompté des heures de CSE en cas de responsabilités multiples,
- L'ouverture de cette commission à des non élus.

2. Commission Economique :

a) Son objectif sera :

- Cette commission a pour mission d'étudier les documents économiques et financiers transmis au CSE, de préparer 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

b) Les moyens de la commission économique seront :

- Une commission économique sans notion d'effectif minimum.
- Le nombre de membres sera de XX (à définir par le syndicat et la composition du salariat de l'entreprise).
- Des heures supérieures aux 40h00 de l'ancien article L2325-25 et non décomptées des heures CSE en cas de responsabilités multiples,
- Cette commission se réunira autant que nécessaire,
- Toutes les expertises dont elle pourrait avoir besoin seront prises en charge intégralement par l'employeur.

3. Commission égalité professionnelle :

Dans le monde du travail, comme dans la société, il est toujours question d'égalité, de parité mais, dans la mise en application, cette égalité est toujours confrontée à des verrous.

a) Son objectif sera :

De préparer les délibérations du CSE en matière d'égalité, notamment sur le Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes L2323-57.

b) Les moyens de la commission égalité professionnelle seront :

- le nombre de membres sera de XX (à définir par le syndicat et la composition du salariat de l'entreprise).

- Une commission égalité professionnelle sans notion d'effectif.
- 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.

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

Faciliter l'accès des salariés à la propriété et au logement locatif est une réelle préoccupation que nous, représentants des salariés, devons prendre en considération.

a) Son objectif sera :

De faire des propositions pour aider les salariés à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement et de pouvoir rendre un avis motivé sur l'affectation du 1 % patronal,

b) Les moyens de la Commission d'information et d'aide au logement seront :

- Une commission d'information et d'aide au logement sans notion d'effectifs minimum.
- 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,
- Un nombre de membres en rapport à la structure de l'entreprise.

5. Une commission des marchés

a) Mise en place

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.

- Cinquante pour effectif minimum de salariés au CSE ;
- 3 100 000 euros pour le montant hors taxes du chiffre d'affaires ou des ressources ;
- 1 550 000 euros pour le total du bilan ; celui-ci est égal à la somme des montants net des éléments d'actif.

b) Les moyens de la Commission des marchés seront :

- 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.

IX. Autres commissions du CSE

1. Commission Activités Sociales et Culturelles :

Cette commission est créée par les membres du CSE afin d'organiser le fonctionnement concernant la gestion des activités sociales et culturelles.

Les moyens seront à définir avec les usages qui existent dans chaque entreprise ou établissement.

X. Confidentialité et discrétion

Les membres du CSE, ainsi que les experts auxquels recourt le CSE, les intervenants extérieurs, les salariés de l'entreprise participant aux réunions du CSE, sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentées en réunion ou sur les documents y afférant. Ils sont également tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives au secret de fabrication.

Le degré de confidentialité est à débattre entre les membres du CSE et l'employeur. Il ne peut pas être de la

seule responsabilité de l'employeur qui serait tenté de mettre l'ensemble des informations ou document confidentiel.

Le CSE n'a pas l'obligation de communiquer à l'employeur les informations qu'il transmet aux salariés. Celui-ci ne peut exercer ce contrôle a priori sur le contenu des communications du CSE ; s'il veut obtenir le retrait d'une information litigieuse, il doit saisir le Tribunal de Grande Instance.

XI. Durée et modification

Le présent règlement intérieur est adopté pour la durée du mandat du CSE.

Il peut être modifié et complété par une délibération régulière du CSE, acquise à la majorité.

◆ Communiqué commun A.M.I./CGT mars 2018

Le 14 mars 2018, des militants de l'A.M.I. – Association nationale de défense des Malades Invalides et handicapés - ont rencontré, Anne Braun et Sylvain Marsaud, représentants de la Confédération Générale du Travail à Montreuil pour débattre et analyser la situation sociale notamment en matière de handicap, de santé et de la politique de l'emploi des personnes handicapées.

Ensemble nous avons fait le point sur la situation des personnes en situation de handicap :

- Du fait du chômage de masse l'insertion professionnelle des personnes handicapées est de plus en plus difficile. Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés ne cesse d'augmenter, plus de 500 000. La durée du chômage est le double d'une personne non handicapée. Alors qu'il suffirait de supprimer quelques verrous notamment pour l'embauche à temps partiel, sans baisse de revenus pour les personnes concernées, pour que l'emploi soit facilité! Cette mesure n'aurait aucune incidence financière pour l'Etat.
- Les entreprises sont loin d'atteindre les 6 % de travailleurs handicapés dans leur effectif. Le taux d'emplois directs se situe à 3,8%. De plus le nombre de licenciements pour inaptitude explose 160 000 par an, 90% des inaptitudes finissent à Pôle-emploi/Cap-emploi, 50% de ces personnes sont en chômage de longue durée...
- L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ne sont pas une priorité. La réforme envisagée par le Gouvernement ne changera pas grand-chose, quant au nombre de personnes handicapées réellement au travail, même s'il est souhaitable que toutes les entreprises et administrations participent à l'effort collectif.
- La médecine du travail (notamment du fait du manque de médecins) ne joue pas suffisamment son rôle de prévention et de conseil en amont.
- Le passage du milieu protégé au milieu ordinaire est quasiment nul, et aucune mesure probante n'est envisagée pour changer radicalement cette situation.
- Les Commissions Départementales pour l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) manquent toujours de moyens humains et d'outils en faveur de l'orientation, cela entrave gravement le traitement des dossiers et oblige des personnes à reporter leur projet de formation.
- Les Centres de Rééducation Professionnelle qui continuent de faire leurs preuves pour la formation, la reconversion des travailleurs handicapés et l'accès à l'emploi sont montrés du doigt, par les « financeurs »

parce que trop onéreux, alors que c'est l'humain qui est et doit être au coeur dans leurs projets de vie au travail...

- La Santé et la Protection sociale des citoyens les plus démunis et les plus fragiles sont en danger avec la généralisation des « déremboursements » de médicaments et les franchises médicales, les dépassements d'honoraires, complémentaires santé inaccessibles financièrement. Comment vivre avec un minimum social, avec des attaques continues sur la protection sociale en général et la sécurité sociale en particulier, qui impacts le quotidien des personnes en situation de handicap !
- Les ressources des personnes handicapées, qui ne peuvent travailler, sont en dessous du seuil de pauvreté et le montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés est encore loin du niveau du SMIC net. Certains vont même voir leurs ressources baisser avec la fusion de 2 allocations pour ne garder que la moins élevée !
- La prise en charge complète de la dépendance reste encore à conquérir.
- Les travailleurs handicapés en E.S.A.T. ne sont pas suffisamment formés pour intégrer le milieu ordinaire de travail alors que leur handicap leur permettrait, pour certains, de travailler en entreprise ou dans le service public. Les employeurs utilisent les ESAT et les entreprises adaptées pour atteindre le quota d'insertion des 6% sans prioriser l'emploi direct.

Ces situations montrent que l'action commune de nos deux organisations est nécessaire pour faire changer les politiques mises en oeuvre par le Gouvernement, sous le contrôle du patronat, et modifier profondément la vision du handicap, il faut créer pour cela un bang du handicap.

L'A.M.I. et la CGT, en fonction de leurs implantations et de leurs forces, continueront d'agir ensemble pour améliorer la vie professionnelle des personnes et des travailleurs handicapés. Au plan national avec les Fédérations de la C G T., La Confédération Générale du Travail et le Conseil National de l'AMI demandent à leurs structures locales de se rapprocher pour mettre en oeuvre les solidarités nécessaires pour répondre aux besoins des personnes malades et handicapées. Ainsi nous gagnerons plus d'insertion au travail, de maintien dans l'emploi, de formation professionnelle et une meilleure accessibilité partout pour toutes et tous.

L'A.M.I. et la CGT appellent donc à se mobiliser avec d'autres organisations, pour que les personnes handicapées soient reconnues comme des travailleurs et citoyens.nes à part entière, dans une société inclusive !

Cher(e)s camarades,

Comme chaque année nous vous adressons notre appel à la solidarité financière. Notre choix d'être une association revendicative et non gestionnaire de services ou d'établissement fait de nous une espèce rare donc fragile dans le domaine du handicap.

Grâce à votre soutien, nous résisterons aux conséquences dramatiques de la politique du moins-disant social au plan national comme dans les collectivités territoriales. L'augmentation de l'AAH n'étant que l'arbre qu'un trompe-l'oeil, puisque les conditions de ressources pour y prétendre ont été modifiées réduisant au final le nombre d'allocataires et / ou le montant de l'A A H.

La suppression des subventions ministérielles depuis 10 ans nous a contraint à limiter de manière drastique nos déplacements et notre activité alors que les besoins des personnes handicapées ou malades ne cessent de croître et que de plus en plus de personnes souhaitent rencontrer l'A.M.i.

Un Comité A.M.i. vient de se créer en Guyane et nos permanences sont de plus en plus fréquentées grâce aux liens que nous tissons notamment avec les syndicats de la CGT.

Ainsi ensemble nous permettons à des personnes handicapées d'accéder au travail ou de se maintenir dans leur emploi.

Nous vous remercions pour le soutien financier que vous nous apportez et nous vous assurons, chers camarades, de nos sentiments les plus fraternels.

Pour le Conseil national de l'A.M.i,
Son Président, François COUTURIER



Souscription CGT - 2019

TALON D'IDENTIFICATION

(à retourner avec votre règlement à)

A.M.i 172 rue de la Chanaye 71000 MACON

Téléphone : 07 69 03 25 69-Courriel : aminationale@gmail.com

à remplir SVP en MAJUSCULES

SyndicatFédération

Entreprise :

Interlocuteur :

Secrétaire Trésorier

Adresse d'envoi de **Revivre** :

.....

Code Postal : COMMUNE :

Notre contribution : 20 € 30 € 40 € 50€ 100€ ou plus

Pour faire un virement :

Crédit Municipal - IBAN FR76 1805 0690 8100 0000 0484 130

Renseignements complémentaires :

Nos souhaits de relations et de travail avec l'A.M.i :

Date de réception :

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.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES