



Classeur formateur.rice de la formation syndicale « Comité Social et Economique - prise de mandat éco »

La CGT - Pôle de la formation syndicale
263, rue de Paris - Case 4-3
93516 Montreuil Cedex
Tél : 01 55 82 82 65

Maj du 22 mai 2019



CSE prise de mandat

Accueil

Découpage	Nature de l'activité	Activités des formateur.rice.s	Supports utilisés
LUNDI			
Séquence 1 Durée : 15 mn 8h45 – 9h00	Accueil des stagiaires	Accueillir les stagiaires et leur remettre les documents administratifs qu'ils vont devoir remplir.	Documents administratifs
Séquence 2 Durée : 5 mn 9h00 – 9h05	Ouverture du stage	Souhaiter la bienvenue aux stagiaires et leur rappeler l'intitulé du stage.	Fiche A-F1
Séquence 3 Durée : 20 mn 9h05 – 9h25	Présentation tour de table	Organiser la présentation des stagiaires et formateur.rice.s. sous la forme d'un tour de table.	Fiche A-F2
Séquence 4 Durée : 20 mn 9h25 – 9h45	Expression des attentes	Interroger les stagiaires sur leurs attentes et motivations. Reformuler si besoin et les inscrire sur le tableau papier. Ces attentes resteront affichées tout au long de la semaine.	Fiche A-F3
Séquence 5 Durée : 10 mn 9h45 – 9h55	Présentation du stage	Présenter le déroulé du stage en faisant le lien avec les attentes exprimées par les stagiaires. Puis leur distribuer la fiche de présentation du stage.	Diapos A-F4 Fiche A-F5 Fiche A-S1
Séquence 6 Durée : 5 mn 9h55 – 10h00	Adoption des règles de vie	Proposer des règles de vie communes (horaires avec pauses, etc.). Les participant.e.s les modifient et les approuvent pour la durée du stage.	Fiche A-F6
10H00 – 10H15 PAUSE			

Ouverture du stage

Voici une proposition de texte pour ouvrir le stage :

Bonjour à tou.te.s,

Bienvenue dans cette session intitulée « CSE prise de mandat ». Nous sommes très heureux et heureuses de vous accueillir et d’être avec vous durant ces cinq jours.

Ce stage est le premier stage qui est proposé à tou.te.s les nouveaux et nouvelles élu.e.s en Comité Social et Économique.

Les ordonnances publiées le 23 septembre 2017, communément appelées « ordonnances Macron » ont instauré la fusion des comités d’entreprise (CE), des comités d’hygiène sécurité et condition de travail (CFHSCT) et des délégués du personnel (DP) pour les regrouper dans une instance représentative du personnel (IRP) unique, nommée le Comité Social et Économique (CSE).

D’ici au 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises d’au moins 11 travailleur.euse.s auront un CSE, nos camarades devront donc être « équipés pour agir » syndicalement dans cette nouvelle instance. Nous avons donc réalisé ce stage pour que vous soyez en mesure de répondre aux exigences de ce mandat, tout en étant dans notre démarche syndicale CGT.

Une journée d’étude intitulée « Bataille à engager avant la mise en place du Comité Social et Économique » avait d’ores et déjà été réalisée sur la négociation d’un protocole d’accord dans le cadre de la mise en place d’un CSE.

Par ailleurs et dans la poursuite de cette formation pourront vous être proposés, un module de cinq jours sur la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (CSST) et un autre module de trois jours sur les Activités Sociales et Culturelles (ASC).

Nous espérons que ce stage vous permettra de prendre la dimension syndicale et légale que comporte votre mandat.

Présentation des participant.e.s

Il s'agit d'une présentation des participant.e.s car les stagiaires vont se présenter mais les formateur.rice.s devront également se présenter à ce moment.

Les formateur.rice.s organisent le tour de table pour que tou.te.s les participant.e.s se présentent.

Pour ne pas perdre de temps, indiquer au préalable au tableau les indications qu'il est intéressant que tou.te.s les stagiaires communiquent :

- **Nom / prénom ;**
- **Entreprise** (préciser le nom de l'entreprise et son secteur d'activité) ;
- **Combien de travailleur.euse.s dans l'entreprise ;**
- **Combien de syndiqué.e.s** dans le syndicat ;
- **Ancienneté dans le mandat CSE ;**
Depuis quand suis-je élu.e. au Comité Social et Économique
- **Représentativité CGT et OS ;**
Quel pourcentage la CGT et les autres Organisations Syndicales (OS) ont-elles obtenu lors des élections CSE.
- **Combien d'élus.e.s CSE CGT et total ;**
Combien de sièges pour la CGT et combien de siège au total au CSE
- **Avant CSE, autre mandat IRP ;**
Avant le CSE, ai-je déjà siégé dans une instance représentative du personnel : comité d'entreprise (CE), Comité d'hygiène sécurité et condition de travail (CHSCT), délégué du personnel (DP).

Attentes des stagiaires

Les formateur.rice.s interrogent les stagiaires.

« Quelles sont vos attentes ? Qu'est-ce qui vous a motivé pour vous inscrire dans cette formation ? ».

Chacun.e des stagiaires est ainsi invité à exprimer ses attentes, même si c'est pour répéter une attente déjà exprimée.

Noter les réponses sur une feuille de tableau papier. Vous allez certainement devoir reformuler l'attente exprimée par la.le participant.e pour qu'elle soit écrite succinctement, pensez alors à proposer la reformulation et la préciser si besoin avec la.le participant.e concerné.e avant de l'écrire.

Une fois la liste des attentes finalisée, les formateur.rice.s peuvent avoir une indication générale pour dire si les attentes seront couvertes. Par ailleurs, elles.ils peuvent d'ores et déjà éluder les attentes qui ne sont pas abordées dans ce stage. Par contre, elles.ils peuvent préciser dans quel autre stage elles et ils pourront trouver réponses à ces attentes et sinon quelles personnes pourront répondre aux stagiaires concerné.e.s.

Ces attentes resteront afficher tout au long du stage.

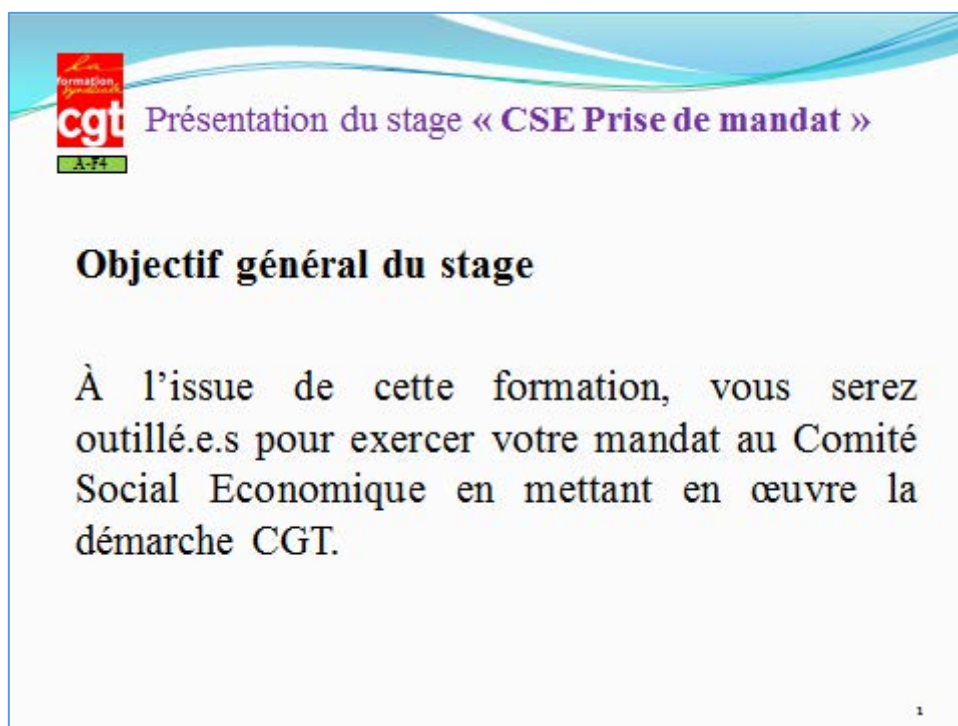
Elles serviront dans la séquence suivante pour mettre en relation de déroulé proposé avec les attentes exprimées, mais les formateur.rice.s pourront également y revenir tout au long du stage.

De plus, elles permettront aux intervenant.e.s de rapidement avoir une idée des attentes des stagiaires en général et plus particulièrement sur les sujets qu'ils auront à traiter.

En tout état de cause, elles seront revisitées à la fin du stage pendant l'évaluation, pour savoir si ce stage a permis de répondre à celle-ci.

Présentation du stage

Note aux formateur.rice.s : au début du stage, les formateur.rice.s inscrivent l'objectif général sur une feuille de tableau papier. Cet objectif général restera visible pendant toute la durée du stage pour permettre aux stagiaires d'apprécier leur évolution.
Il en est de même pour les objectifs des thèmes et des moments qui resteront affichés jusqu'à leur fin respective.



Objectif général du stage

À l'issue de cette formation, vous serez outillé.e.s pour exercer votre mandat au Comité Social Economique en mettant en œuvre la démarche CGT.

1

Cette formation est comme nous l'avons dit à l'ouverture la première formation proposée aux camarades dès lors prise de mandat.

Nous allons voir tout au long de ce stage, comment un.e élu.e dès sa prise de mandat peut déployer une activité syndicale sur ce mandat. Nous aurons donc une approche juridique et syndicale des activités afférentes à ce mandat.



Cette formation est découpée sur six thèmes.

Dans le premier thème nous aborderons l'ensemble des missions qui incombent à un.e élu.e CSE. Nous verrons dans ce thème les missions légales, mais également la conception syndicale CGT de ce mandat. Nous traiterons également des moyens de des acteur.rice.s que pourront mobiliser les élu.e.s du comité économique et social.

Dans le deuxième thème, nous détaillerons comment les élu.e.s CSE peuvent mettre en œuvre la démarche revendicative de la CGT. Nous examinerons donc ce qu'est la démarche revendicative de la CGT et comment les élu.e.s en sont partie prenante.

Le troisième thème portera sur une mission qui était précédemment confié aux délégué.e.s du personnel. Il s'agira d'explorer les réclamations des travailleur.euse.s et de les défendre leurs droits en adéquation avec nos repères revendicatifs que nous viendrons de voir dans le thème 2 et en utilisant le code du travail.

Dans le quatrième thème, nous repèrerons quels domaines économiques doivent être portés à la connaissance des élu.e.s, quelle analyse faire des choix de l'entreprise et quelle démarche syndicale pour intervenir sur les choix stratégique de l'entreprise.

Le thème 5 sera une première approche de ce que sont les prérogatives du CSE en matière de santé, de sécurité et de condition de travail que ce soit à titre préventif et curatif. Mais comme nous vous l'avons déjà précisé un module de cinq jours sera par la suite proposé à tous les élu.e.s sur cette question.

Le thème 6 sera également une découverte de ce que porte la CGT en matière de politique sociale et culturelle. En effet, là encore un module supplémentaire sur trois jours viendra compléter ces premières connaissances.

Les formateur.rice.s sont invité.e.s à préciser le découpage chronologique des thèmes abordés.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Accueil	Thème 2	Thème 4	Thème 5	Thème 6
Pause matin				
Thème 1	Thème 2	Thème 4	Thème 5	Thème 6
Déjeuner				
Thème 1	Thème 2	Thème 4	Thème 5	Évaluation
Pause après-midi				Fin stage 15h35
Thème 1	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Fin de journée				

Ensuite, les formateur.rice.s indiquent les intervenant.e.s prévu.e.s en précisant leur responsabilité.

Interventions	Quand	Intervenant.e.s
Accueil	Lundi matin	
Thème 1 : Missions du CSE : approches légale et syndicale		
Moment 1 : Missions légales du CSE	Lundi am	
Moment 2 : Conception CGT du mandat	Lundi am/pm	
Moment 2 : Moyens et acteur.rice.s	Lundi pm	
Thème 2 : Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT		
Moment 1 : La démarche revendicative de la CGT	Mardi am	
Moment 2 : Mettre en œuvre la démarche CGT	Mardi am/pm	
Thème 3 : Porter les réclamations des travailleur.euse.s	Mardi pm	
Thème 4 : Intervenir sur les choix de l'entreprise	Mercredi	
Thème 5 : Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail	Jeudi	
Thème 6 : Une politique sociale et culturelle émancipatrice pour les travailleur.euse.s	Vendredi am	
Évaluation du stage	Vendredi pm	

Distribuer la fiche Accueil – Fiche S1 aux stagiaires et présenter les codes couleurs utilisés. Vous pouvez également leur laisser un peu de temps pour en prendre connaissance et vous demander des précisions si besoin.

Les fiches stagiaires

Les fiches sont numérotées de façon à ce que les stagiaires puissent les classer les unes après les autres. Toutes les fiches stagiaires sont numérotées avec le préfixe S (pour Stagiaire) et de couleur **ocre**. Ainsi on a Thème 1–Fiche S1 suivi de Thème 1– Fiche S2 puis Thème 2–Fiche S1 suivi de Thème 2– Fiche S2 et ainsi de suite.

Des couleurs par thème

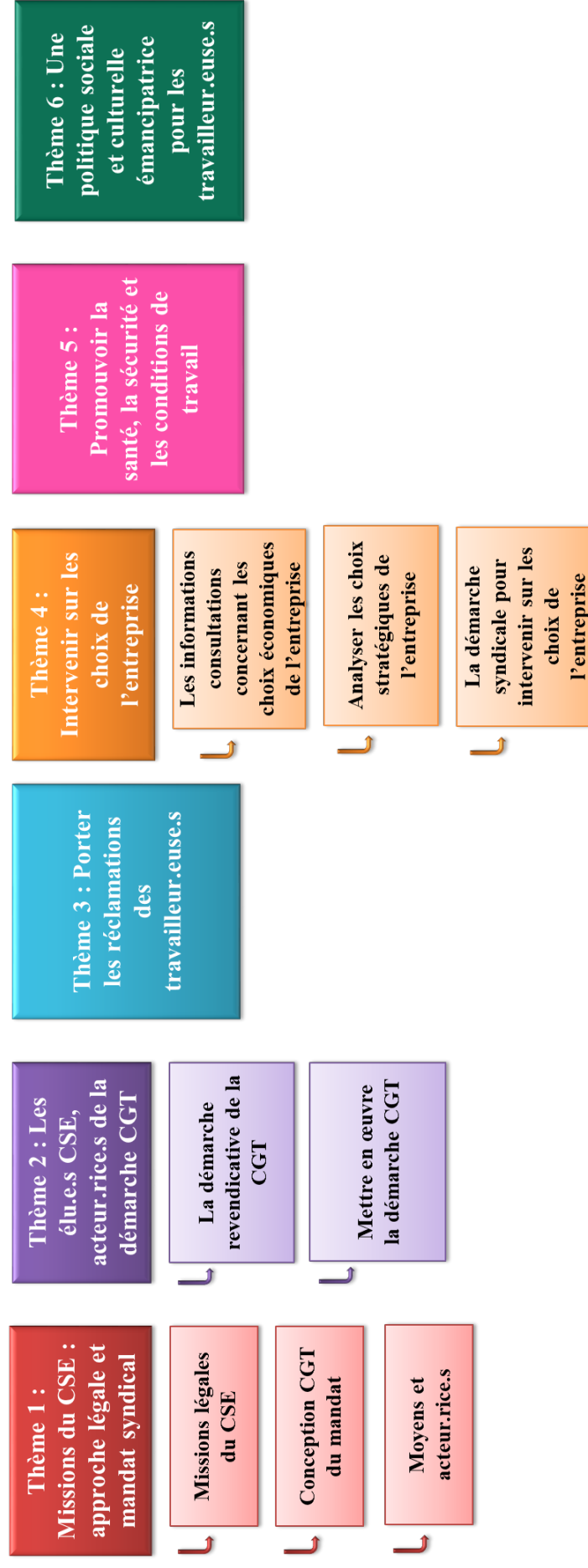
Les titres de chaque document seront de couleurs différentes compte-tenu du thème. Ces couleurs sont de la couleur du thème défini dans la présentation du stage dans le document Accueil – Fiche S1 ».

Ainsi toutes les fiches de l'accueil seront titrées en **gris**, celles du thème 1 en **rouge clair**, celles du thème 2 en **mauve**, celles du thème 3 en **bleu**, celles du thème 4 en **orange**, celles du thème 5 en **rose** et celles du thème 6 en **vert**.

Accueil – Fiche S1

Présentation de la formation

Découpage du stage par thèmes et moments



Les objectifs des thèmes et moments

Objectif général : À l'issue de cette formation les stagiaires seront outillés pour exercer un mandat au CSE, en lien avec notre démarche CGT.

Thème 1 : Missions du CSE : approches légale et syndicale

À l'issue de ce thème, les stagiaires seront en capacité **d'identifier les missions et moyens légaux et syndicaux dont disposent les élus au CSE**

- Moment 1 : Missions légales du CSE
À l'issue de ce moment, les stagiaires seront en capacité **de mentionner les quatre principales missions légales du CSE**
- Moment 2 : Conception CGT du mandat
À l'issue du moment les stagiaires seront en capacité **d'expliquer la conception CGT du mandat au CSE à partir de la fiche mandat et de la Charte des élu.e.s et mandaté.e.s CGT**
- Moment 3 : Moyens et acteur.rice.s
À l'issue de ce moment, les stagiaires seront en capacité **d'indiquer les moyens légaux et syndicaux et de lister les acteurs mobilisables par les élu.e.s CSE dans le cadre de leur mandat.**

Thème 2 : Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT

À l'issue de ce thème, les stagiaires seront en capacité **d'expliquer leur place dans la démarche revendicative de la CGT.**

- Moment 1 : La démarche revendicative de la CGT
À l'issue de ce moment, les stagiaires seront en capacité **de schématiser la démarche revendicative de la CGT et d'expliquer la place qu'ils y occupent.**
- Moment 2 : Mettre en œuvre la démarche CGT
À l'issue du moment les stagiaires seront en capacité **d'expliquer comment mettre en œuvre la démarche CGT dans le cadre de leur mandat.**

Thème 3 : Porter les réclamations des salarié.e.s

À l'issue de ce thème, les stagiaires seront en capacité **d'expliquer comment porter les réclamations des travailleur.euse.s et d'utiliser le Code du Travail pour faire valoir leurs droits en réunion CSE.**

Thème 4 : Intervenir sur les choix de l'entreprise

À l'issue de ce thème, les stagiaires seront en capacité **d'identifier quand, comment et avec qui mettre en œuvre la démarche CGT pour intervenir sur les choix de l'entreprise.**

- Moment 1 : Les informations consultations concernant les choix économiques de l'entreprise
À l'issue de ce moment, les stagiaires seront en capacité **d'identifier les obligations de l'employeur.euse en termes d'informations consultations du CSE.**

- Moment 2 : Analyser les choix stratégiques de l'entreprise
À l'issue du moment les stagiaires seront en capacité de **mentionner les 2 documents et les recours dont disposent les élu.e.s CSE pour analyser la situation économique et financière de l'entreprise.**
- Moment 3 : La démarche syndicale pour intervenir sur les choix de l'entreprise
À l'issue de ce moment, les stagiaires seront en capacité **de présenter la démarche syndicale à mettre en œuvre pour intervenir sur les questions économiques et financières.**

Thème 5 : Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail

À l'issue de ce thème, les stagiaires seront **en mesure de mobiliser, dans une situation donnée, les différents recours dont ils disposent pour assurer la santé, la sécurité et les conditions de travail des travailleur.euse.s.**

Thème 6 : Une politique sociale et culturelle émancipatrice pour les salariés

À l'issue de ce thème, les stagiaires seront en capacité **d'expliquer comment construire un projet social et culturel porteur des valeurs de la CGT.**

Découpage du stage				
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Accueil	Thème 2	Thème 4	Thème 5	Thème 6
Pause matin				
Thème 1	Thème 2	Thème 4	Thème 5	Thème 6
Déjeuner				
Thème 1	Thème 2	Thème 4	Thème 5	Évaluation globale
Pause après-midi				Fin stage 15h35
Thème 1	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Fin de journée				

Règles de vie

Les formateur.rice.s proposent les règles de vie communes :

Les règles de vie sont adoptées après la présentation du stage car tou.te.s connaissent les contenus de la formation et les règles sont alors mieux comprises.

Elles et ils proposent aux stagiaires les horaires de la formation. Le découpage pédagogique se fait sur la base d'environ 6 heures effectives de formation.

Il s'agit donc de commencer à 9 h et de terminer à 17 h 30 avec une pause pour déjeuner d'au moins une heure et des pauses le matin et l'après-midi d'au moins 15 minutes. Ces horaires sont des propositions qui sont adaptées aux habitudes de l'organisation qui propose le stage.

La proposition soumise à approbation peut donc être modifiée à la marge : horaire de début et donc de fin de journée, durée des pauses matin et après-midi et de la pause déjeuner.

Les moments de pause sont nécessaires. Ils permettent aux stagiaires d'échanger de manière informelle sur leurs points de vue, leurs ressentis et de souffler tout simplement. Ils permettent des échanges informels entre les stagiaires et les formateur.rice.s. La pause doit donc durer environ 15 minutes et la pause déjeuner doit s'étendre sur une heure au minimum.

L'utilisation des téléphones portables doit être limitée au moment des pauses. Si les stagiaires ne peuvent l'éteindre pour des raisons personnelles ou professionnelles, le téléphone doit être en position silencieuse et les stagiaires concerné.e.s sont invités à sortir de la salle si elles et ils doivent répondre.

De plus l'utilisation des ordinateurs portables doit aussi être limitée à la prise de note et ne pas être l'occasion de consulter sa messagerie ou de faire tout autre chose qui n'est pas en lien avec le stage. En effet, contrairement aux idées reçues on ne peut pas faire et réfléchir à plusieurs choses en même temps.

La prise en commun des repas est souhaitable. Cela permet à tou.te.s de se connaître sous un autre jour, de casser la barrière stagiaire/formateur.rice. Cela contribue à créer un climat serein et de confiance qui va contribuer à la bonne cohésion du groupe et aux apprentissages des stagiaires.

À cette occasion, les formateur.rice.s peuvent demander si certain.e.s ont des régimes particuliers (sans sel, végétariens, etc.).

Il est important de nous consacrer tou.te.s à ce stage pendant ses 5 jours et ce sans interruption. Nous vous proposons donc de finir tou.te.s ensemble le dernier jour vers 15h35.

Il est également important de préciser aux stagiaires qu'il n'y aura pas de censure et il ne doit pas y avoir d'autocensure. Toutes les questions peuvent être posées. Il n'y a pas de questions idiotes. De même, si un.e stagiaire rencontre le moindre souci, qu'elle ou il n'hésite pas à s'adresser aux formateur.rice.s.

Par ailleurs, nous savons que la position assise peut-être pénible lors d'une formation et les stagiaires sont autorisés à se lever s'elles.ils en ressentent le besoin, mais il ne s'agit pas de vous déconcentrer ou de déconcentrer les autres stagiaires.

➔ Les formateur.rice.s proposent alors aux stagiaires d'adopter les règles de vie.

Une fois adoptées par tou.te.s les stagiaires, les formateur.rice.s veilleront à leur respect dans la bonne humeur.

CSE prise de mandat

Thème 1 : Missions du CSE : approches légale et syndicale

Découpage	Nature de l'activité	Activités des formateur.rice.s	Supports utilisés
Objectif pédagogique : À l'issue de ce thème, les stagiaires seront en capacité d'identifier les missions et moyens légaux et syndicaux dont disposent les élus au CSE			
Moment 1 : Les missions légales			LUNDI
Objectif pédagogique : À l'issue du moment, les stagiaires seront en capacité de mentionner les quatre principales missions légales du CSE			
Séquence 1 Durée : 5 mn 10h15 – 10h20	Présentation du thème et du moment	Projeter les diapositives et présenter l'objectif du moment.	Diapos T1-F1 Fiche T1-F2
Séquence 2 Durée : 10 mn 10h20 – 10h30	Questionnement des stagiaires	Demander aux stagiaires « quelles sont selon vous les missions des élu.e.s au CSE ». Noter leurs réponses sur une feuille de tableau papier.	
Séquence 3 Durée : 5 mn 10h30 – 10h35	Présentation de la consigne	Distribuer les fiches, présenter la consigne de l'exercice et la faire reformuler. Constituer les binômes.	Fiche T1-S1
Séquence 5 Durée : 30 mn 10h35 – 11h05	Recherche en binômes	Faire le tour des binômes pour vérifier que leur recherche se déroule bien et les accompagner s'ils éprouvent des difficultés dans l'exercice.	
Séquence 6 Durée : 20 mn 11h05 – 11h25	Mise en commun	Organiser la restitution. Reprendre les éléments notés lors du questionnement des stagiaires en séquence 2 pour compléter ou confirmer les représentations des stagiaires.	Fiche T1-F3
Séquence 7 Durée : 5 mn 11h25 – 11h30	Synthèse moment 1	Demander aux stagiaires de mentionner les 4 principales missions des élu.e.s CSE.	

CSE prise de mandat

Thème 1 : Missions du CSE : approches légale et syndicale

Découpage	Nature de l'activité pédagogique	Activités des formateur.rice.s	Supports utilisés
Moment 2 : La conception CGT du mandat LUNDI			
Objectif pédagogique : À l'issue du moment, les stagiaires seront en capacité d'expliquer la conception CGT du mandat au CSE à partir de la fiche mandat et de la Charte des élu.e.s et mandaté.e.s CGT			
Séquence 1 Durée : 5 mn 11h30 – 11h35	Présentation du moment 2	Projeter les diapositives et présenter l'objectif du moment.	Diapos T1-F4 Fiche T1-F5
Séquence 2 Durée : 10 mn 11h35 – 11h45	Présentation des documents de référence pour les élu.e.s et mandaté.e.s	Remettre le document aux stagiaires et les présenter	Fiche T1-S2 Fiche T1-F6
Séquence 3 Durée : 5 mn 11h45 – 11h50	Présentation de la consigne	Remettre la fiche exercice aux stagiaires, énoncer la consigne et la faire reformuler.	Fiche T1-S3
Séquence 4 Durée : 25 mn 11h50 – 12h20	Recherche individuelle	Faire le tour des stagiaires et les accompagner dans leur recherche s'ils éprouvent des difficultés. Constituer les binômes et leur remettre une feuille de tableau papier.	
Séquence 5 Durée : 10 mn 12h20 – 12h30	Confrontation en binômes	Accompagner si nécessaire les binômes dans leurs échanges.	
12H30 – 14H00 PAUSE DEJEUNER			
Séquence 6 Durée : 20 mn 14h00 – 14h20	Mise en commun	Afficher les feuilles de tableau papier et organiser la restitution.	Fiche T1-F7
Séquence 7 Durée : 15 mn 14h20 – 14h35	Synthèse du moment 2 « dessine-moi un.e élu.e CSE »	Mettre le tableau papier au milieu de la salle, dessiner un personnage et demander aux stagiaires ce qu'il faut ajouter à ce personnage pour qu'il représente un élu au CSE. Afficher ce dessin pour qu'il reste dans la salle toute la formation.	Fiche T1-F8

CSE prise de mandat

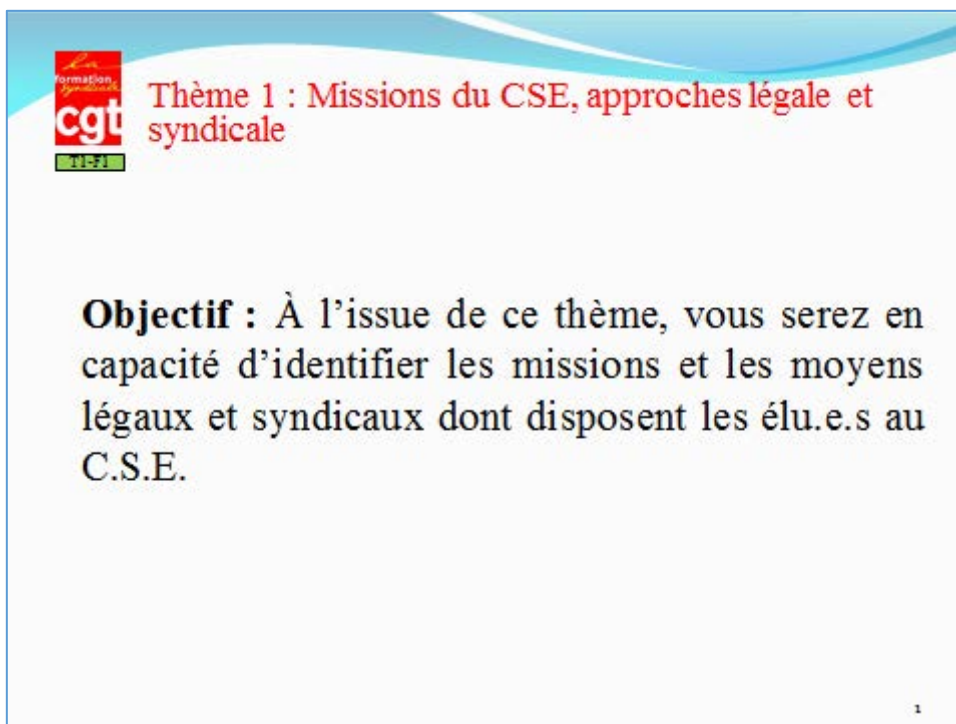
Thème 1 : Missions du CSE : approches légale et syndicale

Découpage	Nature de l'activité	Activités des formateur.rice.s	Supports utilisés
Moment 3 : Les moyens et les acteur.rice.s			LUNDI
Objectif pédagogique : À l'issue du moment les stagiaires seront en capacité d'indiquer les moyens légaux et syndicaux et de lister les acteurs mobilisables par les élu.e.s CSE dans le cadre de leur mandat.			
Séquence 1 Durée : 5 mn 14h35 – 14h40	Présentation du moment 3	Projeter les diapositives et présenter l'objectif du moment.	Diapos T1-F9 Fiche T1-F10
Séquence 2 Durée : 10 mn 14h40 – 14h50	Questionnement des stagiaires	Demander aux stagiaires de mentionner les moyens qui leur semblent nécessaires pour remplir toutes les missions qu'ils ont identifiées précédemment. Noter les réponses au tableau.	
Séquence 3 Durée : 5 mn 14h50 – 14h55	Présentation de la consigne	Remettre la fiche exercice aux stagiaires. Énoncer la consigne et la faire reformuler. Constituer les binômes.	Fiche T1-S4
Séquence 4 Durée : 30 mn 14h55 – 15h25	Recherche en binômes	Faire le tour des binômes et les accompagner dans leurs recherches s'ils éprouvent des difficultés.	
15H25 – 15H40 PAUSE			
Séquence 5 Durée : 30 mn 15h40 – 16h10	Mise en commun	Organiser la restitution des travaux en binômes. Reprendre les éléments notés en séquence 2 lors du questionnement et comparer les représentations et la réalité des moyens mis à disposition.	Fiche T1-F11
Séquence 6 Durée : 45 mn 16h10 – 16h55	Exposé interactif sur les acteurs mobilisables par les élu.e.s CSE	Demander aux stagiaires de mentionner les différents acteurs mobilisables (experts identifiés dans la recherche précédente, et autres acteurs). Compléter leurs réponses avec l'exposé.	Fiche T1-F12
Séquence 7 Durée : 20 mn 16h55 – 17h15	Synthèse du thème 1	Réaliser le schéma de synthèse avec les stagiaires, en leur demandant de rappeler les missions légale, la conception syndicale et les moyens et acteurs mobilisables. Remettre aux stagiaires la fiche de synthèse du thème.	Fiche T1-S5
Séquence 8 Durée : 10 mn 17h15 – 17h25	Évaluation estimative du 1 ^{er} jour	Distribuer la fiche d'évaluation estimative. Expliquer son mode de remplissage.	Fiche T1-F13 Fiche T1-SE.1
17H25 FIN DE LA JOURNÉE			

Thème 1 – Fiche F2

Présentation du Thème 1 et du moment 1

Note aux formateur.rice.s : au début de chaque thème, nous invitons les formateur.rice.s à inscrire l'objectif de chaque thème et chaque moment sur un tableau papier. Pour chaque thème et moment, son objectif restera visible pendant toute la durée de ce dernier pour permettre aux stagiaires d'apprécier leur évolution. À la fin de cette présentation laisser donc le thème et le moment affichés.



Thème 1 : Missions du CSE, approches légale et syndicale

Objectif : À l'issue de ce thème, vous serez en capacité d'identifier les missions et les moyens légaux et syndicaux dont disposent les élu.e.s au C.S.E.

1

Le thème 1 va porter sur le rôle et les moyens dont dispose un élu au comité social et économique. D'un point de vue légal et syndical. Quelles sont ses missions attendues par le législateur et les missions attendues par la CGT pour permettre de répondre aux aspirations individuelles et collectives des salariés et pour notre objectif de transformation de la société.

Thème 1 : Missions du CSE : approches légale et syndicale

Trois moments :

- Missions légales du CSE
- Conception CGT du mandat
- Moyens et acteur.rice.s

Thème 1 : Missions du CSE : approche légale et mandat syndical

- L Missions légales du CSE
- L Conception CGT du mandat
- L Moyens et acteur.rice.s

2

Si vous reprenez le document intitulé « Accueil – Fiche S1 », vous verrez que nous sommes dans le 1^{er} bloc de notre déroulé et qu'il se compose en 3 moments indiqués sur cette diapositive.

Pour commencer nous allons voir :

- Les 4 principales missions légales.
- La conception CGT du mandat en lien avec nos statuts et la charte de l' élu et mandaté.
- Les moyens légaux et syndicaux et les acteurs qui vont pouvoir aider les élus dans leur mandat au CSE.

Missions du CSE : approches légale et syndicale.

Consigne de recherche.

« A l'aide des textes distribués concernant les missions des élu.e.s du CSE, répondez aux questions posées en motivant vos réponses ».

Travail en binômes.

Article L.2312-5 du Code du travail :

« La délégation du personnel au comité social et économique 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 l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

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

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité 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 ».

Question : Quel est le rôle et la mission principale du CSE dans cet article ? Motivez votre réponse.

Article L.2312-8 du Code du travail :

« Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

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

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° 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 comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2 ».

Question : Quel est le rôle et la mission principale du CSE dans cet article ? Motivez votre réponse.

Article L.2312-9 du Code du travail :

« Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#). Le refus de l'employeur est motivé ».

Question : Quel est le rôle et la mission principale du CSE dans cet article ? Motivez votre réponse.

Article L.2312-78 et R.2312-35 du Code du travail :

« Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités sociaux et économiques et des organismes créés par eux. Il fixe les conditions de financement des activités sociales et culturelles ».

Article R.2312-35 du Code du travail :

« Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille comprennent :

- 1° Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;
- 2° Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;
- 3° Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;
- 4° Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale ;
- 5° Les services sociaux chargés :
 - a) De veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise ;
 - b) De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité social et économique et par l'employeur ;
- 6° Le service de santé au travail institué dans l'entreprise ».

Question : quelle politique doit mettre en place le CSE au regard de ces deux articles ?
Motivez votre réponse.

Missions du CSE : approches légale et syndicale.

Consigne de recherche.

« A l'aide des textes distribués concernant les missions des élu.e.s du CSE, répondez aux questions posées en motivant vos réponses ».

Travail en binômes.

Temps prévu : 30 minutes.

Article L.2312-5 du Code du travail :

« La délégation du personnel au comité social et économique 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 l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

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

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité 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 ».

Question : Quel est le rôle et la mission principale du CSE dans cet article ? Motivez votre réponse.

Dans ce 1^{er} article, le constat qui est fait, c'est que ce sont des prérogatives réduites du CSE. Son rôle reprend essentiellement celui exercé par les délégués du personnel (DP). **Cela concerne tous les CSE (à partir de 11 salarié.e.s).**

- ✓ **Il présente les réclamations individuelles et collectives relatives au salaire, à l'application du Code du Travail et des conventions et accords collectifs ;**
- ✓ Il a la promotion de la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- ✓ Il peut saisir l'inspection du travail de plaintes et d'observations ;

- ✓ Il doit être réuni et consulté par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salariés dans une période de 30 jours ;
- ✓ Il dispose d'un droit d'accès à certains documents, comme ceux nécessaires au décompte de la durée du travail ou le registre unique du personnel ;
- ✓ Enfin, il dispose d'un droit d'alerte, lorsqu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ;

Leur mission principale est de **présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives**.

Article L.2312-8 du Code du travail :

« Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

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

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° 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 comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2 ».

Question : Quel est le rôle et la mission principale du CSE dans cet article ? Motivez votre réponse.

Dans cet article, le rôle des élus CSE est celui du comité d'entreprise (CE), entreprise de 50 salarié.e.s et plus. La mission principale concerne **les questions économiques et financières**.

Il 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'emplois, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;

- ✓ L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- ✓ Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Article L.2312-9 du Code du travail :

« Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#). Le refus de l'employeur est motivé ».

Question : Quel est le rôle et la mission principale du CSE dans cet article ? Motivez votre réponse.

Dans les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s, le rôle des élu.e.s reprend celui du CHSCT.

Repère sur les missions légales du CSE, en matière de santé, sécurité et conditions de travail en fonction de la taille de l'entreprise

Dans les entreprises à partir de 11 salarié.e.s, l'article L.2312-5 du Code du travail précise les missions du CSE, **en matière de santé, sécurité et conditions de travail**, précisant que le CSE contribue à **promouvoir** la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accident de travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Santé au travail :

- Les ordonnances de 2017 édulcorent certains articles relatifs à la prévention des risques, sans pour autant remettre en cause les attributions concernées : sécurité, protection et prévention restent indissociables du mandat du CSE.

- Les élus ont pour mission première de représenter les travailleurs et de défendre leurs intérêts, au moyen de deux leviers principaux :
- Le contrôle du respect par l'employeur de ses obligations légales ;
 - ✓ Le vote de réclamations ;
- La prévention des risques ne pouvant se passer de la collaboration des individus qu'elle entend protéger, les élus sont indispensables :
 - ✓ Ils sont le porte-voix du travail « réel », à la différence de l'employeur qui décide du travail « prescrit » et reste éloigné de sa mise en pratique ;
 - ✓ Ils permettent au personnel de s'impliquer, en proposant des solutions de prévention proches de la réalité des risques ;
- Les pièges à éviter :
 - ✓ Les dérives « techniciste » : la prévention recouvre des rapports humains et ne se réduit pas à des solutions techniques ;
 - ✓ Le comité n'est pas chargé de faire respecter les consignes de sécurité de l'employeur : il doit affirmer son autonomie et sa capacité d'initiative.

Dans les entreprises de plus de trois cent salariés, la mise en place d'une Commission Santé Sécurité et Condition de Travail (CSSCT) est obligatoire.

Article L.2315-36 du Code du travail.

«Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

- 1° Les entreprises d'au moins trois cent salariés ;
- 2° Les établissements distincts d'au moins trois cent salariés ;
- 3° Les établissements mentionnés aux articles [L. 4521-1](#) et suivants. ».

Dans les entreprises de 11 à moins de 300 salariés, l'employeur n'a pas l'obligation de mettre en place une CSSCT, sauf dans les cas suivants :

- La CSSCT peut être mise en place par accord collectif dans l'entreprise et dans tous les établissements distincts. Accord majoritaire de droit commun (pas possibilité de recourir à un référendum)

Attention, exception :

- Mise en place obligatoire dans les entreprises du nucléaire, classées Seveso et minières ;
- Mise en place imposée par l'inspection du travail si elle juge que la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux le nécessite. Elle fixe alors également le nombre de membres de la commission et les moyens de son fonctionnement ;
L'employeur peut contester cette décision devant la DIRRECT.

Article L.2312-78 et R.2312-35 du Code du travail :

« Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités sociaux et économiques et des organismes créés par eux. Il fixe les conditions de financement des activités sociales et culturelles ».

Article R.2312-35 du Code du travail :

« Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille comprennent :

- 1° Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;
- 2° Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;
- 3° Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;
- 4° Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale ;
- 5° Les services sociaux chargés :
 - a) De veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise ;

b) De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité social et économique et par l'employeur ;
6° Le service de santé au travail institué dans l'entreprise ».

Question : quelle politique doit mettre en place le CSE au regard de ces deux articles ? Motivez votre réponse.

Pourquoi mener une activité sociale et culturelle, dans les CSE ?

L'homme ne vit pas que de pain !!

Pour vivre, les hommes et les femmes se nourrissent, c'est vital.

Mais ils ont aussi besoin de se détendre, de se cultiver, de lire (ne serait-ce qu'un journal...) pour reconstruire leur force de travail.

Comme sur tous les sujets qui fondent la vie en société, les militants syndicaux, dans l'entreprise doivent donc en permanence se poser la question du droit à une activité sociale, culturelle, sportive dans l'activité du CSE.

L'action culturelle et sociale des (CE) CSE a été et sera grâce aux militants de la CGT, toujours au centre de notre activité syndicale.

C'est une prolongation de la lutte syndicale sur

- Le droit au savoir ;
- Le droit de se divertir ;
- Le droit aux vacances pour tous

Et cela bien entendu dans le cadre du droit à l'émancipation sociale des salarié.e.s.

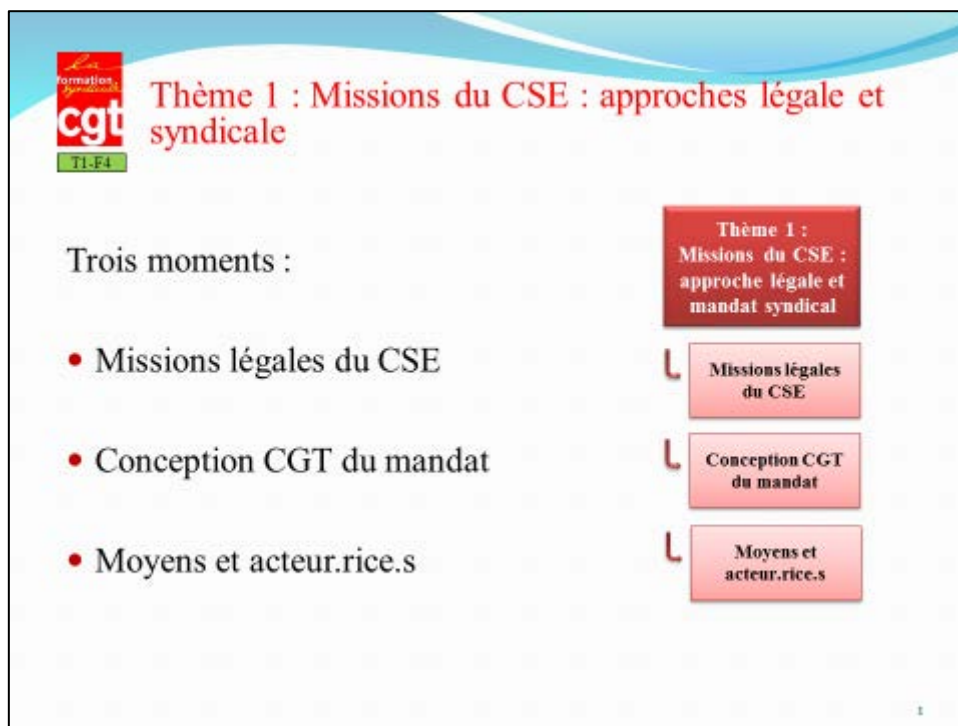
C'est aussi :

- Le droit à l'intervention dans la gestion ;
- Le droit à la citoyenneté ;
- Le droit à la participation active aux affaires de la cité, etc...

Thème 1 – Fiche F5

Présentation du moment 2

Note aux formateur.rice.s : au début de chaque moment, les formateur.rice.s inscrivent l'objectif du moment sur un tableau à feuilles. Pensez à le laisser affiché jusqu'à la fin de ce dernier.



la formation syndicale cgt
T1-F4

Thème 1 : Missions du CSE : approches légale et syndicale

Trois moments :

- Missions légales du CSE
- Conception CGT du mandat
- Moyens et acteur.rice.s

Thème 1 : Missions du CSE : approche légale et mandat syndical

- ↳ Missions légales du CSE
- ↳ Conception CGT du mandat
- ↳ Moyens et acteur.rice.s

Nous allons poursuivre le thème 1 avec le moment 2 de ce thème.

Après avoir abordé les missions légales du CSE, nous allons maintenant voir quelle conception CGT du mandat que vous allez mettre en œuvre.



Thème 1 : Missions du CSE, approches légale et syndicale

2^{ème} moment : La conception CGT du mandat

Objectif :

À l'issue de ce moment, vous serez en capacité d'expliquer la conception CGT du mandat au C.S.E. à partir de la fiche mandat et de la Charte des élu.e.s et mandaté.e.s CGT.

2

En effet, vous êtes avant tout des militants de la CGT, et aujourd'hui vous avez une responsabilité supplémentaire donnée par les salarié.e.s de votre entreprise. Vous avez été élu.e.s au CSE par les salarié.e.s. Dans ce moment, nous allons voir comment articuler ce qui fait de vous un militant CGT et ce que vous allez faire en tant qu'élu au CSE.

**La charte des élu.e.s et mandaté.e.s de la CGT
et la fiche mandat Comité Social et Économique.**



Mandaté(e)s

Délégué syndical
Sécurité sociale,
Administrateur
mutuelle,
Conseiller du
salarié,
Conseiller
Prud'hommes,
Défenseur
syndical,
Conseil de
développement,
Comité technique
régional
Assedic,
Conseil
d'Administration,
Commissions
départementales
...

Des élu(e)s et mandaté(e)s soli

Les mandats exercés par les élu(e)s et mandaté(e)s de la Cgt sont des « outils » efficaces. Ils sont la vitrine de la Cgt tant dans les entreprises, les localités, ainsi que dans les instances où ils (elles) siègent, tant au niveau local, départemental, régional, national. Ils (elles) sont porteurs de toute la démarche de la Cgt.

Le rôle du syndicat

Pour être élu(e) ou mandaté(e) de la CGT

C'est au sein du syndicat qu'appartient la décision de proposer des candidatures aux différents mandats.

Elles doivent être débattues avec les syndiqué(e)s, en réunion de direction des syndicats pour permettre à toute la Cgt de fonctionner selon les besoins.

Le syndicat doit permettre aux mandaté(e)s d'exercer sa mission dans les meilleures conditions. Il doit veiller à ce que le (la) mandaté(e) participe à la vie du syndicat, de l'organisa-

tion dans laquelle il (elle) a des responsabilités.

Lorsque le syndicat propose des élu(e)s ou mandaté(e)s à une organisation de la CGT, il doit :

- ① les aider par la discussion, la formation syndicale, des abonnements aux diverses publications de la CGT ou à des revues spécialisées, afin que les élu(e)s et mandaté(e)s se forment tout au long de leur mandat.

Le syndicat impulse la démarche syndicale de la CGT, que nous avons décidée au 48^e Congrès, sa mise en œuvre à la fois

dans la construction du syndicat avec l'ensemble des syndiqué(e)s et à la consultation des salarié(e)s avant toute signature d'accord ou d'un événement important dans l'entreprise ou dans un groupe, voire autre consultation locale, départementale ou nationale.

- ② le syndicat doit demander un compte-rendu régulier de l'activité des élu(e)s et mandaté(e)s qu'il a désigné s ;

- ③ le syndicat travaille avec la ou les organisations de la CGT où les élu(e)s et mandaté(e)s ont été désigné(e)s.

Mandats électifs

Tout(e) adhérent(e) a le droit de prétendre, dans le respect des statuts des organisations de la CGT concernées, à des fonctions électives dans l'entreprise ou l'établissement.

Tout(e) adhérent(e) peut prétendre à des responsabilités

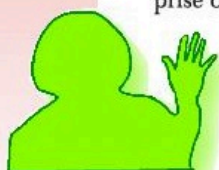
locales, départementales, régionales ou nationales, toujours après la consultation des syndiqué(e)s, dans son syndicat.

Les syndiqué(e)s CGT concerné(e)s par des élections professionnelles ou interprofessionnelles (Msa, chambres d'agriculture, conseil de prud'hommes,

Cnracl) peuvent également postuler à ces fonctions.

Toutefois, toute proposition de candidature doit se conformer aux statuts des organisations de la CGT couvrant chaque type d'élections.

Les désignations doivent être construites de



dares, démocratiques et efficaces

manière coordonnée entre les organisations professionnelles et territoriales.

Les syndiqué(e)s étant souverains, ce sont eux qui décident des listes des candidats.

Le rôle des élu(e)s

Quel que soit leur mandat (comité d'entreprise, délégué du personnel, délégué syndical (1), membre du Chsct, conseil prud'homme ou autres), l'efficacité, la crédibilité de la Cgt ne prend force qu'au sein du syndicat.

les élu(e)s et mandaté(e)s sont porteurs de revendications des salariés ainsi que des orientations de la CGT définies au congrès. Les règles de vie de la CGT sont, pour eux, le fil conducteur ;

les élu(e)s et mandaté(e)s doivent avoir en permanence le souci de renforcer leur syndicat afin de créer un rapport de force indispensable ;

les élu(e)s et mandaté(e)s doivent veiller à revendiquer et appliquer la démocratie syndicale ;

les élu(e)s et mandaté(e)s doivent mener le débat avec franchise, mais dans la fraternité, en respectant les camarades qui expriment des avis contradictoires et appliquer les décisions votées à la majorité ;

ils prennent en compte les aspirations individuelles de chaque salarié en tenant compte de tous, dans leur diversité, de l'ouvrier employé-technicien au cadre, du Cdi au Cdd ou l'intérimaire, ainsi que les salariés de la sous-traitance ;

les élus(e)s doivent trouver avec les syndiqué(e)s et les salarié(e)s les formes appropriées d'action afin de faire aboutir les revendications, au niveau de l'entreprise. Ils doivent aussi être les relais des repères revendicatifs de la Cgt ;

ils doivent les populariser auprès des syndiqué(e)s et des salarié(e)s comme, par exemple, les propositions de la CGT pour un nouveau statut du travail salarié et une Sécurité sociale professionnelle ;

le lien des élu(e)s avec le syndicat est fondamental pour une bonne mise en œuvre des orientations de la Cgt.

Le mandatement syndical

Il s'agit des mandats des DS, DSC, RS et au Chsct, mais aussi Cce, comité de groupes et comité de groupes européens (voir les modalités dans les règles de vie CGT sur les désignations).

Le mandatement par les organisations

Il existe différents mandats locaux, départementaux, régionaux et nationaux.

Les mandatés(e)s représentent l'organisation syndicale CGT.

Ils (elles) doivent travailler avec la structure qui les a désigné(e)s, avant toute déclaration ou prise de décision qui engage la CGT.

Les mandaté(e)s doivent rendre compte de leur activité au sein de l'institution, à la structure qui les a désignés.

Les mandats peuvent, si nécessaire, être changés selon les besoins de l'organisation.

La responsabilité de l'organisation qui mandate

La structure de la CGT qui mandate un(e) syndiqué(e) doit veiller à ce que le (la) syndiqué(e) se forme.

Les mandatés(e)s doivent être réunis régulièrement. Ils doivent être soutenus pour les aider à remplir leur mission.

Être à l'offensive sur le respect des droits et la conquête de nouveaux droits suppose pour la CGT des moyens afin que l'ensemble des missions syndicales soit reconnu par les entreprises et les pouvoirs publics.

Une limitation dans la durée et le nombre de mandat d'un militant est nécessaire.

Élu(e)s

**Délégué du personnel,
Comité d'entreprise ou d'établissement,
Délégation unique du personnel,
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
Commission administrative paritaire,
Commission technique paritaire,
Comité technique d'établissement**
...

(1) Règles de vie CGT pour désigner les DS et DSC votées par le CCN.



L'organisation doit veiller au reclassement des militants à la fin du mandat ou de la mission.

Seul un collectif peut éviter le cumul des mandats. Il lui appartient d'y veiller.

L'organisation qui sollicite un(e) syndiqué(e) pour remplir des tâches syndicales doit le faire en harmonie avec les autres structures de la CGT, tant au niveau local, départemental que national.

Les obligations syndicales

Les organisations de la CGT se doivent de tout mettre en œuvre pour parfaire la vie démocratique, notamment pour construire les listes des candidates et candidats à chacune des responsabilités, en veillant à une représentation de l'ensemble des catégories sociales et professionnelles.

Il n'y a pas de « petites ou de grandes responsabilités », il y a tout simplement des syndiqué(e)s ayant en charge d'animer la vie syndicale pour développer durablement le rapport des forces, tout en travaillant au renforcement avec, comme premier objectif, le million de syndiqué(e)s.

De dégager des droits syndicaux et financiers pour donner les moyens d'accomplir correctement la

mission de l'élue(e) et mandaté(e), de conquérir des droits syndicaux et démocratiques nouveaux, aussi bien dans le secteur public, dans le secteur privé, dans le secteur nationalisé.

Heures de délégation, temps pour la formation, protection juridique, droits démocratiques pour faire avancer le progrès social dans les entreprises et les organismes sociaux et paritaires, sont autant d'aspects revendicatifs que se doit de développer la CGT.

Créer (voir secteur privé) et développer (pour tous) le congé syndical pour tous, pour mettre à disposition des organisations syndicales les moyens d'exercer leur mission en assurant aux syndiqué(e)s le maintien de leur emploi et de leur déroulement de carrière au sein de l'entreprise.

Les obligations des élu(e)s et mandaté(e)s

Personne n'est propriétaire de son mandat syndical, et chaque responsabilité est un bien collectif. À partir de cette vision syndicale, toute adaptation, rotation des responsabilités, proposition ou sollicitation pour un remplacement ou un changement d'orientation syndicale est naturelle.

Cela s'inscrit dans un contexte de politique des

cadres efficaces permettant l'émergence de nouveaux responsables, de féminiser, de rajeunir, de donner une juste place aux catégories professionnelles émergentes, de mieux répartir les mandats électifs et de représentations.

Les élus(e)s et mandatés(e)s s'engagent à militer dans les structures, rendre compte de l'état d'accomplissement de leur fonction, et de reverser, quand cela existe, les dotations, indemnités et autres émoluments financiers liés à la responsabilité.

S'il y a des pertes de salaire dans le cadre du mandat, il revient à l'organisation de les prendre en charge, après avoir mené la lutte dans son entreprise pour appliquer des droits syndicaux existants et revendiquer des droits nouveaux.

Une limitation dans la durée et le nombre de mandats d'un élu et mandaté est nécessaire.

Les syndiqué(e)s ont le pouvoir de contrôler à tout moment l'activité de leurs représentants mandaté(e)s, et ils peuvent également confier à d'autres les mandats, quand ceux-ci ne sont pas remplis correctement ou qu'ils ne correspondent pas aux orientations votées en congrès ou assemblée générale. ■

Pour toute autre demande de renseignement ou complément d'informations, vous pouvez vous adresser à :

*Espace Qualité de Vie syndicale,
La CGT,
Case 5-1,
263 rue de Paris,
93516 Montreuil
cedex*

*tél. 01 48 18 84 72
fax : 01 48 51 51 80*

*courriel :
orga@cgt.fr*

FICHE DESCRIPTIVE DE MANDAT

ÉLU-E CGT AU Comité Social et Économique

<h3>1- La définition réglementaire du mandat</h3>

1. Définition des missions :

Dans toutes les entreprises, la délégation du personnel au comité social et économique a pour missions :

- de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés ;
- de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, elle a en plus pour missions :

- d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions de l'entreprise ;
- de contribuer à l'amélioration du travail ;
- d'être informée et consultée sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
- de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ;
- d'assurer, contrôler ou participer à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires.

L'élu.e :

- veille à l'observation des obligations légales et réglementaires de l'employeur, et utilise le droit d'alerte si nécessaire ;
- participe à l'élaboration des avis sur les informations ou les consultations émis par le comité social et économique ;
- porte les propositions des salariés à partir des situations de travail, en vue de proposer des mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail ;
- mobilise des experts pour l'aider à développer ses argumentations, conduit des inspections régulières et procède à des inspections en matière de sécurité, de santé et de conditions de travail.

2. **Les textes qui régissent le CSE**

Code du travail, Livre III IRP – Titre I CSE

Les obligations de fonctionnement :

- Code du travail L. 2311-1 à L. 2316-26
 - o Chapitre 1 Champ d'application L. 2311-1 à 2
 - o Chapitre 2 Attributions L. 2312-1 à 84
 - o Chapitre 3 Mise en place et suppression du CSE L. 2313-1 à 10
 - o Chapitre 4 Composition élection et mandat L. 2314-1 à 37
 - o Chapitre 5 Fonctionnement L. 2315-1 à 95
 - o Chapitre 6 CSE Central et CSE d'établissement L. 2316-1 à 26
- Ordonnance du 22 septembre 2017 n°2017-1386.

Les obligations de la commission de santé de sécurité et de conditions de travail :

- Code du travail L. 2315-36 à L. 2315-44 Sous-section 6, Paragraphe I

Les obligations en matière d'activités sociales et culturelles :

- Code du travail L. 2312-78 à L. 2312-84, Sous-Section 7 « Attributions en matière d'activités sociales et culturelles »

2- Les objectifs syndicaux

La CGT veut redonner la parole aux femmes et aux hommes sur ce qu'ils ont en commun, le travail. C'est d'autant plus urgent que la situation actuelle n'est pas sans effets sur la capacité individuelle et collective à revendiquer. La maltraitance du travail engendre une démotivation qui se répand dans des catégories de salarié-e-s jusqu'à présent épargnées, comme l'encadrement supérieur. Or, l'expérience le montre, moins on est fier de son travail, moins on est enclin à revendiquer. Aller à la rencontre des millions de travailleurs pour reconquérir la fierté au travail doit donc devenir une priorité de notre activité. Investir le travail appelle une activité de proximité, permet de resserrer les liens avec les salarié-e-s et de redynamiser l'action syndicale.

La dimension émancipatrice existe déjà dans le travail aujourd'hui, mais elle est malmenée, du fait du mode de production capitaliste. Elle l'est à plus forte raison dans le cadre de la crise profonde et durable que nous traversons. Attaché.e.s à bien faire leur travail, les salarié.e.s sont très souvent amené.e.s à ne pas faire exactement ce qui leur est demandé. C'est donc en s'appuyant sur ce pouvoir d'agir et de penser de chaque salarié.e, que nous pouvons favoriser leur intervention plutôt que de dénoncer à leur place. Il faut donc tout faire pour que la dimension émancipatrice soit la plus forte.

Cela signifie mettre en débat sur les lieux de travail et prendre à bras-le-corps les questions de contenus, de sens, de finalités, d'organisations et de conditions de travail pour peser de manière générale et offensive sur les questions d'emplois, de salaires, de formation, de protection sociale... C'est agir pour la revalorisation et la qualité du travail.

Cette action s'inscrit dans une démarche de transformation du travail.

C'est pour cela que la CGT revendique le droit pour les travailleuses et travailleurs de faire un travail de qualité (ayant du sens et de l'utilité) afin de s'épanouir et bien vieillir.

La CGT s'appuie sur le droit d'expression des travailleurs pour qu'ils puissent intervenir dans l'organisation du travail où le travail bien fait peut devenir un chemin d'émancipation, le but étant d'arriver à contraindre l'employeur.euse à respecter ses obligations de sécurité de résultat.

Dans ce mandat et à toute occasion, l'élue porte les revendications construites avec les travailleur.euse.s en terme de santé au travail, d'hygiène et de conditions de travail, en terme économique social et culturel, en terme de défense respect de ses droits, en s'appuyant sur les repères revendicatifs de la CGT et de la charte confédérale de l'élue et mandaté.e.

Elle.il agira non seulement pour le respect de la législation, mais aussi pour conquérir de nouveaux droits et faire en sorte que les travailleur.euse.s deviennent acteur.rice.s. Ces nouveaux droits pourront viser à élargir les prérogatives du CSE.

L'élue CGT est un.e militant.e à part entière et doit avoir en permanence le souci de renforcer son syndicat afin de créer le rapport de force indispensable.

3- L'Institution Représentative du Personnel

1. Attributions du CSE

Les attributions du CSE dépendent de l'effectif de l'entreprise (sur 12 mois consécutifs).

Lorsque, postérieurement à la mise en place du comité, l'effectif de 50 salarié.e.s est considéré atteint, l'adaptation des attributions du comité doit se faire au maximum dans l'année. En cas de baisse de l'effectif en-dessous de 50 salarié.e.s, la modification des attributions ne vaut que pour les élections suivantes.

➤ Attributions générales (dans toutes les entreprises)

- Le CSE présente 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.
- Il 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.
- Il peut 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.
- Il bénéficie d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, ainsi qu'en cas de danger grave et imminent et en matière de santé publique et d'environnement.

➤ Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Expression des travailleur.euse.s :

Le CSE assure une expression collective des revendications des travailleur.euse.s permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Santé, sécurité et conditions de travail :

- Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleur.euse.s, notamment les femmes enceintes.
- Il contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité.
- Il contribue également à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.
- Il provoque toute initiative qu'il estime utile et propose notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel, des agissements sexistes, et de toutes formes de discriminations.
- Il procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Inspection du travail :

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informé.e.s de sa présence par l'employeur et lui font part de leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le demande. Dans tous les cas, il est préférable qu'un.e élu.e de la CGT l'accompagne.

Informations et consultations :

Informations et consultations obligatoires sur les décisions impactant :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des invalides de guerre (particulièrement sur l'aménagement des postes de travail).

Informations et consultations récurrentes (au moins tous les 3 ans) sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise. Le CSE émet un avis et le transmet à l'organe de l'administration ou de la surveillance qui lui répond. Il a alors un droit de réponse ;
- la situation économique et financière, notamment sur le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Il peut donner un avis unique et peut demander que plusieurs réunions soient tenues. Dans les entreprises d'au moins 300 salarié.e.s, il est consulté sur le bilan social.

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi se fait au niveau central. En cas de mesures spécifiques aux établissements distincts, les consultations doivent se faire à leur niveau.

Informations et consultations ponctuelles sur :

- la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des travailleur.euse.s ;
- la restructuration et compression des effectifs ;
- le licenciement collectif pour motif économique ;
- l'offre publique d'acquisition et grande opération de concentration
- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Propositions du CSE :

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des travailleur.euse.s,

leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

Droit d'alerte :

En plus du droit d'alerte qui vaut dans toutes les entreprises (en cas d'atteinte au droit des personnes et en cas de danger grave et imminent), le CSE dispose d'un droit d'alerte s'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ou susceptibles de caractériser un recours abusif aux CDD. Il en dispose également lorsqu'il constate une utilisation du CICE non conforme aux règles légales.

Participation au conseil d'administration :

Deux membres de la délégation du personnel du CSE assistent avec voix consultatives à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Ils assistent également aux assemblées générales.

2. Composition

Le CSE est composée d'une délégation du personnel et de l'employeur.

La délégation du personnel est constituée d'un nombre égal de titulaires et de suppléant.e.s. Le.la suppléant.e assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Le nombre maximum est de 25 titulaires et 25 suppléant.e.s.

Le médecin du travail (membre de droit à vérifier) et le responsable interne du service de sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salarié.e.s, le.la Délégué.e Syndical.e est membre de droit au CSE.

Dans les entreprises de plus de 300 salarié.e.s chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un.e délégué.e pour siéger au sein du CSE.

S'il existe plusieurs CSE d'établissements distincts alors il doit y avoir un CSE central.

3. Fonctionnement

Réunions :

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à **6** par an. En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salarié.e.s et au moins 1 fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salarié.e.s.

Sur la santé, sécurité et conditions de travail, le CSE doit se réunir au moins 4 fois par an, et suite à certains événements. L'employeur doit informer l'inspecteur du travail et le médecin du travail du calendrier de ces réunions.

Ces obligations n'incluent pas les réunions des commissions.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel, ou à défaut leurs suppléants.

L'ordre du jour est établi par le président et le secrétaire. Les consultations obligatoires sont inscrites de plein droit. Il doit être communiqué au moins trois jours avant.

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Le président ne vote pas quand il consulte le CSE en tant que délégués du personnel.

Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité.

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Règlement intérieur :

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un règlement intérieur définit les modalités de fonctionnement du comité. Il est adopté à la majorité des membres.

Base de données économiques et sociales (BDES) :

La BDES doit contenir les informations nécessaires aux 3 informations et consultations récurrentes, et en particulier sur l'égalité professionnelle.

Un accord collectif peut en définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement, notamment le droit d'accès.

Attention, pour les consultations ponctuelles, un accord collectif peut prévoir que la mise à disposition des informations sur la BDES vaut communication des rapports et des informations.

Commissions :

➤ Dans les entreprises de moins de 300 salarié.e.s

La mise en place d'une ou plusieurs commissions peut être décidée par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le CSE. Cet accord est nécessaire, notamment, pour la mise en place de la Commission santé sécurité et conditions de travail.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

➤ Dans les entreprises d'au moins 300 salarié.e.s

Le CSE dispose au minimum d'une commission santé, sécurité et conditions de travail. Les attributions du CSE en matière de santé sécurité et conditions de travail (SSCT) lui sont déléguées, sauf le recours à un expert et les attributions consultatives qui restent de la compétence directe du CSE. Les membres sont désignés parmi ceux du CSE, à la majorité des présents. L'employeur (ou son représentant) préside la commission. Le médecin du travail, le responsable interne du service sécurité, l'agent de contrôle de l'inspecteur du travail et les agents de service sont invités.

En l'absence d'accord collectif sur le sujet, le CSE dispose :

- d'une commission de la formation chargée d'étudier les dispositifs de formation professionnelle continue ;
- d'une commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accès du salarié à la propriété et à la location d'un logement ;
- d'une commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise ;
- d'une commission des marchés chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE.

➤ **Dans les entreprises d'au moins 1 000 salarié.e.s (en plus des précédentes)**

En l'absence d'accord collectif, le CSE dispose d'une commission économique chargée d'étudier les documents économiques et financiers de l'entreprise.

Expertises dans les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s :

Sur sa propre proposition, ou celle des commissions qui le composent, le CSE peut décider de recourir à un expert dans certains cas prévus :

- **Des expertises dans le cadre des consultations récurrentes** (sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière et la politique sociale). Un accord collectif (ou à défaut un accord avec le CSE) peut en déterminer le nombre.
- Des expertises **dans le cadre des consultations ponctuelles** (opération de concentration, exercice du droit d'alerte économique, projet de grands licenciements collectifs, OPA, lors de la recherche d'un repreneur, expert technique pour les projets avec nouvelles technologies, sur l'égalité professionnelle...).
- **Des expertises libres**, sur n'importe quel sujet, qui sera alors rémunérée par le budget de fonctionnement du CSE.

Le financement est pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20 % pour les expertises relatives à la consultation sur les orientations stratégiques, et pour les consultations ponctuelles hors celles prises en charge par l'employeur (c'est-à-dire hors licenciements économiques collectifs, risque grave, et dans le cadre de la recherche d'un repreneur).

Si le budget de fonctionnement est insuffisant pour prendre en charge l'expertise l'employeur paye tout (à la condition qu'il n'y ait pas eu de transfert du budget vers celui des ASC dans les 3 dernières années).

L'employeur prend en charge 100% des frais d'expertise dans le cadre des consultations sur la situation économique et financière, sur la politique sociale, sur un projet de licenciements économiques collectifs et de PSE et risque grave.

Attention, la direction peut tenter d'imposer un nombre limité d'expertise par accord et ainsi forcer le CSE à recourir à une expertise libre dans le cas où elle est prévue par les textes et financée tout ou partie par l'employeur.

- **Des expertises sur les questions de santé et sécurité.**

4- Les moyens à l'exercice du mandat

1. Heures de délégation

Les membres du CSE disposent d'un crédit d'heures pour exercer leur mandat. Il ne peut être inférieur à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s
- 16 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s

Suivant les effectifs de l'entreprise et du nombre de titulaires du CSE, à défaut d'accord, un décret détermine le nombre mensuel d'heures de délégation (Code du travail, article R. 2314-1).

Les titulaires peuvent chaque mois se répartir entre eux, et avec les suppléants, leur crédit d'heures.

Le temps passé en réunion est rémunéré comme du temps de travail effectif. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les élus peuvent, durant leurs heures de délégation, se déplacer librement dans et hors de l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Le salaire est maintenu lors de l'exercice du mandat. Le temps passé est considéré comme du temps de travail effectif.

2. Moyens financiers : les budgets du CSE

Budget de fonctionnement :

Il est utilisé pour le fonctionnement du CSE et pour permettre aux élu.e.s de remplir leurs missions.

Il dépend de la masse salariale de l'entreprise (composée de l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, soustraits des indemnités versées suite aux ruptures de CDI).

Il est fixé à :

- 0,2 % de la masse salariale dans les entreprises entre 50 et 2000 salarié.e.s.
- 0,22 % de la masse salariale dans les entreprises d'au moins 2000 salarié.e.s.

Budget des activités sociales et culturelles (ASC) :

Le code du travail ne fixe pas le montant du budget des ASC en fonction de la masse salariale de l'entreprise contrairement au budget de fonctionnement.

Le budget peut être fixé par accord collectif. A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Transferts entre budgets :

Le CSE peut choisir de transférer l'excédent d'une « partie » du budget de fonctionnement vers le budget des ASC, et transférer au maximum 10% de l'excédent du budget des ASC vers celui de fonctionnement.

Le risque de transférer une partie du budget de fonctionnement vers le les ASC, c'est la diminution des moyens qui sont indispensables aux élu.e.s pour remplir leurs missions. Cela pourra se traduire concrètement par une diminution des moyens consacrés à la formation des élu.e.s, voire des expertises demandées par les élu.e.s.

3. Protection

Le représentant du personnel du CSE est un salarié protégé. Son licenciement (comme la rupture conventionnelle de son contrat, la fin de son CDD ou de sa mission ainsi que son transfert en cas de transfert partiel du personnel de l'entreprise) ne peut intervenir sans avis du CSE et qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Ce dernier s'assurera que son licenciement n'a pas de lien avec son mandat. La protection dure jusqu'à 6 mois après l'expiration du mandat.

4. Formations

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation (L.2315-16).

Le choix de l'organisme de formation appartient à l'élue.

Si le mandat dure 4 ans ou plus, les formations sont renouvelées.

Formation à la santé, sécurité et conditions de travail :

Elle est généralisée à tous les membres du CSE. Elle est d'une durée minimale de :

- 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

L'employeur prend en charge le financement de la formation (L.2315-18 et R.2315-20 et 21).

Formation économique :

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique (L. 2315-63).

5- Conception Cgt de l'exercice du mandat

La conception CGT est définie dans la charte de l'élue ou mandaté.e adoptée en mai 2008 disponible à l'adresse internet : www.cgt.fr onglet : LA CGT >> Présentation / les chartes de la CGT.

Pour l'élue CSE, cette charte se décline ainsi :

- ✚ (0) Elle ou il exerce sa mission syndicale avec les prérogatives du CSE.
- ✚ (1) *Il ou elle informe et communique régulièrement avec l'ensemble du personnel de l'entreprise. Organise régulièrement la visite des ateliers, bureaux, chantiers, prend en compte toutes les sollicitations, en prenant le temps de dialoguer avec chaque salarié pour construire avec eux des revendications qui soient le reflet des besoins exprimés. Il ou elle en rend compte à son syndicat.*
- ✚ (2) Il ou elle s'assure à ce que l'employeur donne réponse à l'ensemble des réclamations qu'ils ou elles ont portées. La communication de ces réponses doit servir à alimenter la démarche revendicative du syndicat avec les travailleur.euse.s (Informer – consulter – revendiquer – mobiliser – négocier).
- ✚ (3) Elle ou il travaille à la construction de la prévention de tous les risques, non seulement professionnels mais aussi de santé publique et environnementaux toujours en lien avec les travailleur.euse.s et son organisation syndicale.
- ✚ (4) Il ou elle porte les valeurs essentielles de la CGT et agit sur les questions d'égalité au travail et de lutte contre toutes les discriminations sans aucune hiérarchie entre elles...
- ✚ (5) Il ou elle contribue à établir le rapport de force pour intervenir sur les choix stratégiques de l'entreprise et de l'organisation du travail dans l'intérêt des travailleur.euse.s. Pour ce faire, il ou elle utilise au maximum les droits des élus au CSE notamment en terme d'information et de consultation pour faire l'analyse économique et sociale la plus utile à l'élaboration des revendications et les porter dans cette instance. Pour cela il ou elle s'appuie sur les repères revendicatifs et la démarche de la CGT.
- ✚ (6) Comme tout syndiqué, il ou elle développe son activité avec le souci de la vie syndicale, de son organisation et de son renforcement ;
- ✚ (7) Elle ou il veille à avoir les moyens nécessaires à sa mission. L'objectif est de construire la revendication pour plus de moyens matériels et de temps donné par l'employeur pour le plein exercice de son mandat (travail de proximité et institutionnel compris).
- ✚ (8) Elle ou il partage son expérience et ses savoirs, notamment dans le réseau des formateurs de la CGT.
- ✚ (9) Il ou elle participe, avec l'ensemble des élus, à l'élaboration de la politique sociale et culturelle et à sa mise en œuvre. Celle-ci doit être fondée sur les valeurs de solidarité et d'émancipation individuelles et collectives et débattue sur ses orientations, ses objectifs et ses moyens avec l'ensemble des travailleur.euse.s.
- ✚ (10) Il ou elle veille à l'utilisation rigoureuse et transparente des budgets du CSE.

6 - Les moyens syndicaux

La Formation Syndicale

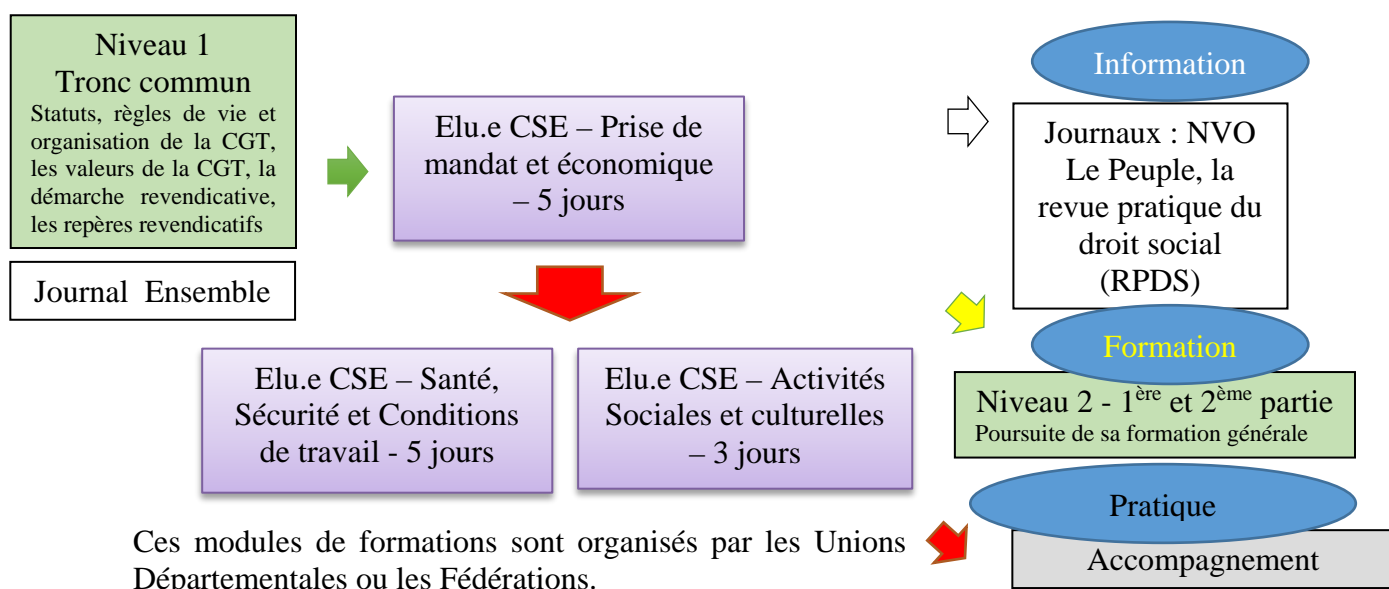
- L'offre de formation accessible à tout élu au CSE (prise de mandat)

L'offre de formation doit permettre d'acquérir les savoirs et savoir-faire identifiés indispensables pour développer les activités des élu.e.s CGT au Comité Social et Economique (CSE) dès la prise de mandat en prenant en considération les ressources et les contraintes liées aux droits à la formation syndicale et au financement des frais pédagogiques, de déplacement et de repas.

Cette offre est composée de trois modules :

- 1^{er} module d'entrée dans le mandat : Prise de mandat et économique (5 jours) ;
- 2^{ème} module : Santé, sécurité et conditions de travail (5 jours) ;
- 3^{ème} module : Activités sociales et culturelles (3 jours)

Un prérequis : avoir fait le Niveau 1 –Tronc commun.



Ces modules de formations sont organisés par les Unions Départementales ou les Fédérations.

Les personnes ou collectifs ressources

- Le syndicat.
- Les Organisations territoriales et professionnelles.
- Le réseau Confédéral CGT.

Les moyens documentaires

- Les repères revendicatifs et les statuts de la CGT
- La Charte des élu-e-s et mandaté-e-s.
- Ensemble et la NVO (mensuels).
- Le site www.cgt.fr
- La revue Pratique de Droit Social (RPDS) et le droit ouvrier.
- La presse confédérale et les publications des structures professionnelles et interprofessionnelles.
- La charte de la vie syndicale pour le renforcement et le déploiement de la CGT.
- Les magazines « Santé & Travail » et « Travail et sécurité »

7 – l'activité du mandat

Phase	ACTIVITÉS ET TACHES
Tout le temps	<p>Il ou elle est un ou une militant-e de la CGT et doit participer à la construction du cahier revendicatif avec les travailleur.euse.s, sous l'impulsion du syndicat.</p> <p>Il ou elle doit exercer son mandat en lien avec les valeurs et les orientations de la CGT.</p> <p>Il ou elle met en débat, avec son syndicat, auprès des travailleur.euse.s des propositions et des méthodes d'intervention.</p> <p>Il ou elle utilise ses prérogatives au CSE et son expertise sur les questions du travail pour alimenter les réflexions et les travaux de la CGT.</p>
AVANT les réunions	<p>Il ou elle échange avec les travailleur.euse.s de façon permanente sur les sujets à mettre à l'ordre du jour.</p> <p>Il ou elle participe à la réunion préparatoire des élu.e.s de la délégation CGT pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lister et hiérarchiser les sujets. - se répartir la préparation des dossiers. - élaborer un planning prévisionnel pour anticiper les questions réglementaires obligatoires. - veiller à la recherche de l'unité syndicale sur les sujets à mettre à l'ordre du jour. - transmettre les questions des travailleur.euse.s préparées par la délégation au secrétaire et au président. - travailler les sujets en lien avec les repères revendicatifs et le syndicat, en consultant les travailleur.euse.s, en poursuivant la recherche de l'unité syndicale. <p>Il ou elle doit lire et analyser les documents reçus avec l'ordre du jour afin de préparer ses interventions.</p>
PENDANT	<p>Il ou elle intervient, pour la CGT, au nom des travailleur.euse.s avec les autres membres représentants des personnels sur les sujets, vote des résolutions, des avis et des délibérations.</p> <p>Si besoin, il ou elle peut demander des suspensions de séance pour affiner les avis ou positions.</p> <p>Il ou elle doit prendre des notes.</p>
APRÈS	<p>Il ou elle participe à l'élaboration du compte-rendu de la délégation CGT et à sa diffusion aux travailleur.euse.s.</p> <p>Il ou elle s'assure de la réalisation du procès-verbal, sous la responsabilité du secrétaire.</p> <p>Il ou elle veille à son adoption, à sa diffusion et à son affichage.</p> <p>Il ou elle s'assure avec la délégation CGT de la mise en œuvre des engagements pris par l'employeur et des décisions prises par le CSE.</p>

La conception CGT de l'exercice du mandat

Quel est l'objectif de la CGT dans le mandat au Comité Social et Économique ?

La CGT veut redonner la parole aux femmes et aux hommes sur ce qu'ils ont en commun, le travail.

C'est d'autant plus urgent que la situation actuelle n'est pas sans effets sur la capacité individuelle et collective à revendiquer. La maltraitance du travail engendre une démotivation qui se répand dans des catégories de salarié-e-s jusqu'à présent épargnées, comme l'encadrement supérieur. Or, l'expérience le montre, moins on est fier de son travail, moins on est enclin à revendiquer. Aller à la rencontre des millions de travailleurs pour reconquérir la fierté au travail doit donc devenir une priorité de notre activité. Investir le travail appelle une activité de proximité, permet de resserrer les liens avec les salarié-e-s et de redynamiser l'action syndicale.

La dimension émancipatrice existe déjà dans le travail aujourd'hui, mais elle est malmenée, du fait du mode de production capitaliste. Elle l'est à plus forte raison dans le cadre de la crise profonde et durable que nous traversons. Attaché-e-s à bien faire leur travail, les salarié-e-s sont très souvent amené-e-s à ne pas faire exactement ce qui leur est demandé.

C'est donc en s'appuyant sur ce pouvoir d'agir et de penser de chaque salarié.e, que nous pouvons favoriser leur intervention plutôt que de dénoncer à leur place. Il faut donc tout faire pour que la dimension émancipatrice soit la plus forte.

Cela signifie mettre en débat sur les lieux de travail et prendre à bras-le-corps les questions de contenus, de sens, de finalités, d'organisations et de conditions de travail pour peser de manière générale et offensive sur les questions d'emplois, de salaires, de formation, de protection sociale... C'est agir pour la revalorisation et la qualité du travail.

Cette action s'inscrit dans une démarche de transformation du travail.

C'est pour cela que la CGT revendique le droit pour les travailleuses et travailleurs de faire un travail de qualité (ayant du sens et de l'utilité) afin de s'épanouir et bien vieillir.

La CGT s'appuie sur le droit d'expression des travailleurs pour qu'ils puissent intervenir dans l'organisation du travail où le travail bien fait peut devenir un chemin d'émancipation, le but étant d'arriver à contraindre l'employeur à respecter ses obligations de sécurité de résultat.

Dans ce mandat au Comité Social et Économique et à toute occasion, l'élue porte les revendications construites avec les travailleur.euse.s en terme de santé au travail, d'hygiène et de conditions de travail, en terme économique social et culturel, en terme de défense respect de ses droits, en s'appuyant sur les repères revendicatifs de la CGT et de la charte confédérale de l'élue et mandaté.e.

Elle.il agira non seulement pour le respect de la législation, mais aussi pour conquérir de nouveaux droits et faire en sorte que les travailleurs deviennent acteurs. Ces nouveaux droits

pourront viser à élargir les prérogatives du CSE. Il aura également le souci de renforcer son syndicat afin de créer le rapport de force indispensable.

C'est le paragraphe 2. Les objectifs syndicaux dans la fiche mandat.

Ces éléments sont issus de nos statuts, de nos valeurs, de notre démarche revendicative et syndicale et de nos analyses de l'actualité.

Mais comment porter cet objectif syndical ? Avec quelle conception ?

Les stagiaires vont travailler sur les deux documents contenus dans la fiche T1-S2, la charte de l'élue et mandaté.e et la fiche mandat au CSE pour travailler sur la conception CGT de l'exercice du mandat.

Distribuer la fiche T1-S2 et expliquer à quoi servent les deux documents suivants.

La charte de l'élue et mandaté.e a été adoptée par la CGT en mai 2008. Elle définit les règles de vie et de désignation pour les mandats (électifs ou désignatifs), communes à toutes les organisations de la CGT. Elle précise les « droits » et les « devoirs » qui relèvent de l'organisation, du.e la syndiqué.e, du.e la militant.e, du.e la responsable de la CGT.

Voir l'annexe Règles de vie adoptée par le 50^{ème} congrès confédéral à Toulouse du 18 au 22 mars 2013.

La fiche mandat a été conçue pour permettre de comprendre le contenu et la finalité du mandat confié à un.e syndiqué.e en lien avec les valeurs, la démarche syndicale et revendicative, les orientations et axes revendicatifs de la CGT.

Elle est le premier outil explicatif de la prise de mandat parce qu'elle est un descriptif exhaustif du mandat, lisible et compréhensible par les militant.e.s.

C'est le document de référence pour l'organisation et pour l'élue ou le mandaté parce qu'elle présente les grands objectifs de la CGT et va jusqu'à fournir des outils pratiques nécessaires à l'exercice du mandat.

Les rubriques :

1. La définition du mandat : c'est la définition réglementaire ou conventionnelle du mandat avec des indications du ou des textes juridiques de référence.
2. Les objectifs visés par la CGT dans le mandat : permet de situer le mandat dans les orientations et revendications de la CGT. Elle en montre l'importance et les enjeux.
3. La mission, les attributions, le champ de compétence, les prérogatives : décrit le cadre de l'exercice du mandat. Elle doit permettre au.à la nouvel.le élu.e d'avoir une vision globale et classée de ses prérogatives.
4. Les moyens légaux ou conventionnels dont dispose l'élue avec les textes de référence pour qu'il devienne rapidement autonome dans l'utilisation de ces moyens
5. La conception CGT de l'exercice du mandat : la façon syndicale d'exercer le mandat à partir des valeurs, des orientations et des revendications de la CGT. Elle situe le mandat dans l'action syndicale et collective.
6. Les moyens syndicaux mis à disposition par l'organisation ;
7. L'activité de l'élue afin de lui permettre d'avoir un aperçu de l'ensemble des tâches qu'elle il a à effectuer pour exercer correctement son mandat, en fonction des textes et de la conception CGT du mandat.

Activité stagiaire sur les missions de l'élue CGT

Consigne :

À partir du tableau ci-dessous qui répertorie les éléments qui concerne les élu.e.s au Comité Social et Économique dans la charte de l'élue et mandaté.e et des éléments du paragraphe 5 – Conception CGT de l'exercice du mandat de la fiche mandat CES, expliquez comment vous pourriez les mettre en œuvre.

Vous réaliserez seul cette activité pendant 25 minutes.

Ensuite, vous confronterez vos réponses en binômes pendant 10 minutes.

Le rôle des élu.e.s	Comment allez-vous le mettre en œuvre ?
Quel que soit leur mandat (comité d'entreprise, délégué.e du personnel, délégué.e syndical.e (1), membre du CHSCT, conseil prud'homme ou autres), l'efficacité, la crédibilité de la Cgt ne prend force qu'au sein du syndicat.	
Les élu.e.s et mandaté.e.s sont porteurs de revendications des salarié.e.s ainsi que des orientations de la CGT définis au congrès. Les règles de vie de la CGT sont, pour elles.eux, le fil conducteur ;	
Les élu.e.s et mandaté.e.s doivent avoir en permanence le souci de renforcer leur syndicat afin de créer un rapport de force indispensable ;	

Le rôle des mandaté.e.s	Comment le mettre en œuvre ?
<p>Les élu.e.s et mandaté.e.s doivent veiller à revendiquer et appliquer la démocratie syndicale ;</p> <p>Les élu.e.s et mandaté.e.s doivent mener le débat avec franchise, mais dans la fraternité, en respectant les camarades qui expriment des avis contradictoires et appliquer les décisions votées à la majorité ;</p>	
<p>Elles.ils prennent en compte les aspirations individuelles de chaque salarié.e en tenant compte de tous, dans leur diversité, de l'ouvrier.ère, employé.e, technicien.ne au cadre, du Cdi au Cdd ou l'intérimaire, ainsi que les salarié.e.s de la sous-traitance ;</p>	
<p>Les élu.e.s doivent trouver avec les syndiqué.e.s et les salarié.e.s les formes appropriées d'action afin de faire aboutir les revendications, au niveau de l'entreprise. Elles.ils doivent aussi être les relais des repères revendicatifs de la Cgt ;</p> <p>Elles.ils doivent les populariser auprès des syndiqué.e.s et des salarié.e.s comme, par exemple, les propositions de la CGT pour un nouveau statut du travail salarié et une Sécurité sociale professionnelle ;</p>	
<p>Le lien des élu.e.s avec le syndicat est fondamental pour une bonne mise en œuvre des orientations de la Cgt.</p> <p>Les mandaté.e.s représentent l'organisation syndicale CGT.</p>	

La conception CGT de l'exercice du mandat

Dans l'activité, les stagiaires doivent :

À partir du tableau ci-dessous qui répertorie les éléments qui concerne les élu.e.s au Comité Social et Économique dans la charte de l'élu.e et mandaté.e, repérez les éléments du paragraphe 5 – Conception CGT de l'exercice du mandat de la fiche mandat CES, et expliquer comment elles.ils vont les mettre en œuvre.

Leurs explications ne seront pas du mot à mot à moins qu'ils n'aient reporté au mot près la phrase du paragraphe 5. Dans ce cas, demander aux stagiaires ce que cela signifie concrètement pour vous assurer de leur compréhension.

Nous vous invitons à remplir vous-même la fiche stagiaire lors de la préparation de votre intervention pour bien expliquer le but de l'exercice et compléter les réponses si vous le jugez utile.

Le rôle des élu.e.s	Comment allez-vous le mettre en œuvre ?
<p>Quel que soit leur mandat (comité d'entreprise, délégué.e du personnel, délégué.e syndical (1), membre du CHSCT, conseil prud'homme ou autres), l'efficacité, la crédibilité de la Cgt ne prend force qu'au sein du syndicat.</p>	<p><i>La CGT tient sa représentativité des salariés et sa force de ses adhérent.e.s.</i> <i>Vous avez été mandaté.e par la CGT parce que vous êtes des militant.e.s, acteurs de la vie de votre syndicat et porteur.euse du vécu et de la diversité des salarié.e.s.</i> <i>En restant acteur.rice de votre syndicat, en participant aux travaux des élu.e.s CGT du CSE, vous amplifierez l'efficacité et la crédibilité de la CGT.</i></p> <p>➔ En exerçant ma mission syndicale avec les prérogatives du CSE.</p> <p>Ça veut dire aussi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - informer le syndicat de leur activité au sein du CSE (rendre compte). - Définir les stratégies, les positions et les déclarations de la CGT au sein du CSE.
<p>Les élu.e.s et mandaté.e.s sont porteurs de revendications des travailleur.euse.s ainsi que des orientations de la CGT définis au congrès. Les règles de vie de la CGT sont, pour elles.eux, le fil conducteur ;</p>	<p>(3) en travaillant à la construction de la prévention de tous les risques, non seulement professionnels mais aussi de santé publique et environnementaux toujours en lien avec les travailleur.euse.s et mon syndicat.</p> <p>(4) en étant porteur.euse des valeurs essentielles de la CGT et en agissant sur les questions d'égalité au travail et de lutte contre toutes les discriminations sans aucune hiérarchie entre elles...</p>

Le rôle des mandaté.e.s	Comment le mettre en œuvre ?
<p>Les élu.e.s et mandaté.e.s doivent avoir en permanence le souci de renforcer leur syndicat afin de créer un rapport de force indispensable ;</p>	<p><i>Pendant votre mandat, vous poursuivrez vos activités dans votre syndicat, y compris celles de renforcement de la CGT.</i></p> <p><i>Vous veillerez également à expliquer à vos collègues, l'utilité de votre mandat car cela participe à justifier de l'utilité du syndicalisme et à leur syndicalisation.</i></p> <p>(6) Comme tout.e syndiqué.e, en développant mon activité avec le souci de la vie syndicale, de mon organisation et de son renforcement ;</p>
<p>Les élu.e.s et mandaté.e.s doivent veiller à revendiquer et appliquer la démocratie syndicale ;</p> <p>Les élu.e.s et mandaté.e.s doivent mener le débat avec franchise, mais dans la fraternité, en respectant les camarades qui expriment des avis contradictoires et appliquer les décisions votées à la majorité ;</p>	<p><i>La démocratie syndicale, c'est de mettre en débat les propositions de la CGT élaborées par les syndiqué.e.s ou les militant.e.s parmi les salarié.e.s avec la volonté de rendre compte, de dialoguer, de mobiliser et de renforcer les liens entre salarié.e.s et syndicats CGT.</i></p> <p><i>Ces principes que vous mettez en œuvre dans votre syndicat seront aussi à mettre en œuvre lors des travaux du groupe des élu.e.s CGT du CSE.</i></p> <p>(7) en veillant à avoir les moyens nécessaires à sa mission. L'objectif est de construire la revendication pour plus de moyens matériels et de temps donné par l'employeur.euse pour le plein exercice de son mandat (travail de proximité et institutionnel compris).</p>
<p>Ils prennent en compte les aspirations individuelles de chaque travailleur.euse en tenant compte de tou.te.s, dans leur diversité, de l'ouvrier.ère, employé.e, technicien.ne au cadre, du Cdi au Cdd ou l'intérimaire, ainsi que les travailleur.euse.s de la sous-traitance ;</p>	<p>(0) en informant et en communiquant régulièrement avec l'ensemble du personnel de l'entreprise.</p> <p>En organisant régulièrement la visite des ateliers, bureaux, chantiers, en prenant en compte toutes les sollicitations, en prenant le temps de dialoguer avec chaque travailleur.euse. pour construire avec eux des revendications qui soient le reflet des besoins exprimés.</p>

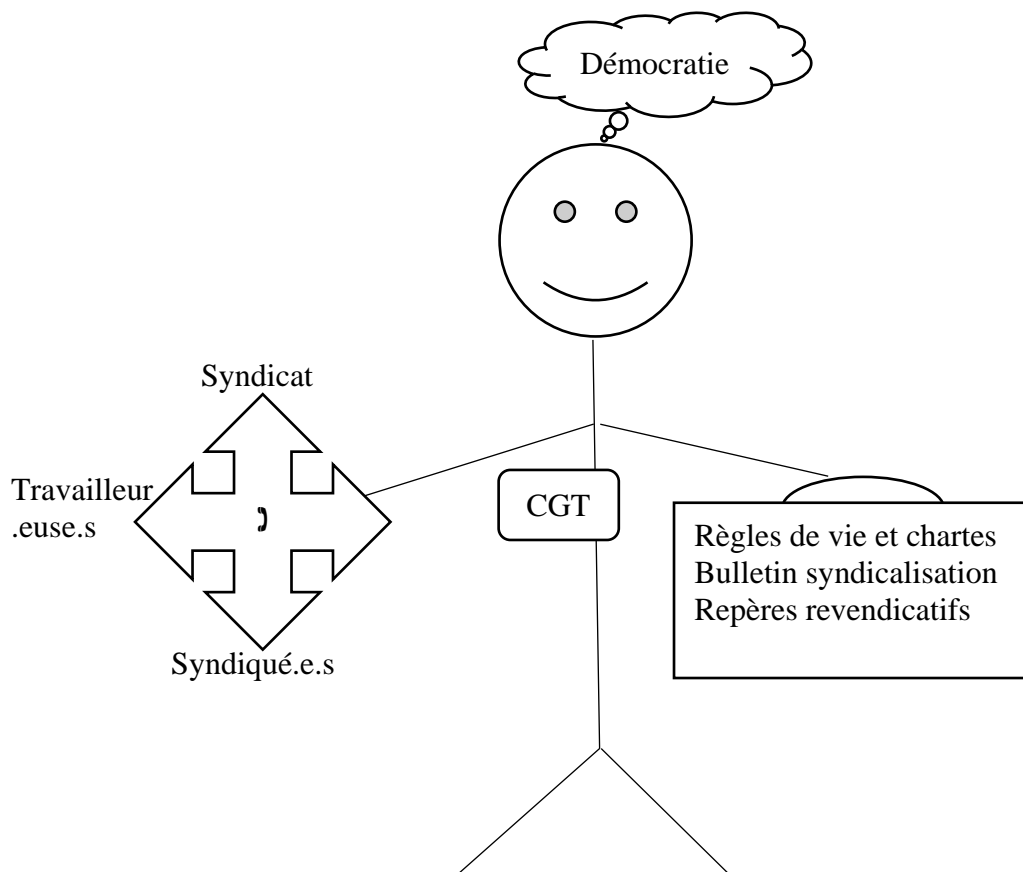
Le rôle des mandaté.e.s	Comment le mettre en œuvre ?
<p>Les élu.e.s doivent trouver avec les syndiqué.e.s et les travailleur.euse.s les formes appropriées d'action afin de faire aboutir les revendications, au niveau de l'entreprise. Elles.ils doivent aussi être les relais des repères revendicatifs de la Cgt ;</p> <p>Elles.ils doivent les populariser auprès des syndiqué.e.s et des travailleur.euse.s comme, par exemple, les propositions de la CGT pour un nouveau statut du travail travailleur.euse et une Sécurité sociale professionnelle ;</p>	<p>(2) en m'assurant à ce que l'employeur donne réponse à l'ensemble des réclamations que les élu.e.s ont portées. La communication de ces réponses doit servir à alimenter la démarche revendicative du syndicat avec les travailleur.euse.s (Informé – consulter – revendiquer – mobiliser – négocier).</p> <p>(5) en contribuant à établir le rapport de force pour intervenir sur les choix stratégiques de l'entreprise et de l'organisation du travail dans l'intérêt des travailleur.euse.s. Pour ce faire, j'utiliserai au maximum les droits des élus au CSE notamment en terme d'information et de consultation pour faire l'analyse économique et sociale la plus utile à l'élaboration des revendications et les porter dans cette instance. Pour cela, je m'appuierai sur les repères revendicatifs et la démarche de la CGT.</p> <p>(9) en participant, avec l'ensemble des élu.e.s, à l'élaboration de la politique sociale et culturelle et à sa mise en œuvre. Celle-ci doit être fondée sur les valeurs de solidarité et d'émancipation individuelles et collectives et débattue sur ses orientations, ses objectifs et ses moyens avec l'ensemble des travailleur.euse.s.</p>
<p>Le lien des élu.e.s avec le syndicat est fondamental pour une bonne mise en œuvre des orientations de la Cgt.</p> <p>Les mandaté.e.s représentent l'organisation syndicale CGT.</p>	<p>(8) en partageant mon expérience et mes connaissances, notamment dans le réseau des formateurs de la CGT.</p> <p>(10) en veillant à l'utilisation rigoureuse et transparente des budgets du CSE.</p>

Synthèse en dessin

Pour réaliser la synthèse, vous pouvez solliciter les stagiaires en leur demandant de dessiner un.e élu.e CGT compte tenu de tout ce qui a été vu dans le moment et de commenter le dessin.

Il est important que ce soit les stagiaires et non les formateur.rice.s qui donnent les éléments de synthèses car la synthèse est une évaluation sommative qui doit permettre de s'assurer que les stagiaires ont bien intégré le moment.

Voici ce que pourrait donner la synthèse en reprenant les principaux éléments qui ont été abordés et dont vous devez vous assurer l'acquisition par les stagiaires.



C'est avant tout un.e militant.e de la CGT.

Elle.il a toujours dans sa valise les règles de vie avec la charte élu.e.s et mandaté.e.s, un bulletin d'adhésion pour ne pas perdre de vue le renforcement de la CGT et du rapport de force. Elle.il porte et fait connaître les repères revendicatifs de la CGT.

Elle.il fait vivre la démocratie syndicale en participant activement à l'activité du syndicat dans lequel elle.il est un maillon essentiel dans la mise en œuvre de la démarche de la CGT.

Elle.il est toujours en contact avec les syndiqué.e.s, les travailleur.euse.s et son syndicat.

Thème 1 – Fiche F10

Présentation du moment 3

Note aux formateur.rice.s : au début de chaque moment, les formateur.rice.s inscrivent l'objectif du moment sur un tableau à feuilles. Pensez à le laisser affiché jusqu'à la fin de ce dernier.

Thème 1 : Missions du CSE : approches légale et syndicale
T1-F9

Trois moments :

- Missions légales du CSE
- Conception CGT du mandat
- Moyens et acteur.rice.s

Thème 1 : Missions du CSE : approche légale et mandat syndical

- ↳ Missions légales du CSE
- ↳ Conception CGT du mandat
- ↳ Moyens et acteur.rice.s

Nous avons vu ce que vous avez à faire en tant qu'élue.s au Comité Social et Economique dans le moment 1, comment le faire avec la conception CGT dans le moment 2.

Maintenant dans ce 3^{ème} moment, nous allons terminer avec les moyens et les acteur.rice.s qui vont vous aider à développer vos missions d'élue.s CSE.

Thème 1 : Missions du CSE, approches légale et syndicale
T1-F9

3^{ème} moment : Les moyens et les acteur.rice.s

Objectif :
À l'issue de ce moment, vous serez en capacité d'indiquer les moyens légaux et syndicaux et de lister les acteur.rice.s mobilisables par les élu.e.s du CSE dans le cadre de leur mandat.

Thème 1 - S4

Missions du CSE : approches légale et syndicale.

« A l'aide des articles du code du travail sur les moyens légaux, vous allez relever les moyens syndicaux (moyens matériels et moyens attachés au statut) mis à disposition des élus du CSE ».

Articles du Code du travail :

L.2315-20 ; L.2315-15 ;

L.2315-7 ; R.2314-1 ; L.2315-14 ; L.2315-16 ; L.2315-17 ;

L.2315-18 ;

L.2411-1 ; L.2411-2 ; L.2317-1 ;

L.2315-21 ; L.2315-27 ; L.2315-28 ;

L.2315-27 ;

L.2315-34 ; L.2315-35

[illegible]

Thème 1 – Fiche F11

Missions du CSE : approches légale et syndicale.

Moyens légaux.	
<p align="center">Les moyens syndicaux</p>	
<p><u>Moyens matériels :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le local syndical ; ➤ Le panneau d’affichage ; <p><u>Moyens attachés au statut :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les heures de délégations ; ➤ La liberté de déplacement ; ➤ Les formations des membres du CSE ; ➤ La formation « santé, sécurité et conditions de travail » ; ➤ Le statut protecteur ; ➤ Le délit d’entrave ; 	<p><u>Articles :</u></p> <p>L.2315-20. L.2315-15.</p> <p>L.2315-7, R.2314-1. L.2315-14. L.2315-16, L.2315-17. L.2315-18.</p> <p>L.2411-1, L.2411-2. L.2317-1.</p>

Les moyens légaux et syndicaux.

Les moyens matériels

- **Le local et le matériel nécessaire (article L.2315-20 du Code du travail).**

Dans toutes les entreprises dotées d’un CSE, l’employeur doit mettre à disposition des membres du CSE un local nécessaire pour leur permettre d’accomplir leur mission et de se réunir.

Cette mise à disposition est gratuite. **Le fait de ne pas mettre à disposition le local est constitutive d’un délit d’entrave.**

Le local doit être convenable, autonome et pas interférer avec d’autres activités de l’entreprise.

Le local peut être utilisé notamment pour permettre au CSE de tenir ses permanences, pour rédiger les PV et les compte rendus des réunions, pour gérer les ASC, pour archiver les documents, pour les réunions, pour accueillir les personnes travaillant avec le CSE etc.

Le local doit être accessible à tous les membres du comité et aux salariés de l’entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur met à la disposition du CSE le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. L'employeur a à sa charge le matériel d'installation, par exemple l'installation d'une ligne téléphone, un ordinateur ou une photocopieuse. En revanche, les frais courants de fonctionnement, comme la documentation ou la papeterie, sont imputés sur le budget de fonctionnement du CSE.

- **Le panneau d'affichage (article L.2315-15 du Code du travail).**

Les membres du CSE peuvent afficher les renseignements à communiquer aux travailleurs sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

L'employeur doit prévoir un emplacement spécifique aux communications du CSE.

Les moyens attachés au statut de membre du CSE

- **Les heures de délégation (article L.2315-7 et R.2314-1 du Code du travail).**

Le crédit d'heures de fonction.

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 et son décret d'application du 29 décembre 2017 ont adapté les dispositions relatives au crédit d'heures de fonction à la nouvelle instance unique de représentation. Auparavant uniforme pour les membres du comité d'entreprise, le nombre d'heures de délégation des membres du CSE varie en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Bénéficiaires :

Le temps payé pour exercer les fonctions prévues par la loi sur le CSE est accordé légalement :

- Aux membres titulaires du CSE, du CSE d'établissement, quel que soient les effectifs de l'entreprise ou de l'établissement ;
- Aux représentants syndicaux au CSE dans les entreprises à établissement unique de plus de 501 salariés ;
- Aux représentants syndicaux au CSE d'établissement dans les établissements de plus de 501 salariés appartenant à une même entreprise.

La loi n'a rien prévu pour les représentants syndicaux des entreprises de moins de 500 salariés. Cependant, au-dessous de 300 salariés, la fonction de représentant syndical est assumée par le délégué syndical, lequel dispose de ses propres heures de fonction (10 ou 15 heures). Mais il existe une lacune dans la loi pour les représentants syndicaux entre 301 et 500 salariés et seuls des accords ou usages plus favorables peuvent y pallier.

Les accords collectifs de mise en place des CSE prévoient parfois un crédit d'heures supplémentaire au profit du secrétaire du CSE, du trésorier ou des représentants syndicaux.

La loi n'a prévu aucun crédit pour les membres suppléants, quelle que soit la taille de l'entreprise. Cependant, lorsqu'un suppléant remplace un titulaire, même momentanément, il prend provisoirement la qualité de titulaire et doit être payé comme tel à l'échéance normale.

Ni les membres du CSEC, ni ceux d'un comité interentreprises n'ont droit légalement à un crédit d'heures spécifique. Ils doivent donc utiliser les heures dont ils disposent comme membres d'un CSE d'établissement, sauf accord plus favorable.

Le nombre d'heures de délégation accordées aux membres du CSE varie en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre d'élus concernés.

Attention aux accords d'entreprise qui peuvent être mieux disant ou moins disant.

Nombre d'heures :

1. Nombre d'heures variable et modifiable

Variation en fonction de l'effectif et du nombre d'élus :

Consultez le décret du 29 décembre 2017 pour voir l'ensemble du tableau.

20 heures par mois maximum pour les représentants syndicaux au CSE en grandes entreprises

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, les représentants syndicaux au CSE bénéficient d'un nombre maximal de **20 heures par mois** de délégation, sauf circonstances exceptionnelles.

Effectif (nbre de salariés)	Nombre de titulaires	Nbre mensuel d'heures de délégation	Total des heures
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
...			
500 à 599	13	24	312
...			
1000 à 1249	17	24	408
...			
2000 à 2249	22	26	572
...			
3000 à 3249	25	26	650
...			
4000 à 4249	26	28	728
...			
5000 à 5249	29	29	841
...			
10000	35	34	1190

Dépassement pour circonstances exceptionnelles :

La loi accorde aux membres du CSE des heures payées dans la limite qui ne peut excéder le nombre d'heures variable en fonction de l'effectif de l'entreprise et du nombre d'élus.

Mais ces limites peuvent être dépassées en cas de circonstances exceptionnelles. Ce principe était affirmé hier par l'article L. 2325-6 du Code du Travail pour les membres du comité d'entreprise. Il est réaffirmé aujourd'hui par le 1^{er} alinéa de l'article R. 2314-1 pour les membres du CSE. La jurisprudence antérieure relative aux circonstances exceptionnelles conserve sa validité pour les membres du CSE.

La cour de cassation définit ces dernières comme une « activité inhabituelle nécessitant, de la part des représentants, un surcroît de démarches et d'activités débordant le cadre de leurs tâches coutumières en raison notamment de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre ». Sont donc concernés les incidents psychosociaux, les licenciements collectifs, les projets de la direction...

Les employeurs font généralement preuve de responsabilité, et admettent sans réticence qu'un événement exceptionnel occasionne un supplément d'heures de délégation. Raison de plus pour que les élus (CGT) utilisent systématiquement cette faculté, faute de quoi leurs moyens d'action seraient sérieusement amputés, voire réduits à des réponses au coup par coup aux projets des dirigeants. Ils se priveraient de marges de manœuvre au moment même où ils en ont le plus besoin.

Impossible de faire face à des projets de toutes sortes avec les seules heures de délégation habituelles.

Le temps non déduit des heures de délégation :

Aux termes des articles L.2315-11 (CSE) est payé comme temps de travail effectif, en plus du crédit d'heures de délégation.

- Aux réunions du comité, articles L.2315-11 et R.2315-7 ;
- Aux réunions SSCT si l'instance est un CSE (article R.2315-7) ;

2. Heures reportables et mutualisables :

Report d'un mois sur l'autre.

Le crédit mensuel des élus titulaires du CSE peut être annualisé. Ainsi, les heures inutilisées tel ou tel mois peuvent être reportées sur le ou les mois suivants dans la limite de douze mois. Pour utiliser les heures cumulées, le salarié doit informer son employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

Mais cela ne peut conduire un élu à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit dont il bénéficie. Par ailleurs, les heures inutilisées ne peuvent pas, sauf accord plus favorable, être reportées à l'année suivante.

Exemple :

Dans une entreprise de 70 salariés, chaque élu titulaire dispose de 18 heures mensuelles. Il ne peut utiliser dans le même mois que $18 \text{ heures} \times 1,5 = 27 \text{ heures}$.

Mutualisation des heures :

Les membres titulaires de la délégation du personnel peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Comme pour le report, cette répartition ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie le membre titulaire.

○ La liberté de déplacement (article L.2315-14 du Code du travail).

Les membres du CSE ont la liberté de se déplacer :

- hors de l'entreprise, en utilisant leurs heures de délégation ;
- dans l'entreprise, en utilisant leurs heures de délégation ou en dehors de leurs heures habituelles de travail, pour y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Ils peuvent se déplacer dans l'entreprise (pour la CGT « ils doivent »), prendre contactent avec les salariés sur leur poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

○ Les formations des membres du CSE (article L.2315-16 et L.2315-17 du Code du travail).

Les membres du CSE ont droit à bénéficier de certaines formations. Elles se déroulent sur leur temps de travail et sont rémunérées comme du temps de travail. Elles ne sont pas déduites des heures de délégation.

Si les élus ont exercé leur mandat pendant 4 années, consécutives ou non, ces formations sont renouvelées.

○ La formation en santé, sécurité et condition de travail (article L.2315-18 du Code du travail).

Dans toutes les entreprises dotées d'un CSE, tous les membres du CSE bénéficient de la formation en santé, sécurité et conditions de travail.

Tous les membres doivent bénéficier de cette formation, et non seulement ceux de la CSSCT lorsqu'elle existe. En effet, seul le CSE est compétent pour émettre des avis sur ces questions. Chaque membre doit donc y être formé pour exercer efficacement sa mission.

Elle a pour objet, d'après le code du travail, de :

- développer l'aptitude des membres du CSE à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de :

- 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le temps consacré à la formation santé sécurité et conditions de travail est pris sur le temps de travail. Il est considéré et rémunéré comme temps de travail effectif et ne peut être déduit du crédit d'heures.

○ **La formation économique (dans les entreprises d'au moins 50 salariés)**

Tous les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique, renouvelé après 4 ans d'exercice de mandat.

L'objet de cette formation est de permettre aux membres du CSE d'être en mesure d'exercer pleinement les attributions économiques.

Ce stage est d'une durée maximale de 5 jours, qui s'imputent sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale qui ne peut excéder 12 jours dans l'année.

Le temps consacré à la formation économique est pris sur le temps de travail. Il est considéré et rémunéré comme temps de travail effectif et ne peut être déduit du crédit d'heures.

○ **Le statut protecteur (article L.2411-1 et L.2411-2 du Code du travail).**

Les membres du CSE bénéficient d'un statut protecteur. Il encadre et contrôle le pouvoir de direction de l'employeur vis-à-vis de ces salariés, afin d'éviter que ces derniers soient discriminés du fait de leur mandat.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié protégé, le statut protecteur vise à s'assurer que la rupture est sans aucun lien avec le mandat du salarié.

La protection vise aussi les salariés qui seraient compris dans un transfert partiel de l'entreprise.

Le contenu de la protection :

Tout d'abord, le CSE doit être consulté et donner son avis.

Ensuite et surtout, l'inspecteur du travail doit donner son autorisation. Pour se prononcer, il procède à une enquête contradictoire, au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. Il prend sa décision dans les 2 mois qui suivent la date de réception de la demande d'autorisation. Passé ce délai et en l'absence de décision de sa part, l'autorisation de licenciement est rejetée.

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours, de chacune des parties. S'il autorise le licenciement, le salarié protégé peut choisir :

- un recours hiérarchique auprès du ministère du travail dans les 2 mois qui suivent la réponse de l'inspecteur du travail ;
- ou un recours contentieux devant le juge administratif.

La durée de la protection : (article L.2411-5 du Code du travail).

Pour les élus au CSE, la protection est applicable tout le long du mandat et dure 6 mois après la cessation du mandat.

En cas de violation :

La violation du statut protecteur par l'employeur est condamnée d'1 an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende.

○ Le délit d'entrave (L.2317-1).

Elus du personnel : un mandat d'ordre public.

« L'ordre public » se définit comme l'ensemble des règles obligatoires qui touchent à l'organisation de la Nation, priment les intérêts privés et sont indispensables au bon fonctionnement de la collectivité.

Sont qualifiées « d'ordre public » toutes les dispositions auxquelles le législateur entend donner expressément un caractère impératif :

- Nul ne peut déroger aux règles de l'ordre public : elles ne peuvent être contournées, puisqu'elles répondent à des exigences fondamentales ou à des intérêts primordiaux.
- L'article 6 du Code civil stipule qu'elles s'imposent à tous, même aux contractants entre eux pour les écarter.

« On ne peut déroger, par des conventions particulières, aux loi qui intéressent l'ordre public [...]. »

La fonction du représentant du personnel est inscrite dans le marbre de la Constitution française : elle reconnaît comme droit fondamental du travailleur sa participation, via ses délégués (représentants), à la détermination des conditions de travail.

Préambule de la Constitution de 1946, confirmé par la Constitution de 1958-Point 8 (extrait) « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail. »

Les élus du personnel sont ainsi investis d'un mandat d'ordre public. Les empêcher d'exécuter leur mission, constitue un délit d'entrave.

Qu'est-ce qu'un délit d'entrave ?

S'opposer à la mise en place d'un CSE ou d'une CSSCT, ainsi qu'à son fonctionnement régulier, est une infraction pénale pour trouble à l'ordre public, constitutive d'un délit d'entrave.

Petit rappel, la loi Macron du 6 août 2015, se proposait initialement de supprimer toutes les peines de prison associées au délit d'entrave, considérant qu'il s'agissait « d'un signal négatif envoyé aux investisseurs ». Le risque de voir le texte invalidé a mis fin à cette velléité. L'atteinte à la consultation du comité ou à la libre désignation de ses membres reste aujourd'hui sanctionnée d'un an de prison. Seule l'entrave à son fonctionnement régulier n'est désormais passible que d'une amende de 7500 euros (contre 3750 euros précédemment).

Le délit d'entrave, pour être qualifié comme tel, doit comporter :

- Un élément matériel, c'est-à-dire une action ou une omission ;
- Un élément moral, à savoir un caractère intentionnel ou volontaire. En pratique, selon une jurisprudence constante, l'employeur ne peut prétendre qu'il n'avait pas l'intention de commettre le délit, au motif qu'il ignorait la règle de droit.

Le délit d'entrave et la protection des élus.

Tout représentant du personnel, bénéficie d'une protection. Il ne peut faire l'objet d'un licenciement individuel ou collectif, sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail, lequel vérifiera notamment si la rupture du contrat ne constitue pas une mesure discriminatoire liée aux fonctions électives.

Les élus bénéficient par ailleurs d'une protection particulière en matière de condition d'emploi et de condition de travail :

- L'employeur qui impose à un salarié protégé, sans autorisation de l'inspection du travail, une mutation de poste (ou de fonction) encourt une condamnation pénale, sauf à apporter la preuve qu'elle est pleinement justifiée.
- Aucune modification du contrat de travail, ou changement des conditions de travail, ne peut être imposée à un salarié protégé sans autorisation de l'inspecteur du travail.

Les exemples de délit d'entrave.

L'entrave peut porter sur constitution du comité, la libre désignation de ses membres ou son renouvellement. L'employeur commet un délit d'entrave :

- S'il n'organise pas les élections lors de la mise en place du comité ou lors de son renouvellement en fin de mandat.
- S'il favorise un candidat ou fait pression sur les votants.
- S'il refuse de réunir le comité nouvellement élu, dans l'attente d'une décision des juges suite à la contestation des élections.

Les faits d'entrave au fonctionnement du comité sont nombreux et consistent le plus souvent à priver les élus de leurs moyens d'action : opposition à leur libre déplacement, refus de réunir le comité, défaut de consultation, obstruction au droit à l'information, fixation unilatérale de l'ordre du jour de la réunion, non-paiement du crédit d'heures, refus injustifié d'accorder un congé de formation etc.

L'action des représentants du personnel.

Le recours à l'inspection du travail.

Avant d'intenter une action en justice, le comité doit préalablement épuiser tous les autres recours. Le plus immédiat est de voter les motions pour dénoncer officiellement les faits incriminés.

Dans un deuxième temps, il faudra solliciter l'intervention de l'inspecteur du travail, pour qu'il constate les faits par PV, document de première importance aux yeux des juges.

Le CSE est doté d'une personnalité civile, c'est-à-dire qu'il peut se comporter comme une personne physique et agir en justice.

L'action judiciaire ne doit être envisagée qu'avec prudence, en concertation avec l'organisation syndicale et aussi, avec l'aide d'un avocat spécialisé.

Missions du CSE : approches légale et syndicale.

Acteurs mobilisables

- Le syndicat (les syndiqué.e.s) ;
- Le délégué syndical ; article L.2143-3 du Ct.
- Le représentant syndical ; article L.2314-2.
- Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ; art. L.2314-1.
- Les salarié.e.s ;
- Les Unions Locales ;
- Les Unions Départementales ;
- Les Fédérations ;
- La Confédération ;

- L'inspection du travail ; art L.8112-1 et L.8112-2 du Ct.
- La médecine du travail ;

En vue des consultations ponctuelles :

- L'expert-comptable ; art L.2315-92 du Ct
- Expert-technique ; art L.2315-94 et L.2315-95 du CT.
- Expert « qualité du travail et de l'emploi » ; art L.2315-96 du Ct.
- Expert libre ;

Les acteurs mobilisables



Les acteurs mobilisables :

Le syndicat, les syndiqué.e.s et les salarié.e.s parce que leurs implications est indispensable pour les élus.

○ **LE DELEGUE SYNDICAL :** (L.2143-3 du Ct.)

Chaque organisation syndicale représentative dans les entreprises de plus de 50 salariés a la possibilité de désigner **un Délégué Syndical (DS)**.

Le délégué syndical est l'une des interfaces entre les salariés et l'employeur et les salariés et le syndicat. C'est un représentant du personnel désigné par une organisation syndicale au sein de l'entreprise pour défendre les salariés et améliorer leurs conditions de travail.

Il joue le **rôle de négociateur** avec l'employeur en **transmettant les propositions et les revendications des salariés** au nom du syndicat qui l'a désigné. Il négocie également chaque année avec la Direction sur différents thèmes (salaire, organisation temps de travail, formation, égalité Femme/Homme...). C'est lui qui signe les accords d'entreprise :

- **Pour être désigné** délégué syndical, le salarié doit avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés dans le seul collège dans lequel il s'est présenté.
- L'employeur, les salariés et l'inspecteur du travail doivent prendre connaissance de sa nomination et son nom doit leur être communiqué.
- Il peut se **déplacer librement** tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la société (Contingent heures de délégation)
- Panneau d'**affichage** différent de celui du comité d'entreprise et des délégués,
- Il **peut organiser** des réunions, entre adhérents ; salariés ou personne extérieur à la société, dans l'enceinte de l'entreprise pendant et hors temps de travail,
- Il **assure** aussi la défense des salariés. Il **peut assister** un salarié qui le demande lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire ou auprès des prud'hommes en cas de conflit
- Il est force de propositions

POSSIBILITE DE CUMULER LE MANDAT DS AVEC UN AUTRE MANDAT CSE

○ **Le représentant syndical au CSE :** (L.2314-2).

Chaque organisation syndicale représentative dans les entreprises de **plus de 300 salariés** a la possibilité de **désigner un Représentant Syndical au CSE**.

Il fait connaître aux élus **les positions** du syndicat sur les sujets débattus, Le représentant syndical est **obligatoirement choisi** parmi le personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique,

Chaque organisation syndicale **porte à la connaissance** de l'employeur les noms et prénoms de son représentant syndical, par lettre recommandée avec AR, ou par lettre remise contre récépissé (double à transmettre à l'inspecteur du travail,

Aucune durée n'est fixée au mandat de représentant syndical. Il ne cesse que lorsque les organisations syndicales y mettent fin.

Le représentant syndical représente son organisation syndicale auprès du CSE et non auprès de l'employeur, comme le délégué syndical.

Le temps passé aux séances du comité est payé comme temps de travail effectif.

Le représentant syndical **participe** à toutes les réunions du CSE, il doit donc être convoqué dans les mêmes conditions que les élus et **dispose** des mêmes documents dans les mêmes délais.

Sa voix au cours des réunions n'est que **consultative**, c'est à dire qu'il donne un avis sur les diverses questions examinées, mais ne peut en aucun cas, participer au vote

.À partir d'un effectif de plus de 501 salariés, le Représentant Syndical bénéficie d'un crédit d'heure de délégation de 20h par moi

- **L'inspection du travail** (article L.8112-1 du Code du travail).

L'inspecteur du travail contrôle le respect de la réglementation et peut être sollicité en cas de désaccord sur les attributions ou le fonctionnement du comité.

Il intervient en support des élu.e.s, grâce à :

- Des PV qui enregistrent les infractions de l'employeur : ce document de première importance « fait foi jusqu'à preuve du contraire ».
- Des mises en demeure, fixant à l'employeur un délai pour se conformer à ses obligations légales.
- Des décisions d'arrêt d'activité, dans certaines situations de danger, ou de saisine du juge des référés pour mettre fin à un risque.

L'inspection du travail se rattache aux **Directe** (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

L'inspection du travail est marginalisée au sein du nouveau service régional, désormais sous influence du patronat au travers de l'importante croissance du pôle 3 E (entreprise, emploi, économie).

Les missions et moyens de l'inspecteur :

L'inspecteur est un fonctionnaire assermenté du ministère du travail, chargé de quatre missions :

- Contrôler l'application de la réglementation et constater les infractions (article L.8112-1) ;
- Contribuer à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail ;
- Conseiller les élu.e.s du personnel et l'employeur, notamment en cas de conflit ;
- Lutter contre le travail illégal ;

L'inspecteur du travail participe aux réunions de la commission SSCT, mais pour celle du CSE il doit être invité par les élu.e.s ou par l'employeur.

Son appui peut se révéler très efficace dans certaines circonstances :

- Il détient un pouvoir de rectification du règlement intérieur de l'entreprise, s'il comporte des clauses illicites ;
- L'employeur doit obtenir son autorisation pour licencier un salarié protégé ;
- L'employeur doit l'informer des procédures de danger grave et imminent, pour qu'il puisse prendre des dispositions de sauvegarde ;
- Il peut retirer immédiatement un travailleur de moins de 18 ans de son affectation lorsqu'il effectue des travaux interdits aux jeunes ou réglementés (articles L.4733-2 et L.4733-3) ;

Obligation de l'employeur :

- Afficher les coordonnées de l'inspecteur du travail (L.4711-1) ;
- Informer le comité des observations de l'inspecteur du travail ;

- **La médecine du travail** (article L.4622-2 et R.4623-1), qui a un rôle important en matière de santé au travail, mais aussi concernant les conditions de travail.
 - Le comité peut lui demander de visiter l'établissement pour constater des risques, proposer des améliorations de conditions de travail ou des transformations de postes pour les salariés vulnérables.
 - Les élus sont destinataires de documents qu'il «établit, ce qui leur offre l'occasion de recueillir son opinion sur les problèmes en cours.
 - L'indépendance du médecin du travail vis-à-vis de l'employeur est une exigence déontologique, confirmée par le Code de la santé publique.

Le médecin du travail n'est pas seulement un membre de droit du CSE et de la Commission SSCT, il est aussi le garant d'un droit à la santé protégé par la Constitution.

Les élu.e.s peuvent demander au médecin du travail de visiter l'établissement pour :

- Etudier les postes en vue d'amélioration des conditions de travail ou de leur adaptation (article L.4624-1) ;
- Proposer des mesures individuelles d'adaptation ou de transformation du poste de travail pour les salarié.e.s soumis à des problématiques d'âge ou de santé physique et mentale (article L.4624-3) ;

Les élu.e.s ont l'opportunité de faire un point avec le médecin du travail sur son action, lorsqu'il établit **des documents dont ils sont destinataires** :

- Fiche d'entreprise (articles R.4624-46 et R.4624-50) : elle est présentée au comité en même temps que le rapport annuel et indique notamment les risques professionnels et les effectifs exposés ;
- Rapport annuel d'activité pour les SST autonomes dans les entités de plus de 300 salarié.e.s ;

Deux points sous surveillance des élu.e.s :

- L'employeur doit afficher les coordonnées du médecin du travail ou du SST compétant pour l'établissement (article D.4711-1) ;
- Le salarié peut bénéficier à sa demande d'un examen par le médecin du travail. Cette demande ne peut être sanctionnée (article R.4624-34) ;

-
-

- **Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** (Extrait NVO mars 2019). (**Art. L.2314-1 du Code du travail**).

Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, le Comité social et économique (CSE) doit, depuis le 1^{er} janvier 2019, désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le Comité Social et Economique :

Le comité d'entreprise (CE) ou le comité social et économique (CSE), s'il est mis en place, doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents. Le président du CSE ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élu.e.s du comité en tant que délégation du personnel.

Le CSE (ou le CE) a la possibilité de mettre en place des actions de sensibilisation et d'information du personnel concernant ces questions.

Le référent est nommé pour toute la durée du mandat des membres élu.e.s du CSE (ou CE). Cela signifie que le comité devra procéder à une nouvelle désignation après chaque renouvellement de l'instance.

Le référent a droit à la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Cette formation est financée par l'employeur (art. L.2315-18 du C. trav. modifié par la loi n°2018-771 du 5 sep.2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnelle, art. 105, JO du 6).

Par ailleurs, la loi du 5 septembre 2018 a prévu que dans toute entreprise employant au moins 250 salarié.e.s doit être désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié.e.s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. L.1153-5-1 du C. trav.).

Les salarié.e.s victimes d'agissements de cette nature pourront désormais identifier un interlocuteur précis auquel s'adresser pour dénoncer les faits. Ces référents pourront déclencher les procédures destinées à mettre fin aux agissements dénoncés ou les procédures d'alertes auprès des personnes en charge de ces questions au CSE. Les dossiers constitués par ces référents pourront, à notre avis, être utilisés à titre de preuve en cas de litige.

Ces référents (celui du CSE et celui de l'entreprise « plus de 250 salarié.e.s » font partie des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel, au même titre que le médecin du travail, l'inspection du travail et le défenseur des droits.

L'employeur doit communiquer aux salarié.e.s leurs adresses et numéros d'appel par tous les moyens dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux ou ce fait l'embauche (art. D. 1151-1 du C. trav. modifié par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, JO du 9).

C'est à l'employeur de choisir le moyen d'information le plus adapté : affichage, courriels, intranet de l'entreprise...

En vue des consultations ponctuelles :

- **Expert-comptable** (article L.2315-92 du Code du travail).

Le CSE peut recourir à un expert-comptable dans le cadre des consultations sur :

- une opération de concentration ;
- un projet de licenciement économique collectif ;
- des offres publiques d'acquisition.

Il peut choisir d'y recourir également :

- dans l'exercice de son droit d'alerte économique ;
- afin d'assister les syndicats dans la négociation d'un accord de « performance collective » ;
- pour la recherche d'un repreneur en cas de projet de fermeture de site décidé dans une entreprise d'au moins 1000 salariés.

- **Expert-technique** (entreprises d'au moins trois salariés, articles L.2315-94 et L.2315-95 du Code du travail).

CSE peut décider de recourir à un expert-technique :

- à l'occasion de tout projet d'introduction de nouvelles technologies (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (dans les entreprises d'au moins 300 salariés) ;
- en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (dans les entreprises d'au moins 300 salariés).

- **Expert « qualité du travail et de l'emploi » (article L.2315-96 du Code du travail).**

NB : la nature de cet expert est en voie d'évoluer. Initialement habilité, il est désormais prévu qu'il fasse l'objet d'une certification. Il est également envisagé qu'il intègre l'expertise sur l'égalité professionnelle. A suivre donc.

Le CSE peut recourir à un expert « qualité du travail et de l'emploi en cas de :

- risque grave, identifié et actuel, révélé dans l'établissement ;
- de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, sur lequel le comité doit être informé et consulté.

Cet expert renvoie à l'ancien expert agréé du CHSCT.

- **Expertise « libre »**

Le CSE a le droit de faire appel à un expert, quel qu'il soit, pour la préparation de ses travaux, et rémunéré sur son budget.

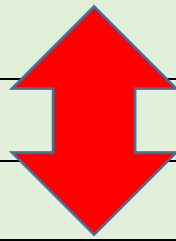
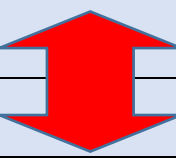
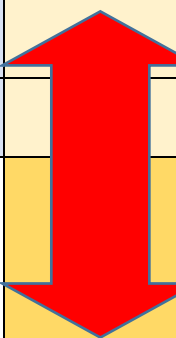
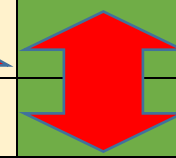
Synthèse : Missions du CSE, approche légale et syndicale

Les ordonnances travail sont régressives

La conséquence est une équipe réduite qui doit désormais prendre en charge l'intégralité des missions DP, CE et CHSCT.

Les quatre principales missions du CSE.

- **Porter les réclamations individuelles et collectives ;** (article L.2312-5)
- **Les questions économiques et financières ;** (article L.2312-8)
- **La santé, la sécurité et les conditions de travail** (articles L.2312-9, L.2315-36)
- **La politique sociale et culturelle ;** (article L.2312-78)

	Porter les réclamations individuelles et collectives.	Les questions économiques et financières.	La santé, la sécurité et les conditions de travail.	La politique sociale et culturelle.
Les entreprises de 11 à moins de 50 salarié.e.s.				
Les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s				
Les entreprises d'au moins 300 salarié.e.s ;				
Les entreprises nucléaires ; Les entreprises SEVESO ; Les entreprises minières ; Les entreprises imposées par l'inspection du travail				

La conception CGT du mandat :

La conception CGT est définie dans la charte de l'élu.e ou mandaté.e adoptée en mai 2008 :

Pour l'élu.e CSE, cette charte se décline ainsi :

(0) Elle ou il exerce sa mission syndicale avec les prérogatives du CSE.

(1) Il ou elle informe et communique régulièrement avec l'ensemble du personnel de l'entreprise. Organise régulièrement la visite des ateliers, bureaux, chantiers, prend en compte toutes les sollicitations, en prenant le temps de dialoguer avec chaque salarié pour construire avec eux des revendications qui soient le reflet des besoins exprimés. Il ou elle en rend compte à son syndicat.

(2) Il ou elle s'assure à ce que l'employeur donne réponse à l'ensemble des réclamations qu'ils ou elles ont portées. La communication de ces réponses doit servir à alimenter la démarche revendicative du syndicat avec les travailleur.euse.s (Informé – consulter – revendiquer – mobiliser – négocier).

(3) Elle ou il travaille à la construction de la prévention de tous les risques, non seulement professionnels mais aussi de santé publique et environnementaux toujours en lien avec les travailleur.euse.s et son organisation syndicale.

(4) Il ou elle porte les valeurs essentielles de la CGT et agit sur les questions d'égalité au travail et de lutte contre toutes les discriminations sans aucune hiérarchie entre elles...

(5) Il ou elle contribue à établir le rapport de force pour intervenir sur les choix stratégiques de l'entreprise et de l'organisation du travail dans l'intérêt des travailleur.euse.s. Pour ce faire, il ou elle utilise au maximum les droits des élus au CSE notamment en terme d'information et de consultation pour faire l'analyse économique et sociale la plus utile à l'élaboration des revendications et les porter dans cette instance. Pour cela il ou elle s'appuie sur les repères revendicatifs et la démarche de la CGT.

(6) Comme tout syndiqué, il ou elle développe son activité avec le souci de la vie syndicale, de son organisation et de son renforcement ;

(7) Elle ou il veille à avoir les moyens nécessaires à sa mission. L'objectif est de construire la revendication pour plus de moyens matériels et de temps donné par l'employeur pour le plein exercice de son mandat (travail de proximité et institutionnel compris).

(8) Elle ou il partage son expérience et ses savoirs, notamment dans le réseau des formateurs de la CGT.

(9) Il ou elle participe, avec l'ensemble des élus, à l'élaboration de la politique sociale et culturelle et à sa mise en œuvre. Celle-ci doit être fondée sur les valeurs de solidarité et d'émancipation individuelles et collectives et débattue sur ses orientations, ses objectifs et ses moyens avec l'ensemble des travailleur.euse.s.

(10) Il ou elle veille à l'utilisation rigoureuse et transparente des budgets du CSE.

La fiche mandat C'est le document de référence pour l'organisation et pour l' élu ou le mandaté parce qu'elle présente les grands objectifs de la CGT et va jusqu'à fournir des outils pratiques nécessaires à l'exercice du mandat.

Moyens légaux.	
Les moyens syndicaux	
<u>Moyens matériels :</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le local syndical ; ➤ Le panneau d’affichage ; 	<u>Articles :</u> L.2315-20. L.2315-15.
<u>Moyens attachés au statut :</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les heures de délégations ; ➤ La liberté de déplacement ; ➤ Les formations des membres du CSE ; ➤ La formation « santé, sécurité et conditions de travail » ; ➤ Le statut protecteur ; ➤ Le délit d’entrave ; ➤ La réunion préparatoire ; ➤ La réunion plénière ; ➤ La réunion extraordinaire ; ➤ Le Procès-verbal ; ➤ Le compte rendu ; 	L.2315-7, R.2314-1. L.2315-14. L.2315-16, L.2315-17. L.2315-18. L.2411-1, L.2411-2. L.2317-1. pratique propre dans chaque entreprise. L.2315-21, L.2315-27, L.2315-28 L.2315-27 L.2315-34. L.2315-35 Règlement intérieur du CSE.

Acteurs mobilisables

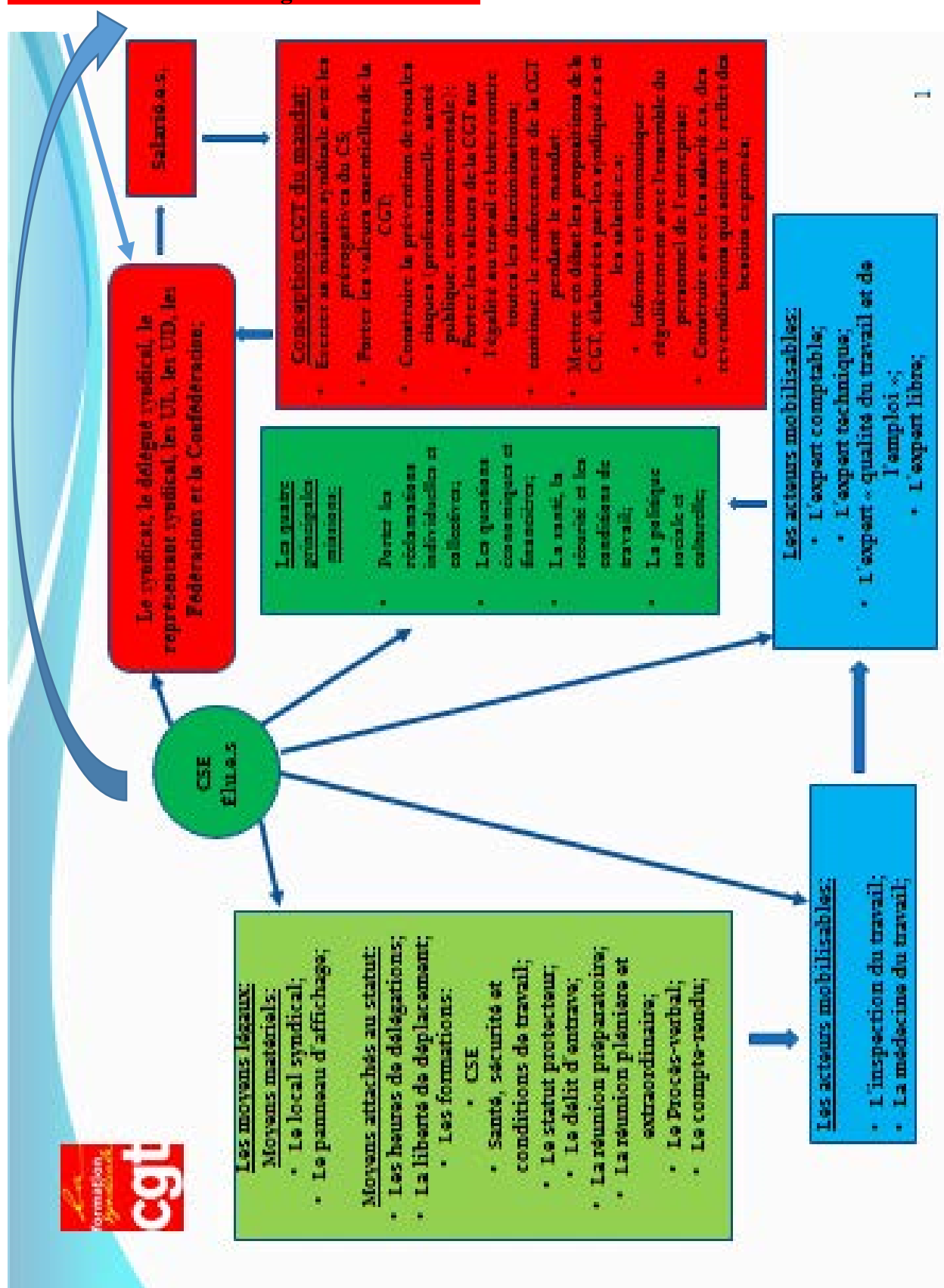
- Le syndicat (les syndiqué.e.s) ;
- Le délégué syndical ; article L.2143-3 du Ct.
- Le représentant syndical ; article L.2314-2.
- Le réfèrent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Les salarié.e.s ;
- Les Unions Locales ;
- Les Unions Départementales ;
- Les Fédérations ;
- La Confédération ;

- L'inspection du travail ; art L.8112-1 et L.8112-2 du Ct.
- La médecine du travail ;

En vue des consultations ponctuelles :

- L'expert-comptable ; art L.2315-92 du Ct
- Expert-technique ; art L.2315-94 et L.2315-95 du CT.
- Expert « qualité du travail et de l'emploi » ; art L.2315-96 du Ct.
- Expert libre ;

Dans les acteurs mobilisables, il faut rajouter le **Référént en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.**



Évaluation des stagiaires

L'évaluation de fin de journée sera répétée chaque jour de la formation à savoir le lundi, mardi, mercredi et jeudi en fin de journée. Elle permet aux stagiaires de donner leur point de vue et leur ressenti sur les apports de connaissances, la progression pédagogique, les supports utilisés et l'équipe de formation.

Il est prévu pour chaque fin de journée 10 minutes consacrées au remplissage de ce document. Elle se présente sous la forme d'un questionnaire et permet aux stagiaires de faire part de leur satisfaction ou non. Il s'agit d'une évaluation estimative et les stagiaires sont donc invité.e.s à rédiger leur point de vue sur les points positifs et les points à améliorer.

Les formateur.rice.s peuvent préciser que par l'équipe de formation, nous entendons l'équipe dans sa totalité c'est-à-dire les formateur.rice.s mais aussi les stagiaires. En effet, dans nos formations Cgt les stagiaires sont acteur.rice.s de la formation et participent à la construction de connaissances.

Cette évaluation est un très bon thermomètre qui permet aux formateur.rice.s d'adapter la suite du stage compte tenu des remarques qui sont faites. Pour les formateur.rice.s cette évaluation permettra également de faire remonter d'éventuelles difficultés rencontrées par les stagiaires en les mentionnant dans la fiche signalétique de stage avant l'envoi du dossier administratif destiné au Pôle Formation syndicale.

Il ne s'agit pas de refaire le déroulé du stage mais d'être plus attentif.ve au suivi des travaux. Si les stagiaires l'exigent, il est possible de passer un peu plus de temps pour resituer les thèmes et les moments, les liens qu'ils peuvent avoir les un.e.s par rapport aux autres, etc.

Le formateur ou la formatrice peut compter le nombre de documents qu'elle ou il a récupéré pour s'assurer qu'il n'en manque pas. En effet, il arrive que des stagiaires les laissent sur leur table pensant que la.le formateur.rice va les récupérer.

Les formateur.rice.s sont donc invité.e.s à remplir le document Word d'évaluation en saisissant les appréciations des stagiaires. L'intitulé de ce document est précisé dans le découpage pédagogique (dans le cas présent le fichier s'intitule T2 – FE.1).

Pensez à bien enregistrer le document avec les commentaires !!!

C'est le document qui sera projeté le lendemain matin lors de la première séquence de retour sur les évaluations de la veille.

Lors de ce retour sur évaluation, nous proposons à la.le formateur.rice, après lecture de chaque section, de reformuler l'idée dominante, s'il y en a une, et inviter les stagiaires à réagir et à compléter cette appréciation. C'est aussi l'occasion de se faire préciser les appréciations qui le méritent.

Des remarques peuvent être formulées quant à la volonté d'avoir les documents de formation en fichiers informatiques. Après expérimentation et validation, les stagiaires pourront récupérer ces fichiers sur la plateforme FTP de la formation syndicale. De plus, si les stagiaires ont des clés USB, les formateur.rice.s pourront leur proposer de copier les fichiers dessus. Il est trop coûteux à ce jour de faire une clé pour tou.te.s les stagiaires et les documents sont régulièrement mis à jour sur la plateforme.

Évaluation de la 1^{ère} journée

Cette évaluation vise à ce que vous ayez un retour critique sur ce thème, d'abord pour vous même, et elle servira à l'équipe d'animation pour apporter des modifications à la formation si nécessaire. Vous êtes donc invité.e.s à faire part de vos remarques.

C'est **toute la première journée** que vous allez évaluer, avec :

Thème 1 : Missions du CSE : approches légale et syndicale

- **Moment 1 : Missions légales du CSE**
- **Moment 2 : Conception CGT du mandat**
- **Moment 3 : Moyens et acteur.rice.s**

Les aspects positifs	Les aspects à améliorer ou négatifs
<ul style="list-style-type: none"> Les apports de connaissances : 	<ul style="list-style-type: none"> Les apports de connaissances :
<ul style="list-style-type: none"> La progression pédagogique : 	<ul style="list-style-type: none"> La progression pédagogique :
<ul style="list-style-type: none"> Les supports utilisés : 	<ul style="list-style-type: none"> Les supports utilisés :
<ul style="list-style-type: none"> L'équipe de formation : 	<ul style="list-style-type: none"> L'équipe de formation :

CSE prise de mandat

Thème 2 : Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT

Découpage	Nature de l'activité	Activités des formateur.rice.s	Supports utilisés
Objectif pédagogique : À l'issue de ce thème, les stagiaires seront en capacité d'expliquer leur place dans la démarche revendicative de la CGT.			
Moment 1 : La démarche revendicative de la CGT			MARDI
Objectif pédagogique : À l'issue de ce moment, les stagiaires seront en capacité de schématiser la démarche revendicative de la CGT et d'expliquer la place qu'ils y occupent.			
Séquence 1 Durée : 15 mn 9h00 – 9h15	Retour sur les évaluations estimatives	Présenter les principaux points mis en évidence par les stagiaires lors de l'évaluation estimative du 1 ^{er} jour.	Fiche T2-FE.1
Séquence 2 Durée : 15 mn 9h15 – 9h30	Retour sur les acquisitions de la veille	Demander aux stagiaires de rappeler ce qu'ils ont acquis dans le thème 1. Si nécessaire, revenir sur le schéma de synthèse du thème 1.	
Séquence 3 Durée : 5 mn 9h30 – 9h35	Présentation du thème et du moment	Projeter les diapositives et présenter l'objectif du thème et du moment.	Diapos T2-F1 Fiche T2-F2
Séquence 4 Durée : 5 mn 9h35 – 9h40	Présentation de la consigne	Distribuer la fiche exercice. Énoncer la consigne et la faire reformuler par les stagiaires. Constituer les sous-groupes et leur remettre une feuille de tableau papier pour la restitution.	Fiche T2-S1
Séquence 5 Durée : 30 mn 9h40 – 10h10	Recherche en sous-groupes	Faire le tour des sous-groupes et les accompagner dans leurs recherches s'ils éprouvent des difficultés.	
Séquence 6 Durée : 20 mn 10h10 – 10h30	Mise en commun	Afficher les feuilles de tableau papier. Organiser la restitution.	Fiche T2-F3
10H30 – 10H45 PAUSE			
Séquence 7 Durée : 30 mn 10h45 – 11h15	Débat formateur sur la place des élu.e.s CSE dans la démarche revendicative	Demander aux stagiaires la manière dont ils interviennent dans la démarche, au regard de leurs missions et des prérogatives que leur donne l'organisation syndicale.	Fiche T2-F4
Séquence 8 Durée : 5 mn 11h15 – 11h20	Synthèse moment 1	Construire le schéma de la place des élu.e.s CSE dans la démarche revendicative. Remettre le schéma aux stagiaires.	Fiche T2-S2

CSE prise de mandat

Thème 2 : Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT

Découpage	Nature de l'activité	Activités des formateur.rice.s	Supports utilisés
Moment 2 : Mettre en œuvre la démarche CGT			MARDI
Objectif pédagogique : À l'issue du moment les stagiaires seront en capacité d'expliquer comment mettre en œuvre la démarche CGT dans le cadre de leur mandat.			
Séquence 1 Durée : 5 mn 11h20 – 11h25	Présentation du moment 2	Projeter les diapositives et présenter l'objectif du moment.	Diapos T2-F5 Fiche T2-F6
Séquence 2 Durée : 5 mn 11h25 – 11h30	Questionnement des stagiaires	Demander aux stagiaires où et quand elles.ils vont pouvoir mettre en œuvre la démarche CGT en tant qu'él.u.e.s au CSE. Noter leurs réponses au tableau.	
Séquence 3 Durée : 45 mn 11h30 – 12h15	Exposé interactif sur les réunions CSE	Présenter ce que prévoit le Code du Travail concernant l'organisation des réunions du CSE. Inviter les stagiaires à intervenir si besoin.	Fiche T2-F7
12H15 – 13H45 DÉJEUNER			
Séquence 4 Durée : 5 mn 13h45 – 13h50	Présentation de la consigne	Distribuer la fiche exercice et énoncer la consigne, la faire reformuler par les stagiaires. Constituer les 3 sous-groupes et leur remettre une feuille de tableau papier.	Fiche T2-S3
Séquence 5 Durée : 30 mn 13h50 – 14h20	Recherche en sous-groupes	Faire le tour des sous-groupes et les accompagner dans leur recherche s'ils éprouvent des difficultés.	
Séquence 6 Durée : 30 mn 14h20 – 14h50	Mise en commun	Afficher les feuilles de tableau papier et organiser la restitution des travaux.	Fiche T2-F8
Séquence 7 Durée : 10 mn 14h50 – 15h00	Synthèse Thème 2	Reprendre l'objectif du thème et demander aux stagiaires d'y répondre. Remettre la fiche synthèse du thème 2.	Fiche T2-S4
15H00 – 15H15 PAUSE			

Thème 2 – Fiche FE.1

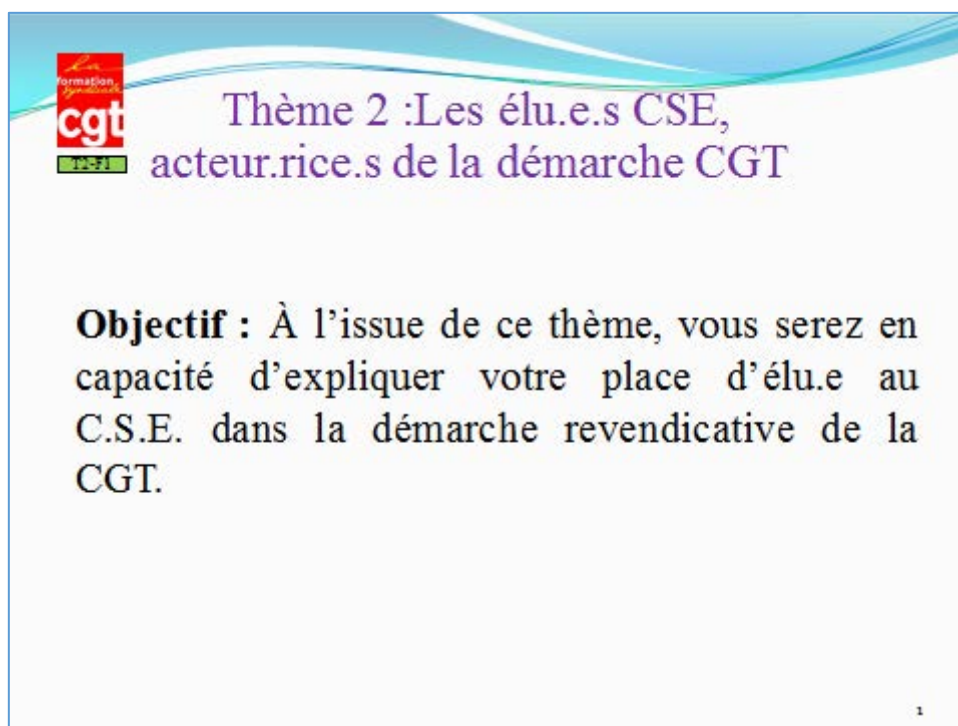
Commentaires des stagiaires sur la 1^{ère} journée

Les aspects positifs	Les aspects à améliorer ou négatifs
<ul style="list-style-type: none">• Les apports de connaissances :	<ul style="list-style-type: none">• Les apports de connaissances :
<ul style="list-style-type: none">• La progression pédagogique :	<ul style="list-style-type: none">• La progression pédagogique :
<ul style="list-style-type: none">• Les supports utilisés :	<ul style="list-style-type: none">• Les supports utilisés :
<ul style="list-style-type: none">• L'équipe de formation :	<ul style="list-style-type: none">• L'équipe de formation :

Thème 2 – Fiche F2

Présentation du Thème 2 et du moment 1

Note aux formateur.rice.s : au début de chaque thème, nous invitons les formateur.rice.s à inscrire l'objectif de chaque thème et chaque moment sur un tableau papier. Pour chaque thème et moment, son objectif restera visible pendant toute la durée de ce dernier pour permettre aux stagiaires d'apprécier leur évolution. À la fin de cette présentation laisser donc le thème et le moment affichés.




**Thème 2 : Les élu.e.s CSE,
acteur.rice.s de la démarche CGT**

Objectif : À l'issue de ce thème, vous serez en capacité d'expliquer votre place d'élue au C.S.E. dans la démarche revendicative de la CGT.

1

Ce thème 2 va nous occuper toute cette journée, il va s'agir de traiter l'articulation entre le mandat C.S.E. et la démarche CGT pour construire les revendications et la mobilisation des travailleur.euse.s.

L'objectif de ce thème est donc celui indiqué sur la diapositive.



Thème 2 : Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT

Deux moments :

- La démarche revendicative de la CGT
- Mettre en œuvre la démarche CGT


Thème 2 : Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT

La démarche revendicative de la CGT

Mettre en œuvre la démarche CGT

3

Ce thème 2 va se découper en deux moments. Nous allons donc dans un premier temps travailler sur ce qu'est la démarche revendicative de la CGT et ensuite sur sa mise en œuvre.



Thème 2 : Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT

1^{er} moment : La démarche revendicative de la CGT

Objectif :

À l'issue de ce moment, vous serez en capacité de schématiser la démarche revendicative de la CGT et d'expliquer la place que vous y occupez.

3

Dans ce 1^{er} moment, nous allons travailler à partir du document d'orientation du 52^{ème} congrès confédéral, nous allons nous accorder sur la manière dont interviennent les élu.e.s CSE au regard de leurs missions et des prérogatives que leur attribue notre organisation syndicale CGT.

Thème 2 – Fiche S1

Les étapes de la démarches revendicative CGT

➔ Consigne

En vous aidant de l'extrait du document d'orientation du 52^{ème} congrès et notamment des passages surlignés, vous allez identifier les étapes de la démarche revendicative de la CGT.

➔ Durée : 30 minutes en sous-groupe.

➔ Désignez un.e rapporteur.euse qui restituera votre travail à partir de la présentation de votre analyse de la demande, des ressources et des contraintes sur feuille de tableau papier.



170. Thème n°3 : La construction du rapport de forces et les convergences de luttes

171. La CGT inscrit son action au plus proche des travailleurs et travailleuses, et de leurs préoccupations au quotidien au travail et dans la vie. En partant du travail, de l'expression de leurs revendications et de leurs luttes sous toutes leurs formes, la CGT œuvre à la construction du rapport de forces en faveur du monde du travail.

172. Au travail, la souffrance et la perte de sens sont de plus en plus vécues par l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Des formes de résistance et de solidarités du quotidien, peu visibles, existent pourtant. Elles sont bien souvent motivées par un sens de l'intérêt général, ou encore le désir de faire reconnaître leurs qualifications, leurs compétences et leur savoir-faire. Nous pouvons en faire de véritables leviers de la lutte en libérant cette parole et en s'appuyant sur leur réalité pour mieux organiser les mobilisations.

173. Depuis quelques décennies, le paysage du salariat a largement été modifié par les stratégies capitalistes de casse de tout cadre collectif et de mise en concurrence, donnant l'illusion de placer l'individu au centre. Le fatalisme, le délitement des solidarités et la recrudescence des graves attaques contre les libertés syndicales, le capitalisme mondialisé qui éloigne les lieux de décision des lieux de travail font également partie du contexte actuel.

174. Il est urgent de redonner espoir en un projet de transformation sociale alternatif. Il est aussi urgent de s'inscrire dans une dynamique de conquête sociale.

175. Il nous faut dépasser les obstacles et activer les leviers nécessaires pour le développement des solidarités, la construction de revendications collectives, l'organisation de luttes gagnantes, et créer les conditions favorables pour élargir, amplifier et généraliser les luttes.



176. Construire le rapport de forces

177. Un constat s'impose à nous. Malgré un important travail militant pour informer les salariés des contenus régressifs des différentes réformes gouvernementales et la multiplication des appels à mobilisation, nos dernières manifestations interprofessionnelles n'ont pas recueilli la masse attendue au-delà de nos forces et de notre corps militant. L'analyse purement quantitative des rassemblements des années passées indique clairement un recul significatif du taux de participation.

178. Parallèlement, les luttes d'entreprises ou d'administrations se sont multipliées, impliquant de nombreux travailleurs et de nombreuses travailleuses sur des revendications précises et partagées, avec, très souvent, des victoires à la clé.

179. Notre capacité à mobiliser fortement sur le lieu de travail est liée en grande partie à l'intérêt immédiat que peut trouver chacune et chacun à mener la bataille. Aussi, il nous faut (re)trouver les leviers nécessaires pour qu'ils et elles se sentent concernés par les luttes interprofessionnelles. Pour cela, quoi de plus pertinent que de partir de leurs propres préoccupations pour, ensuite, les confronter à celles des autres travailleurs et travailleuses, privés d'emploi, retraités, construire des revendications collectives et décider d'actions. C'est là que se situe la capacité de mobilisation dans les entreprises et administrations : l'écoute, la proximité, le débat, les propositions, la construction ascendante et démocratique des actions collectives. Le temps militant passé pour analyser le contenu des projets de loi, pour en mesurer les dangers, pour élaborer éventuellement des contre-propositions et informer, même si ce temps est évidemment nécessaire, nous éloigne parfois de notre travail de terrain pour saisir les sujets qui préoccupent avant tout les salariés et qui seraient de nature à les mobiliser. Une analyse syndicale nationale, si pertinente soit-elle, ne peut suffire à ancrer une mobilisation sans qu'elle ne s'appuie sur des réalités vécues et exprimées.

180. Il nous faut donc redoubler d'efforts pour élaborer des cahiers revendicatifs sur les lieux de travail et de vie, et ensuite les prolonger sur les grands enjeux de société. Pour cela, il apparaît nécessaire de repenser nos contacts pour permettre l'expression des besoins et préoccupations. Il nous faut faire vivre la culture du débat et la démocratie sur le lieu de travail, rendre acteurs les syndiqués et salariés et valoriser l'action de celles et ceux qui décident d'agir,



parfois par de petits actes de résistance, tels que les contournements d'ordres donnés, et transformer l'expression du mal-travail en action collective.

181. C'est ensuite, seulement, que le regroupement et l'interconnaissance des cahiers revendicatifs permettront la convergence d'actions.

182. Ainsi, notre qualité de vie syndicale est plus que jamais interrogée. Les niveaux de syndicalisation, de formation des syndiqués, de diffusion de l'information et des analyses de la CGT sont autant de leviers pour mener les débats et consulter régulièrement les salariés. L'exercice de la vie démocratique, dans la CGT et sur les lieux de travail et de vie, représente une condition *sine qua non* pour ne pas tomber dans le piège du syndicalisme délégataire, rendre acteurs et décideurs les syndiqués et salariés. Ce que nous sommes capables de déployer comme énergie à l'occasion des élections professionnelles, pour trouver des candidats et faire voter CGT, doit nous servir de guide pour notre travail militant du quotidien. Ce n'est que par l'échange permanent que nous serons en mesure d'être en phase avec les préoccupations de nos collègues, de construire des cahiers revendicatifs à leur image et donc de les mobiliser.

183. L'ensemble de nos structures CGT (UL, UD, fédérations, CR) sont des maillons essentiels pour confronter les revendications, déterminer les problématiques communes et construire des actions collectives convergentes.

184. La diversité d'expression du rapport de forces

185. Les formes de lutte

186. Les formes de lutte sont souvent au cœur de nos débats, particulièrement dans les périodes où nous peinons à mobiliser et à obtenir des victoires. La grève est, depuis toujours, considérée par la CGT comme l'arme la plus efficace pour obtenir la satisfaction de nos revendications, car elle pèse directement sur l'organisation du travail, sur la production de richesses et donc sur le capital. D'autres formes de luttes, parfois intermédiaires, parfois complémentaires, se développent aussi dans certains secteurs et doivent être prises en compte. Des étapes de luttes peuvent être nécessaires au regard de la réalité du secteur professionnel, de la taille de l'entreprise, de la culture syndicale, du contexte. Un autocollant revendicatif collé sur un vêtement de travail, une pétition, etc. sont des formes d'action qui peuvent, par la masse de

52^e Congrès / document d'orientation



leur mobilisation, avoir également une forte résonance. Partir de la volonté d'action exprimée par les salariés et réfléchie collectivement est le gage d'une construction d'une lutte qui se développe. Vivre en direct l'expérience d'un refus patronal suite à une « petite » action participe de la perception individuelle du rapport de forces et engage à développer des formes de lutte plus offensives. L'implication des salariés dans la stratégie des luttes et le respect par les militants CGT de la forme souhaitée, même si elle peut nous apparaître trop légère au regard des enjeux, est indispensable pour permettre une conscientisation et une progression du mouvement.

187. Les récentes mobilisations à caractère national ou interprofessionnel nous ont montré une certaine inventivité dans la conduite des luttes. Par exemple, les cheminots, conscients que leur mouvement s'inscrirait dans la durée et forts de l'expérience des luttes précédentes, ont opté pour une grève assurant une permanence d'action tout en préservant les capacités des agents à se mobiliser sur le long terme. Elle s'accompagnait d'un travail considérable de communication et de terrain pour porter un projet alternatif. Les électriciens-gaziers ont, eux, privilégié des actions impactant positivement l'opinion publique (opérations « Robin des bois » de rétablissement de l'électricité aux personnes subissant la précarité énergétique, ou la coupure des entreprises licenciant). Des pétitions en ligne ou autres actions virales sur les réseaux sociaux ont aussi été organisées, permettant de porter massivement des analyses et de préparer la mobilisation. Chaque lutte se construit, non pas avec une recette toute faite, mais bien à partir d'un contexte, d'une réalité.

188. Il nous faut prendre le temps nécessaire de l'analyse fine de nos réussites et de nos manquements. Mesurer la pertinence et l'efficacité de nos actions permettrait de ne pas reprendre le chemin des écueils et de dépasser enfin nos débats permanents, à tous les échelons de notre organisation, sur le seul choix des dates de manifestations, tant sur leur espacement que sur leur croisement professionnel-interprofessionnel.

189. L'analyse des luttes ne peut se réduire aussi à une estimation quantitative du nombre de manifestants. La progression des idées, l'ancrage sur les lieux de travail (taux de grève notamment), les perspectives envisagées, l'état d'esprit militant, le degré d'impact sur nos adversaires, etc. doivent mieux alimenter nos analyses. C'est pas à pas que la mobilisation se construit et chaque nouveau pas doit prendre appui sur le précédent.



190. Les élections professionnelles comme élément du rapport de forces

191. Le vote CGT est un indicateur essentiel de la mesure du rapport de forces. Des salariés peuvent, pour de multiples raisons, ne pas se mobiliser mais apporter leur soutien aux luttes en renforçant le poids de la CGT dans la négociation. Ils affirment ainsi leur choix de l'organisation la plus à même de répondre à leurs préoccupations, valident une confiance et une adhésion aux luttes engagées et envoient un signal fort au patronat. Ce vote doit être un point d'appui qu'il convient de valoriser, à la fois auprès de l'employeur mais aussi des salariés, pour que chacun d'entre eux prenne conscience que son vote est une forme de lutte.

192. Depuis la loi sur la représentativité, les élections professionnelles ne sont plus seulement un enjeu interne à l'entreprise ou à l'administration mais déterminent la représentativité nationale de l'ensemble des organisations syndicales et notre capacité à négocier ou bloquer des accords régressifs à tous les niveaux. La CGT tout entière a donc la responsabilité de faire des élections professionnelles un moment démocratique et représentatif de l'ensemble de nos combats, qu'ils soient liés aux préoccupations internes ou aux grands enjeux nationaux et interprofessionnels. De même, l'élection ne peut être le reflet que d'une activité dans les instances représentatives du personnel. L'implication des élus, mandatés et syndiqués CGT dans les luttes contre les différentes réformes gouvernementales doit trouver écho auprès des salariés.

193. Partant du postulat que luttes d'entreprise et luttes interprofessionnelles sont intimement imbriquées, il va sans dire que le rôle d'un élu ou syndiqué CGT ne peut se résumer à un militantisme uniquement centré sur les négociations d'entreprise ou d'administration. Il nous faut trouver un judicieux équilibre sur la répartition de notre droit syndical pour garantir notre capacité collective à passer plus de temps au contact direct des salariés, quel que soit leur statut, à peser sur les négociations et à porter les enjeux interprofessionnels. Les négociations pré-électorales peuvent être l'occasion, dans chaque entreprise, de porter des exigences de nouveaux droits, au-delà des heures de délégation légales, pour combattre à la fois les attaques patronales et gouvernementales, et permettre le développement d'une qualité de vie syndicale à même de renforcer notre capacité à être la CGT de tous les travailleurs et travailleuses.



194. Les territoires, lieux essentiels de construction revendicative

195. Les décisions du patronat sont loin d'être les seules à impacter le monde du travail. Ces dernières décennies nous ont montré à quel point les réformes gouvernementales et les lois votées par le Parlement ont une incidence directe sur la vie des travailleurs. Le renforcement des compétences, en cours et à venir, des régions politiques et des métropoles sur les domaines de l'économie, de la formation professionnelle, de l'emploi, de l'aménagement du territoire, du transport, etc. appelle de notre part une vigilance accrue pour empêcher la mise en concurrence des territoires, et, par ricochet, des travailleurs. Cela nécessite d'amplifier le travail croisé entre l'ensemble de nos organisations.

196. La situation sociale actuelle met en lumière qu'une démarche revendicative portée par les travailleurs au sein des entreprises, des services publics et des bassins d'emploi reste et demeure essentielle, mais, sans que cela s'oppose, une approche plus large au niveau territorial, interprofessionnel, peut démultiplier sa portée, donner des perspectives et donc, alimenter le rapport de forces. **Ce n'est qu'en pesant, dans la même dynamique, à la fois sur le patronat et sur le législateur, à tous les échelons territoriaux, que nous pourrons poser les bases de la réponse aux besoins sociaux.**

197. Développer la culture du débat, faire progresser nos idées

198. Les victoires syndicales ne se mesurent pas qu'au regard de notre capacité à empêcher l'adoption d'une mesure régressive. Nos luttes permettent aussi aux travailleurs, à l'opinion publique, de faire un pas de côté pour appréhender des enjeux de façon plus globale que par la seule entrée des pseudo-vérités néolibérales. Nous donnons du sens politique, de la hauteur, des éléments de compréhension du monde et des stratégies du capital. Chaque tract distribué, chaque débat organisé est un pas supplémentaire vers l'émancipation des travailleurs.

199. La diffusion de nos idées, de nos propositions, de nos analyses doit, avant tout, passer par la rencontre directe avec les travailleurs et la population (en tant que citoyens, usagers, consommateurs). Une communication locale et verbale, qu'elle soit d'entreprise ou de territoire, sera toujours plus efficace que des diffusions de tracts généralistes, car le lien entre préoccupations immédiates et enjeux nationaux et interprofessionnels pourra y être fait. L'organisation du débat, quelle que soit sa forme, sur le lieu de travail et de vie doit donc être privilégiée.

Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT

Extraits du document d'orientation du 52^{ème} congrès.

Construire le rapport de forces :

Un constat s'impose à nous. Malgré un important travail militant pour informer les salarié.e.s des contenus régressif des différentes réformes gouvernementale et la multiplication des appels à mobilisation, nos dernières manifestations interprofessionnelles n'ont pas recueilli la masse attendue au-delà de nos forces et de notre corps militant.

Parallèlement, les luttes d'entreprises ou d'administrations se sont multipliées, impliquant de nombreux travailleurs et de nombreuses travailleuses sur des revendications précises et partagées, avec souvent, des victoires à la clé.

Notre capacité à mobiliser fortement sur le lieu de travail est liée en grande partie à l'intérêt immédiat que peut trouver chacune et chacun à mener la bataille.

Quoi de plus pertinent que de partir de leurs propres préoccupations pour, ensuite, les confronter à celles des autres travailleurs et travailleuses, privés d'emploi, retraités, **construire des revendications collectives et décider d'actions.**

C'est là que se situe la capacité de mobilisation dans les entreprises et administrations : l'écoute, la proximité, le débat, les propositions, la construction ascendante et démocratique des actions collectives.

Une analyse syndicale nationale, si pertinente soit-elle, ne peut suffire à ancrer une mobilisation sans qu'elle ne s'appuie sur des réalités vécues et exprimées.

Il nous faut donc redoubler d'efforts pour élaborer des cahiers revendicatifs sur les lieux de travail et de vie, et ensuite les prolonger sur les grands enjeux de société.

Pour cela, il apparaît nécessaire de repenser nos contacts pour permettre **l'expression des besoins et préoccupations.**

Il nous faut faire vivre **la culture du débat** et de la démocratie sur le lieu de travail, rendre acteurs les syndiqués et salarié.e.s et valoriser l'action de celles et ceux qui décident d'agir, parfois par de petits actes de résistance, tel que les contournements d'ordres donnés, et transformer l'expression du mal-travail en action collective.

L'exercice de la vie démocratique, dans la CGT et sur les lieux de travail et de vie, représente une condition *sine qua non* pour ne pas tomber dans le piège du syndicalisme délégitime, **rendre acteurs et décideurs les syndiqué.e.s et salarié.e.s.**

Ce n'est que par l'échange permanent que nous serons en mesure d'être en phase avec les préoccupations de nos collègues, de construire des cahiers revendicatifs à leur image et donc de les mobiliser.

La diversité d'expression du rapport de forces.

Les formes de luttes :

Les formes de luttes sont souvent au cœur de nos débats, particulièrement dans les périodes où nous peinons à mobiliser et à obtenir des victoires. La grève est depuis toujours, considérée par la CGT comme l'arme la plus efficace pour obtenir la satisfaction de nos revendications, car elle pèse directement sur l'organisation du travail, sur la production de richesses et donc sur le capital.

Des étapes de luttes peuvent être nécessaires au regard de la réalité du secteur professionnel, de la taille de l'entreprise, de la culture syndicale, du contexte.

Partir de la volonté d'action exprimée par les salarié.e.s et réfléchi collectivement est un gage d'une construction d'une lutte qui se développe.

Partant du postulat que luttes d'entreprise et luttes interprofessionnelles sont intimement imbriquées, il va sans dire que le rôle d'un élu.e ou syndiqué.e CGT ne peut se résumer à un militantisme uniquement centré sur les négociations d'entreprise ou d'administration. Il nous faut trouver un judicieux équilibre sur la répartition de notre droit syndical pour garantir notre capacité collective à passer plus de temps au contact direct des salarié.e.s, quel que soit leur statut, à peser sur les négociations et à porter les enjeux interprofessionnels.

Porter les exigences de nouveaux droits, au-delà des heures de délégations légales, pour combattre à la fois les attaques patronales et gouvernementales, et permettre le développement d'une qualité de vie syndicale à même de renforcer notre capacité à être la CGT de tous les travailleurs et travailleuses.

Développer la culture du débat, faire progresser nos idées.

La diffusion de nos idées, de nos propositions, de nos analyses, doit avant tout, passer par la rencontre directe des travailleurs et la population (en tant que citoyens, usagers, consommateurs).

Une communication locale et verbale, qu'elle soit d'entreprise ou de territoire, sera toujours plus efficace que des diffusions de tracts généralistes, car en lien entre préoccupations immédiates et enjeux nationaux et interprofessionnels pourra y être fait. L'organisation du débat, quelle que soit sa forme, sur le lieu de travail et de vie doit donc être privilégiée.

Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT

Extraits du document d'orientation du 52^{ème} congrès.

La construction du rapport de forces et les convergences de luttes.

La CGT inscrit son action au plus proche des travailleurs et travailleuses, et de leurs préoccupations au quotidien au travail et dans la vie. En partant du travail, de l'expression de leurs revendications et de leurs luttes sous toutes leurs formes, la CGT œuvre à la construction du rapport de forces en faveur du monde du travail.

Construire le rapport de forces :

Un constat s'impose à nous. Malgré un important travail militant pour informer les salarié.e.s des contenus régressif des différentes réformes gouvernementale et la multiplication des appels à mobilisation, nos dernières manifestations interprofessionnelles n'ont pas recueilli la masse attendue au-delà de nos forces et de notre corps militant.

Parallèlement, les luttes d'entreprises ou d'administrations se sont multipliées, impliquant de nombreux travailleurs et de nombreuses travailleuses sur des revendications précises et partagées, avec souvent, des victoires à la clé.

Notre capacité à mobiliser fortement sur le lieu de travail est liée en grande partie à l'intérêt immédiat que peut trouver chacune et chacun à mener la bataille. Aussi il nous faut (re)trouver les leviers nécessaires pour qu'ils et qu'elles se sentent concernés par les luttes professionnelles.

Pour cela quoi de plus pertinent que de partir de leurs propres préoccupations pour, ensuite, les confronter à celles des autres travailleurs et travailleuses, privés d'emploi, retraités, **construire des revendications collectives et décider d'actions.**

C'est là que se situe la capacité de mobilisation dans les entreprises et administrations : l'écoute, la proximité, le débat, les propositions, la construction ascendante et démocratique des actions collectives.

- Le temps militant passé pour analyser le contenu des projets de loi, pour en mesurer les dangers, pour élaborer éventuellement des contre-propositions et informer, même si ce temps est éventuellement nécessaire, nous éloigne parfois de notre travail de terrain pour saisir les sujets qui préoccupent avant tout les salarié.e.s et qui seraient de nature à les mobiliser.

Une analyse syndicale nationale, si pertinente soit-elle, ne peut suffire à ancrer une mobilisation sans qu'elle ne s'appuie sur des réalités vécues et exprimées.

Il nous faut donc redoubler d'efforts pour élaborer des cahiers revendicatifs sur les lieux de travail et de vie, et ensuite les prolonger sur les grands enjeux de société.

Pour cela, il apparaît nécessaire de repenser nos contacts pour permettre **l'expression des besoins et préoccupations.**

Il nous faut faire vivre **la culture du débat** et de la démocratie sur le lieu de travail, rendre acteurs les syndiqués et salarié.e.s et valoriser l'action de celles et ceux qui décident d'agir, parfois par de petits actes de résistance, tel que les contournements d'ordres donnés, et transformer l'expression du mal-travail en action collective.

Ainsi, notre qualité de vie syndicale est plus que jamais interrogée. Les niveaux de syndicalisations, de formation des syndiqué.e.s, de diffusion de l'information et des analyses de la CGT sont autant de leviers pour mener les débats et consulter régulièrement les salarié.e.s.

L'exercice de la vie démocratique, dans la CGT et sur les lieux de travail et de vie, représente une condition *sine qua non* pour ne pas tomber dans le piège du syndicalisme délégitime, **rendre acteurs et décideurs les syndiqué.e.s et salarié.e.s.**

Ce que nous sommes capables de déployer comme énergie à l'occasion des élections professionnelles, pour trouver des candidats et faire voter CGT, doit nous servir de guide pour notre travail militant du quotidien.

Ce n'est que par l'échange permanent que nous serons en mesure d'être en phase avec les préoccupations de nos collègues, de construire des cahiers revendicatifs à leur image et donc de les mobiliser.

L'ensemble de nos structures CGT (UL, UD, fédérations, CR) sont des maillons essentiels pour confronter les revendications, déterminer les problématiques communes et construire des actions collectives convergentes.

La diversité d'expression du rapport de forces.

Les formes de luttes :

Les formes de luttes sont souvent au cœur de nos débats, particulièrement dans les périodes où nous peinons à mobiliser et à obtenir des victoires. La grève est depuis toujours, considérée par la CGT comme l'arme la plus efficace pour obtenir la satisfaction de nos revendications, car elle pèse directement sur l'organisation du travail, sur la production de richesses et donc sur le capital.

D'autres formes de luttes, parfois intermédiaires, parfois complémentaires, se développent aussi dans certains secteurs et doivent être prises en compte. Des étapes de luttes peuvent être nécessaires au regard de la réalité du secteur professionnel, de la taille de l'entreprise, de la culture syndicale, du contexte.

Partir de la volonté d'action exprimée par les salarié.e.s et réfléchi collectivement est un gage d'une construction d'une lutte qui se développe.

Partant du postulat que luttes d'entreprise et luttes interprofessionnelles sont intimement imbriquées, il va sans dire que le rôle d'un élu.e ou syndiqué.e CGT ne peut se résumer à un militantisme uniquement centré sur les négociations d'entreprise ou d'administration. Il nous faut trouver un judicieux équilibre sur la répartition de notre droit syndical pour garantir notre capacité collective à passer plus de temps au contact direct des salarié.e.s, quel que soit leur statut, à peser sur les négociations et à porter les enjeux interprofessionnels.

Porter les exigences de nouveaux droits, au-delà des heures de délégations légales, pour combattre à la fois les attaques patronales et gouvernementales, et permettre le développement d'une qualité de vie syndicale à même de renforcer notre capacité à être la CGT de tous les travailleurs et travailleuses.

Développer la culture du débat, faire progresser nos idées.

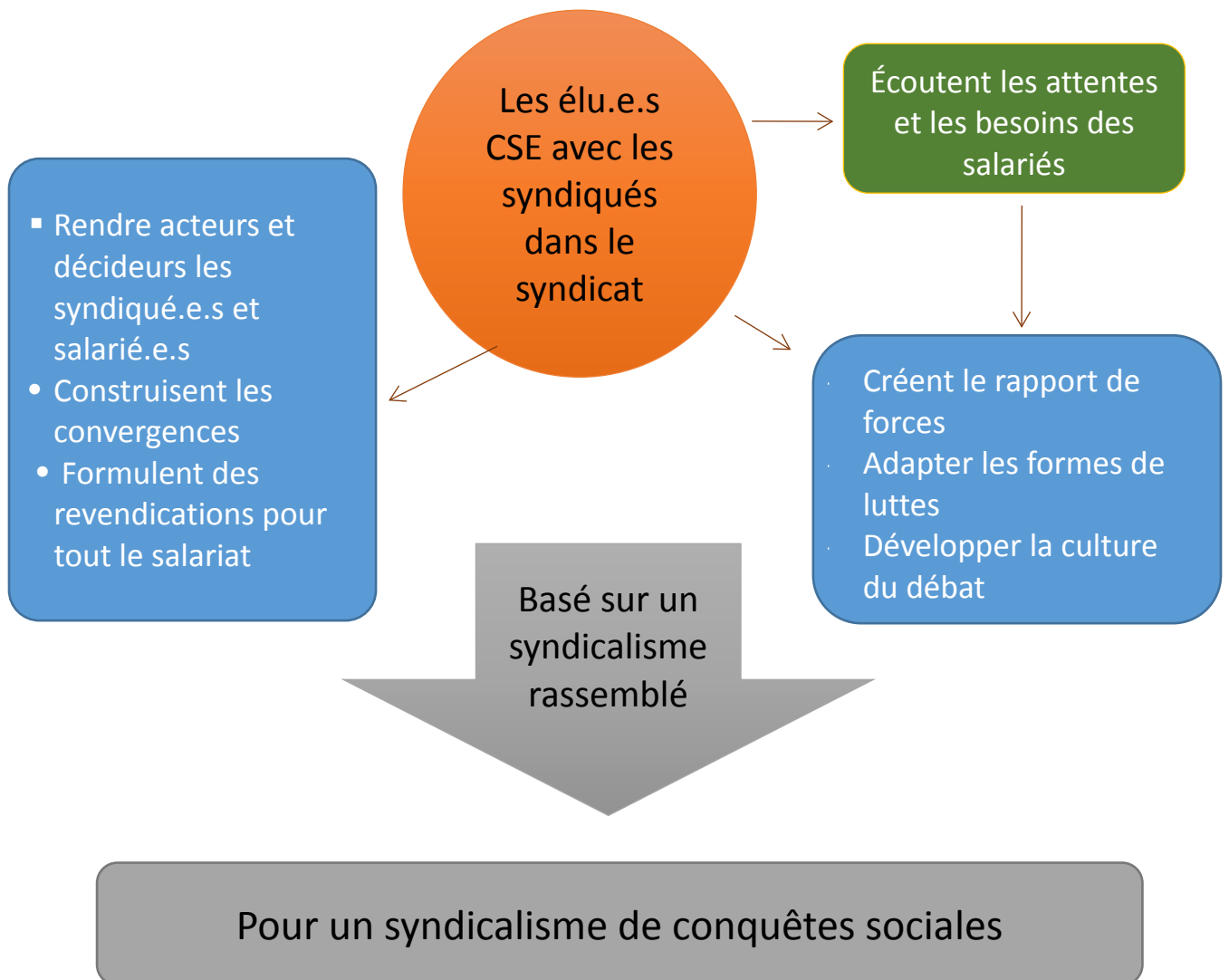
Les victoires syndicales ne se mesurent pas qu'au regard de notre capacité à empêcher l'adoption d'une mesure régressive. Nos luttes permettent aussi aux travailleurs, à l'opinion publique, de faire un pas de côté pour appréhender des enjeux de façon plus globale que la seule entrée des pseudo-vérités néolibérales. Nous donnons du sens politique, de la hauteur, des éléments de compréhension du monde et des stratégies du capital. Chaque tract distribué, chaque débat organisé est un pas supplémentaire vers l'émancipation des travailleurs.

La diffusion de nos idées, de nos propositions, de nos analyses, doit avant tout, passer par la rencontre directe des travailleurs et la population (en tant que citoyens, usagers, consommateurs).

Une communication locale et verbale, qu'elle soit d'entreprise ou de territoire, sera toujours plus efficace que des diffusions de tracts généralistes, car en lien entre préoccupations immédiates et enjeux nationaux et interprofessionnels pourra y être fait. L'organisation du débat, quelle que soit sa forme, sur le lieu de travail et de vie doit donc être privilégiée.

Thème 2 – Fiche S2

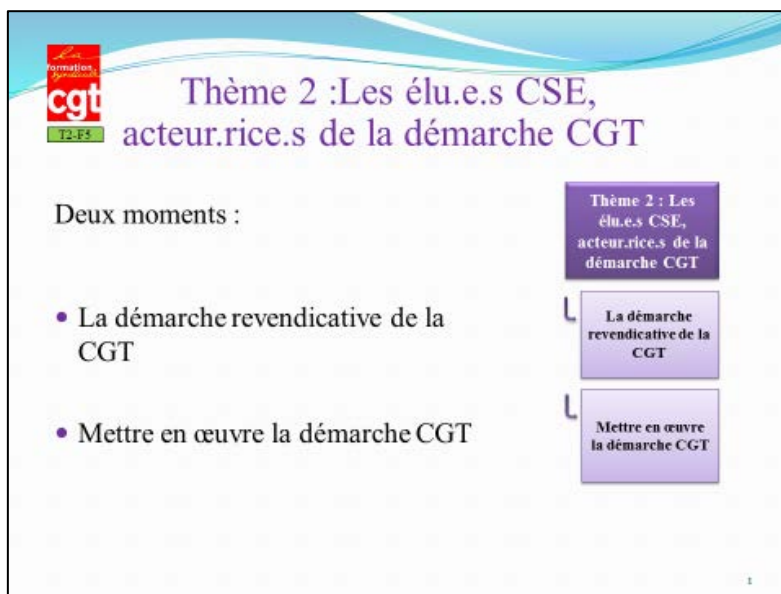
Le rôle des élu.e.s du CSE avec la mise en œuvre de la démarche revendicative de la CGT



Thème 2 – Fiche F6

Présentation du moment 2

Note aux formateur.rice.s : au début de chaque moment, les formateur.rice.s inscrivent l'objectif du moment sur un tableau à feuilles. Pensez à le laisser affiché jusqu'à la fin de ce dernier.



Thème 2 : Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT

Deux moments :

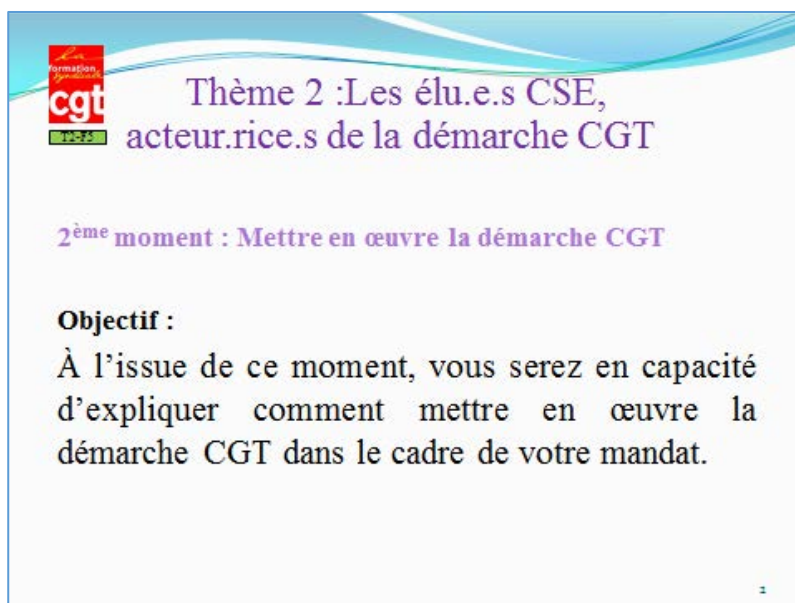
- La démarche revendicative de la CGT
- Mettre en œuvre la démarche CGT

Thème 2 : Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT

La démarche revendicative de la CGT

Mettre en œuvre la démarche CGT

Nous allons poursuivre le thème pour entrer concrètement dans la mise en œuvre de notre démarche revendicative.



Thème 2 : Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT

2ème moment : Mettre en œuvre la démarche CGT

Objectif :

À l'issue de ce moment, vous serez en capacité d'expliquer comment mettre en œuvre la démarche CGT dans le cadre de votre mandat.

Nous allons donc voir ensemble quelle activité des élu.e.s CSE avant une réunion, pendant la réunion, et enfin après la réunion.

Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT.

La réunion préparatoire.

Qu'est-ce qu'une réunion préparatoire ?

La réunion n'est ni convoquée, ni présidée par l'employeur elle n'en est pas moins licite. Elle réunit les représentants du personnel, en présence de leur conseil en cas de besoin (experts, avocats), dans le but de préparer la réunion plénière qui se déroulera sous la présidence de l'employeur.

Le Code du travail ne mentionne pas les réunions préparatoires : le statut du temps qui y est consacré et donc tranché, non par les textes, mais par la pratique propre à chaque entreprise (**le temps de la réunion préparatoire doit faire l'objet d'une revendication pour sa prise en compte comme temps de travail et ne pas être imputé sur les heures de délégations**).

Afin d'élargir le cercle de réflexion, la participation des représentants syndicaux ou du délégué syndical, est indispensable, de même que celle des suppléants. Dans un CSE, ceux-ci étant privés de séance plénière, la réunion préparatoire leur permettra de rester informés des enjeux du moment.

La réunion préparatoire est un impératif. Pas de réunion plénière efficace sans réunion préparatoire. Le vote des élus doit être préparé et débattu à cette réunion, pour refléter un point de vue collectif, se matérialisant par un maximum de suffrages.

Les questions sur les revendications du syndicat (issue de l'organisation, mais aussi des salariés), doivent être portées par le délégué syndical ou le représentant syndical et **mises à l'ordre jour**.

Comment et quand ?

Il n'est pas rare que chaque organisation syndicale se réunisse pour préparer la réunion plénière. Cela ne doit pas dispenser d'une véritable réunion préparatoire, avec l'intégralité des représentants du personnel, sauf si certains d'entre eux sont ouvertement pro-direction (en « service télécommandé » pour reprendre une expression usitée) et sortent ainsi du cadre légal de leur mission.

En particulier la restitution pédagogique des travaux de l'expert du comité requiert une préparation avec l'ensemble des élus, y compris ceux opposés à l'expertise.

De préférence, la réunion préparatoire se tient avant d'établir l'ordre du jour, de sorte que tous les élus y participent. Cependant, cela n'est pas toujours possible. Dans les entreprises multi-sites, il est courant que la préparation ait lieu juste avant la plénière, et donc dans l'urgence. Si tel est le cas, elle se centrera prioritairement sur les décisions à prendre et les textes à voter ainsi que les points de désaccord qui ne peuvent être débattus en présence de l'employeur.

Rappelons l'article L 2315-29 du Code du Travail applicable au CSE :

« L'ordre du jour de chaque réunion du CSE 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. »

La réunion plénière du CSE.

Qui participe à la réunion ?

Le président (l'employeur), les membres élus du CSE.

L'article L2315-23 prévoit que l'employeur puisse se faire assister de trois collaborateurs ayant voix consultative. Ce nombre est ramené à deux dans le cas d'un CSE central article L2316-13.

Par ailleurs, participent aux réunions :

- L'expert-comptable, librement choisi par la majorité du CSE, pour l'assister lors des consultations récurrentes ou en cas de licenciement économique ou d'exercice du droit d'alerte, ou pour d'autres questions en cas d'accord ;
- L'expert habilité en cas d'introduction de nouvelles technologies ;
- Des commissaires aux comptes spécialement convoqués par la majorité du CSE ;
- L'auteur d'une offre publique d'achat (OPA) ou d'une offre publique d'échange (OPE) invité par le CSE.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a satisfait une ancienne revendication patronale en excluant les suppléants de l'assistance aux réunions du CSE lorsque le titulaire est présent.

En début de réunion, le secrétaire demande au remplaçant éventuel du président le mandat écrit qui lui a été remis. Il précise les absences qui lui ont été signalées : les élus concernés figureront dans la rubrique « absents excusés » dans le PV de réunion et le nom des suppléants qui les remplacent seront également mentionnés.

Le président ne peut pas inviter des tiers sans l'accord des élus. Le secrétaire s'opposera donc à la présence de personnes non formellement agréées par le CSE et organisera un vote si nécessaire.

L'ordre du jour de la réunion : (articles L.2315-29 et L.2315-30)

Ni le président, ni le secrétaire, ne peuvent décider seuls des points de l'ordre du jour : celui-ci doit être établi conjointement.

Les sujets de l'ordre du jour ne résultent pas des seules négociations entre le secrétaire et le président. Elles sont précédées d'une réflexion collective des élus tenant compte des demandes des salariés.

❖ Trois arrêts de la Cour de cassation relatifs à l'ordre du jour :

- L'employeur commet un délit d'entrave s'il modifie unilatéralement l'ordre du jour ;
- L'ordre du jour étant réputé avoir été fait d'un commun accord, le règlement intérieur du comité ne peut obliger d'y indiquer séparément les questions inscrites par le président et celles des représentants du personnel ;

- L'inscription de droit à l'ordre du jour d'une consultation obligatoire de l'instance ne dispense pas l'employeur de soumettre préalablement au secrétaire toute autre question qu'il entend y inscrire ;

Ordre du jour et convocations aux réunions :

La convocation aux réunions plénières.

Convoquer veut dire fixer le lieu, la date et l'heure de la réunion. Contrairement à l'ordre du jour, cette tâche est de la **responsabilité exclusive de l'employeur**, puisqu'il a obligation de réunir périodiquement le comité. Tous les membres du comité doivent être convoqués (les suppléants aussi), même quand les dates des réunions ont été programmées par avance ou qu'une réunion extraordinaire se réunit à la demande des élus. En l'absence d'une telle convocation, les délibérations du comité peuvent être annulées.

Les membres du comité dont le contrat de travail est **suspendu**, doivent être convoqués aux réunions du comité. Il en est ainsi notamment :

- Si le salarié est malade, et même hospitalisé ;
- Si le salarié bénéficie d'une mesure de cessation anticipée d'activité (préretraite CATS) ;
- Si le salarié est en mise à pied disciplinaire ou conservatoire car celle-ci ne suspend pas le mandat ;

Les délais à respecter.

Convoquer à une réunion du comité sans avoir arrêté un ordre du jour constitue un délit d'entrave. Aussi, en règle générale, l'ordre du jour est transmis en même temps que la convocation, même si le Code du travail ne l'impose pas.

Les délais à respecter portent sur l'envoi de l'ordre du jour, et les documents s'y rapportant, et non sur la convocation elle-même :

- CSE (article L.2315-29) : au plus tard 3 jours avant la réunion ;
- Dans les 24 heures en cas d'urgence, notamment après un AT grave ou qui aurait pu l'être ;

L'inobservation des délais légaux d'envoi de l'ordre du jour est constitutive du délit d'entrave.

L'animation des débats :

Le Code du Travail ne dit rien sur l'animation de la réunion. Le secrétaire ne doit par conséquent pas en laisser l'exclusivité au président. Il prend l'initiative de solliciter les élus directement concernés par certains points de l'ordre du jour et d'introduire les votes décidés en réunion préparatoire, en expliquant leurs motivations.

Le secrétaire doit éviter un face-à-face permanent avec le président. Il redistribue donc la parole en s'efforçant de faire participer tous les membres du CSE aux débats, afin de respecter le caractère pluriel de l'instance.

Il garantit le respect des règles usuelles et il contrôle les risques de dérives. Il demande une suspension de séance chaque fois qu'il convient de se concerter entre élus ou de recadrer le déroulement de la réunion. La suspension de séance fait partie de la liberté de discussion et le président ne peut la refuser.

Le PV et sa diffusion

Le PV de réunion du CSE est un document juridique placé sous la responsabilité du secrétaire. Le président ne le signe pas, même s'il l'exige pour crédibiliser un droit de veto dont il ne dispose pas.

Pour pouvoir participer activement aux débats, le secrétaire se décharge de la prise de notes. Il la confie à un autre élu ou, après vote, à un sténotypiste extérieur. Si l'instance est un CHSCT, ce sténotypiste est à la charge de l'employeur.

Le PV de réunion du CSE sert à informer le personnel de la tenue de la réunion plénière. De plus, il constitue un document de référence pour l'inspecteur du travail, le médecin du travail et la CARSAT ou la CRAM.

Document officiel de l'instance, il prend acte des sujets débattus et informations remises par l'employeur. Il prend acte des avis émis par le comité, lors des consultations obligatoires et des motions et des recommandations adressées à la direction, au travers des votes.

Les articles L2315-34 (CSE) et R4614-4 (CHSCT) mentionnent le PV, ce qui en fait un document légal à usage juridique, notamment pour prouver un engagement, un délit d'entrave ou une faute inexcusable de l'employeur.

Concernant la diffusion aux salariés, le PV ne peut contenir ni inexactitudes, ni propos injurieux, ni allégations diffamatoires (lettre ministérielle n°1790 du 6 mars 1989 et Cour de cassation du 4 novembre 1981 affaire Elf Aquitaine n+79-14628), ni informations susceptibles de porter atteinte à la vie privée.

Deux options pour rédiger le PV :

- Soit l'option « synthèse » qui se réduit aux mentions obligatoires et aux seuls points qui méritent d'être communiqués au personnel. Elle suppose une bonne entente entre élus, car il n'est pas toujours aisé de s'accorder sur ce qui est digne d'être retenu.
- Soit l'option intégralité des discussions qui est classique dans un contexte de tensions. Elle conduit souvent à un PV massif et peu lisible. En contrepartie elle garantit une meilleure traçabilité juridique de la réunion, et ne peut donc pas être systématiquement écartée (vous opterez plutôt pour un PV complet).

Le PV doit refléter loyalement les débats. Le secrétaire ne peut ni censurer, ni altérer une intervention, ce qui ne lui interdit cependant pas de la résumer s'il l'estime trop longue.

Le processus d'adoption du PV est le suivant :

- Le secrétaire diffuse un projet aux intéressés de sorte qu'ils puissent indiquer leurs modifications éventuelles lors de la prochaine réunion.
- Le président participe au vote, mais sans droit de veto : son désaccord éventuel sera précisé dans le PV de la réunion suivante.
- L'approbation du PV permet son utilisation éventuelle en justice, ainsi que son affichage ou sa diffusion. Pour le CSE, le règlement intérieur du CSE précise ces modalités de diffusion (article L2315-35).

La signature du PV par le secrétaire atteste que le document a été établi sous sa responsabilité et qu'il s'agit bien de sa version définitive, après approbation par vote majoritaire en séance.

Le président ne peut pas prétendre à la signature du PV, vu que ce document est placé sous la responsabilité exclusive du secrétaire.

Le compte-rendu réalisé par les élus CGT

Le PV est souvent peu lisible et publié tardivement. La raison d'être du compte-rendu de réunion des élus est de servir la communication de l'instance auprès des syndiqués et des salariés, en palliant ces inconvénients. Il est concis et ne recherche pas l'exhaustivité. Il est informatif et non explicatif et centré sur les revendications portées par l'organisation et sur les votes du CSE conséquence logique de l'importance qui doit leur être accordée. Il est diffusé rapidement au plus tard 3 ou 4 jours après la réunion.

Il est possible d'officialiser le principe du compte-rendu de réunion des élus ainsi que ses modalités de mise en œuvre, dans le règlement intérieur du comité.

Selon la circulaire ministérielle DRT n°12 du 30 novembre 1984 applicable à toutes les IRP : « Si les membres du comité, y compris l'employeur, ne peuvent établir un PV à la place du secrétaire, il ne leur est pas interdit de faire connaître aux salariés leur position exprimée au cours des séances du CE. » Ce texte est toujours en vigueur à ce jour.

En présence de dissensions importantes au sein du comité, il est à priori difficile de se mettre d'accord sur un compte rendu commun.

Le document devient alors pluriel, chaque syndicat pouvant en établir un.

Il rend compte des différends syndicaux et informe les salariés de leur traduction concrète sur les votes du comité.

Il évite de nourrir inutilement la polémique et reste rigoureusement informatif dans le but de clarifier la position des uns et des autres.

Il permet à une minorité qui se heurterait à des pratiques majoritaires critiquables, de s'exprimer et de peser sur la posture de l'instance.

Le compte-rendu des élus n'est pas évoqué dans le Code du travail et n'a pas de valeur juridique propre. La direction ne peut cependant s'y opposer comme l'indique son intitulé il concerne l'expression propres des représentants du personnel et l'employeur ne peut donc interférer dès lors que son contenu est loyal. En revanche il peut refuser une utilisation de l'intranet de l'entreprise espace communication lui appartenant.

La distribution du compte-rendu en format « tract » peut paraître désuète. Pourtant, elle permet un contact personnalisé avec les salariés et affirme avec force la présence des élus sur le terrain, ce que ne peut faire une transmission par messagerie.

Communication des réponses de l'employeur au syndicat et aux salariés

A travers le compte-rendu des élus, les réponses de l'employeur peuvent être ainsi transmises au syndicat et aux salariés, confirmées ensuite par la diffusion du PV.

Il est donc plus que nécessaire de réaliser un compte-rendu digne de ce nom.

Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT.

Consigne de recherche :

« Vous allez travailler en sous-groupe, chaque sous-groupe devra répondre à une question :

- Quelles activités doivent mener les élu.e.s CGT, avant la réunion plénière ?
- Quelles activités doivent mener les élu.e.s CGT, pendant la réunion ?
- Quelles activités doivent mener les élu.e.s CGT, après la réunion ?

Vous motiverez votre réponse, qui devra être en lien avec la démarche CGT ».

Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT.

La réunion préparatoire.

Qu'est-ce qu'une réunion préparatoire ?

La réunion n'est ni convoquée, ni présidée par l'employeur elle n'en est pas moins licite. Elle réunit les représentants du personnel, en présence de leur conseil en cas de besoin (experts, avocats), dans le but de préparer la réunion plénière qui se déroulera sous la présidence de l'employeur.

Elle sert aussi, à se mettre d'accord sur les textes qui seront votés par le comité : ils seront largement débattus, afin d'être soutenus par un maximum d'élus. Elle sert encore, à échanger sur les questions en cours, de façon à mieux les maîtriser et être plus efficaces en plénière. **A ce titre, la réunion préparatoire doit être tenue pour obligatoire, tant par les élus que par l'employeur.**

Le Code du travail ne mentionne pas les réunions préparatoires : le statut du temps qui y est consacré et donc tranché, non par les textes, mais par la pratique propre à chaque entreprise (**le temps de la réunion préparatoire doit faire l'objet d'une revendication pour sa prise en compte comme temps de travail et ne pas être imputé sur les heures de délégations**).

Afin d'élargir le cercle de réflexion, la participation du représentant syndical ou du délégué syndical, est indispensable, de même que celle des suppléants. Dans un CSE, ceux-ci étant privés de séance plénière, la réunion préparatoire leur permettra de rester informés des enjeux du moment.

La réunion préparatoire est un impératif. Pas de réunion plénière efficace sans réunion préparatoire. Le vote des élus doit être préparé et débattu à cette réunion, pour refléter un point de vue collectif, se matérialisant par un maximum de suffrages.

Les questions sur les revendications du syndicat (issue de l'organisation, mais aussi des salariés), doivent être portées par le délégué syndical ou le représentant syndical et **mises à l'ordre jour**.

Comment et quand ?

Il n'est pas rare que chaque organisation syndicale se réunisse pour préparer la réunion plénière. Cela ne doit pas dispenser d'une véritable réunion préparatoire, avec l'intégralité des représentants du personnel, sauf si certains d'entre eux sont ouvertement pro-direction (en « service télécommandé » pour reprendre une expression usitée) et sortent ainsi du cadre légal de leur mission.

En particulier la restitution pédagogique des travaux de l'expert du comité requiert une préparation avec l'ensemble des élus, y compris ceux opposés à l'expertise.

De préférence, la réunion préparatoire se tient avant d'établir l'ordre du jour, de sorte que tous les élus y participent. Cependant, cela n'est pas toujours possible. Dans les entreprises multisites, il est courant que la préparation ait lieu juste avant la plénière, et donc dans l'urgence. Si tel est le cas, elle se centrera prioritairement sur les décisions à prendre et les textes à voter ainsi que les points de désaccord qui ne peuvent être débattus en présence de l'employeur.

Il est impératif de mettre en avant les propositions revendicatives de la CGT lors du CSE selon les sujets abordés. Il faut lire et analyser tous les documents reçus avec l'ordre du jour. Il faut préparer ses interventions en lien avec nos revendications.

Rappelons l'article L 2315-29 du Code du Travail applicable au CSE :

« L'ordre du jour de chaque réunion du CSE 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. »

Normalement, les élus ont établis un cahier revendicatif comme n'importe quel syndicat avec les revendications du syndicat, des élus, des syndiqués et des salariés. Si tel n'est pas le cas il y a toujours les repères revendicatifs sous forme de fiches qui peuvent être une aide.

En conclusion, la réunion préparatoire doit permettre aux élus CGT, de porter les revendications et réclamations qui seront inscrite à l'ordre du jour.

Cela implique bien sûr, un contact permanent avec les salariés dans l'entreprise. C'est avec eux, avec leurs besoins que le syndicat pourra construire un rapport de force. L'implication de toutes et tous, est capitale. Comme nous l'avons vu dans ce thème, le CSE doit être un outil au service du syndicat, des syndiqués et des salariés. Ce ne sera que comme ça que nous nous réapproprierons le rapport de force nécessaire pour satisfaire nos revendications.

La réunion plénière du CSE.

Ordre du jour et convocations aux réunions :

La convocation aux réunions plénières.

Convoquer veut dire fixer le lieu, la date et l'heure de la réunion. Contrairement à l'ordre du jour, cette tâche est de la **responsabilité exclusive de l'employeur**, puisqu'il a obligation de réunir périodiquement le comité. Tous les membres du comité doivent être convoqués (les suppléants aussi), même quand les dates des réunions ont été programmées par avance ou qu'une réunion extraordinaire se réunit à la demande des élus. En l'absence d'une telle convocation, les délibérations du comité peuvent être annulées.

Les membres du comité dont le contrat de travail est **suspendu**, doivent être convoqués aux réunions du comité. Il en est ainsi notamment :

- Si le salarié est malade, et même hospitalisé ;
- Si le salarié bénéficie d'une mesure de cessation anticipée d'activité (préretraite CATS) ;

- Si le salarié est en mise à pied disciplinaire ou conservatoire car celle-ci ne suspend pas le mandat ;

Les délais à respecter.

Convoquer à une réunion du comité sans avoir arrêté un ordre du jour constitue un délit d'entrave. Aussi, en règle générale, l'ordre du jour est transmis en même temps que la convocation, même si le Code du travail ne l'impose pas.

Les délais à respecter portent sur l'envoi de l'ordre du jour, et les documents s'y rapportant, et non sur la convocation elle-même :

- CSE (article L.2315-29) : au plus tard 3 jours avant la réunion ;
- Dans les 24 heures en cas d'urgence, notamment après un AT grave ou qui aurait pu l'être ;

L'inobservation des délais légaux d'envoi de l'ordre du jour est constitutive du délit d'entrave.

Qui participe à la réunion ?

Le président (l'employeur), les membres élus du CSE.

L'article L2315-23 prévoit que l'employeur puisse se faire assister de trois collaborateurs ayant voix consultative. Ce nombre est ramené à deux dans le cas d'un SCE central article L2316-13.

Par ailleurs, participent aux réunions :

- L'expert-comptable, librement choisi par la majorité du CSE, pour l'assister lors des consultations récurrentes ou en cas de licenciement économique ou d'exercice du droit d'alerte, ou pour d'autres questions en cas d'accord ;
- L'expert habilité en cas d'introduction de nouvelles technologies ;
- Des commissaires aux comptes spécialement convoqués par la majorité du CSE ;
- L'auteur d'une offre publique d'achat (OPA) ou d'une offre publique d'échange (OPE) invité par le CSE.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a satisfait une ancienne revendication patronale en excluant les suppléants de l'assistance aux réunions du CSE lorsque le titulaire est présent.

En début de réunion, le secrétaire demande au remplaçant éventuel du président le mandat écrit qui lui a été remis. Il précise les absences qui lui ont été signalées : les élus concernés figureront dans la rubrique « absents excusés » dans le PV de réunion et le nom des suppléants qui les remplacent seront également mentionnés.

Le président ne peut pas inviter des tiers sans l'accord des élus. Le secrétaire s'opposera donc à la présence de personnes non formellement agréées par le CSE et organisera un vote si nécessaire.

L'ordre du jour de la réunion : (articles L.2315-29 et L.2315-30)

Ni le président, ni le secrétaire, ne peuvent décider seuls des points de l'ordre du jour : celui-ci doit être établi conjointement.

Les sujets de l'ordre du jour ne résultent pas des seules négociations entre le secrétaire et le président. Elles sont précédées d'une réflexion collective des élus tenant compte des demandes des salariés.

❖ Trois arrêts de la Cour de cassation relatifs à l'ordre du jour :

- L'employeur commet un délit d'entrave s'il modifie unilatéralement l'ordre du jour ;
- L'ordre du jour étant réputé avoir été fait d'un commun accord, le règlement intérieur du comité ne peut obliger d'y indiquer séparément les questions inscrites par le président et celles des représentants du personnel ;
- L'inscription de droit à l'ordre du jour d'une consultation obligatoire de l'instance ne dispense pas l'employeur de soumettre préalablement au secrétaire toute autre question qu'il entend y inscrire ;

L'ordre des points :

C'est le mot **ordre** qui est important dans l'expression « ordre du jour ». Les élus ont intérêt à ce que les sujets essentiels pour les salariés, soient traités en premier : la fatigue se fait d'avantage sentir au fur et à mesure que le temps passe, sans compter que des contraintes (familiales ou de transport) amènent parfois les élus à quitter la séance lorsqu'elle se prolonge au-delà de l'horaire de travail normal.

Il est logique que les points prioritaires du secrétaire figurent en premier dans l'ordre du jour. Si le président refuse, les élus imposeront leurs priorités par un vote en ouverture de séance.

L'ordre des points n'est pas indifférent en termes de communication :

- Est-il logique que le premier point soit systématiquement « l'approbation du PV de la réunion précédente », même lorsque le second porte sur une question grave, comme le suicide d'un salarié, par exemple ?
- La question précédente vaut également quand des suppressions de postes sont annoncées ;

L'animation des débats :

Le Code du Travail ne dit rien sur l'animation de la réunion. Le secrétaire ne doit par conséquent pas en laisser l'exclusivité au président. Il prend l'initiative de solliciter les élus directement concernés par certains points de l'ordre du jour et d'introduire les votes décidés en réunion préparatoire, en expliquant leurs motivations.

Le secrétaire doit éviter un face-à-face permanent avec le président. Il redistribue donc la parole en s'efforçant de faire participer tous les membres du CSE aux débats, afin de respecter le caractère pluriel de l'instance.

Il garantit le respect des règles usuelles et il contrôle les risques de dérives. Il demande une suspension de séance chaque fois qu'il convient de se concerter entre élus ou de recadrer le déroulement de la réunion. La suspension de séance fait partie de la liberté de discussion et le président ne peut la refuser.

Donner l'avis de la CGT

Chaque élu représente l'organisation syndicale, donc la CGT. Il est tenu de donner l'avis de la CGT, les propositions et les revendications de cette dernière. C'est l'une de ses attributions. Les fiches revendicatives et les cahiers revendicatifs permettent de porter les revendications et donc les opinions CGT. Le délégué syndical ou le représentant syndical au CSE, lit les déclarations au nom de l'organisation et prend part aux discussions lors de la réunion (il est le porte-parole de l'organisation).

Le vote des résolutions

« Les résolutions que le comité vote, (c'est-à-dire, aux avis, vœux, motions, observations, adoptions de rapports du Comité) sont prises à la majorité des membres présents. » article L2315-32 alinéa 1^{er} du Code du travail.

Avant la loi de 1982, les comités d'entreprise appliquaient pratiquement à tous les votes la règle de la majorité des voix des votants. La loi sur les comités d'entreprise pour ceux en cours de mandat et l'ordonnance du 22 septembre 2017 pour les CSE appliquent une règle différente, à savoir la majorité des membres présents, pour le vote des « résolutions », ce qui a pour effet de ranger les abstentionnistes parmi les membres du comité qui ont voté contre et d'inciter ainsi les élus du personnel à ne pas s'abstenir dans de tels votes. Fort heureusement, le fait que les titulaires absents sont remplacés par des suppléants et le caractère peu fréquent des abstentions au sein des comités (à l'exception de l'abstention obligatoire du président) réduisent le nombre des litiges sur le mode de calcul de la majorité.

Aucun quorum de présents n'est exigé au sein du comité.

Qu'est-ce qu'une résolution ?

La règle de la majorité des membres présents ne s'impose pas à tous les votes du comité mais seulement à la prise de « résolutions », c'est-à-dire aux avis, vœux, motions, observations, adoptions de rapports, votés par le comité. C'est une règle plus sévère que celle de la majorité des voix et la loi a voulu la réserver aux prises de position les plus importantes.

Constituent notamment des « résolutions », semble-t-il, les avis exprimés par le comité lorsqu'il est consulté par l'employeur dans l'un des nombreux cas de consultation préalable obligatoire (licenciements par exemple).

Si l'avis du comité est exprimé à la majorité des voix, la majorité des présents faisant défaut, le secrétaire du comité peut indiquer dans le PV les résultats détaillés du vote afin d'éclairer notamment les administrations auxquelles est transmis le PV.

Qu'est-ce que la majorité des membres présents lors du vote des résolutions ?

Pour ce qui concerne le vote des résolutions, les mots « membres présents » nous paraissent clairs : il s'agit de tous les membres du comité ayant le droit de voter et présents à la séance, quelle que soit leur attitude lors du vote lui-même. La loi instaure en ce cas un vote par tête.

Si un titulaire est absent, il est normalement remplacé par un suppléant qui devient titulaire et vote à sa place. Mais si, pour une raison quelconque, aucun suppléant ne le remplace, il ne compte pas pour le calcul de la majorité. Il en est ainsi même si les absents sont plus nombreux que les présents car la loi n'exige aucun quorum pour l'adoption des résolutions ou des décisions. Les membres du comité qui refusent d'assister à une réunion en signe de désaccord et ne sont pas remplacés doivent donc savoir que leur geste facilite l'adoption des résolutions qu'ils désapprouvent.

Il ne peut plus y avoir de partage des voix lorsque le comité vote une résolution à la majorité des membres présents. Aucune résolution ne peut être adoptée en effet si elle n'a recueilli un nombre de voix supérieur à la moitié des membres présents. Il est mathématiquement exclu que deux résolutions obtiennent à la fois le même nombre de voix et la majorité.

En revanche, il peut y avoir partage des voix lorsque seule la majorité relative des voix est requise. C'est le cas, par exemple lorsque deux candidats sont en présence lors d'une élection au sein du comité pour un même poste.

La nécessité de prendre des notes

Dans toutes les instances, les élus et les suppléants doivent impérativement prendre des notes. Ils doivent être en capacité de pouvoir réaliser un compte-rendu fidèle. Ils doivent pouvoir relater les faits. Et cela sert également à se rappeler de tout ce qui a été exprimé en instance et surtout par qui.

Le PV et sa diffusion

Le PV de réunion du CSE est un document juridique placé sous la responsabilité du secrétaire. Le président ne le signe pas, même s'il l'exige pour crédibiliser un droit de veto dont il ne dispose pas.

Pour pouvoir participer activement aux débats, le secrétaire se décharge de la prise de notes. Il la confie à un autre élu ou, après vote, à un sténotypiste extérieur. Si l'instance est un CHSCT, ce sténotypiste est à la charge de l'employeur.

Le PV de réunion du CSE sert à informer le personnel de la tenue de la réunion plénière. De plus, il constitue un document de référence pour l'inspecteur du travail, le médecin du travail et la CARSAT ou la CRAM.

Document officiel de l'instance, il prend acte des sujets débattus et informations remises par l'employeur. Il prend acte des avis émis par le comité, lors des consultations obligatoires et des motions et des recommandations adressées à la direction, au travers des votes.

Les articles L2315-34 (CSE) et R4614-4 (CHSCT) mentionnent le PV, ce qui en fait un document légal à usage juridique, notamment pour prouver un engagement, un délit d'entrave ou une faute inexcusable de l'employeur.

Concernant la diffusion aux salariés, le PV ne peut contenir ni inexactitudes, ni propos injurieux, ni allégations diffamatoires (lettre ministérielle n°1790 du 6 mars 1989 et Cour de cassation du 4 novembre 1981 affaire Elf Aquitaine n+79-14628), ni informations susceptibles de porter atteinte à la vie privée.

Deux options pour rédiger le PV :

- Soit l'option « synthèse » qui se réduit aux mentions obligatoires et aux seuls points qui méritent d'être communiqués au personnel. Elle suppose une bonne entente entre élus, car il n'est pas toujours aisé de s'accorder sur ce qui est digne d'être retenu.
- Soit l'option intégralité des discussions qui est classique dans un contexte de tensions. Elle conduit souvent à un PV massif et peu lisible. En contrepartie elle garantit une meilleure traçabilité juridique de la réunion, et ne peut donc pas être systématiquement écartée (vous opterez plutôt pour un PV complet).

Le PV doit refléter loyalement les débats. Le secrétaire ne peut ni censurer, ni altérer une intervention, ce qui ne lui interdit cependant pas de la résumer s'il l'estime trop longue.

Le processus d'adoption du PV est le suivant :

- Le secrétaire diffuse un projet aux intéressés de sorte qu'ils puissent indiquer leurs modifications éventuelles lors de la prochaine réunion.
- Le président participe au vote, mais sans droit de veto : son désaccord éventuel sera précisé dans le PV de la réunion suivante.

- L'approbation du PV permet son utilisation éventuelle en justice, ainsi que son affichage ou sa diffusion. Pour le CSE, le règlement intérieur du CSE précise ces modalités de diffusion (article L2315-35).

La signature du PV par le secrétaire atteste que le document a été établi sous sa responsabilité et qu'il s'agit bien de sa version définitive, après approbation par vote majoritaire en séance. Le président ne peut pas prétendre à la signature du PV, vu que ce document est placé sous la responsabilité exclusive du secrétaire.

Le compte-rendu réalisé par les élus CGT

Le PV est souvent peu lisible et publié tardivement. La raison d'être du compte-rendu de réunion des élus est de servir la communication de l'instance auprès des syndiqués et des salariés, en palliant ces inconvénients. Il est concis et ne recherche pas l'exhaustivité. Il est informatif et non explicatif et centré sur les revendications portées par l'organisation et sur les votes du CSE conséquence logique de l'importance qui doit leur être accordée. Il est diffusé rapidement au plus tard 3 ou 4 jours après la réunion.

Il est possible d'officialiser le principe du compte-rendu de réunion des élus ainsi que ses modalités de mise en œuvre, dans le règlement intérieur du comité.

Selon la circulaire ministérielle DRT n°12 du 30 novembre 1984 applicable à toutes les IRP : « Si les membres du comité, y compris l'employeur, ne peuvent établir un PV à la place du secrétaire, il ne leur est pas interdit de faire connaître aux salariés leur position exprimée au cours des séances du CE. » Ce texte est toujours en vigueur à ce jour.

En présence de dissensions importantes au sein du comité, il est à priori difficile de se mettre d'accord sur un compte rendu commun.

Le document devient alors pluriel, chaque syndicat pouvant en établir un.

Il rend compte des différends syndicaux et informe les salariés de leur traduction concrète sur les votes du comité.

Il évite de nourrir inutilement la polémique et reste rigoureusement informatif dans le but de clarifier la position des uns et des autres.

Il permet à une minorité qui se heurterait à des pratiques majoritaires critiquables, de s'exprimer et de peser sur la posture de l'instance.

Le compte-rendu des élus n'est pas évoqué dans le Code du travail et n'a pas de valeur juridique propre. La direction ne peut cependant s'y opposer comme l'indique son intitulé il concerne l'expression propres des représentants du personnel et l'employeur ne peut donc interférer dès lors que son contenu est loyal. En revanche il peut refuser une utilisation de l'intranet de l'entreprise espace communication lui appartenant.

La distribution du compte-rendu en format « tract » peut paraître désuète. Pourtant, elle permet un contact personnalisé avec les salariés et affirme avec force la présence des élus sur le terrain, ce que ne peut faire une transmission par messagerie.

Communication des réponses de l'employeur au syndicat et aux salariés

A travers le compte-rendu des élus, les réponses de l'employeur peuvent être ainsi transmises au syndicat et aux salariés, confirmées ensuite par la diffusion du PV.

Il est donc plus que nécessaire de réaliser un compte-rendu digne de ce nom.

Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT.

Les étapes de la démarche revendicative CGT qui permettra « la construction du rapport de forces »:

- **Prendre en compte « l’expression des besoins et préoccupations » des salarié.e.s ;**
- **Faire vivre dans l’entreprise « la culture du débat » pour faire progresser nos idées ;**
- **Rendre acteurs et décideurs les syndiqué.e.s et les salarié.e.s.**
- **Formuler des revendications pour tout le salariat ;**
- **Construire les revendications ;**

Lors de la réunion préparatoire :

Echanger avec les élu.e.s, les syndiqué.e.s et les salarié.e.s de façon permanente sur les sujets à mettre à l’ordre du jour ;

Tous les élu.e.s CGT, doivent participer à la réunion préparatoire ((même les suppléants) pour :

- ✓ Lister et hiérarchiser les sujets ;
- ✓ Se répartir la préparation des dossiers ;
- ✓ Elaborer un planning prévisionnel pour anticiper les questions réglementaires obligatoires ;
- ✓ Veiller à la recherche de l’unité syndicale sur les sujets à l’ordre du jour ;
- ✓ Transmettre les questions des travailleur.euse.s préparées par la délégation au secrétaire et au président ;
- ✓ Travailler les sujets en liens avec les repères revendicatifs et le syndicat, en consultant les travailleur.euse.s ;
- ✓ Lire et analyser les documents reçus avec l’ordre du jour afin de préparer ses interventions ;

Lors de la réunion plénière :

Les élu.e.s interviennent, pour la CGT, au nom des travailleur.euse.s sur :

- ✓ Tous les sujets ;
- ✓ Votent des résolutions ;
- ✓ Donnent leur avis ;
- ✓ Participent aux délibérations ;

Enfin, ils prennent des notes.

Après la réunion :

Les élu.e.s participent à l'élaboration du compte-rendu de la délégation CGT et assure sa diffusion aux travailleur.euse.s.

Les élu.e.s s'assurent de la réalisation du procès-verbal, sous la responsabilité du secrétaire. Ils veillent à son adoption, à sa diffusion et à son affichage.

Ils s'assurent de la mise en œuvre des engagements pris par l'employeur et des décisions prises par le CSE.

CSE prise de mandat

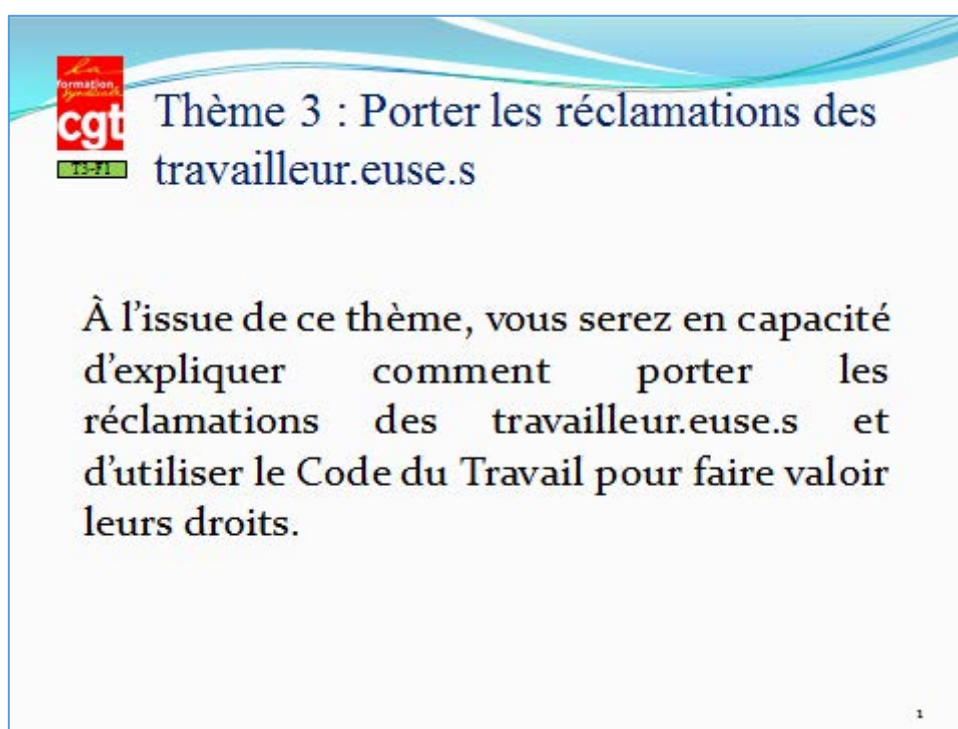
Thème 3 : Porter les réclamations des travailleur.euse.s

Découpage	Nature de l'activité	Activités des formateur.rice.s	Supports utilisés
MARDI			
Objectif pédagogique : À l'issue de ce thème, les stagiaires seront en capacité d'expliquer comment porter les réclamations des travailleur.euse.s et d'utiliser le Code du Travail pour faire valoir leurs droits en réunion CSE.			
Séquence 1 Durée : 5 mn 15h15 – 15h20	Présentation du thème 3	Projeter les diapositives et présenter l'objectif du thème.	Diapos T3-F1 Fiche T3-F2
Séquence 2 Durée : 10 mn 15h20 – 15h30	Questionnement des stagiaires	Interroger les stagiaires : « Faire valoir les réclamations des travailleur.euse.s, qu'est-ce que ça veut dire ? Comment on porte ces réclamations ? »	
Séquence 3 Durée : 30 mn 15h30 – 16h00	Exposé interactif	En partant d'un cas, échanger avec les stagiaires sur les étapes pour porter les réclamations	Fiche T3-F3
Séquence 4 Durée : 45 mn 16h00 – 16h45	Présentation du Code du Travail	Remettre un Code du Travail par stagiaire. Projeter le diaporama sur le Code du Travail, et expliquer aux stagiaires son utilisation.	Fiche T3-F4 Diapo T3-F5
Séquence 5 Durée : 30 mn 16h45 – 17h15	Recherche en groupe entier	Projeter le diaporama. Demander aux stagiaires comment ils vont utiliser le CdT pour trouver la solution, puis les accompagner dans leur recherche s'ils éprouvent des difficultés.	Diapo T3-F6 Fiche T3-F7
Séquence 6 Durée : 5 mn 17h15 – 17h20	Synthèse du thème	Reprendre l'objectif du thème et demander aux stagiaires d'y répondre. Puis leur remettre la fiche de synthèse du thème.	Fiche T3-S1
Séquence 7 Durée : 10 mn 17h20 – 17h30	Évaluation estimative du 2 ^{ème} jour	Distribuer la fiche d'évaluation estimative. Expliquer son mode de remplissage.	Fiche T3-SE.2
FIN DE LA JOURNEE 17H30			

Thème 3 – Fiche F2

Présentation du Thème 3

Note aux formateur.rice.s : au début de chaque thème, nous invitons les formateur.rice.s à inscrire l'objectif de chaque thème sur une feuille de tableau papier. Pour chaque thème, l'objectif restera visible pendant toute la durée de ce dernier pour permettre aux stagiaires d'apprécier leur évolution. À la fin de cette présentation laisser donc le 3^e thème affiché.



Thème 3 : Porter les réclamations des travailleur.euse.s

À l'issue de ce thème, vous serez en capacité d'expliquer comment porter les réclamations des travailleur.euse.s et d'utiliser le Code du Travail pour faire valoir leurs droits.

1

Nous allons maintenant aborder notre thème trois. Il va s'agir de porter les réclamations des travailleur.euse.s qu'elles.ils soient salarié.e.s de l'entreprise ou non. C'est-à-dire que nous comme nous l'avons vu dans la charte élu.e.s et mandaté.e.s, de prendre en compte les aspirations individuelles de chaque travailleur.euse en tenant compte de tou.te.s, dans leur diversité, de l'ouvrier.ère, employé.e, technicien.ne au cadre, du CDI au CDD ou l'intérimaire, ainsi que les travailleur.euse.s de la sous-traitance...

Les étapes pour porter les réclamations

La Code du Travail prévoit :

« La délégation du personnel au comité social et économique 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 ». Art.L2312-5

Porter réclamation signifie faire valoir les droits des salarié.e.s. La CGT revendique que les élu.e.s CSE puissent porter les réclamations de l'ensemble des travailleur.euse.s, qu'elles.ils soient salarié.e.s de l'entreprise, intérimaires, ou bien sous-traitant.e.s de l'entreprise. Lorsque l'on présente à l'employeur.euse les réclamations des salarié.e.s, on entend que ce dernier rétablisse le ou les salariés concernés dans leur bon droit.

Il s'agit de rappeler à l'employeur.euse, en s'appuyant sur les règles de droit applicables, les obligations qu'il a envers les salarié.e.s lorsque ces derniers se sentent lésés. Les sujets abordés peuvent concerner le quotidien des salarié.e.s. Il s'agit de trouver des réponses concrètes aux problèmes rencontrés dans le travail.

Les étapes incontournables dans la mise en œuvre de cette mission :

1. Pour porter les réclamations individuelles et collectives, il est indispensable de **rencontrer les travailleur.euse.s** et de les écouter parler de leur travail et des problèmes qu'ils peuvent rencontrer pour sa réalisation ;
2. **Recenser les réclamations**, individuelles et collectives ; Ce recensement s'appuie sur le travail des syndiqué.e.s qui sont au plus près des travailleur.euse.s et peuvent échanger avec elles.eux sur leur lieu de travail ;
3. **Rédiger la note** à transmettre à l'employeur au plus tard 2 jours¹ ouvrables avant la réunion du CSE : dans l'idéal, les **questions seront fermées** (c'est-à-dire que l'employeur.euse doit y répondre par oui ou non, et motiver sa réponse), **elles feront référence à la règle de droit applicable** (le Code du Travail, la convention collective, l'accord d'entreprise ou bien encore le contrat de travail), et **préciseront les exigences** que nous avons concernant la situation (et qui ont été préalablement discutées dans le syndicat).
4. Pendant la réunion, **rappeler**, si l'employeur.euse en omet, **les questions qui ont été transmises** dans la note mais qui n'ont pas été traitées, car même si l'employeur.euse n'est pas obligé.e de répondre pendant la réunion, elle.il a l'obligation d'engager une discussion sur les questions qui lui sont posées.
5. **Revenir sur les décisions de la réunion précédente** qui n'ont pas été suivies d'effets
6. **Rédiger un compte-rendu ou un tract à distribuer dans l'entreprise** reprenant les questions posées et les réponses apportées par l'employeur, en y ajoutant un commentaire CGT (discuté avec le syndicat)

¹ Attention : si l'employeur.euse impose un délai plus long que 2 jours, les élu.e. CSE peuvent invoquer un délit d'entrave

7. En cas de réponse insatisfaisante, et si besoin, contacter les acteurs extérieurs à l'entreprise (union locale ou fédération, inspecteur du travail, médecin du travail...)

Ce qu'il est important de rappeler, c'est que cette mission qui consiste à porter les réclamations, doit être collective. Elle nécessite de savoir mobiliser le droit mais ce n'est pas une mission purement juridique. Il est important de s'emparer de cette prérogative du CSE pour aller à la rencontre des salarié.e.s et pour faire valoir les propositions de la CGT au travers de leurs réclamations.

Si besoin :

Faire appel à l'inspecteur du travail.

En votre qualité de délégué du personnel, vous disposez, pour l'exercice de votre mission représentative, de différents moyens d'action. Vous êtes ainsi un des interlocuteurs privilégiés de l'inspecteur du travail, que vous pouvez saisir de tout problème relatif à l'application du droit du travail dans votre entreprise.

Dans le cadre de votre mission de représentant du personnel, et plus précisément en tant que délégué du personnel, vous êtes chargé **de présenter à l'employeur les réclamations** que vous recevez d'un ou plusieurs de vos collègues, relatives à l'application du Code du travail et de l'ensemble des dispositions légales qui concernent les droits des salariés (protection sociale, santé, sécurité...).

En outre, vous avez la faculté de saisir l'inspecteur du travail de toutes **plaintes** que vous avez reçues des salariés ou de toutes **observations** que vous estimez nécessaires et ce, au sujet de l'application du droit du travail dans votre entreprise (1).

L'inspecteur du travail peut donc être saisi dans les cas suivants :

- non-respect de la réglementation relative aux congés payés, aux durées maximales de travail,
- en cas de non-paiement d'heures supplémentaires,
- non application des dispositions en matière de salaires,
- en l'absence de mise à disposition d'un local,
- face à une situation avérée de harcèlement moral ou sexuel....

Vous pouvez aussi agir plus en amont : parfois **poser une question** à l'inspecteur du travail sur l'application des dispositions légales peut suffire et vous aider à apaiser les esprits.

En matière de santé et de sécurité, et lorsque votre entreprise n'est pas dotée d'un comité d'hygiène et de sécurité, vous avez également une mission de prévention et de protection des salariés. Exerçant les missions attribuées à cette instance, avec les mêmes moyens et les mêmes obligations, il vous appartient de saisir l'Inspection du travail si les salariés ne disposent pas des équipements de protection individuelle ou collective adéquats, si l'employeur ne respecte pas les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité...

Vous avez également la possibilité de saisir l'inspecteur du travail de toute plainte ou observation relative à l'**application** des dispositions issues des **conventions et accords collectifs** applicables dans votre entreprise.

Vous pouvez donc saisir l'inspection du travail de toute difficulté que vous rencontrez pour faire appliquer ces règles. Par exemple : l'employeur ne verse pas la prime d'ancienneté conformément à la méthode de calcul retenue par la convention collective, il ne respecte pas les temps de pauses conventionnels...

Avant de saisir l'inspecteur, **préparez au maximum votre dossier** (preuves, attestations, témoignages...).

C'est l'unité territoriale de la Direccte dont dépend l'entreprise.

En cas de manquement de l'employeur à la réglementation, avant de faire appel à l'inspecteur du travail, les élu.e.s s'efforceront de résoudre le problème par eux-mêmes, en particulier par le biais des votes. Il est important que l'inspecteur sache qu'il est sollicité en dernier recours.

L'action des représentants du personnel (en dernier recours).

Avant d'intenter une action en justice, le comité doit préalablement épuiser tous les autres recours. Le plus immédiat est de voter les motions pour dénoncer officiellement les faits incriminés.

Dans un deuxième temps, il faudra solliciter l'intervention de l'inspecteur du travail, pour qu'il constate les faits par PV, document de première importance aux yeux des juges.

Le CSE est doté d'une personnalité civile, c'est-à-dire qu'il peut se comporter comme une personne physique et agir en justice.

L'action judiciaire ne doit être envisagée qu'avec prudence, en concertation avec l'organisation syndicale et aussi, avec l'aide d'un avocat spécialisé.

Le délit d'entrave :

Si l'employeur ne respecte pas l'obligation de motiver ses réponses, il s'agit d'un délit d'entrave.

Elus du personnel : un mandat d'ordre public.

« L'ordre public » se définit comme l'ensemble des règles obligatoires qui touchent à l'organisation de la Nation, priment les intérêts privés et sont indispensables au bon fonctionnement de la collectivité.

Sont qualifiées « d'ordre public » toutes les dispositions auxquelles le législateur entend donner expressément un caractère impératif :

- Nul ne peut déroger aux règles de l'ordre public : elles ne peuvent être contournées, puisqu'elles répondent à des exigences fondamentales ou à des intérêts primordiaux.
- L'article 6 du Code civil stipule qu'elles s'imposent à tous, même aux contractants entre eux pour les écarter.

« On ne peut déroger, par des conventions particulières, aux loi qui intéressent l'ordre public [...]. »

La fonction du représentant du personnel est inscrite dans le marbre de la Constitution française : elle reconnaît comme droit fondamental du travailleur sa participation, via ses délégués (représentants), à la détermination des conditions de travail.

Préambule de la Constitution de 1946, confirmé par la Constitution de 1958-Point 8 (extrait)

« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail. »

Les élus du personnel sont ainsi investis d'un mandat d'ordre public. Les empêcher d'exécuter leur mission, constitue un délit d'entrave.

Qu'est-ce qu'un délit d'entrave ?

Définition

S'opposer à la mise en place d'un CSE ou d'une CSSCT, ainsi qu'à son fonctionnement régulier, est une infraction pénale pour trouble à l'ordre public, constitutive d'un délit d'entrave.

Petit rappel, la loi Macron du 6 août 2015, se proposait initialement de supprimer toutes les peines de prison associées au délit d'entrave, considérant qu'il s'agissait « d'un signal négatif envoyé aux investisseurs ». Le risque de voir le texte invalidé a mis fin à cette velléité. L'atteinte à la consultation du comité ou à la libre désignation de ses membres reste aujourd'hui sanctionnée d'un an de prison. Seule l'entrave à son fonctionnement régulier n'est désormais passible que d'une amende de 7500 euros (contre 3750 euros précédemment).

Le délit d'entrave, pour être qualifié comme tel, doit comporter :

- Un élément matériel, c'est-à-dire une action ou une omission ;
- Un élément moral, à savoir un caractère intentionnel ou volontaire. En pratique, selon une jurisprudence constante, l'employeur ne peut prétendre qu'il n'avait pas l'intention de commettre le délit, au motif qu'il ignorait la règle de droit.

Le délit d'entrave et la protection des élus.

Tout représentant du personnel, bénéficie d'une protection. Il ne peut faire l'objet d'un licenciement individuel ou collectif, sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail, lequel vérifiera notamment si la rupture du contrat ne constitue pas une mesure discriminatoire liée aux fonctions électives.

Les élus bénéficient par ailleurs d'une protection particulière en matière de condition d'emploi et de condition de travail :

- L'employeur qui impose à un salarié protégé, sans autorisation de l'inspection du travail, une mutation de poste (ou de fonction) encourt une condamnation pénale, sauf à apporter la preuve qu'elle est pleinement justifiée.
- Aucune modification du contrat de travail, ou changement des conditions de travail, ne peut être imposée à un salarié protégé sans autorisation de l'inspecteur du travail.

Les exemples de délit d'entrave.

L'entrave peut porter sur constitution du comité, la libre désignation de ses membres ou son renouvellement. L'employeur commet un délit d'entrave :

- S'il n'organise pas les élections lors de la mise en place du comité ou lors de son renouvellement en fin de mandat.
- S'il favorise un candidat ou fait pression sur les votants.
- S'il refuse de réunir le comité nouvellement élu, dans l'attente d'une décision des juges suite à la contestation des élections.

Les faits d'entrave au fonctionnement du comité sont nombreux et consistent le plus souvent à priver les élus de leurs moyens d'action : opposition à leur libre déplacement, refus de réunir le comité, défaut de consultation, obstruction au droit à l'information, fixation unilatérale de l'ordre du jour de la réunion, non-paiement du crédit d'heures, refus injustifié d'accorder un congé de formation etc.

Composition et indication du Code du Travail

Le Code du Travail « DALLOZ » se compose de divers éléments :

3 tables :

- Une **table des matières** qui reproduit le plan du Code du Travail ;
- Une **table chronologique** des textes qui ont modifié le Code du Travail et des textes complémentaires qui n'ont pas été codifiés ;
- Une **table alphabétique**.

La **table des matières** se situe en début de code (pages roses) ;

La **table chronologique** se situe en fin de code (pages roses) ;

La **table alphabétique** se situe également en fin de code (pages roses) juste après la table chronologique ;

En début de code, avant la table des matières, se trouve la « **liste des abréviations** » utilisées dans le Code du Travail :

Ex : **Ass.plèn.** (Assemblée plénière de la Cour de Cassation), **CJSE** (Cour de justice des communautés européenne), **Dr. Ouvrier** (Le droit ouvrier, **RPDS** (Revue pratique de droit social), etc.

La table alphabétique, permet de rechercher les articles à partir de mots clé.

Dans la table alphabétique, lorsqu'il est indiqué « **S** » derrière le numéro d'article, cela signifie et « **suivant** ».

Il y a donc très souvent nécessité d'aller lire ce que disent les articles suivants et de ne pas se contenter de l'article indiqué (Ex : dans le domaine juridique « **Comité social et économique** » il est indiqué au terme « **commissions : L.2315-45 s et R.2315-28 s** ». Cela signifie qu'il faudra aller regarder le ou les articles qui suivent L.2315-45 et R.2315-28 du Code du Travail.

Où commence et où finit un article et ce qui s'y rapporte ?

Pour trouver rapidement dans le Code un N° d'article, il suffit de repérer à côté de chaque numéro de page : le ou les numéro(s) d'article(s) qui sont indiqués.

En effet, non seulement un article peut débuter sur une page et finir sur une autre, mais aussi, à la suite d'un article il est souvent mentionné diverses notes (choix de l'éditeur) qui peuvent être de la jurisprudence, de la doctrine, etc.

ATTENTION !!! Ne pas confondre ce que dit l'article en (L., R. ou D.) avec ce qui est indiqué à la suite.

A la fin d'un article, il peut également être indiqué par exemple : « **V. art...** ». Cela signifie « **Voir article...** ». Il y a donc tout intérêt à aller lire ce que dit l'article indiqué,

Exemple : **article L.1232-8 du Code du Travail**

Dans les établissements d'au moins onze salariés, l'employeur laisse au salarié investi de la mission de conseiller du salarié le temps nécessaire à l'exercice de sa mission dans la limite d'une durée qui ne peut excéder quinze heures par mois.

V. art. L.1238-1 (pén)

Dans cet exemple, l'**article L.1238-1** concerne les dispositions pénales en cas d'atteinte à l'exercice régulier des fonctions des conseillers du salarié.

Pour une plus grande efficacité d'utilisation du Code du Travail, les lois et les décrets se repèrent chacun (e)s par un **liseré rouge** court, situé sur la tranche du Code du Travail.

- **1^{er} liseré rouge** : les lois (**L.**) ;
- **2^{ème} liseré rouge** : les décrets (**R** et **D.**).

Après le **3^{ème} liseré rouge** fin (sur toute la longueur de la tranche) se situe « **l'appendice** ».

Dans les tables chronologique et alphabétique, lorsqu'il est indiqué un N° de page en **gras**, cela signifie que la norme juridique se situe dans « **l'appendice** ».

Indications contenues dans les Lois et Décrets :

- Une ou plusieurs **dates** entre () ;
- Des **parties de texte** entre « » dans le **même style d'écriture** ;
- Des **parties de texte** entre « » en **italique** ;
- Des **textes intégraux** en **italique**.

Les **dates** entre () sont celles relatives au **texte** ou à la **partie de texte** entre « ». Il est particulièrement important d'y être attentif.

Les **parties de texte** entre « », dans le **même style d'écriture**, sont des modifications ou des ajouts au texte initial.

Les **partie de texte** entre « », dans les **textes intégraux**, en **italique**, concernent des textes ou des parties de textes qui ont été **abrogé (e)s**.

Dans les deux cas de parties de texte entre « » il est également précisé, avant ces parties, la ou les date (s) de la modification ou de l'ajout entre ().

Ex : **art. L.1221-13 du code du travail**

Un registre du personnel est tenu dans tout établissement où sont employés des salariés (**abrogé par L. n°2014-788 du 10 juillet 2014, art. 3**) (**L. n°2011-893 du 28 juillet 2011, art. 27II**) « **indépendamment du registre des conventions de stage mentionné à l'article L.612-13 du code de l'éducation** ».

Les noms et prénoms de tous les salariés sont inscrits dans l'ordre des embauches. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche et de façon indélébile.

(**L. n°2014-788 du 10 juillet 2014, art. 3**) « **les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement sont inscrits dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre unique du personnel.** »

Les indications complémentaires à mentionner sur ce registre, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories seulement, (**L. n°2014-788 du 10 juillet 2014, art. 3**) « **soit pour les stagiaires mentionnés au troisième alinéa.** » sont définies par voie réglementaire.

Distinction entre paragraphe et alinéa :

Comme il a été vu dans le diaporama, dans le Code du Travail, un « **paragraphe** » est une division d'une sous-section.

Un **alinéa**, du latin ad linéam, qui signifie : « en allant vers la ligne, à la ligne ».

Un article peut donc être composé de plusieurs alinéas précédés ou non d'un chiffre : 1°, 2°, 3°, etc. ou de lettre : a), b), c), etc.

Le premier mot de chaque alinéa est en retrait de la marge..

Thème 3 – Fiche F7

Exercices Code du travail

➔ Durée : 30 minutes en groupe entier.

Après l'explication de l'utilisation du Code du travail, vous allez proposer aux stagiaires 3 exercices et ils devront trouver les réponses dans le Code.

Exercice n°1 :

Un salarié vient vous voir, il vous explique qu'il a pris pour les vacances d'été, 15 jours de congés payés.

Il n'y a ni accord de branche, ni accord d'entreprise, ni accord de modulation.

Il vous demande s'il a droit à des jours de fractionnement ?

Correction :

Il s'agit pour les stagiaires de prendre l'habitude de chercher dans le Code rapidement. La recherche par la table alphabétique est la solution la plus rapide.

Pour ce cas, le mot clé dans l'énoncé est « **congés payés** » et « **fractionnement** »

Pour « congés payés », ils vont trouver l'article L.3141-1 s

Ce premier article précise que : « tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur ».

Ensuite ils doivent trouver le deuxième mot clé, qui est « fractionnement » article L.3141-17s.

Comme cet article est suivi d'un S, ils doivent lire les articles suivant jusqu'à trouver celui qui répondra à la question.

Les articles L.3141-21 et L.3141-22, portent sur le champ de la négociation collective.

S'il n'y a pas d'accord dans l'entreprise, ce sont les dispositions supplétives qui s'appliquent.

C'est l'article L.3141-23 qui donne la réponse.

« Deux jours de fractionnement sont dus au salarié, il lui reste plus de 6 jours de CP à prendre en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.. ».

Attention, il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié.

Exercice n°2 :

Dans une entreprise de 70 salarié.e.s, une salariée cadre vient vous voir, car l'employeur ne lui a pas réglé ses heures supplémentaires du mois de mars 2019.

Elle vous précise qu'elle a effectuée pour le mois, 48 heures supplémentaires. 4heures la 1^{ère} semaine, 18 heures la 2^{ème}, 10 heures la 3^{ème}, 16 heures la 4^{ème}.

Il n'y a pas d'accord collectif sur le temps de travail, pas de contingent annuel et pas de convention de forfait.

Son contrat de travail est de 35 heures hebdomadaire.

Elle demande si elle a droit en tant que cadre, à une majoration de salaire.

Réponse :

Dans la table alphabétique le mot clé est : « **heures supplémentaires** », c'est l'article L.3121-28 s.

Ensuite il faut rechercher le mot clé suivant « **majoration de salaire** », c'est l'article L.3121-36.

Elle a donc droit à

- La 1^{ère} semaine, 4 heures à 25% ;
- La 2^{ème} semaine, 8 heures à 25% et 10 heures à 50% ;
- La 3^{ème} semaine, 8 heures à 25% et 2 heures à 50% ;
- La 4^{ème} semaine, 8 heures à 25% et 8 heures à 50% ;

Soit un totale de : 28 heures à 25%, plus 20 heures à 50%.

Exercice 3 :

Un salarié en contrat à durée déterminée vient vous voir au local du syndical.

Il vous explique que l'employeur lui propose un contrat à durée indéterminée à l'issue de son CDD. Le salarié veut le refuser car il souhaite changer d'activité professionnelle.

Il vous demande s'il aura quand même droit à son indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Que lui répondez-vous ?

Réponse :

Dans la table alphabétique le mot clé est « **contrat à durée déterminée** » article L.1241-1s.

Ensuite le mot clé suivant est « indemnité de fin de contrat à durée déterminée » article L.1243-8s.comme l'article est suivi d'un s (et suivant), il faut lire les autres articles pour trouver celui qui concerne le cas.

Là, c'est l'article L.1243-10 qu'il faut utiliser.

Il prévoit au 3° de cet article que l'indemnité n'est pas due :

« Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente... »

Le salarié qui refuse la continuité de son CDD en CDI n'a pas droit à l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, prévue à l'article L.1243-8.

Porter les réclamations des salarié.e.s

Les étapes incontournables dans la mise en œuvre de cette mission :

1. Pour porter les réclamations individuelles et collectives, il est indispensable de **rencontrer les travailleur.euse.s** et de les écouter parler de leur travail et des problèmes qu'ils peuvent rencontrer pour sa réalisation ;
2. **Recenser les réclamations**, individuelles et collectives ; Ce recensement s'appuie sur le travail des syndiqué.e.s qui sont au plus près des travailleur.euse.s et peuvent échanger avec elles.eux sur leur lieu de travail ;
3. **Rédiger la note** à transmettre à l'employeur au plus tard 2 jours¹ ouvrables avant la réunion du CSE : dans l'idéal, les **questions seront fermées** (c'est-à-dire que l'employeur.euse doit y répondre par oui ou non, et motiver sa réponse), **elles feront référence à la règle de droit applicable** (le Code du Travail, la convention collective, l'accord d'entreprise ou bien encore le contrat de travail), et **préciseront les exigences** que nous avons concernant la situation (et qui ont été préalablement discutées dans le syndicat).
4. Pendant la réunion, **rappeler**, si l'employeur.euse en omet, **les questions qui ont été transmises** dans la note mais qui n'ont pas été traitées, car même si l'employeur.euse n'est pas obligé.e de répondre pendant la réunion, elle.il a l'obligation d'engager une discussion sur les questions qui lui sont posées.
5. **Revenir sur les décisions de la réunion précédente** qui n'ont pas été suivies d'effets
6. **Rédiger un compte-rendu ou un tract à distribuer dans l'entreprise** reprenant les questions posées et les réponses apportées par l'employeur, en y ajoutant un commentaire CGT (discuté avec le syndicat)
7. En cas de réponse insatisfaisante, et si besoin, contacter les acteurs extérieurs à l'entreprise (union locale ou fédération, inspecteur du travail, médecin du travail...)

Cette mission qui consiste à porter les réclamations doit être collective. Elle nécessite de savoir mobiliser le droit mais ce n'est pas une mission purement juridique. Il est important de s'emparer de cette prérogative du CSE pour aller à la rencontre des salarié.e.s et pour faire valoir les propositions de la CGT au travers de leurs réclamations. Pour que cette mission puisse être correctement remplie par les élu.e.s CSE, il est indispensable de mobiliser l'ensemble des syndiqué.e.s sur le terrain, car les droits des membres du CSE ne sont pas suffisamment importants pour leur permettre d'aller, seul.e.s, à la rencontre de tou.te.s les salarié.e.s.

Cette préoccupation de proximité avec les travailleur.euse.s nous oblige à renforcer notre qualité de vie syndicale, pour que la CGT soit présente partout dans l'entreprise et que toutes et tous puissent se tourner vers notre organisation pour faire valoir leurs droits en CSE.

¹ Attention : si l'employeur.euse impose un délai plus long que 2 jours, les élu.e. CSE peuvent invoquer un délit d'entrave

Évaluation de la 2^{ème} journée

Cette évaluation vise à ce que vous ayez un retour critique sur ce thème, d'abord pour vous même, et elle servira à l'équipe d'animation pour apporter des modifications à la formation si nécessaire. Vous êtes donc invité.e.s à faire part de vos remarques.

Vous allez évaluer **toute la deuxième journée** avec :

Thème 2 : Les élu.e.s CSE, acteur.rice.s de la démarche CGT

- **Moment 1 : La démarche revendicative de la CGT**

- **Moment 2 : Mettre en œuvre la démarche CGT**

Thème 3 : Porter les réclamations des travailleur.euse.s

Les aspects positifs	Les aspects à améliorer ou négatifs
<ul style="list-style-type: none"> • Les apports de connaissances : 	<ul style="list-style-type: none"> • Les apports de connaissances :
<ul style="list-style-type: none"> • La progression pédagogique : 	<ul style="list-style-type: none"> • La progression pédagogique :
<ul style="list-style-type: none"> • Les supports utilisés : 	<ul style="list-style-type: none"> • Les supports utilisés :
<ul style="list-style-type: none"> • L'équipe de formation : 	<ul style="list-style-type: none"> • L'équipe de formation :

CSE prise de mandat

Thème 4 : Intervenir sur les choix de l'entreprise

Découpage	Nature de l'activité	Activités des formateur.rice.s	Supports utilisés
Objectif pédagogique : à l'issue de ce thème, les stagiaires seront en capacité d'identifier quand, comment et avec qui mettre en œuvre la démarche CGT pour intervenir sur les choix de l'entreprise.			
Moment 1 : Les informations consultations concernant les choix économiques de l'entreprise			MARDI
Objectif pédagogique : À l'issue de ce moment, les stagiaires seront en capacité d'identifier les obligations de l'employeur.euse en termes d'informations consultations du CSE.			
Séquence 1 Durée : 15 mn 9h00 – 9h15	Retour sur les évaluations estimatives	Présenter les principaux points mis en évidence par les stagiaires lors de l'évaluation estimative du 2 ^{ème} jour.	Fiche T2-FE.2
Séquence 2 Durée : 15 mn 9h15 – 9h30	Retour sur les acquisitions de la veille	Demander aux stagiaires de rappeler ce qu'ils ont acquis dans les thèmes 2 et 3. Si nécessaire, revenir sur la fiche de synthèse des thèmes 2 et 3.	
Séquence 3 Durée : 5 mn 9h35 – 9h40	Présentation du thème 4 et du moment 1	Projeter les diapositives et présenter l'objectif du thème et du 1 ^{er} moment.	Diapo T4-F1 Fiche T4-F2
Séquence 4 Durée : 5 mn 9h40 – 9h45	Questionnement des stagiaires	Demander aux stagiaires ce qu'ils connaissent des obligations de l'employeur en termes d'information consultation	Fiche T4-F3
Séquence 5 Durée : 30 mn 9h45 – 10h15	Exposé interactif	Projeter le diaporama et présenter les éléments concernant les différentes informations consultations du CSE	Diapo T4-F4 Fiche T4-F5
Séquence 6 Durée : 15 mn 10h15 – 10h30	Quiz	Présenter les questions du quiz et organiser l'activité (laisser du temps de réflexion à chaque stagiaire, réponse collégiale ou constitution d'équipe...)	Fiche T4-F6
10H30 - 10H45 PAUSE			

CSE prise de mandat

Thème 4 : Intervenir sur les choix de l'entreprise

Découpage	Nature de l'activité	Activités des formateur.rice.s	Supports utilisés
Moment 2 : Analyser les choix stratégiques de l'entreprise			MARDI
Objectif pédagogique : À l'issue de ce moment, les stagiaires seront en capacité de mentionner les 2 documents et les recours dont disposent les élu.e.s CSE pour analyser la situation économique et financière de l'entreprise.			
Séquence 1 Durée : 5 mn 10h45 – 10h50	Présentation du moment 2	Projeter les diapositives et présenter l'objectif du 2 ^{ème} moment.	Diapo T4-F7 Fiche T4-F8
Séquence 2 Durée : 45 mn 10h50 – 11h35	Exposé interactif	Projeter le diaporama et présenter les éléments concernant la documentation, les expertises, les droits d'alerte	Diapo T4-F9 Fiche T4-F10
Séquence 3 Durée : 5 mn 11h35 – 11h40	Présentation cas pratique		Fiche T4-S1
Séquence 4 Durée : 30 mn 11h40 – 12h10	Recherche en sous-groupes	Faire le tour des sous-groupes et les accompagner dans leurs recherches s'ils éprouvent des difficultés.	
Séquence 5 Durée : 20 mn 12h10 – 12h30	Mise en commun	Organiser la restitution des travaux en sous-groupes.	Fiche T4-F11
Séquence 6 Durée : 10 mn 12h30 – 12h40	Synthèse du moment	Reprendre l'objectif du moment et demander aux stagiaires d'y répondre.	
PAUSE DEJEUNER 12H40 – 14h00			

CSE prise de mandat

Thème 4 : Intervenir sur les choix de l'entreprise

Découpage	Nature de l'activité	Activités des formateur.rice.s	Supports utilisés
Moment 3 : La démarche syndicale pour intervenir sur les choix de l'entreprise			MARDI
Objectif pédagogique : À l'issue de ce moment, les stagiaires seront en capacité de présenter la démarche syndicale à mettre en œuvre pour intervenir sur les questions économiques et financières.			
Séquence 1 Durée : 5 mn 14h00 – 14h05	Présentation du moment 3	Projeter les diapositives et présenter l'objectif du 3 ^{ème} moment.	Diapo T4-F12 Fiche T4-F13
Séquence 2 Durée : 5 mn 14h05 – 14h10	Présentation du cas pratique	Distribuer la fiche exercice aux stagiaires. Énoncer la consigne et la faire reformuler. Constituer les sous-groupes.	Fiche T4-S2
Séquence 3 Durée : 30 mn 14h10 – 14h40	Recherche en sous-groupes	Faire le tour des sous-groupes et les accompagner dans leurs recherches s'ils éprouvent des difficultés	
Séquence 4 Durée : 30 mn 14h40 – 15h10	Mise en commun	Organiser la restitution des travaux en sous-groupes. Construire avec les stagiaires le schéma de la démarche.	Fiche T4-F14
15H10 - 15H25 PAUSE			
Séquence 5 Durée : 5 mn 15h25 – 15h30	Présentation de la consigne	Travail sur la rédaction de la proposition CGT pour avis CSE. Distribuer la fiche exercice aux stagiaires. Énoncer la consigne et la faire reformuler. Constituer les sous-groupes.	Fiche T4-S3
Séquence 6 Durée : 30 mn 15h30 – 16h00	Recherche en sous-groupes	Faire le tour des sous-groupes et les accompagner dans leurs recherches s'ils éprouvent des difficultés	
Séquence 7 Durée : 30 mn 16h00 – 16h30	Mise en commun	Organiser la restitution en projetant les avis rédigés par les sous-groupes.	Fiche T4-F15
Séquence 8 Durée : 20 mn 16h30 – 16h50	Synthèse du moment et du thème	Reprendre l'objectif du moment et demander aux stagiaires d'y répondre. Puis remettre la fiche de synthèse du thème 4.	Fiche T4-S4
Séquence 6 Durée : 10 mn 16h50 – 17h00	Évaluation estimative de la journée	Distribuer la fiche d'évaluation et laisser le temps aux stagiaires de la remplir.	Fiche T4-SE.3
17H00 FIN DE LA JOURNEE			

Thème 4 – Fiche FE.2

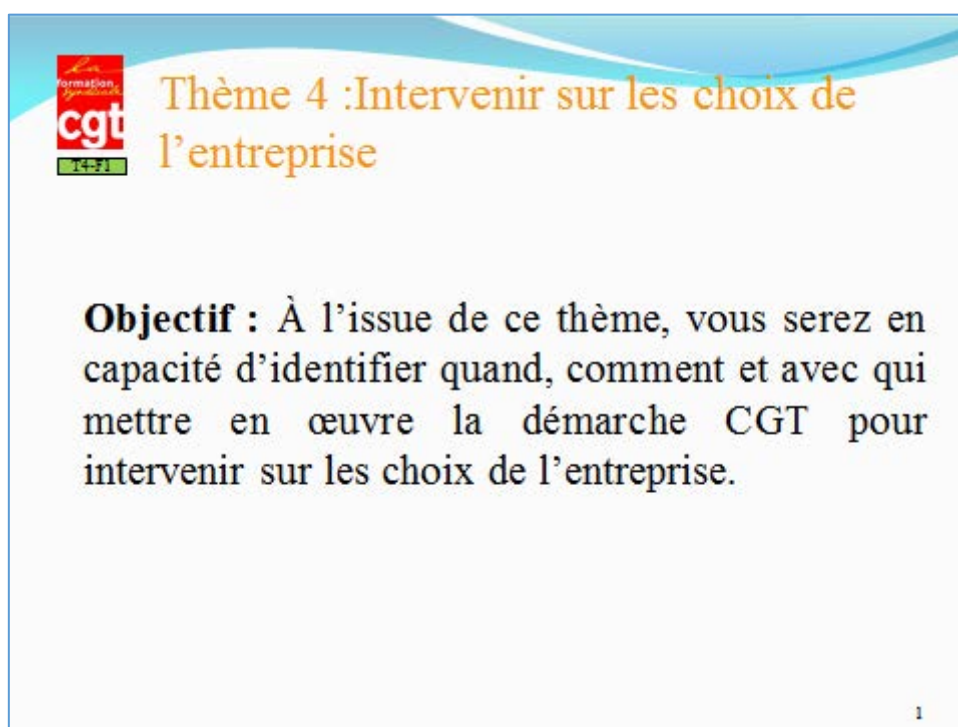
Commentaires des stagiaires sur la 2^{ème} journée

Les aspects positifs	Les aspects à améliorer ou négatifs
<ul style="list-style-type: none">• Les apports de connaissances :	<ul style="list-style-type: none">• Les apports de connaissances :
<ul style="list-style-type: none">• La progression pédagogique :	<ul style="list-style-type: none">• La progression pédagogique :
<ul style="list-style-type: none">• Les supports utilisés :	<ul style="list-style-type: none">• Les supports utilisés :
<ul style="list-style-type: none">• L'équipe de formation :	<ul style="list-style-type: none">• L'équipe de formation :

Thème 4 – Fiche F2

Présentation thème 4 et moment 1

Note aux formateur.rice.s : au début de chaque thème, nous invitons les formateur.rice.s à inscrire l'objectif de chaque thème et chaque moment sur un tableau papier. Pour chaque thème et moment, son objectif restera visible pendant toute la durée de ce dernier pour permettre aux stagiaires d'apprécier leur évolution. À la fin de cette présentation laisser donc le thème et le moment affichés.




Thème 4 : Intervenir sur les choix de l'entreprise

Objectif : À l'issue de ce thème, vous serez en capacité d'identifier quand, comment et avec qui mettre en œuvre la démarche CGT pour intervenir sur les choix de l'entreprise.

1

Nous allons aborder dans ce thème les domaines relatifs à la stratégie de l'entreprise qui vont être soumis à l'avis des élu.e.s du CSE. Et ce que ce soient des choix de stratégie ou des choix en matière d'égalité femmes-hommes ou encore formation professionnelle, etc. Nous verrons quelles sont en détail les domaines sur lesquels elles.ils doivent être consulté et quelle analyse et quelle démarche syndicale initier.



Thème 4 :Intervenir sur les choix de l'entreprise

Trois moments :

- Les informations consultations concernant les choix économiques de l'entreprise
- Analyser les choix stratégiques de l'entreprise
- La démarche syndicale pour intervenir sur les choix de l'entreprise

**Thème 4 :
Intervenir sur les
choix de
l'entreprise**


**Les informations
consultations
concernant les
choix économiques
de l'entreprise**

**Analyser les choix
stratégiques de
l'entreprise**

**La démarche
syndicale pour
intervenir sur les
choix de
l'entreprise**

2

Ce thème va se découper en trois moments, comme indiqué sur cette diapositive.



Thème 4 :Intervenir sur les choix de l'entreprise

1^{er} moment : Les informations consultations concernant les choix économiques de l'entreprise

Objectif :

À l'issue de ce moment, vous serez en capacité d'identifier les obligations de l'employeur.euse en termes d'informations consultations du CSE.

3

Dans ce 1^{er} moment, nous allons aborder les obligations de l'employeur en terme d'informations consultations.

Thème 4 – Fiche F3

Questionnement sur les obligations d'information et consultation du CSE

Cette phase de questionnement dure 5 minutes.

Elle vise à introduire le thème en sondant les connaissances existantes des stagiaires concernant les obligations de l'employeur en termes d'information et de consultation du CSE.

Les formateur.rice.s pourront ainsi identifier le niveau de connaissance du groupe sur ce sujet, afin d'affiner sa présentation dans l'exposé interactif suivant, en s'appuyant sur les stagiaires qui ont une expérience.

Proposition d'introduction du questionnement :

Le Code du Travail prévoit que dans les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s, « [...] **le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise [...]** » (extrait de l'art. L.2312-8 sur les attributions générales du CSE)

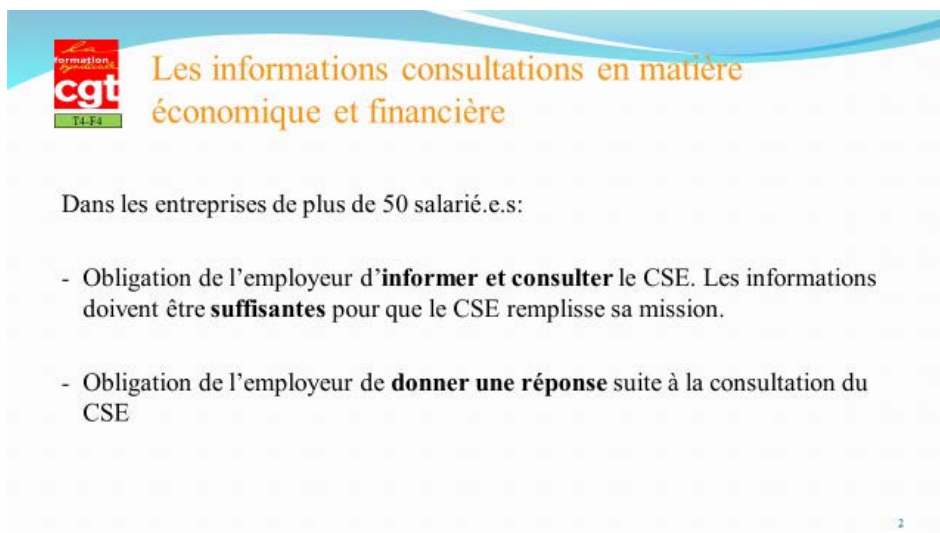
Quelles sont selon vous les différents domaines pour lesquels l'employeur a l'obligation de vous informer et de vous consulter ? Donnez des exemples.

Notez les exemples des stagiaires sur une feuille de tableau papier, de sorte que leurs propositions soient visibles lors de l'exposé qui suivra.

Thème 4 – Fiche F5

Informations consultations sur les choix stratégiques de l'entreprise

Cet exposé interactif dure **30 minutes**, ce qui vous permet de passer environ 5 minutes par diapositive.

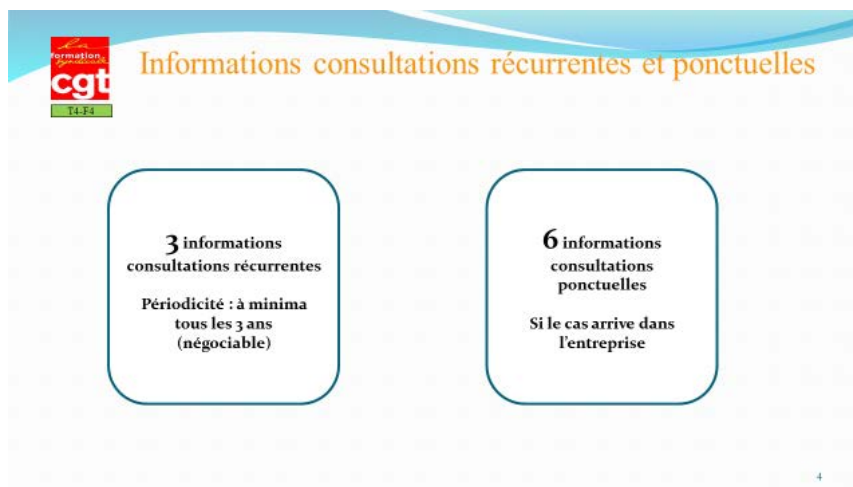


Dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s, les élu.e.s CSE sont consulté.e.s sur les questions économiques et stratégiques de l'entreprise uniquement lorsque l'employeur envisage un licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salarié.e.s dans une période de 30 jours.

Le CSE a pour mission de faire valoir l'expression collective des salarié.e.s concernant la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise. Pour ce faire, l'employeur doit

consulter le CSE avant toute prise de décision qui impacterait la situation de l'entreprise dans ces domaines. La consultation du CSE est obligatoire dès lors que l'employeur a un projet de modification dans l'organisation, la gestion ou la marche de l'entreprise, même si ce projet n'est pas encore concrétisé. Nous verrons juste après quelles sont les différentes informations et consultations auxquelles l'employeur doit se conformer.

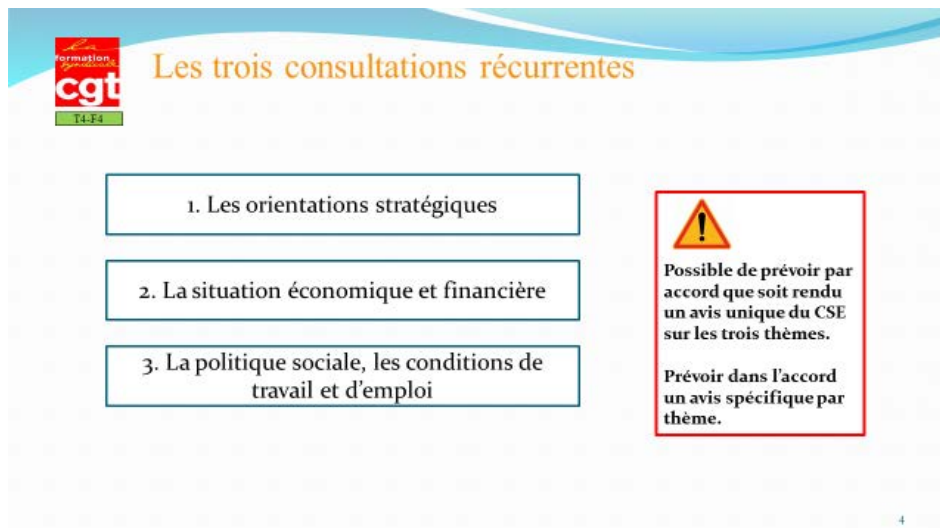
Outre son obligation de consultation, l'employeur a l'obligation de fournir une réponse motivée et justifiée aux avis formulés par le CSE. S'il ne fournit pas de réponse, il commet un délit d'entrave.



Lorsque le CSE est informé et consulté par l'employeur. Il émet des avis et des vœux, auxquels l'employeur doit fournir une réponse.

Le Code du Travail prévoit trois consultations récurrentes, c'est-à-dire que le CSE doit être consulté et se prononcer sur ces thématiques à échéances régulières. Les règles applicables à la consultation du CSE sont négociables, mais le Code du Travail donne une périodicité minimale de trois ans pour les consultations récurrentes. Il est **primordial de négocier une périodicité plus courte** (tous les ans) pour ces consultations récurrentes afin de pouvoir émettre des avis plus réguliers sur les choix de l'entreprise.

Des consultations ponctuelles sont également prévues dans le Code du Travail. Ces dernières concernent, nous le verrons un peu plus loin, des mesures pouvant donner lieu à de fortes modifications de l'organisation ou de la gestion de l'entreprise.



○ Les trois informations-consultations récurrentes

L'employeur *doit* consulter le CSE sur :

- les orientations stratégiques ;
- la situation éco et financière ;
- la politique sociale.

Les négociations ont lieu au moins une fois tous les trois ans.

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord entre l'employeur et le CSE, peut définir le contenu, la périodicité et les modalités de ces trois consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires.

L'accord peut prévoir que le CSE émette un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes. Il peut aussi prévoir le nombre de réunions annuelles du CSE et les délais pour rendre son avis. Tous ces éléments peuvent être contenus dans un seul ou plusieurs accords collectifs.

• Sur les orientations stratégiques

Le CSE est consulté sur ces orientations et sur les conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et des stages. Il est également consulté sur la GPEC et sur les orientations de la formation professionnelle.

A défaut d'accord, le CSE est consulté chaque année.

Le CSE émet un avis sur ces orientations stratégiques et peut proposer des orientations alternatives. L'avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le CSE en reçoit communication et peut y répondre.

La consultation a lieu au niveau du CSE de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement.

- **Sur la situation économique et financière de l'entreprise**

Le CSE est consulté sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, ainsi que sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi.

L'avis du CSE est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise. En cas de constat que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément au code général des impôts, le CSE peut demander des explications.

Le CSE doit se voir fournir toutes les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir. Dans les sociétés commerciales, il doit lui être fourni les documents obligatoirement transmis annuellement. Des informations supplétives sont prévues par décret, différenciées selon que l'entreprise a plus ou moins de 300 salariés.

- **Sur la politique sociale de l'entreprise et les conditions de travail et l'emploi**

Le CSE est consulté sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.


Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il est également consulté sur le bilan social de l'entreprise.

Il peut être négocié par accord que les consultations récurrentes donnent lieu à un avis unique plutôt qu'à un avis spécifique pour chaque consultation. Cette mesure constitue un véritable danger pour l'expression des intérêts des salarié.e.s. En effet, rien n'assure que le délai de consultation du CSE soit multiplié par trois s'il est convenu par accord de rendre un avis unique. Les moyens dont dispose le CSE seraient alors restreints.

En revanche, rien n'empêche de négocier une division de ces thèmes de consultations récurrentes, avec une périodicité plus importante de consultation, permettant ainsi de réunir de réelles conditions d'exercice du mandat CSE.

La consultation se fait à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque des mesures d'adaptation spécifiques y sont prévues.


Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le CSE est également consulté trimestriellement sur : le bilan social, l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production, les éventuels retards de paiement de cotisations sociales, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés.

 **Les six consultations ponctuelles**

- Moyens de contrôle de l'activité des salarié.e.s
- Restructuration de l'entreprise et compression des effectifs
- Licenciement collectif pour motif économique
- Opération de concentration
- Offre publique d'acquisition
- Procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

5


Une consultation du CSE doit avoir lieu lorsque l'une de ces situations survient dans l'entreprise.

 **Les délais de consultation**

Délais négociables par accord collectif.

En cas d'absence d'accord:

- Délai d'un mois en circonstances ordinaires
- Délai de deux mois en cas de recours à un expert
- Délai de trois mois si la consultation concerne plusieurs CSE d'établissement ou le CSE central



Les ordonnances Macron n'ont pas prévues de délai minimum en cas d'accord

En cas d'absence de réponse dans le délai imparti => avis négatif

6

Le CSE doit être consulté préalablement aux décisions de l'employeur. Il émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. L'employeur doit fournir une réponse motivée aux constatations qui lui sont faites.

Pour mener à bien sa consultation, le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mise à disposition. Les délais d'examen sont négociés ou fixés par décrets. Ils sont censés permettre au CSE d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

A défaut d'accord, le CSE a :

- 1 mois pour rendre son avis ;
- 2 mois si un expert a été désigné ;
- 3 mois en cas d'expertises dans le cadre d'une entreprise à établissements multiples.

Attention : Avant les ordonnances Macron, il était possible de négocier les délais de consultation, mais jamais de descendre en dessous de 15 jours. Les ordonnances ont supprimé

le minimum de 15 jours. Un accord collectif pourrait donc prévoir un délai plus court, ce qui ne permet plus de rendre un avis motivé et éclairé.

Thème 4 – Fiche F6

Quiz sur les informations consultations

Cette activité de 15 minutes sert à vérifier que les stagiaires ont acquis les savoirs concernant les informations consultations du CSE.

Pour l'organiser, vous pouvez constituer deux équipes, ou laisser un temps de réflexion personnelle avant une mise en commun (ce temps de réflexion ne doit pas excéder 30 secondes).

Les réponses des stagiaires devront être justifiées.

Question 1 :

L'accord conclu dans votre entreprise de 55 salarié.e.s prévoit une consultation sur la situation économique et financière tous les deux ans. Est-ce légal ?

Réponse : Oui. La loi prévoit une information consultation sur la situation économique et financière à minima tous les trois ans. Il est donc légal. Cependant, nous recommandons de négocier pour les informations consultations récurrentes une périodicité annuelle, afin de pouvoir véritablement permettre d'avoir accès aux informations de l'entreprise.

Question 2 :

Lors de la dernière réunion, le CSE a émis un avis concernant ses doutes sur l'accumulation de provisions par l'entreprise. L'employeur n'a pas donné de suite à cet avis. En a-t-il le droit ?

Réponse : Non. L'employeur a l'obligation de formuler des réponses motivées à tous les avis du CSE. Ce faisant, il **commet un délit d'entrave : vérifier !!!**

Question 3 :

L'employeur vous a présenté lors de la dernière réunion son projet d'investir dans de nouvelles machines, sans préciser les conséquences possibles en termes d'emplois et de conditions de travail. Vous considérez que ces informations ne sont pas suffisantes. Quels sont vos recours ?

Réponse : Lorsque le CSE considère qu'il ne dispose pas d'informations suffisantes pour rendre un avis, il peut saisir le tribunal de grande instance qui va statuer en référé dans un délai de 8 jours pour obliger l'employeur à donner les informations nécessaires.

Question 4 :

Pour la prochaine réunion du CSE, l'employeur a prévu à l'ordre du jour d'aborder les questions concernées par les informations consultations récurrentes. Vous craignez de devoir rendre un avis unique sur l'ensemble des points abordés. Que faire ?

Réponse : Vérifiez dans l'accord conclu sur la mise en place du CSE qu'aucune disposition concernant la possibilité de rendre un avis unique sur les consultations récurrentes n'est prévu. S'il n'y a pas d'accord ou que votre accord ne prévoit rien en la matière, alors il doit y avoir un avis du CSE pour chaque consultation récurrente. Le risque d'avoir négocié un avis unique est que le CSE pourrait ne disposer que d'un délai restreint pour analyser l'ensemble des données mises à disposition.

Thème 4 – Fiche F8

Présentation moment 2

Note aux formateur.rice.s : au début de chaque moment, les formateur.rice.s inscrivent l'objectif du moment sur un tableau à feuilles. Pensez à le laisser affiché jusqu'à la fin de ce dernier.

Thème 4 : Intervenir sur les choix de l'entreprise
T4-F1

Trois moments :

- Les informations consultations concernant les choix économiques de l'entreprise
- Analyser les choix stratégiques de l'entreprise
- La démarche syndicale pour intervenir sur les choix de l'entreprise

Thème 4 : Intervenir sur les choix de l'entreprise

- Les informations consultations concernant les choix économiques de l'entreprise
- Analyser les choix stratégiques de l'entreprise
- La démarche syndicale pour intervenir sur les choix de l'entreprise

2

Après avoir vu les informations et consultations auxquelles sont soumis les élu.e.s CSE, voyons maintenant comment analyser la stratégie de l'entreprise.

Thème 4 : Intervenir sur les choix de l'entreprise
T4-F1

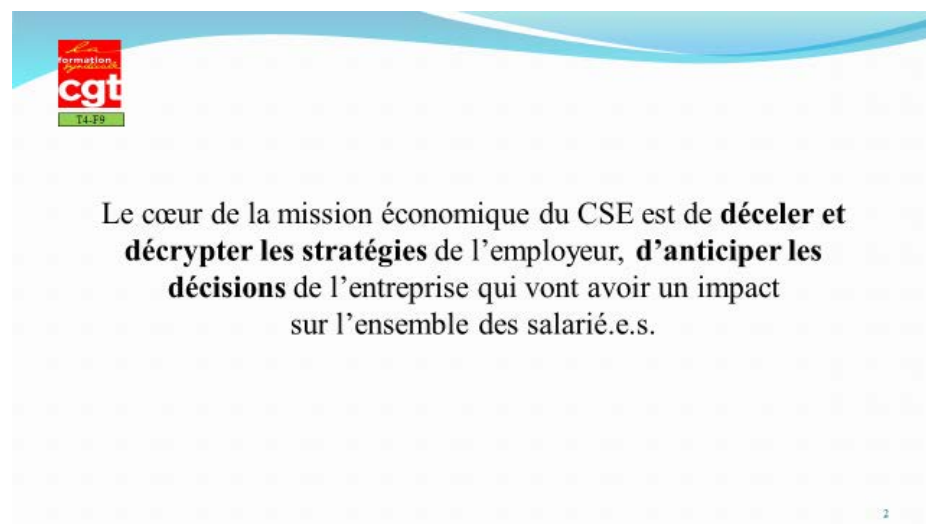
2^{ème} moment : Analyser les choix stratégiques de l'entreprise

Objectif :

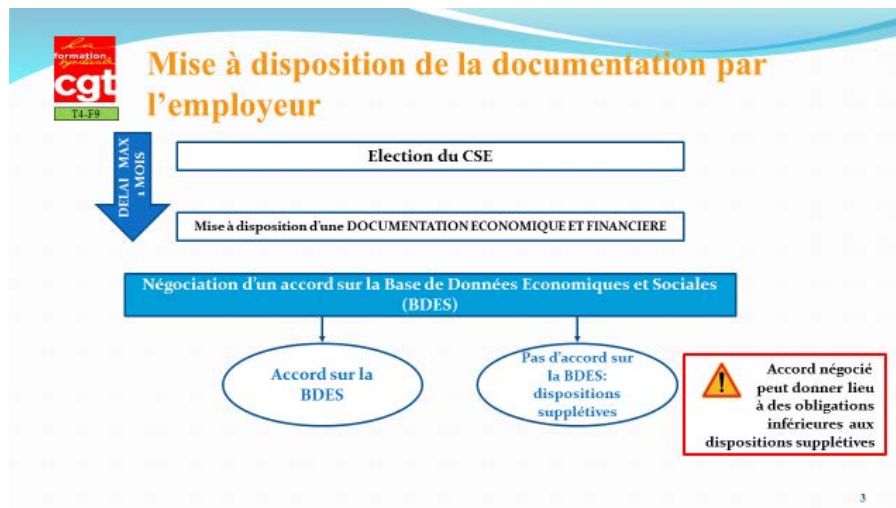
À l'issue de ce moment, vous serez en capacité de mentionner les 2 documents et les recours dont disposent les élu.e.s au C.S.E. pour analyser la situation économique et financière de l'entreprise.

2

Documentations, expertises et droits d'alerte pour intervenir sur les choix de l'entreprise



Pour exercer pleinement sa mission de contrôle de la marche générale de l'entreprise, le CSE doit pouvoir être correctement informé et utiliser toutes les ressources dont ils disposent pour rendre intelligible les actions menées par l'entreprise. C'est à cet effet qu'ils peuvent mobiliser plusieurs ressources que sont les différentes documentations, les expertises et les droits d'alerte en matière économique. Nous allons les aborder dans cet échange.




L'employeur a l'obligation de remettre deux types de document aux élu.e.s CSE. Le premier, la documentation économique et financière, doit être remise à tous les élu.e.s CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise, dans le mois qui suit l'élection.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur a l'obligation de remettre, en plus de la documentation économique et financière, une base de données économique et sociale (BDES) dont le contenu, l'architecture, le fonctionnement peuvent être **défini par accord**.

Les thèmes traités dans la BDES sont prévus par le Code du Travail, mais si les thèmes sont obligatoires, leur contenu peut être négocié. Ce qui relevait de données obligatoires avant les ordonnances Macron correspond désormais à des dispositions supplétives (qui s'appliquent uniquement en l'absence d'accord). L'accord d'entreprise prévalant sur la loi, il est donc possible pour l'employeur de négocier une obligation d'information inférieure à ce que prévoit le Code du Travail.

Vérifiez donc bien, si la négociation sur la BDES est en cours, ou si elle a eu lieu, que le contenu de l'accord correspond à minima à ce qui est prévu dans les dispositions supplétives (art. L.2312-36, R.2312-8 du Code du Travail).

 **La documentation économique et financière**


Remise dans le mois qui suit l'élection du CSE

- **Forme juridique et organisation de l'entreprise**
- **Perspectives économiques de l'entreprise**
- **Position de l'entreprise dans le groupe**
- **Actionnaires détenant plus de 10% du capital et position de l'entreprise dans son secteur d'activité**

4


Ce document sera l'unique source d'information obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s.

Elle est également une ressource précieuse pour les élu.e.s de plus grandes entreprises, notamment pour identifier la place de l'entreprise dans le groupe et construire des convergences d'actions avec les autres salarié.e.s.

 **La BDES, une documentation négociée**

Obligation d'une BDES dans les entreprises de plus de 50 salarié.e.s

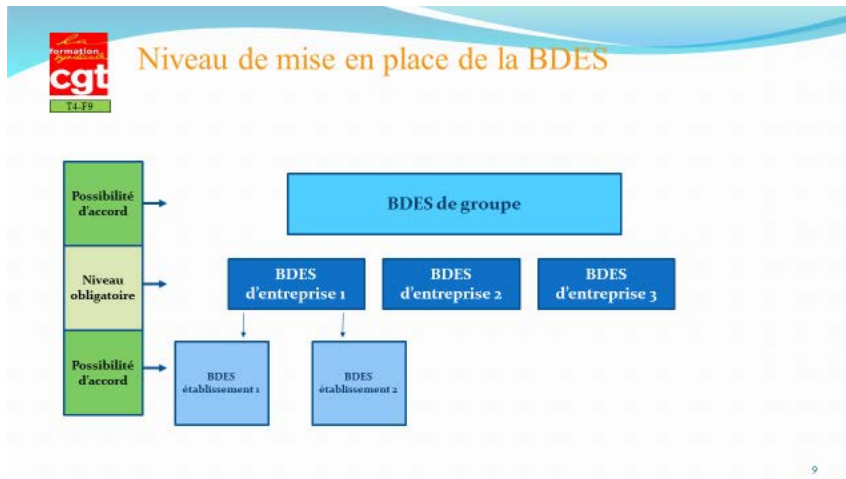
Accord sur la BDES valide :

Dans l'entreprise		Dans la branche
Signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueillies plus de 50% au 1 ^{er} tour des élections professionnelles	OU	Si absence d'accord au niveau de l'entreprise, un accord de branche peut s'appliquer
		 Hiérarchie des normes

5

S'il n'y a pas d'accord collectif sur la mise en place de la BDES au niveau de l'entreprise, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu, le fonctionnement de cette base de données. Cette mesure vaut pour les entreprises de moins de 300 salarié.e.s.

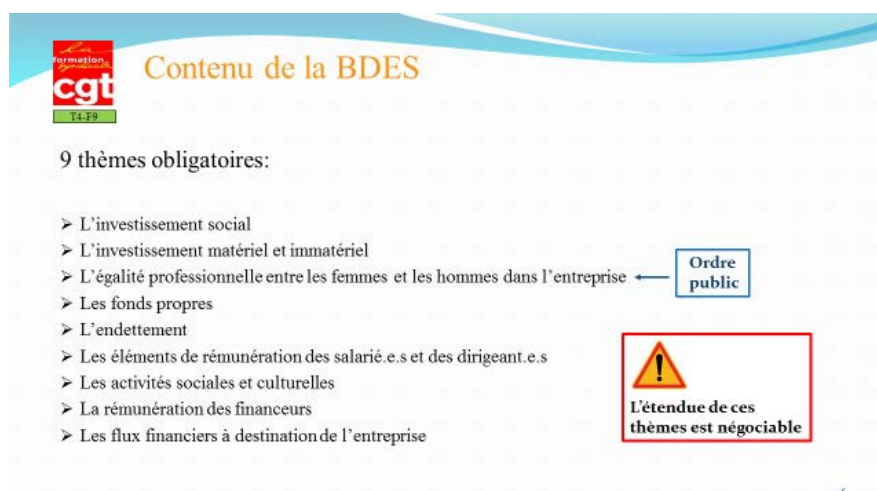
Avec l'inversion de la hiérarchie des normes, tout accord négocié au niveau de l'entreprise prévaut sur l'accord de branche, même si dans l'entreprise l'accord a été négocié directement entre l'employeur et les membres du CSE car il n'y avait pas de DS.



Un accord collectif peut prévoir la mise en place d'une BDES par établissement, mais le contenu de ces BDES sera négocié au niveau de l'entreprise.

Un accord de groupe peut prévoir la mise en place d'une BDES de groupe, qui ne peut remplacer l'obligation d'une BDES par entreprise.

Ces deux niveaux supplémentaires peuvent être intéressants pour accompagner les élu.e.s CSE dans l'exercice de leur mandat car ils permettent de préciser et de mutualiser les informations entre établissements et entre les entreprises d'un même groupe. Cela permet de mieux comprendre les choix stratégiques de l'entreprise.



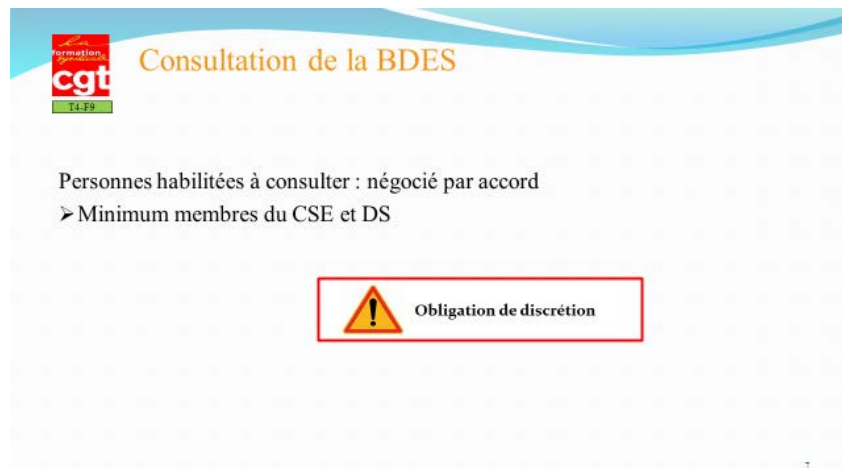
Comme cela est précisé dans la Revue Pratique du Droit Social (RPDS n°882), les thèmes à aborder dans la BDES étaient, avant les ordonnances Macron, d'ordre public, c'est-à-dire non négociables.

Les ordonnances Macron ont fait de toutes les règles impératives des dispositions supplétives. Les accords signés en entreprise peuvent donc aller en deçà de ce que prévoit le Code du Travail, notamment concernant le contenu des thèmes à aborder. Cela signifie qu'il pourrait y avoir des BDES prévoyant les thèmes obligatoires, mais vidés de leur substance, ce qui ne

permettrait pas aux élu.e.s CSE de remplir correctement leur mission de contrôle de la marche générale de l'entreprise.


Il faut donc s'assurer qu'au minimum les informations prévues dans les dispositions supplétives sont renseignées dans la BDES et, si la négociation sur la BDES n'a pas encore eu lieu, faire en sorte que son contenu soit encore renforcé.

Le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise est le seul qui a été considéré comme d'ordre public et a donc gardé son caractère impératif. C'est donc le seul pour lequel le contenu d'information prévu dans le Code du Travail soit être respecté.




Les droits d'accès à la BDES peuvent aussi être négociables. Cependant, en l'absence d'accord, il est prévu que les membres du CSE, le cas échéant du CSE central (CESC), et les délégués syndicaux peuvent avoir accès à cette base de données.

Le Code du Travail prévoit une obligation de discrétion des élu.e.s et mandaté.e.s ayant accès à la BDES. Cela ne concerne pas l'ensemble des informations contenues dans la base, mais celles qui sont présentées par l'employeur comme confidentielles. La durée de ce caractère confidentiel doit être précisée par l'employeur. S'il n'y a pas de mention de l'employeur concernant la confidentialité d'une information, l'obligation de discrétion ne s'applique pas. L'employeur doit en outre justifier la nécessité de garder une information confidentielle au regard des intérêts de l'entreprise.


 **Mise à jour des données**

Obligation de l'employeur de remettre des données actualisées

 **Pas de périodicité de mise à jour prévue par la loi**

8

Le Code du Travail, en son article L.2312-18, prévoit que les données doivent être actualisées, mais sans préciser la périodicité de cette mise à jour. Il est donc possible qu'un accord d'entreprise prévoir une périodicité qui aille à l'encontre des intérêts des membres du CSE, ne leur permettant pas d'être convenablement informés. Cependant, le délai de consultation prévu par la loi ne devrait pas commencer à courir tant que les données ne sont pas actualisées.

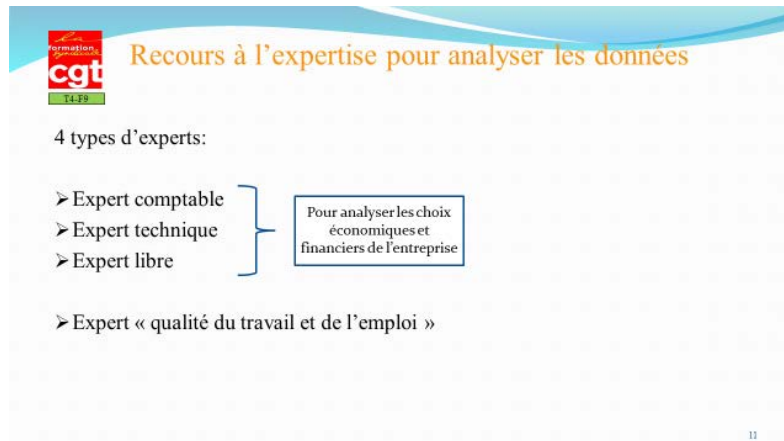
 **Action en justice pour des informations**

Possible de saisir le TGI pour obtenir des informations

- Si éléments mis à disposition pas suffisants pour rendre un avis
- Juge statue en référé sous 8 jours

10

Si le CSE considère que l'employeur n'a pas remis suffisamment d'éléments d'information pour qu'il puisse rendre un avis éclairé, il peut saisir la justice pour les obtenir. Le juge du TGI rend une décision sous 8 jours. Attention : la saisine du juge ne stoppe pas le délai de consultation du CSE, mais le juge peut décider de prolonger le délai de consultation pour que le CSE puisse rendre un avis motivé dans les temps impartis.



Quel niveau de désignation ?

Un accord d'entreprise peut choisir le niveau de désignation de l'expert.

Sur les consultations récurrentes, à *défait d'accord* :

- Sur les orientations stratégiques et sur la situation économique et financière, l'expert est désigné au niveau de l'entreprise sauf si l'employeur en décide autrement.
- Sur la politique sociale, en plus d'être désigné au niveau de l'entreprise, l'expert peut aussi être désigné par et au niveau des comités d'établissement concernant leurs mesures d'adaptation spécifiques.
- Le CSE central a une compétence générale sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière et en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
- Pour tout projet de licenciements économiques collectifs avec PSE, la désignation de l'expert se fait par le CSE central.

La désignation de l'expert

En droit :

La désignation de l'expert doit être mise à l'ordre du jour d'une réunion, ordinaire ou extraordinaire.

Les membres du CSE doivent se mettre d'accord sur le principe du recours à l'expertise et sur la personne de l'expert. L'employeur ne vote pas. Le code du travail ne précise rien sur les modalités de la délibération, mais en pratique la désignation se fait par un accord unanime des membres du CSE ou, à défaut, par un vote à la majorité des membres du CSE présents.

Les commissions du CSE peuvent formuler des propositions, mais elles ne sont pas habilitées à prendre la décision ou désigner elles-mêmes les experts étant donné qu'elles n'ont pas la personnalité morale. Néanmoins, les commissions peuvent être consultées spécifiquement et se prononcer sur l'utilité de désigner un expert. On peut également envisager de lier l'avis du CSE à celui de la commission : dans le règlement intérieur ou lors d'une déclaration à la prise de fonction des membres du CSE, ces derniers peuvent s'engager à toujours appliquer les avis de la commission dont celui de la désignation d'un expert.

En pratique :

La CGT encourage ses militants à développer leur pouvoir d'agir et leur propre expertise du travail réel. Ceci nécessite d'utiliser au maximum toutes les ressources qui permettent au CSE d'aller enquêter sur le terrain et d'être au plus près des salariés.

Trop souvent, les salariés, voire les militants, s'imaginent que le recours à une expertise va tout résoudre et que le rapport d'expertise sera un livre de recettes qu'il suffira de suivre pour arriver à faire modifier les choses. Ce n'est pas la réalité. Très souvent, le rapport d'expertise ne vient que confirmer tout ce que nous savions déjà. Il doit être un point d'appui supplémentaire pour décrypter les stratégies patronales et permettre de redonner du sens au travail réel des salariés, proposer des modifications d'organisation du travail qui s'attaquent aux causes des risques et qui leur démontrent qu'ils peuvent gagner « du pouvoir d'agir sur leur travail »,

Il ne faut donc pas déléguer systématiquement ce que nous avons le pouvoir de faire nous-mêmes.

N'oublions pas que tout ce qui nous ramène sur le terrain et qui nous permet de discuter avec les salariés, contribue à renforcer les liens avec eux et le rapport de force dans l'entreprise. Le recours à expertise est donc une prérogative qui peut être utile et pour laquelle il faut se battre.

C'est le CSE qui prend la décision de recourir à un expert et qui choisit librement celui-ci parmi les experts agréés par les ministères. A cet effet, il convient de faire adopter une délibération à la majorité des membres présents.

Le chef d'établissement ou d'entreprise ne peut pas créer d'obstacle à l'accès des documents par l'expert ou autres investigations nécessaires à ses fonctions. En cas d'entrave, il peut être sanctionné pour délit d'entrave au fonctionnement du CSE.

Les questions qui se posent et qui doivent être débattues au sein du syndicat sont :

- N'avons-nous pas les ressources et les connaissances pour faire nos préconisations ?
- Avons-nous conduit toutes les enquêtes de terrain qui sont de notre ressort ?
- Avons-nous vérifié que le cas de figure répond bien aux conditions nécessaires légales pour avoir recours à expertise ?

Conduire nos propres enquêtes dans un premier temps, n'empêche pas de voter une expertise par la suite. Celle-ci n'en aura que plus de poids.

Le syndicat doit être porteur d'une analyse collective des situations de travail et de ses risques. La demande d'une expertise est, au niveau d'une entreprise, un acte syndical collectif qui, en préalable, doit faire l'objet de débat, de recherche, de confrontation entre syndiqués, entre syndiqués et salariés. Cette étape est capitale pour la commande de l'expertise qui doit être claire et non contestable par l'employeur, pour son déroulement, et ensuite pour son appropriation par les salariés. Sinon, l'expertise reste un rapport qui a confirmé ou infirmé les raisons du désaccord entre les représentants des salariés et l'employeur, sans capacité de transformation, de mise en débat du travail.

Le syndicat se place en accompagnateur du CSE afin d'aider à dégager des perspectives d'action et de transformation du travail.

Si la décision de recourir à une expertise est prise, il faut alors s'interroger :

- Le sens et la finalité de l'expertise ; A quoi va-t-elle servir ?
- Dans quelles conditions faut-il la faire ? Comment doit-elle être faite ?
- Quel cabinet d'expertise faut-il choisir ?
- Que faut-il faire avant, pendant et après ?

Proposition de procédure :

1. Définir le problème qui doit faire l'objet de l'expertise.
2. Si besoin, instruire le dossier avec une enquête du CSE.
3. Informer les salariés // débattre de cette question dans le syndicat // Rencontrer les autres organisations syndicales.
4. Rencontrer le cabinet d'expert pressenti pour établir avec lui le projet de délibération du vote pour le recours à expert.
5. Faire voter une résolution par le CSE.
6. Veiller à ce que l'expert intervienne dès le lendemain du vote parce que la présentation du rapport doit se faire dans un certain délai.
7. Informer les salariés des propositions faites dans le rapport d'expertise // Mobiliser les salariés gagner la prise en compte par l'employeur des préconisations d'amélioration du travail.

Préconisations pour choisir le cabinet d'expertise :

Les organisations de la CGT sont libres de choisir avec quels cabinets d'expertise elles veulent travailler.

La confédération préconise de recourir à l'expertise du Cabinet Emergences (voir la présentation qui est faite dans les classeurs stagiaires).

La fixation de la mission de l'expert

A compter de la désignation, les membres du CSE établissent si besoin un cahier des charges, qu'ils notifient dans ce cas à l'employeur.

L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai de 10 jours à compter de sa désignation.

Recours et financement des expertises économiques		
Expert comptable	Expert technique	Expert libre
<p>Cas de recours:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consultations récurrentes - Opération de concentration - Projet de licenciement économique collectif - Offres publiques d'acquisition - Droit d'alerte économique - Négociation d'accord de performance collective - Recherche d'un repreneur si fermeture de site (> 1000 salarié.e.s) <p>Selon l'expertise demandée:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Financé à 100% par l'employeur - 20% CSE et 80% employeur 	<p>Cas de recours:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consultations récurrentes - Introduction de nouvelles technologies - Préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle <p>Selon l'expertise demandée:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Financé à 100% par l'employeur - 20% CSE et 80% employeur 	<p>Cas de recours:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consultations récurrentes - Préparation des travaux du CSE <p>Financé à 100% sur le budget du CSE</p>



Le CSE peut recourir à un expert dans le cadre des trois consultations récurrentes qui portent sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Jusqu'à présent, seul l'expert-comptable était compétent. Désormais, dans le cadre des orientations stratégiques, on peut recourir à un simple expert.

Sur la situation économique et financière, la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

L'expert a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes de l'entreprise, pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions.

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord entre l'employeur et la majorité des titulaires du CSE, peut déterminer le nombre d'expertise dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années. Mais il est fortement déconseillé de conclure un tel accord, limitant pour l'avenir ces expertises de droit financées en partie ou en totalité par l'employeur.

- **Expertises financées à hauteur de 20% par le CSE et 80% par l'employeur**

Les expertises cofinancées sont celles exercées dans le cadre :

- de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques ;
- des consultations ponctuelles, à l'exception de celles liées à un plan de licenciement économique collectif et à un risque grave.

Ainsi, le CSE doit participer au financement de la quasi-totalité des expertises ponctuelles conduites par un expert-comptable, la totalité des expertises ponctuelles conduites par un expert technique ainsi que l'expertise menée par un expert « qualité du travail et de l'emploi » en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Si le budget de fonctionnement est insuffisant pour assurer le financement de l'expertise, l'employeur prend en charge l'intégralité du coût de l'expertise.

Attention, pour que l'employeur soit contraint d'assurer cette prise en charge, il faut qu'il n'y ait pas eu de transfert du budget de fonctionnement vers celui des ASC lors des 3 années précédentes.

Si la BDES ne comprend aucun indicateur relatif à la problématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'employeur est contraint de prendre en charge l'intégralité du coût de l'expertise portant sur la thématique de l'égalité professionnelle.

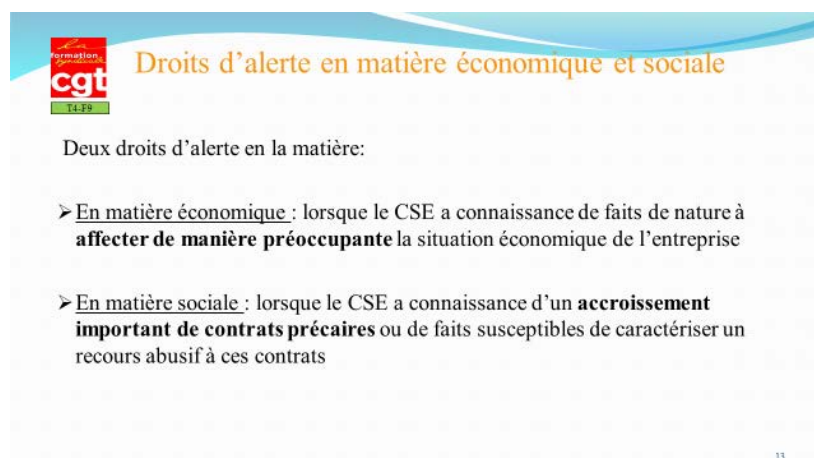
- **Expertises financées à 100% par l'employeur**

Les autres expertises sont financées intégralement par l'employeur, notamment celles dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière, sur la politique sociale, sur un plan de licenciements économiques collectifs avec un PSE ou encore en cas de risque grave.

- **Expertises financées à 100% par le CSE**

Il s'agit des expertises libres.

Il est très fortement déconseillé de fixer par un accord un nombre déterminé d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes – qui sont prises en charge totalement ou partiellement par l'employeur –, au risque de se retrouver limité et d'être obligé de recourir à une expertise libre pour mener à bien ses attributions consultatives.



- **En matière économique lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise**

La notion :

La loi ne définit pas les faits ou les éléments pouvant affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise. Cette formule assez large permet en pratique de pouvoir

exercer un pouvoir étendu. Autrement dit, le droit d'alerte ne se limite pas aux seuls cas où la survie de l'entreprise est en cause.

Seul l'abus démontré par l'employeur devant un juge est susceptible d'être sanctionné par l'annulation de la procédure.

Exemples de certains indicateurs du caractère préoccupant de la situation de l'entreprise, selon l'Administration : reports renouvelés d'échéances, non-paiement des cotisations fiscales, retards dans le paiement des salaires, pertes entraînant une diminution de l'actif etc.

Le droit d'alerte peut également être enclenché pour des faits de nature à affecter la situation de l'entreprise des éléments (restructurations juridiques ou économiques ou encore variations du volume ou de la structure des effectifs) qui annonceraient un changement prochain d'efficacité ou encore la suppression d'un établissement ou un licenciement pour cause économique.

La mise en œuvre :

- Inscription à l'ordre du jour de la réunion, et préalablement demande d'explication sur les faits que le CSE estime préoccupants.
 - A l'issue de la réunion, le CSE peut à la vue des explications, de leurs refus ou de leurs insuffisances, déclencher ou non la procédure d'alerte.
L'employeur ne peut refuser de donner des explications au motif que le fait invoqué n'est pas de nature à compromettre la situation économique de l'entreprise.
 - Si le CSE n'a pas pu obtenir de réponse suffisante de la part de l'employeur (sauf abus, il dispose de ce pouvoir d'appréciation), il établit un rapport qu'il transmet à l'employeur et au commissaire aux comptes.
- **En matière sociale lorsque le CSE a connaissance d'un accroissement important de contrats précaires ou de faits susceptibles de caractériser un recours abusif à ces contrats**

La notion :

L'accroissement important de contrats précaires se rapproche de la notion d'interdiction de la conclusion de contrats précaires afin de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

L'alerte s'applique lorsqu'il apparaît que l'entreprise a décidé de recourir de façon structurelle à ce mode de flexibilité externe.

La mise en œuvre :

- Lorsqu'un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité ayant abordé ce sujet, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du CSE si la majorité de ses membres le demande.
- Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité d'entreprise le nombre de salariés titulaires d'un CDD et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les

intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

Le CSE peut saisir l'inspecteur du travail.

- Celui-ci adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.
- L'employeur communique ce rapport au comité social et économique en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail. Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrat de travail.

Exercice : Analyser les choix économiques et financiers de l'entreprise

La Grande Distrib' est une entreprise de 230 salariés. Aucun accord d'entreprise n'a été signé concernant la périodicité et le contenu des informations et consultations du CSE. Il n'existe pas non plus d'accord sur les modalités et le contenu de la BDES. Autrement dit, ce sont les normes légales supplétives qui s'appliquent dans tous les cas. Concernant le recours à l'expertise, c'est également la loi qui s'applique.

La prochaine réunion du CSE a lieu dans quatre jours. L'ordre du jour suivant vient de vous parvenir :

Réunion mensuelle

Début : 14h

Ordre du jour

Approbation du procès-verbal de la dernière réunion CSE

I – Réclamations des salarié.e.s

- ✓ Rétablissement du chauffage dans les bureaux du 2^{ème} étage
- ✓ Réparation des sanitaires
- ✓ Augmentation de la charge de travail de l'équipe du matin pour la mise en rayon
- ✓ Revalorisation salariale pour les salarié.e.s ayant participé à la formation ISO9001

II – Activités économiques

- ✓ Utilisation du Crédit d'impôt compétitivité emploi
- ✓ Développement technologique important dans l'entreprise (caisses automatiques)

III – Activités sociales

- ✓ Réponse au droit d'alerte concernant l'accroissement très important de contrats précaires

1. Pour les points 2 et 3 de l'ordre du jour, précisez dans quelles parties de la BDES vous allez pouvoir trouver des informations vous permettant de préparer la prochaine réunion.
2. Quelle expertise pouvez-vous solliciter lors de la prochaine réunion ?

Temps imparti : 30 minutes

[illegible]

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



Contenu de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Le décret 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au Comité Social et Economique (CSE) précise le contenu de la BDES. Ce contenu pour les entreprises d'au moins 300 salariés est fixé par l'article **R. 2312-9 du Code du travail qui se présente ainsi :**

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2312-18 comporte les informations prévues dans le tableau ci-dessous. Elle comporte également les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail prévues au 1° A e et f de l'article R. 2312-8 (note : voir plus bas).

1° Investissements :	
A - Investissement social :	<p>a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;</p> <p>i - Effectif : Effectif total au 31/12 (1) (I) ; Effectif permanent (2) (I) ; Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 (I) ; Effectif mensuel moyen de l'année considérée (3) (I) ; Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 (I) ; Répartition par âge de l'effectif total au 31/12 (4) (I) ; Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté (5) (I) ; Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité (I) : français / étrangers ; Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée (II) ;</p> <p>ii -Travailleurs extérieurs : Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (6) ; Nombre de stagiaires (écoles, universités...) (7) ; Nombre moyen mensuel de salariés temporaires (8) ; Durée moyenne des contrats de travail temporaire ;</p> <p>Nombre de salariés de l'entreprise détachés ; Nombre de salariés détachés accueillis ;</p>

	<p>b) Evolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle ; i - Embauches :</p> <p>Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée ; Nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont Nombre de contrats de travailleurs saisonniers) (I) ; Nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans ; ii - Départs : Total des départs (I) ; Nombre de démissions (I) ; Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite (I) ; Nombre de licenciements pour d'autres causes (I) ; Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée (I) ; Nombre de départs au cours de la période d'essai (9) (I) ; Nombre de mutations d'un établissement à un autre (I) ; Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (10) (I) ; Nombre de décès (I) ; iii - Promotions : Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (11) ; iv - Chômage : Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée (I) ; Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (12) (I) : - indemnisées ; - non indemnisées ; Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée (I) ; Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée (I) : - indemnisées ; - non indemnisées ;</p>
	<p>c) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ; Nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée (13) ; Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée ;</p>
	<p>d) Evolution du nombre de stagiaires ;</p>
	<p>e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;</p> <p>i - Formation professionnelle continue : Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue ; Montant consacré à la formation continue : Formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; versement à des fonds assurance formation ; versement auprès d'organismes agréés ; Trésor et autres ; total ; Nombre de stagiaires (II) ; Nombre d'heures de stage (II) : - rémunérées ; - non rémunérées. Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances ; ii - Congés formation : Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré ; Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré ; Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation ; iii - Apprentissage : Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année ;</p>

f) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, les données sur l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité)

i - Accidents du travail et de trajet : Taux de fréquence des accidents du travail (I) ; Nombre d'accidents avec arrêts de travail ; Nombre d'heures travaillées ; Nombre d'accidents de travail avec arrêt $\times 106$; Nombre d'heures travaillées ; Taux de gravité des accidents du travail (I) ; Nombre des journées perdues ; Nombre d'heures travaillées ; . Nombre des journées perdues $\times 10^3$; Nombre d'heures travaillées ;

Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers) ; Nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet ;

Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise ; Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail ;

ii - Répartition des accidents par éléments matériels (28) : Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves - codes 32 à 40 ; Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation - code 02 ; Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) - codes 09 à 30 ; Nombre d'accidents de circulation-manutention - stockage - codes 01, 03, 04 et 06, 07, 08 ; Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel - code 05 ; Autres cas ;

iii - Maladies professionnelles : Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année ; Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci ; Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (29) ;

iv - Dépenses en matière de sécurité : Effectif formé à la sécurité dans l'année ; Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise ; Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente ; Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité ;

v - Durée et aménagement du temps de travail : Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (30) (I) ; Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur (I) : - au titre du présent code (31) ; - au titre d'un régime conventionne (I) ; . Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (32) (I) ; Nombre de salariés employés à temps partiel (I) : - entre 20 et 30 heures (33) ; - autres formes de temps partiel ; Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs (I) ; Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) (34) (I) ; Nombre de jours fériés payés (35) (I) ;

vi - Absentéisme : Nombre de journées d'absence (15) (I) ; Nombre de journées théoriques travaillées ; Nombre de journées d'absence pour maladie

	<p>(I) ; Répartition des absences pour maladie selon leur durée (16) (I) ; Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles (I) ; Nombre de journées d'absence pour maternité (I) ; Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...) (I) ; Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes (I) ;</p> <p>vii - Organisation et contenu du travail : Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit ; Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans ; Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (36) (distinguer femmes-hommes) ;</p> <p>viii - Conditions physiques de travail : Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail ; Réaliser une carte du son par atelier (37) ; Nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (38) ; Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (39) ; Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures (40) ;</p> <p>ix - Transformation de l'organisation du travail : Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (41) ;</p> <p>x - Dépenses d'amélioration de conditions de travail : Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (42) ; Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente ;</p> <p>xi - Médecine du travail (43) : Nombre d'examens cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres) ; Nombre d'examens complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres) ; Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail ;</p> <p>xii - Travailleurs inaptes : Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail ; Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude ;</p>
B- Investissement matériel et immatériel :	a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;
	b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement ;
	c) L'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise ;

C - Pour les entreprises soumises aux [dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce](#), informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R. 225-105-1 de ce code ;

2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :

I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise :

A - Conditions générales d'emploi :	a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;
	b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; - Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;
	c) Données sur les congés : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle ; - Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;
	d) Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe : - répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; - répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;
	e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : - répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; - répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique ;
B - Rémunérations et déroulement de carrière :	a) Promotion : Données chiffrées par sexe : - nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle ; - durée moyenne entre deux promotions ;
	b) Ancienneté : Données chiffrées par sexe : -ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ; - ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ; - ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique ; - ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique ;

	c) Age : Données chiffrées par sexe : - âge moyen par catégorie professionnelle ; - âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique ;
	d) Rémunérations : Données chiffrées par sexe : - rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ; - rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ; - rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ; - nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations ;
C - Formation :	Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : - le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; - la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences ;
D - Conditions de travail, santé et sécurité au travail :	Données générales par sexe : - répartition par poste de travail selon : - l'exposition à des risques professionnels ; - la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches ; Données chiffrées par sexe : - accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles : - nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ; - nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; - répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R. 2323-17 ; - nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année ; - nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ; - maladies : - nombre d'arrêts de travail ; - nombre de journées d'absence ; - maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° (e) l'article R. 4624-22 : - nombre d'arrêts de travail ; - nombre de journées d'absence ;
II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :	
A - Congés :	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : - nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques ;
B - Organisation du temps de travail dans l'entreprise.	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;

	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; - nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein ;
	c) Services de proximité : - participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; - évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.
<p>Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :</p> <p>a) Les ouvriers, les employés, techniciens, agents de maîtrise et les cadres ;</p> <p>b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;</p> <p>c) Ou toute catégorie pertinente au sein de l'entreprise.</p> <p>Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a ci-dessus.</p>	
III. Stratégie d'action :	<p>A partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :</p> <p>- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;</p> <p>- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés.</p> <p>Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues ;</p>
3° Fonds propres, endettement et impôts :	
	a) Capitaux propres de l'entreprise ;
	b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;
	c) Impôts et taxes ;
4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :	
A - Evolution des rémunérations salariales :	<p>a) Frais de personnel (24) y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;</p> <p>i - Montant des rémunérations : Choix de deux indicateurs dans l'un des</p>

	<p>groupes suivants : - rapport entre la masse salariale annuelle (18) (II) et l'effectif mensuel moyen ; - rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle — base 35 heures (II) ; OU - rémunération mensuelle moyenne (19) (II) ; - part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire (II) ; - grille des rémunérations (20) ; ii - Hiérarchie des rémunérations : Choix d'un des deux indicateurs suivants : - rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées ; OU - rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés (21) ; - montant global des dix rémunérations les plus élevées.</p> <p>iii - Mode de calcul des rémunérations : Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (22). Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché.</p> <p>iv - Charge salariale globale</p>
	<p>b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article ;</p>
B - Epargne salariale : intéressement, participation :	<p>Montant global de la réserve de participation (25) ; Montant moyen de la participation et/ ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (26) (I) ; Part du capital détenu par les salariés (27) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...) ;</p>
C - Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;	<p>Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs (I) ;</p>
D - Rémunération des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce , pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code ;	
5° Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat :	
A - Représentation du personnel :	<p>a) Représentants du personnel et délégués syndicaux : Composition des comités sociaux et économiques et/ ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale ; Participation aux élections (par collège) par</p>

	catégories de représentants du personnel ; Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée ; Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée ; Dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée ; Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière (45) ; b) Information et communication : Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel (46) ; Eléments caractéristiques du système d'accueil ; Eléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application ; Eléments caractéristiques du système d'entretiens individuels (47) ; c) Différends concernant l'application du droit du travail (48) ;
B - Activités sociales et culturelles :	a) Activités sociales : Contributions au financement, le cas échéant, du comité social et économique et des comités d'établissement ; Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (49) ; b) Autres charges sociales : Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) (50) ; Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) (51) ; Equipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail ;
6° Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4° :	
A - Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;	
B - Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus) ;	
7° Flux financiers à destination de l'entreprise :	
A- Aides publiques :	Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation ; Pour chacune des aides mentionnées au 8° qui entre dans le champ d'application de la procédure décrite à l'article R. 2312-28, l'employeur indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation ;

B - Réductions d'impôts ;	
C - Exonérations et réductions de cotisations sociales ;	
D - Crédits d'impôts ;	
E - Mécénat ;	
F - Résultats financiers (création de rubrique pour intégrer infos du R2323-11) :	a) Le chiffre d'affaires ; b) Les bénéfices ou pertes constatés ; c) Les résultats globaux de la production en valeur et en volume ; d) L'affectation des bénéfices réalisés ;
8° Partenariats :	
A - Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise ;	
B - Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise ;	
9° Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :	
A - Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ;	
B - Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.	
Notes : I.- Une structure de qualification détaillée, en trois ou quatre postes minimum, est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise. A titre d'exemple la répartition suivante peut être retenue : cadres ; employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) ; et ouvriers. II. - Une structure de qualification détaillée en cinq ou six postes minimum est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise. A titre d'exemple, la répartition suivante des postes peut être retenue : cadres ; techniciens ; agents de maîtrise ; employés qualifiés ; employés non qualifiés ; ouvriers qualifiés ; ouvriers non qualifiés. Doivent en outre être distinguées les catégories femmes et hommes.	

- (1) Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12 quelle que soit la nature de son contrat de travail.
- (2) Effectif permanent : les salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.
- (3) Somme des effectifs totaux mensuels
12 (on entend par effectif total tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré).
- (4) La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise à condition de distinguer au moins quatre catégories, dont les jeunes de moins de vingt-cinq ans.
- (5) La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise.
- (6) Il s'agit des catégories de travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit parce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs. Exemple : démonstrateurs dans le commerce...
- (7) Stages supérieurs à une semaine.
- (8) Est considérée comme salarié temporaire toute personne mise à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire.
- (9) A ne remplir que si ces départs sont comptabilisés dans le total des départs.
- (10) Distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature.

- (11) Utiliser les catégories de la nomenclature détaillée II.
- (12) Y compris les heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de quatre semaines consécutives.
- (13) Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article R. 5212-2.
- (14) Possibilités de comptabiliser tous les indicateurs de la rubrique absentéisme, au choix, en journées, 1/2 journées ou heures.
- (15) Ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national.
- (16) Les tranches choisies sont laissées au choix des entreprises.
- (17) On entend par rémunération la somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié (au sens de la déclaration annuelle des salaires).
- (18) Masse salariale annuelle totale, au sens de la déclaration annuelle de salaire.
- (19) Rémunération mensuelle moyenne :
$$\frac{1}{12} \sum (\text{masse salariale du mois } i)$$

(effectif du mois i).
- (20) Faire une grille des rémunérations en distinguant au moins six tranches.

- (21) Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter au minimum dix salariés.
- (22) Distinguer les primes individuelles et les primes collectives.
- (23) Prestataires de services, régies...
- (24) Frais de personnel : ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise.
- (25) Le montant global de la réserve de participation est le montant de la réserve dégagée ou de la provision constituée au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré.
- (26) La participation est envisagée ici au sens du titre II du livre III de la partie III.
- (27) Non compris les dirigeants.
- (28) Faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents (arrêté du 10 octobre 1974).
- (29) En application de l'[article L. 461-4 du code de la sécurité sociale](#).
- (30) Il est possible de remplacer cet indicateur par la somme des heures travaillées durant l'année.

- (31) Au sens des dispositions du présent code et du [code rural et de la pêche maritime](#) instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires.
- (32) Au sens de l'article L. 3121-48.
- (33) Au sens de l'article L. 3123-1.
- (34) Cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence.
- (35) Préciser, le cas échéant, les conditions restrictives.
- (36) Article 70-3 c du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux à la chaîne :
- les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;
 - les travaux effectués sur des postes de travail indépendants consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence préétablie en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;
 - les travaux effectués sur des postes indépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire.
- (37) Cette carte n'est à réaliser que par les établissements qui ont une réponse non nulle à l'indicateur précédent.
- (38) Article 70-3 d du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux au four, les travaux exposant de façon habituelle et régulière à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence ou de la production d'énergie thermique.
- (39) Article 70-3 e du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux exposant aux intempéries sur les chantiers, les travaux soumis au régime d'indemnisation définie aux [articles L. 5424-11 et suivants du code du travail](#) ainsi que les travaux effectués de façon habituelle et régulière sur les chantiers souterrains ou subaquatiques, ou en plein air sur les constructions et ouvrages, les aires de stockage et de manutention.
- (40) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).
- (41) Pour l'explication de ces expériences d'amélioration du contenu du travail, donner le nombre de salariés concernés.
- (42) Non compris l'évaluation des dépenses en matière de santé et de sécurité.
- (43) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).
- (44) Conformément à la déclaration annuelle des employeurs 2483 relative au financement de la formation professionnelle continue.
- (45) Au sens des articles L. 2145-5 et suivants.
- (46) On entend par réunion du personnel, les réunions régulières de concertation, concernant les relations et conditions de travail organisées par l'entreprise.
- (47) Préciser leur périodicité.
- (48) Avec indication de la nature du différend et, le cas échéant, de la solution qui y a mis fin.
- (49) Dépenses consolidées de l'entreprise. La répartition est indiquée ici à titre d'exemple.
- (50) (51) Versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances.

Les points 1° A e et f de l'article R. 2312-8 sont les suivants :

e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;

- les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 2312-24 ;
- le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6 ;
- les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative en application de l'article L. 6331-32 ;
- les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en application de l'article L. 6361-4 ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ; - les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés ; notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L. 6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre ;
- le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage :

- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
- les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation. (D. 2323-6) ;
- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation.

Le bilan de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;

f) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail ;

Données sur le travail à temps partiel :

- nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ;
- horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise ; Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail prévu au 2° de l'article L. 2312-27 établi à partir des analyses mentionnées à l'article L. 4612-2 et fixant la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire, notamment :

- i - Aux principes généraux de prévention prévus aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4221-1 ;
- ii - A l'information et à la formation des travailleurs prévues aux articles L. 4141-1 à L. 4143-1 ;
- iii - A l'information et à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires prévues aux articles L. 4154-2 et L. 4154-4 ;
- iv - A la coordination de la prévention prévue aux articles L. 4522-1 et L. 4522-2 ;

Outre ces documents annuels, il est prévu que chaque trimestre dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur indique sur la BDES des informations sur (**L. 2312-69**):

1° L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;

2° Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;

3° L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

Le contenu du point 3 sur l'évolution des effectifs est précisé par l'article **R. 2312-21**. :

« Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, les informations trimestrielles du comité social et économique prévues au 3° de l'article L. 2312-69 retracent mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître :

1° Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

2° Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;

3° Le nombre de salariés à temps partiel ;

4° Le nombre de salariés temporaires ;

5° Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;

6° Le nombre des contrats de professionnalisation.

L'employeur présente au comité les motifs l'ayant conduit à recourir aux catégories de salariés mentionnées aux 2° à 5°.

Il communique au comité le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires. »

Corrigé exercice BDES et expertises

II – Activités économiques

✓ Utilisation du Crédit d'impôt compétitivité emploi

Ce point fait partie des consultations récurrentes sur la situation économique et financière.

Dans la BDES, il sera possible de trouver des éléments d'analyse dans la rubrique 7 « Flux financiers à destination de l'entreprise »

L'avis du CSE sera transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise. Si le CSE constate que tout n'a pas conformément utilisé il peut demander des explications à l'employeur.

Comme il s'agit d'une consultation récurrente sur la situation économique et financière, le CSE peut avoir recours à un expert (payé par l'employeur). Il s'agit d'un expert-comptable.

✓ Développement technologique dans l'entreprise :

Il s'agit d'une consultation ponctuelle, ouvrant droit à une expertise technique.

L'intervention des élu.e.s CGT doit permettre de mettre en lien ce projet d'introduction de nouvelles technologies avec la situation économique et sociale de l'entreprise (quelles conséquences en termes de nombre d'emplois, sur le contenu et l'organisation du travail ?).

Pour préparer la réunion, les élu.e.s peuvent se référer à la rubrique 1 de la BDES concernant les investissements matériels et immatériels, particulièrement les dépenses de recherche et développement, mais aussi la rubrique qui concerne l'investissement social, où ils pourront trouver des éléments de connaissance sur les emplois, le contenu et l'organisation du travail.

On voit bien ici l'importance de négocier un accord sur la BDES qui oblige l'employeur à fournir, comme c'était le cas avant les ordonnances Macron, des données concernant l'année en cours, les deux années précédentes et les perspectives sur les trois années à venir !

III – Activités sociales

- ✓ Réponse au droit d’alerte concernant l’accroissement très important de contrats précaires (laissant penser à une modification structurelle)

Le droit d’alerte a été inscrit lors de la réunion précédente). L’employeur doit alors communiquer au CSE le nombre de salariés titulaires d’un CDD et de salariés temporaires, les motifs l’ayant amené à y recourir ainsi que le nombre de journées de travail accomplies par les intéressés. Le CSE peut en plus choisir de saisir l’inspecteur du travail.

La rubrique sur l’investissement social, en particulier la partie consacrée aux travailleurs extérieurs, ainsi que l’évolution des emplois par catégorie professionnelle pourra fournir des informations importantes pour intervenir lors de la réunion.

Là encore, une BDES comprenant les données des deux dernières années et des trois années à venir permet de décrypter les intentions de l’employeur dans sa politique d’externalisation de certaines activités.

Pour rappel, l’employeur ne peut se contenter d’une information partielle concernant le recours aux contrats précaires. Comme toutes réponses qu’il doit fournir au CSE, celle-ci doit être motivée, sous peine de délit d’entrave.

Thème 4 – Fiche F13

Présentation moment 3

Note aux formateur.rice.s : au début de chaque moment, les formateur.rice.s inscrivent l'objectif du moment sur un tableau à feuilles. Pensez à le laisser affiché jusqu'à la fin de ce dernier.

Thème 4 : Intervenir sur les choix de l'entreprise
T4-F1

Trois moments :

- Les informations consultations concernant les choix économiques de l'entreprise
- Analyser les choix stratégiques de l'entreprise
- La démarche syndicale pour intervenir sur les choix de l'entreprise

Thème 4 : Intervenir sur les choix de l'entreprise

Les informations consultations concernant les choix économiques de l'entreprise

Analyser les choix stratégiques de l'entreprise

La démarche syndicale pour intervenir sur les choix de l'entreprise

2

Pour terminer ce thème, nous vous proposons de voir plus en détail la démarche syndicale qui va être mise en œuvre par les élu.e.s que vous êtes pour intervenir sur ces choix de l'entreprise.

Thème 4 : Intervenir sur les choix de l'entreprise
T4-F13

3^{ème} moment : La démarche syndicale pour intervenir sur les choix de l'entreprise

Objectif :

À l'issue de ce moment, vous serez en capacité de présenter la démarche syndicale à mettre en œuvre pour intervenir sur les questions économiques et financières.

2

Thème 4 – Fiche S2

La démarche syndicale pour intervenir sur les choix économiques et stratégiques

Nous venons de voir les obligations de l'employeur en termes d'informations et de consultations du CSE, et les ressources dont les élu.e.s disposent pour remplir l'ensemble de leurs missions.

Toutes ces attributions et ces ressources sont des outils pour décrypter les orientations stratégiques de l'employeur. Il s'agit pour les élu.e.s CGT de faire aboutir nos revendications en construisant le rapport de forces autour de nos propositions.

Comment articuler notre démarche syndicale et avoir une action revendicative dans le processus de consultation du CSE ?

Proposez un schéma montrant la manière dont vous entendez construire la démarche syndicale de la CGT lorsqu'une expertise est décidée en CSE.

Vous dessinerez ce schéma sur une feuille de tableau papier.

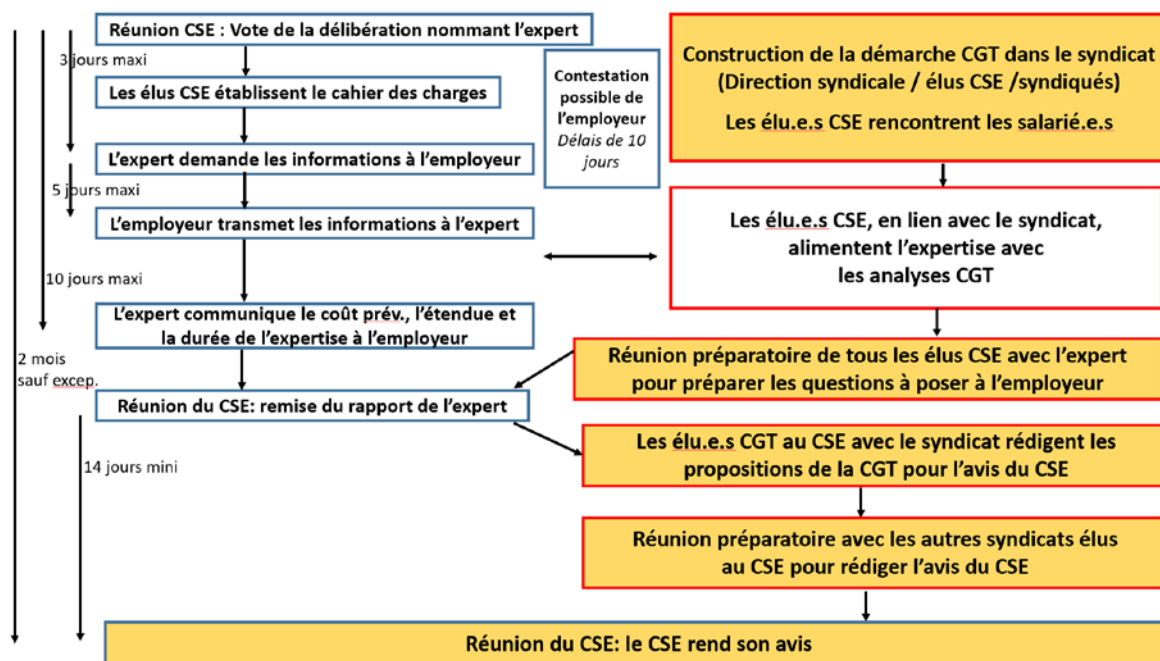
Temps imparti : 30 minutes.

La démarche syndicale

Voici une proposition de schéma pour illustrer la démarche syndicale à mettre en œuvre pour rendre des avis en CSE, notamment sur les choix économiques et financiers.

Ce schéma reprend l'ensemble des étapes à mettre en œuvre en cas de demande d'expertise par les membres du CSE. Ce qui apparaît en fond jaune correspond à la démarche qu'il faut mettre en place même lorsqu'il n'y a pas de demande d'expertise.

Ce qui est entouré en rouge correspond à l'action menée directement par les élu.e.s CGT pour porter nos valeurs et nos revendications.



Le recours à l'expert est utile pour anticiper les stratégies de développement ou à l'inverse les projets de casse sociale :

Dans le cadre de l'avis du CSE sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale, le recours à l'expert va permettre d'analyser la stratégie de l'entreprise pour évaluer les conséquences de cette stratégie à court, moyen et long termes.

Les textes prévoient des modalités différentes de recours à l'expertise selon les cas. C'est pourquoi il est indispensable de consulter l'expert avant d'engager la procédure. Cela évitera les erreurs qui pourraient donner des éléments de contestation à l'employeur, et notamment de rédiger correctement la délibération nommant l'expert.

Ce premier échange avec l'expert permettra de fixer les échéances, et de pouvoir ensuite travailler dans le syndicat pour construire notre démarche syndicale.

Au travers de l'analyse des informations transmises à l'expert par l'employeur, l'expertise va permettre de déceler les éventuelles conséquences négatives pour les salariés, et de nous donner des arguments pour les combattre.

La réunion de présentation du rapport par l'expert, doit être précédée d'une réunion préparatoire avec les élus du CSE. L'expert pourra apporter des précisions et cela permettra de préparer les questions à poser à l'employeur en réunion plénière.

L'expert est un « outil » des élus CSE : les élus doivent donc lui faire part des analyses du syndicat.

Les élus CSE doivent échanger en permanence avec l'expert, et pas seulement le secrétaire, même si c'est lui qui est l'interlocuteur « privilégié » de l'expert. Les élus CSE CGT et le syndicat CGT ont une connaissance et une analyse spécifique qui sera utile à l'expert pour réaliser son expertise. De plus, ces moments d'échanges permettent souvent d'avoir accès à des informations importantes et utiles.

L'expertise ne doit pas amener à une pause dans la mise en œuvre de notre démarche syndicale :

Au contraire, elle constitue un délai supplémentaire pour construire le rapport de force. Il doit permettre de déployer nos forces organisées pour rencontrer les salariés avec les élus CGT au CSE.

La conclusion de l'expertise nous donnera des arguments pour discuter avec la direction, mais aussi et surtout pour convaincre les salariés que nos propositions sont pertinentes. Elle alimentera notre démarche revendicative.

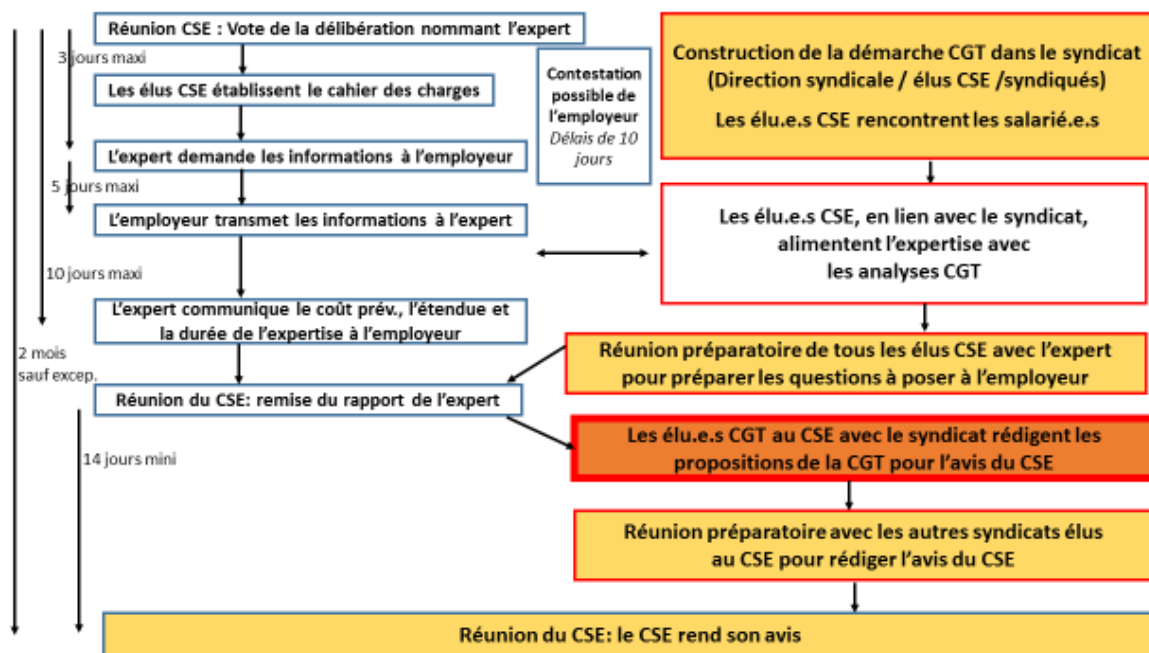
L'expertise doit être au service de notre démarche revendicative et de déploiement.

Thème 4 – Fiche S3

Faire valoir les propositions CGT en CSE

Dans l'activité précédente, nous avons vu comment la démarche syndicale s'intègre dans une procédure de demande d'expertise.

Dans cette démarche, l'une des étapes consiste à rédiger les propositions CGT à présenter en réunion préparatoire aux autres organisations :



L'entreprise La Grande Distrib' emploie 350 salariés dans le secteur de la fabrication de jouets.

Le CSE a demandé il y a un mois et demi une expertise afin d'analyser les comptes de l'entreprise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques.

L'expert a remis son rapport lors de la réunion du CSE qui a eu lieu hier. Il indique notamment que :

- *L'entreprise est en cours de réorganisation avec notamment une nouvelle implantation industrielle qui a permis de développer les postes de travail.*
- *De nombreuses embauches notamment en production et dans le secteur de la recherche. Un nombre de salariés recrutés en intérim important.*
- *De nombreux investissements ont été réalisés, notamment en matière d'innovation afin de développer de nouveaux produits répondant mieux aux besoins du marché. Cet investissement est réalisé en cohérence avec ceux qui sont décidés dans les autres filiales du groupe pour un développement global de l'activité.*

- *L'expertise pointe l'importance des négociations à venir sur la qualité de vie au travail.*
- *La croissance de l'activité a surtout été portée par la hausse des ventes de jouets électroniques, avec une progression de près de 20 % ainsi que par le doublement de l'activité jouets en bois. A contrario, les jeux de société subissent la perte du marché Jacquart et sont en baisse.*
- *La maîtrise des coûts, avec une hausse de 1 % des charges externes à 4 M€, permet, malgré la baisse du taux de marge brute, une progression de la valeur ajoutée de 10,4%.*
- *Alors que la part de la richesse créée répartie au profit du personnel avait progressé l'année précédente, elle diminue de nouveau cette année. La part des frais de personnel dans la valeur ajoutée s'établit à 66% contre 68% l'année dernière (72% en il y a cinq ans).*
- *L'expert pointe une stratégie de développement qui a permis d'augmenter le résultat d'exploitation de 15 %. Le résultat net est en progression de 6 %.*

Pour faire en sorte que l'avis du CSE respecte les valeurs de la CGT, vous vous réunissez entre élu.e.s CGT du CSE et membres du syndicat pour réaliser un document formalisant une proposition d'avis de la CGT qui sera soumis aux autres organisations lors de la réunion préparatoire.

Rédigez ce document.

Temps imparti : 30 minutes.

Remettre une version numérique de votre proposition pour la projeter lors de la restitution.

Mise en commun des travaux de groupes

Le formateur organise la restitution en projetant les avis rédigés par les sous-groupes. Puis il peut apporter les éléments de connaissance à partir de l'exemple d'avis que nous vous proposons. Bien entendu, cet exemple est une possibilité parmi beaucoup d'autres...

Quelques éléments d'ordre général :

Le rapport d'expertise est généralement structuré de la manière suivante :

- La demande et le contexte,
- Le déroulement de l'expertise et la démarche d'analyse retenue (périmètre entretiens...)
- L'analyse documentaire réalisée
- Une analyse argumentée de la situation
- Des propositions ou des alternatives possibles aux orientations décidées par la direction de l'entreprise.

La proposition d'avis du CSE élaboré par les élus CGT doit notamment s'appuyer sur :

- Les arguments qui nous paraissent pertinents développés dans le rapport d'expertise, et notamment ceux qui vont dans le sens de nos propositions syndicales.
- L'analyse du syndicat élaboré avec la direction syndicale à partir des discussions des syndiqués avec les salariés. Il faut mettre en évidence que les salariés sont les meilleurs experts car ils connaissent mieux que quiconque l'entreprise et leur poste de travail.
- Prendre en compte le contexte général de l'entreprise, et éventuellement selon les cas, la dimension territoriale et / ou professionnelle.

Une proposition d'avis du CSE :

Avis du Comité Social & Économique sur les Orientations Stratégiques présentées lors de la réunion du 15 mars 2019

Conformément à l'article L. 2323-10 du code du travail, les Représentants du Personnel au C.S.E de La Grande Distrib', ont été consultés sur les orientations stratégiques et leurs conséquences lors de la réunion plénière du 15 mars 2019.

Après lecture des documents qui nous ont été remis et les réponses apportées sans détour par la Direction lors de la séance du 1^{er} mars 2019 au moment de la présentation du rapport d'expertise par le cabinet Emergences, les Représentants du Personnel constatent que la volonté de la Direction est de poursuivre l'investissement industriel et technique afin de favoriser l'activité dans notre entreprise comme dans l'ensemble du groupe.

Dans un contexte de maintien de notre activité, les orientations à 3 ans et les perspectives de développement, sont favorables à la pérennité de notre entreprise et cela en dotant cette dernière de moyens humains (renforcement de la structure et embauches en production et dans le secteur de la recherche) et de moyens techniques (investissements).

Pour autant, le nombre d'intérimaire a évolué de manière significative, ce qui n'est pas de nature à garantir la pérennisation de ces investissements. Nous demandons à la direction de pérenniser rapidement ces emplois en les transformant en CDI. C'est un facteur de sérénité et de cohésion sur lequel le personnel est sensible et exprime des exigences légitimes.

L'orientation prise depuis quelques années de la réorganisation industrielle qui s'appuie sur la nouvelle implantation achevée l'année dernière, confirme que ce choix est porteur du développement assuré de notre entreprise.

Ces transformations conduiront nécessairement à faire évoluer les méthodes de travail. Le CSE aura une attention toute particulière des évolutions en termes de métiers, de qualifications et de conditions de travail et sera force de propositions dans la négociation sur la QVT. En effet, des améliorations devront être réalisées afin de prendre en compte les difficultés exprimées par les salariés.

Le CSE constate que le résultat net est en hausse de 6 %. En même temps que la part de la richesse créée répartie au profit du personnel diminue.

Le CSE considère que la répartition de richesses créées dans l'entreprise, doit être plus équilibrée et que les résultats financiers positifs, doivent amener la direction à engager une politique salariale plus ambitieuse au bénéfice du personnel. Les prochaines négociations sur les salaires doivent prendre en compte ces évolutions.

C'est avec ces réserves que le C.S.E. de La Grande Distrib' émet un avis favorable, tout en restant vigilant sur les évolutions en cours afin qu'elles ne soient pas préjudiciables aux salariés.

Synthèse du thème 4

Le cœur de la mission économique du CSE est de déceler et décrypter les stratégies de l'employeur, d'anticiper les décisions de l'entreprise qui vont avoir un impact sur l'ensemble des salarié.e.s.

Pour remplir cette mission, le CSE des entreprises de plus de 50 salarié.e.s est informé et consulté. Il émet des avis et des vœux auquel **l'employeur a l'obligation de répondre de manière motivée.**

A minima, il est informé et consulté :

- sur les orientations stratégiques de l'entreprise
- sur la situation économique et financière de l'entreprise
- sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi

=> Ce sont les **3 informations consultations récurrentes**, c'est-à-dire que l'employeur a l'obligation d'informer et de consulter les membres du CSE sur ces thématiques **au minimum tous les 3 ans.**

Le CSE doit également être informé et consulté lorsque les 6 cas suivants surviennent dans l'entreprise :

- Introduction de méthodes et moyens de contrôle de l'activité des salarié.e.s
- Restructuration de l'entreprise et compression de l'entreprise
- Licenciement collectif pour motif économique
- Opération de concentration
- Offre publique d'acquisition
- Procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

=> Ce sont les **informations consultations ponctuelles.**

Pour ce faire, le CSE dispose de plusieurs outils :

1. Des sources documentaires

Elles sont au nombre de 2 :

- La **documentation économique et financière**, remise à tous les CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise, dans le mois qui suit l'élection.

Cette documentation comporte 5 rubriques :

- * La forme juridique et l'organisation de l'entreprise
- * Les perspectives économiques de l'entreprise
- * La position de l'entreprise dans le groupe
- * Les actionnaires disposant de plus de 10% du capital
- * La position de l'entreprise dans son secteur d'activité

- La base de **données économiques et sociales (BDES)**, mise à disposition dans les entreprises de plus de 50 salarié.e.s. Le contenu, l'architecture et l'organisation de la BDES est négociable, mais elle doit obligatoirement renseigner le CSE sur les 9 thèmes suivants :

- * L'investissement social
- * L'investissement matériel et immatériel
- * L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise
- * Les fonds propres
- * L'endettement
- * Les éléments de rémunération des salarié.e.s et des dirigeant.e.s
- * Les activités sociales et culturelles
- * La rémunération des financeurs
- * Les flux financiers à destination de l'entreprise

Il est primordial, pour pouvoir exercer correctement sa mission, que le CSE s'assure, si un accord d'entreprise a été négocié ou est en cours de négociation, que les informations prévues dans le Code du Travail sont au minimum celles qui seront reprises dans leur BDES.

2. Des experts

Pour analyser l'ensemble de ces documents et donné un avis éclairé lors des informations consultations récurrentes et ponctuelles, le CSE peut solliciter diverses expertises :

- Expert-comptable
- Expert technique
- Expert libre

Le recours à ces experts est prévu par le Code du Travail.

Le financement des expertises est assuré selon le cas entièrement par l'employeur, par le CSE sur son budget propre, ou par les deux.

Toutes ces dispositions sont négociables par accord. Il faut donc s'assurer que les termes de l'accord permettent au CSE de recourir autant que nécessaire aux différentes expertises pour décrypter les stratégies de l'entreprise.

La CGT encourage ses militants à développer leur pouvoir d'agir et leur propre expertise du travail réel. Ceci nécessite d'utiliser au maximum toutes les ressources qui permettent au CSE d'aller enquêter sur le terrain et d'être au plus près des salariés.

C'est le CSE qui prend la décision de recourir à un expert et qui choisit librement celui-ci parmi les experts agréés par les ministères. A cet effet, il convient de faire adopter une délibération à la majorité des membres présents.

Le chef d'établissement ou d'entreprise ne peut pas créer d'obstacle à l'accès des documents par l'expert ou autres investigations nécessaires à ses fonctions. En cas d'entrave, il peut être sanctionné pour délit d'entrave au fonctionnement du CSE.

Les questions qui se posent et qui doivent être débattues au sein du syndicat sont :

- N'avons-nous pas les ressources et les connaissances pour faire nos préconisations ?
- Avons-nous conduit toutes les enquêtes de terrain qui sont de notre ressort ?
- Avons-nous vérifié que le cas de figure répond bien aux conditions nécessaires légales pour avoir recours à expertise ?

Le syndicat doit être porteur d'une analyse collective des situations de travail et de ses risques. La demande d'une expertise est, au niveau d'une entreprise, un acte syndical collectif qui, en préalable, doit faire l'objet de débat, de recherche, de confrontation entre syndiqués, entre syndiqués et salariés. Cette étape est capitale pour la commande de l'expertise qui doit être claire et non contestable par l'employeur, pour son déroulement, et ensuite pour son appropriation par les salariés. Sinon, l'expertise reste un rapport qui a confirmé ou infirmé les raisons du désaccord entre les représentants des salariés et l'employeur, sans capacité de transformation, de mise en débat du travail.

Le syndicat se place en accompagnateur du CSE afin d'aider à dégager des perspectives d'action et de transformation du travail.

Si la décision de recourir à une expertise est prise, il faut alors s'interroger :

- Le sens et la finalité de l'expertise ; A quoi va-t-elle servir ?
- Dans quelles conditions faut-il la faire ? Comment doit-elle être faite ?
- Quel cabinet d'expertise faut-il choisir ?
- Que faut-il faire avant, pendant et après ?

Proposition de procédure :

1. Définir le problème qui doit faire l'objet de l'expertise.
2. Si besoin, instruire le dossier avec une enquête du CSE.
3. Informer les salariés // débattre de cette question dans le syndicat // Rencontrer les autres organisations syndicales.
4. Rencontrer le cabinet d'expert pressenti pour établir avec lui le projet de délibération du vote pour le recours à expert.
5. Faire voter une résolution par le CSE.
6. Veiller à ce que l'expert intervienne dès le lendemain du vote parce que la présentation du rapport doit se faire dans un certain délai.
7. Informer les salariés des propositions faites dans le rapport d'expertise // Mobiliser les salariés gagner la prise en compte par l'employeur des préconisations d'amélioration du travail.

Préconisations pour choisir le cabinet d'expertise :

Les organisations de la CGT sont libres de choisir avec quels cabinets d'expertise elles veulent travailler. La confédération préconise de recourir à l'expertise du Cabinet Emergences (voir la présentation qui est faite dans les classeurs stagiaires).

3. Des droits d'alerte spécifiques

Le CSE dispose de deux droits d'alerte pour intervenir sur les choix économiques, stratégiques, financiers de l'entreprise :

- En matière économique lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise
- En matière sociale lorsque le CSE a connaissance d'un accroissement important de contrats précaires ou de faits susceptibles de caractériser un recours abusif à ces contrats.

Thème 4 – Fiche SE.3

Évaluation de la 3^{ème} journée

Cette évaluation vise à ce que vous ayez un retour critique sur ce thème, d'abord pour vous-mêmes, et elle servira à l'équipe d'animation pour apporter des modifications à la formation si nécessaire. Vous êtes donc invité.e.s à faire part de vos remarques.

C'est **toute la quatrième journée** que vous allez évaluer, avec :

Thème 4 : Intervenir sur les choix de l'entreprise

Les aspects positifs	Les aspects à améliorer ou négatifs
<ul style="list-style-type: none"> Les apports de connaissances : 	<ul style="list-style-type: none"> Les apports de connaissances :
-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----
<ul style="list-style-type: none"> La progression pédagogique : 	<ul style="list-style-type: none"> La progression pédagogique :
-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----
<ul style="list-style-type: none"> Les supports utilisés : 	<ul style="list-style-type: none"> Les supports utilisés :
-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----
<ul style="list-style-type: none"> L'équipe de formation : 	<ul style="list-style-type: none"> L'équipe de formation :
-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----

CSE prise de mandat

Thème 5 : Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail

Découpage	Nature de l'activité	Activités des formateur.rice.s	Supports
			JEUDI
Objectif pédagogique : à l'issue de ce thème, les stagiaires seront en mesure de mobiliser, dans une situation donnée, les différents recours dont ils disposent pour assurer la santé, la sécurité et les conditions de travail des travailleur.euse.s.			
Séquence 1 Durée : 15 mn 9h00 – 9h15	Retour sur les évaluations estimatives	Présenter les principaux points mis en évidence par les stagiaires lors de l'évaluation estimative du 1 ^{er} jour.	Fiche T5-FE.3
Séquence 2 Durée : 15 mn 9h15 – 9h30	Retour sur les acquisitions de la veille	Demander aux stagiaires de rappeler ce qu'ils ont acquis dans le thème 4. Si nécessaire, revenir sur la fiche de synthèse du thème 4.	
Séquence 3 Durée : 5 mn 9h35 – 9h40	Présentation du thème 5	Projeter les diapositives et présenter l'objectif du thème.	Diapo T5-F1 Fiche T5-F2
Séquence 4 Durée : 10 mn 9h40 – 9h50	Rappel de connaissances (jeu de balle)	Lancer une balle (ou une feuille de papier roulée en boule) à un stagiaire, qui doit mentionner un élément (prérogatives, droits, acteurs mobilisables) qui permet au CSE de promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.	Fiche T5-F3
Séquence 5 Durée : 60 mn 9h50 – 10h50	Exposé interactif	A l'aide du diaporama, présenter les savoirs indispensables sur les attributions du CSE sur les questions SSCT. Inviter les stagiaires à intervenir au cours de la présentation. Distribuer la fiche synthèse à la fin.	Fiche T5-F4 Diapo T5-F5 Fiche T5-S1
10H50 - 11H05 PAUSE			
Séquence 6 Durée : 5 mn 11h05 – 11h10	Présentation cas pratique 1	Distribuer la fiche exercice aux stagiaires. Énoncer la consigne et la faire reformuler. Constituer les binômes.	Fiche T5-S2
Séquence 7 Durée : 5 mn 11h10 – 11h15	Projection d'une vidéo	Débuter la séquence à partir de 12'42. Projeter la vidéo jusqu'à 14'50. Après le visionnage (2 minutes), inviter les stagiaires à répondre aux questions posés.	Vidéos T5-F6
Séquence 7 Durée : 60 mn 11h15 – 12h15	Recherche en binômes	Faire le tour des binômes et les aider dans leur recherche s'ils éprouvent des difficultés.	
12H15 - 13H45 DÉJEUNER			
Séquence 8 Durée : 40 mn 13h45 – 14h25	Mise en commun	Organiser la restitution du cas pratique. Solliciter les différents binômes. Remettre la proposition de correction aux stagiaires	Fiche T5-F7 Fiche T5-S3
Séquence 9 Durée : 5 mn 14h25 – 14h30	Présentation cas pratique 2	Distribuer la fiche exercice aux stagiaires. Énoncer la consigne et la faire reformuler. Constituer les binômes.	Fiche T5-S4
Séquence 10 Durée : 50 mn 14h30 – 15h20	Recherche en binômes	Faire le tour des binômes et les aider dans leur recherche s'ils éprouvent des difficultés.	
15H20 - 15H35 PAUSE			



CSE prise de mandat

Découpage	Nature de l'activité	Activités des formateur.rice.s	Supports
Séquence 11 Durée : 50 mn 15h35 – 16h25	Mise en commun	Organiser la restitution du cas pratique. Solliciter les différents binômes. Remettre la proposition de correction aux stagiaires	Fiche T5-F8 Fiche T5-S5
Séquence 12 Durée : 10 mn 16h25 – 16h35	Synthèse du thème 5	Interroger les stagiaires sur l'objectif du thème. valider son atteinte avec les stagiaires. S'aider des fiches T5-S1, S3 et S5 pour repérer les éléments indispensables.	
Séquence 13 Durée : 10 mn 16h35 – 16h45	Évaluation estimative du 3ème jour	Distribuer la fiche d'évaluation estimative. Expliquer son mode de remplissage.	Fiche T5-SE.4
FIN DE LA JOURNEE 16H45			

Thème 5 – Fiche FE.3

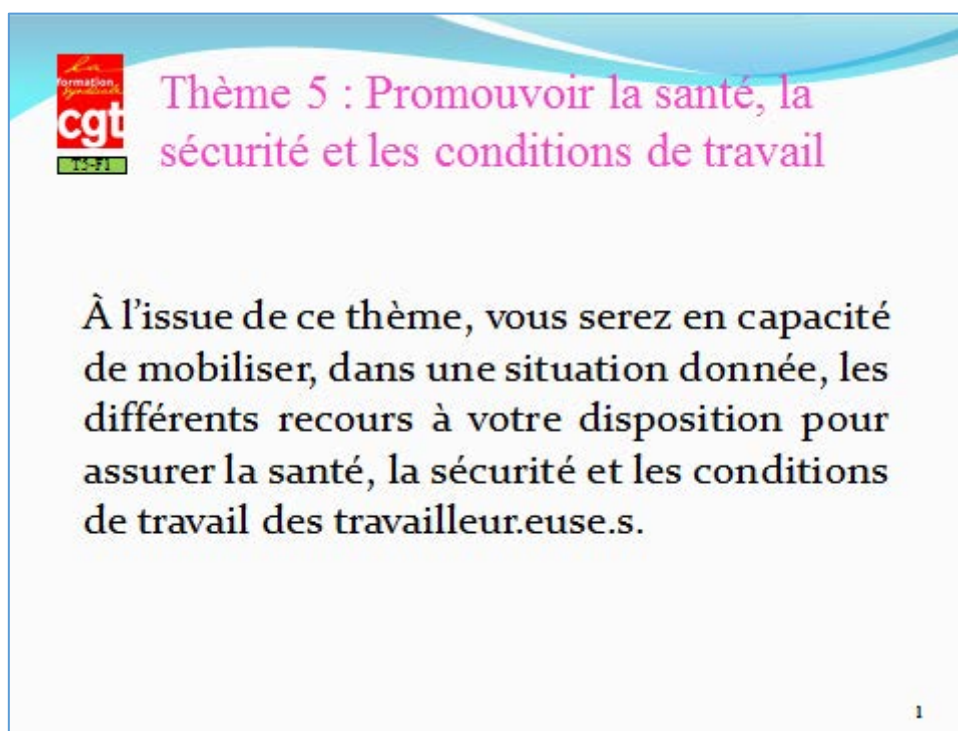
Commentaires des stagiaires sur la 3^{ème} journée

Les aspects positifs	Les aspects à améliorer ou négatifs
<ul style="list-style-type: none">• Les apports de connaissances :	<ul style="list-style-type: none">• Les apports de connaissances :
<ul style="list-style-type: none">• La progression pédagogique :	<ul style="list-style-type: none">• La progression pédagogique :
<ul style="list-style-type: none">• Les supports utilisés :	<ul style="list-style-type: none">• Les supports utilisés :
<ul style="list-style-type: none">• L'équipe de formation :	<ul style="list-style-type: none">• L'équipe de formation :

Thème 5 – Fiche F2

Présentation du Thème 5

Note aux formateur.rice.s : au début de chaque thème, nous invitons les formateur.rice.s à inscrire l'objectif du thème sur une feuille de tableau papier. Cet objectif restera visible pendant toute la durée du thème pour permettre aux stagiaires d'apprécier leur évolution. À la fin de cette présentation laisser donc le thème affiché.



Thème 5 : Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail

À l'issue de ce thème, vous serez en capacité de mobiliser, dans une situation donnée, les différents recours à votre disposition pour assurer la santé, la sécurité et les conditions de travail des travailleur.euse.s.

1

Nous allons travailler dans ce thème sur les prérogatives du comité économique et social en ce qui concerne la santé, la sécurité et les conditions de travail, c'est-à-dire ce qui prévalait précédemment au comité d'hygiène, sécurité et condition de travail (CHSCT) qui devient la commission santé, sécurité et condition de travail. Au-delà de ces prérogatives spécifiques, nous travaillerons sur les recours mobilisable dans certaines situations pour assurer la santé, la sécurité et les conditions de travail de tou.te.s les travailleur.euse.s.

Thème 5 – Fiche F3

Rappel de connaissances

L'objectif de cette activité pédagogique souvent utilisé en « Brise-glace » est de faire un rappel de connaissances sous une forme ludique.

Ainsi tout en détendant les stagiaires, vous pouvez les remotiver et casser le rythme.

Le jeu, même pour les adultes, est un moyen efficace d'apprendre parce qu'il place les stagiaires sous un angle différent y compris en les faisant bouger. Il les met en situation d'acquérir autrement.

Cette activité pédagogique est de dix minutes.

Demander aux stagiaires de se lever et de former un cercle. Les formateur.rice.s participent au jeu.

Donner la consigne : « Quand vous recevez la balle, vous devez dire une phrase qui permette un rappel des connaissances acquises. Puis relancer la balle à quelqu'un.e du cercle qui n'a pas donné de phrase. Nous ferons un tour. »

Lancez le jeu en disant une phrase, puis en lançant la balle.

Si une phrase ne répond pas à la consigne, ne pas arrêter le jeu. Vous en discuterez après.

Si vous n'avez pas de balle, la même activité pédagogique peut se faire avec une boule de papier.

Une fois le jeu terminé, interrogez les stagiaires sur les phrases qui peuvent faire débat.

Les attributions du CSE en matière de santé sécurité et des conditions de travail

Durée : 40 minutes

Cet exposé interactif vise à présenter les attributions des élus CSE en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Il se compose de 7 parties :

- Les obligations de l'employeur
- Les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- La Commission santé, sécurité et conditions de travail
- Le droit de retrait des salariés et le droit d'alerte des membres du CSE
- Le recours à l'expertise dans le domaine de la santé, sécurité et des conditions de travail
- Les acteurs de la santé au travail
- Les revendications de la CGT

Soulignons que ces attributions seront développées dans la formation « CSE : santé sécurité et conditions de travail » qui constitue la deuxième formation du parcours proposé aux élus CSE.

1) Les obligations de l'employeur

Les ordonnances modifient les articles relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Elles éliminent les termes « hygiène » et « pénibilité ».

Elles « oublient » de préciser que les élus ont pour missions de contribuer « à la prévention, à la protection de la santé des travailleurs », ainsi qu'à « l'amélioration des conditions de travail » (CHSCT = article L4612-1), et de mentionner que les élus ont pour mission de veiller au bon respect par l'employeur de ses obligations légales (point 3 de article L4612-2).

Diapo 2

Pour autant l'article L4121-1 du Code du travail est clair (*extraits*) :

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Le **droit européen** confirme que la santé des travailleurs ne peut être mise en balance avec les objectifs financiers de l'employeur : « *L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations économiques* » (préambule de la directive-cadre européenne du 12/6/1989).

Diapo 3

L'article L 4121-2 pose les 9 principes généraux de la prévention

Diapo 4

La responsabilité des employeurs est posée aussi dans les articles suivants :

Article L4121-3 du Code du travail: L'employeur est obligé **d'évaluer les risques** pour la santé et la sécurité des travailleurs et de mettre en œuvre les actions de prévention...

Article R4121-1 du Code du travail (extraits) : L'employeur transcrit et met à jour dans un **document unique** les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Le DUER, Document Unique d'Evaluation des Risques

Article L4121-3 du Code du Travail :

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Le DUER est **obligatoirement tenu à la disposition des élus** (Art. R4121-1) et des salariés. Ce document oblige l'employeur à transcrire et mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il procède en application de l'article L4121-3. Cet inventaire des risques auxquels sont exposés les salariés doit être actualisé.

Un DUER « savant », réservé aux initiés, sera inopérant : il doit être facile d'utilisation et le personnel doit y être étroitement associé.

Les élus ne peuvent s'en désintéresser, car les salariés attendent des améliorations. Ils clarifieront les enjeux :

Ce qui importe n'est pas le DUER en lui-même, mais la démarche de prévention qui l'accompagne.

Quelle que soit l'implication du comité et des salariés, le document est de la responsabilité exclusive de l'employeur.

Le DUER est un outil idéal pour structurer l'action du comité, car il lui donne la possibilité :

- De mettre en avant le vécu des salariés et leurs priorités de prévention.
- D'ouvrir des espaces de remise en cause des objectifs financiers et des organisations du travail qui en découlent.
- D'agir pour réduire la pénibilité et les maladies professionnelles.

Diapo 5

Les obligations légales de l'employeur : articles L4111-1 à R4163-8 du Code du travail

Mesures à prendre / sécurité	L4121-1
Les 9 principes généraux de prévention	L4121-2
Obligation d'évaluer les risques	L4121-3
Le Document Unique Evaluation Risques	R4121-1
Obligation d'informer les travailleurs	L4141-1
Obligation de former à la sécurité	L4141-2
Formation à la sécurité = à charge de l'employeur	L4141-4
Formation: à l'embauche + quand nécessaire	R4141-2
Formation à la sécurité = temps de travail.	R4141-5
Obligation après AT grave	R4141-8
Obligation si modification de poste	R4141-15
Formation renforcée pour les CDD	L4142-2
Installations classées: formation étendue	L4142-3
Consultation du CSE sur formation à la sécurité	L4143-1
Femmes maternité: interdictions certains travaux	L4152-1
Jeunes: interdictions certains travaux	L4153-8
Précaires: interdictions de certains travaux	L4154-1

Diapo 6

Les consultations du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail :

- **L'employeur doit consulter annuellement le CSE sur le rapport annuel et sur le programme annuel de prévention.**

L'article L2312-19 ne peut soustraire l'employeur à son obligation de consulter chaque année les élus sur le rapport annuel et le programme annuel, car **les obligations de l'employeur au titre de la prévention des risques sont d'ordre public.**

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente également au CSE (C. trav., art. L. 2312-27) :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir.

Lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuels de prévention, le comité peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

- **Comme devait l'être le CHSCT, le comité social et économique doit être ponctuellement consulté en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8).**

Dans le cadre de cette consultation, le comité peut se faire assister par un expert habilité. Mais attention, c'est à lui de prendre en charge l'expertise à hauteur de 20 % de son budget de fonctionnement annuel. Les 80 % restants sont pour l'employeur.

Diapo 7

La loi reste donc structurée autour d'une affirmation première : l'employeur est responsable de la santé physique et mentale de ses salariés.

À ce titre, il est soumis à des obligations rigoureuses.

Une des missions des représentants du personnel reste de veiller à ce qu'il les respecte.

2) Les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail (entreprises d'au moins 50 salariés),

Diapo 8

Article L2312-9 (extrait)

Le CSE :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois.

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Article L2312-12 (extrait)

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail

- a) Les membres du CSE procèdent à intervalles réguliers à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail (article L.2312-9 du Code du Travail).**

Leur fréquence est au moins égale à celle des réunions du CSE prévues sur ce sujet, au minimum trimestrielles (article L.2315-27 du Code du Travail).

Ces réunions permettent de s'informer sur le terrain des problèmes que rencontrent les salariés dans l'exécution de leur travail.

La loi ne fixe pas les modalités du déroulement de ces inspections, c'est au comité de les fixer. Les inspections peuvent être collégiales ou individuelles, générales ou sectorielles.

Le temps passé à l'inspection s'impute sur le crédit d'heures.

L'observation des postes, les informations fournies par les salariés sur les problèmes rencontrés sont les éléments essentiels pour l'analyse des conditions de travail et la formulation de propositions d'amélioration. Ces propositions sont à inscrire dans les priorités lors de l'élaboration du programme annuel de prévention des risques.

Cela est également l'occasion de vérifier que la réglementation est bien appliquée et de s'assurer que les appareils et installations ont bien fait l'objet des vérifications. Si des infractions sont constatées elles doivent être signalées au responsable hiérarchique.

b) Les membres du CSE réalisent des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

L'enquête a pour but de déterminer la cause afin d'éviter de nouveaux accidents. Elle est effectuée par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement qui :

- En cas de danger grave et imminent : en avise immédiatement l'employeur et il consigne cet avis par écrit.
- Peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières.

3) La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

Diapo 9

« La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert [...] et des attributions consultatives du comité » (L. 2315-38).

Diapo 10

Mise en place (L. 2315-36) :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- les établissements comprenant au moins une installation nucléaire ou classée Seveso et certains gisements miniers

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette décision peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Article L2315-37).

Composition

- au moins 3 membres désignés parmi les membres du CSE
- présidée par l'employeur

Diapo 11

Les limites de la commission SSCT:

- L'employeur la contrôle étroitement : il la préside* et peut s'y faire assister par autant de collaborateurs qu'il y a d'élus titulaires (sans que la loi précise qu'ils n'ont pas le droit de voter).

Les atouts de la commission SSCT:

- Temps de réunion hors crédit d'heures + opportunité de **faire jouer un rôle aux suppléants**.
- Rappel : tous les membres du CSE ont un droit à formation en santé-sécurité (et pas seulement ceux de la commission comme annoncé initialement).
- Ce qui pourrait être obtenu par négociation (ex : heures de délégation) pourrait aussi bien l'être au niveau du CSE lui-même.

4) Le droit de retrait des salariés et le droit d'alerte des membres du CSE

Diapo 12

Le droit de retrait des salariés (article L4131-1 du Code du travail)

Le salarié exerce ce droit lorsqu'il a un **motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave** ou imminent

Il signale à l'employeur (ou son représentant) :

- Quitte son poste de travail sans mettre un tiers en danger
- Doit le faire dans le cadre prévu par le règlement intérieur
- **L'employeur ne peut obliger le salarié à reprendre le travail** tant que le danger n'a pas été écarté
- **L'employeur doit informer le comité** ou un de ses membres.

Le droit d'alerte (articles L4132-2 à -4 et L4526-1 du Code du travail)

Un membre du comité qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent ou a connaissance du retrait d'un salarié dispose d'un droit d'alerte.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE dispose seulement du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE dispose de l'ensemble des droits d'alerte présentés ci-dessous.

- **Atteinte aux droits des personnes** (article L.2312-59 du Code du travail)

La notion :

Si un membre du CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise (qui ne serait pas « justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché »), il en saisit immédiatement l'employeur.

Ex : toute mesure discriminatoire, harcèlement.

La mise en œuvre :

- L'employeur doit procéder sans délais à une enquête avec le délégué et il doit prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation.
 - En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le délégué saisit directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue alors en urgence.
NB : le délégué qui agit en justice dans le cadre de son droit d'alerte n'a pas besoin d'un mandat exprès du ou des salariés concernés. L'information écrite individuelle de l'introduction de l'instance et l'absence d'opposition de ces salariés suffisent.
 - Le conseil de prud'hommes peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette discrimination et assortir sa décision d'une astreinte.
- **Danger grave et imminent et risque grave pour la santé publique ou l'environnement** (article L.2312-60 du Code du travail)

La notion :

Il n'y a pas de définition légale du danger grave et imminent. Il est retenu en présence de toute menace de nature à provoquer une atteinte sérieuse à l'intégralité physique du travailleur, peu important que le dommage se réalise instantanément ou progressivement, pourvu qu'il puisse être envisagé dans un délai proche.

Pour apprécier le danger, on procède à une analyse prévisionnelle de la situation. Il convient de mesurer les risques de survenance du dommage, son importance et ses caractéristiques. L'analyse objective permettra d'envisager et de mettre en œuvre des mesures de prévention. Mais le danger est apprécié subjectivement, en tenant compte des connaissances techniques et scientifiques du ou des salariés et des circonstances concrètes de sa ou de leur situation.

Concernant le risque grave pour la santé publique ou l'environnement, le droit d'alerte s'exerce lorsque le délégué estime que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise font peser un tel risque.

La mise en œuvre :

- Si le délégué constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent ou de risque grave pour la santé publique ou l'environnement, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, il en avise immédiatement l'employeur et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet.
- Pour le danger imminent, l'employeur est tenu de procéder immédiatement à une enquête avec le délégué qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.
- Pour le risque grave pour la santé publique, l'employeur doit examiner la situation conjointement avec le représentant du personnel du CSE qui lui a transmis l'alerte et il l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci.
- Pour le danger imminent, en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE est réuni d'urgence et, en tout état de cause dans un délai n'excédant pas 24h. En outre, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au

- travail, qui peuvent assister à la réunion du comité.
- A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur en vue de mettre en œuvre un certain nombre de procédures.

5) Le recours à l'expertise du CSE

Diapo 13

Le CSE peut recourir à l'expertise pour ce qui est de la mission « santé, sécurité et conditions de travail du CSE. Plusieurs cas possibles :

- **Expert en santé au travail du comité : 2 cas principaux (L2315-96 du Code du travail) :**

Si risques graves (révéls ou pas par un AT, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel)

Si projet important modifiant les conditions HSCT.

Les ordonnances Macron se réfèrent à l'expertise « qualité du travail et de l'emploi » : utiliser les termes « expert en santé au travail » (conformes à l'article L2315-96 précité).

- **Expert en nouvelles technologies:**

Le CSE peut demander nommer un expert en nouvelles technologies.

L'employeur doit être d'accord sur le choix de l'expert et l'étendue de sa mission.

La procédure de recours à l'expertise a été précisé dans le thème 4.

Dans le cas d'un risque grave, il ne faut pas oublier que le Comité doit porter à l'ordre du jour le point concernant le risque grave concerné. (ex : « Les TMS chez les manutentionnaires »).

Les délais liés à l'expertise sont les mêmes à l'exception des PSE, pour lesquels les délais de consultation sont en priorité fixés par **accord d'entreprise** entre l'employeur et les syndicats représentatifs. Si pas d'accord, les délais réglementaires s'appliquent :

- Deux mois en cas d'intervention d'un expert ;
- Trois mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CSE ;
- Quatre mois si une instance de coordination des CSE est mise en place ;
- Un mois si le CE n'est dans aucun de ces cas.

Diapo 14

ATTENTION !

Pas de délégation de pouvoir à l'expert :

Le comité doit être moteur et ne pas déléguer ses responsabilités propres

Il doit cadrer la mission d'expertise (cahier des charges précisant ses objectifs)

Il doit suivre son déroulement (points d'étape avant finalisation des conclusions)

L'expertise = outil au service de la réflexion des élus et du syndicat :

L'expert doit privilégier la coopération avec les élus et ne pas se limiter à un travail avec l'employeur.

6) Les acteurs de la santé au travail

1) Les acteurs dans l'entreprise :

Diapo 15

Les salariés et le syndicat sont des acteurs essentiels pour améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés. Les visites de services, et les échanges permanents instaurés entre les salariés, les élus au CSE et les syndiqués permettent de prendre en compte la réalité des situations de travail dans l'activité du CSE.

Le représentant syndical au CSE est aussi un relais important du syndicat dans le CSE.

L'employeur est un acteur de la prévention au travers notamment des obligations que nous avons vues...

Le CSE est un acteur important pour contrôler que l'employeur satisfait à ses obligations et pour faire des propositions en matière d'amélioration de la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Pour cela il s'appuie sur trois autres acteurs :

- **La CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail)** est l'organisme de référence dans le cadre de la mission de prévention des risques et maladies professionnelles. Par ses actions dans l'entreprise, elle joue le rôle d'assureur des risques professionnels. Elle dispose d'un large panel d'expertises : ingénieurs sécurité du travail, contrôleurs de sécurité, ergonomes, psychologues, médecins. Cet organisme intervient dans les entreprises pour évaluer l'ensemble des risques professionnels, pour améliorer les conditions de travail, et pour réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles. De plus, elle fixe chaque année le taux de cotisations des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- **Le médecin du travail** : Le rôle du médecin du travail consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé. Il ne pratique pas la médecine de clientèle courante. Il est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux.
- **L'inspection du travail** : Les inspecteurs du travail, ainsi que les contrôleurs du travail sont chargés de veiller à l'application de la législation et de la réglementation du travail au sens large et des dispositions des conventions collectives. Ils veillent plus spécialement au respect des règles d'hygiène et de sécurité. Dans le cadre de sa mission de contrôle, l'Inspecteur du Travail rappelle les obligations en matière de prévention des risques professionnels.

2) Les acteurs hors de l'entreprise :

Diapo 16

D'autres acteurs peuvent être mobilisés pour des missions de conseil ou d'aide à la mise en œuvre d'actions de prévention.

La mission **de l'INRS** est de développer et de promouvoir une culture de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Une mission qui s'articule autour de 3 axes majeurs : identifier, analyser, diffuser et promouvoir. Ses actions sont destinées aux spécialistes de la prévention et aux entreprises et salariés du régime général de la Sécurité sociale.

L'ARACT et le réseau ANACT : Son rôle consiste à concevoir, à promouvoir, à animer et à transférer des outils et des méthodes permettant d'améliorer les conditions de travail.

L'OPPBTP est un organisme incontournable pour le secteur du bâtiment. Il intervient comme conseiller en prévention, protection de la santé et amélioration des conditions de travail des salariés du bâtiment.

L'Anses (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) assure des missions de veille, d'expertise, de recherche et de référence sur un large champ couvrant la santé humaine, la santé et le bien-être animal ainsi que la santé végétale. Elle offre une lecture transversale des questions sanitaires en évaluant les risques et les bénéfices sanitaires, souvent au prisme des sciences humaines et sociales. Ses missions de veille, de vigilance et de surveillance permettent de nourrir l'évaluation des risques. L'Agence évalue ainsi l'ensemble des risques (chimiques, biologiques, physiques...) auxquels un individu peut être exposé, volontairement ou non, à tous les âges et moments de sa vie, qu'il s'agisse d'expositions au travail, pendant ses transports, ses loisirs, ou *via* son alimentation. Les syndicats siègent dans son conseil d'administration.

7) Les revendications de la CGT

Diapo 17

Nos revendications sont fondées sur plusieurs éléments :

Le seuil de 300 salariés n'a pas de sens en matière de SSCT, ce qui compte c'est la proximité

Le nombre de membres doit *a minima* correspondre à ce qui existait pour les CHSCT, *idem* pour les heures de délégation et les autres prérogatives

Il y a une nécessité de dialogue entre la CSSCT et le CSE.

C'est pourquoi la CGT doit revendiquer partout :

- ✓ L'organisation de réunions spécifiques concernant uniquement les attributions SSCT, en plus des 12 réunions mensuelles.
- ✓ La mise en place de CSSCT dans tous les établissements distincts quels que soient les effectifs, *a minima*, sur chacun des anciens périmètres CHSCT
- ✓ L'augmentation du nombre de membres à la CSSCT, *a minima*, un représentant par OSR et prévoir la présence d'un représentant syndical par OSR
- ✓ La possibilité d'inviter des personnes extérieures aux réunions CSSCT (médecin du travail, personnalité extérieure...)
- ✓ Donner à la CSSCT des moyens (enquêtes, alertes, circulations) et en particulier un crédit d'heures spécifique.
- ✓ Prévoir des réunions de la CSSCT, *a minima* avant chaque réunion du CSE ayant un point SSCT à l'ordre du jour, ainsi que des réunions qui se tiendraient hors la présence de l'employeur
- ✓ Prévoir la participation de tous les membres de la CSSCT (même les suppléants) aux réunions CSE portant sur la consultation sur un sujet SSCT
- ✓ Prévoir une réunion commune entre la CSSCT et le CSE avant toute consultation sur CSE sur un sujet SSCT au cours de laquelle la CSSCT rendrait un « pré-avis » au CSE (projet de l'employeur, nécessité d'une expertise, danger grave et imminent...).

Les attributions du CSE en matière de santé sécurité et des conditions de travail

1) Les obligations de l'employeur

Les ordonnances modifient les articles relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Elles éliminent les termes « hygiène » et « pénibilité ».

Elles « oublient » de préciser que les élus ont pour missions de contribuer « à la prévention, à la protection de la santé des travailleurs », ainsi qu'à « l'amélioration des conditions de travail ».

Elles oublient de mentionner que les élus ont pour mission de veiller au bon respect par l'employeur de ses obligations légales (point 3 de l'article L.4612-2).

Pour autant l'article L.4121-1 du Code du travail est clair (*extrait*) :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

C'est mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'article L.4121-2 pose les 9 principes de la prévention :

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à [l'article L. 4121-1](#) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux [articles L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#) ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

La responsabilité des employeurs est posée aussi dans les articles suivants :

Article L4121-3 du Code du travail: L'employeur est obligé **d'évaluer les risques** pour la santé et la sécurité des travailleurs et de mettre en œuvre les actions de prévention...

Article R4121-1 du Code du travail (extraits) : L'employeur transcrit et met à jour dans un **document unique** les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Le DUER, Document Unique d'Evaluation des Risques

Article L4121-3 du Code du Travail :

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Les consultations du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail :

- **L'employeur doit consulter annuellement le CSE sur le rapport annuel et sur le programme annuel de prévention.**

L'article L2312-19 ne peut soustraire l'employeur à son obligation de consulter chaque année les élus sur le rapport annuel et le programme annuel, car **les obligations de l'employeur au titre de la prévention des risques sont d'ordre public.**

Les obligations légales de l'employeur : articles L.4111-1 à R 4163-8 du Code du travail :

Mesures à prendre / sécurité	L4121-1
Les 9 principes généraux de prévention	L4121-2
Obligation d'évaluer les risques	L4121-3
Le Document Unique Evaluation Risques	R4121-1
Obligation d'informer les travailleurs	L4141-1
Obligation de former à la sécurité	L4141-2
Formation à la sécurité = à charge de l'employeur	L4141-4
Formation: à l'embauche + quand nécessaire	R4141-2
Formation à la sécurité = temps de travail.	R4141-5
Obligation après AT grave	R4141-8
Obligation si modification de poste	R4141-15
Formation renforcée pour les CDD	L4142-2
Installations classées: formation étendue	L4142-3
Consultation du CSE sur formation à la sécurité	L4143-1
Femmes maternité: interdictions certains travaux	L4152-1
Jeunes: interdictions certains travaux	L4153-8
Précaires: interdictions de certains travaux	L4154-1

Les consultations du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail :

- **L'employeur doit consulter annuellement le CSE sur le rapport annuel et sur le programme annuel de prévention.**

L'article L2312-19 ne peut soustraire l'employeur à son obligation de consulter chaque année les élus sur le rapport annuel et le programme annuel, car **les obligations de l'employeur au titre de la prévention des risques sont d'ordre public.**

- **Comme devait l'être le CHSCT, le comité social et économique doit être ponctuellement consulté en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav. art. L. 2312-8).**

Dans le cadre de cette consultation, le comité peut se faire assister par un expert habilité. Mais attention, c'est à lui de prendre en charge l'expertise à hauteur de 20 % de son budget de fonctionnement annuel. Les 80 % restants sont pour l'employeur.

2) Les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail (entreprises d'au moins 50 salariés),

Article L2312-9 (extrait)

Le CSE :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois.

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Article L2312-12 (extrait)

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail

- a) **Les membres du CSE procèdent à intervalles réguliers à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail (article L.2312-9 du Code du Travail).**
- b) **Les membres du CSE réalisent des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.**

3) La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

« La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert [...] et des attributions consultatives du comité » (L. 2315-38).

Mise en place (L. 2315-36) :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- les établissements comprenant au moins une installation nucléaire ou classée Seveso et certains gisements miniers

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette décision peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Article L2315-37).

Composition

- au moins 3 membres désignés parmi les membres du CSE
- présidée par l'employeur

Les limites de la commission SSCT:

- L'employeur la contrôle étroitement : il la préside* et peut s'y faire assister par autant de collaborateurs qu'il y a d'élus titulaires (sans que la loi précise qu'ils n'ont pas le droit de voter).

Les atouts de la commission SSCT:

- Temps de réunion hors crédit d'heures + opportunité de **faire jouer un rôle aux suppléants**.
- Rappel : tous les membres du CSE ont un droit à formation en santé-sécurité (et pas seulement ceux de la commission comme annoncé initialement).
- Ce qui pourrait être obtenu par négociation (ex : heures de délégation) pourrait aussi bien l'être au niveau du CSE lui-même.

4) Le droit de retrait des salariés et le droit d'alerte des membres du CSE

Le droit de retrait des salariés (article L4131-1 du Code du travail)

Le salarié exerce ce droit lorsqu'il a un **motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave** ou imminent

Il signale à l'employeur (ou son représentant) :

- Quitte son poste de travail sans mettre un tiers en danger
- Doit le faire dans le cadre prévu par le règlement intérieur
- **L'employeur ne peut obliger le salarié à reprendre le travail** tant que le danger n'a pas été écarté
- **L'employeur doit informer le comité** ou un de ses membres.

Le droit d'alerte (articles L4132-2 à -4 et L4526-1 du Code du travail)

Un membre du comité qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent ou a connaissance du retrait d'un salarié dispose d'un droit d'alerte.

- **Atteinte aux droits des personnes** (article L.2312-59 du Code du travail)
- **Danger grave et imminent et risque grave pour la santé publique ou l'environnement** (article L.2312-60 du Code du travail)

5) Le recours à l'expertise du CSE

Le CSE peut recourir à l'expertise pour ce qui est de la mission « santé, sécurité et conditions de travail du CSE. Plusieurs cas possibles :

- **Expert en santé au travail du comité : 2 cas principaux (L2315-96 du Code du travail) :**

Si risques graves (révélsés ou pas par un AT, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel)

Si projet important modifiant les conditions HSCT.

Les ordonnances Macron se réfèrent à l'expertise « qualité du travail et de l'emploi » : utiliser les termes « expert en santé au travail » (conformes à l'article L2315-96 précité).

- **Expert en nouvelles technologies:**

Le CSE peut demander nommer un expert en nouvelles technologies.

L'employeur doit être d'accord sur le choix de l'expert et l'étendue de sa mission.

La procédure de recours à l'expertise a été précisée dans le thème 4.

Dans le cas d'un risque grave, il ne faut pas oublier que le Comité doit porter à l'ordre du jour le point concernant le risque grave concerné. (Ex : « Les TMS chez les manutentionnaires »).

Les délais liés à l'expertise sont les mêmes à l'exception des PSE, pour lesquels les délais de consultation sont en priorité fixés par **accord d'entreprise** entre l'employeur et les syndicats représentatifs. Si pas d'accord, les délais réglementaires s'appliquent :

- Deux mois en cas d'intervention d'un expert ;
- Trois mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CSE ;
- Quatre mois si une instance de coordination des CSE est mise en place ;
- Un mois si le CE n'est dans aucun de ces cas.

ATTENTION !

Pas de délégation de pouvoir à l'expert :

Le comité doit être moteur et ne pas déléguer ses responsabilités propres

Il doit cadrer la mission d'expertise (cahier des charges précisant ses objectifs)

Il doit suivre son déroulement (points d'étape avant finalisation des conclusions)

L'expertise = outil au service de la réflexion des élus et du syndicat :

L'expert doit privilégier la coopération avec les élus et ne pas se limiter à un travail avec l'employeur.

6) Les acteurs de la santé au travail

1) Les acteurs dans l'entreprise :

Les salariés et le syndicat sont des acteurs essentiels pour améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés. Les visites de services, et les échanges permanents instaurés entre les salariés, les élus au CSE et les syndiqués permettent de prendre en compte la réalité des situations de travail dans l'activité du CSE.

Le représentant syndical au CSE est aussi un relais important du syndicat dans le CSE.

L'employeur est un acteur de la prévention au travers notamment des obligations que nous avons vues...

Le CSE est un acteur important pour contrôler que l'employeur satisfait à ses obligations et pour faire des propositions en matière d'amélioration de la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Pour cela il s'appuie sur trois autres acteurs :

- **La CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail) ;**
- **Le médecin du travail**
- **L'inspection du travail**

2) Les acteurs hors de l'entreprise :

D'autres acteurs peuvent être mobilisés pour des missions de conseil ou d'aide à la mise en œuvre d'actions de prévention.

La mission **de l'INRS** est de développer et de promouvoir une culture de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Une mission qui s'articule autour de 3 axes majeurs : identifier, analyser, diffuser et promouvoir. Ses actions sont destinées aux spécialistes de la prévention et aux entreprises et salariés du régime général de la Sécurité sociale.

L'ARACT et le réseau ANACT : Son rôle consiste à concevoir, à promouvoir, à animer et à transférer des outils et des méthodes permettant d'améliorer les conditions de travail.

L'OPPBTP est un organisme incontournable pour le secteur du bâtiment. Il intervient comme conseiller en prévention, protection de la santé et amélioration des conditions de travail des salariés du bâtiment.

L'Anses (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail)

7) Les revendications de la CGT

Nos revendications sont fondées sur plusieurs éléments :

Le seuil de 300 salariés n'a pas de sens en matière de SSCT, ce qui compte c'est la proximité. Le nombre de membres doit à *minima* correspondre à ce qui existait pour les CHSCT, *idem* pour les heures de délégation et les autres prérogatives. Il y a une nécessité de dialogue entre la CSSCT et le CSE.

C'est pourquoi la CGT doit revendiquer partout :

L'organisation de réunions spécifiques concernant uniquement les attributions SSCT, en plus des 12 réunions mensuelles.

La mise en place de CSSCT dans tous les établissements distincts quels que soient les effectifs, *a minima*, sur chacun des anciens périmètres CHSCT

L'augmentation du nombre de membres à la CSSCT, *a minima*, un représentant par OSR et prévoir la présence d'un représentant syndical par OSR

La possibilité d'inviter des personnes extérieures aux réunions CSSCT (médecin du travail, personnalité extérieure...)

Donner à la CSSCT des moyens (enquêtes, alertes, circulations) et en particulier un crédit d'heures spécifique.

Prévoir des réunions de la CSSCT, *a minima* avant chaque réunion du CSE ayant un point SSCT à l'ordre du jour, ainsi que des réunions qui se tiendraient hors la présence de l'employeur

Prévoir la participation de tous les membres de la CSSCT (même les suppléants) aux réunions CSE portant sur la consultation sur un sujet SSCT

Prévoir une réunion commune entre la CSSCT et le CSE avant toute consultation sur CSE sur un sujet SSCT au cours de laquelle la CSSCT rendrait un « pré-avis » au CSE (projet de l'employeur, nécessité d'une expertise, danger grave et imminent...).

Thème 5 – Fiche S2

Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Consigne : après le visionnage du petit film (2 minutes), vous allez répondre aux questions posés en binômes :

1. Quelles mesures, peut prendre le CSE dans ce cas ?
2. Qui pouvez-vous faire intervenir ?
3. Qu'elles sont les obligations de l'employeur ?
4. Comment mettre en œuvre la démarche CGT et avec qui ?
5. Comment préparer la réunion ?

Durée : 60 mn.

This image shows a full page of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a template for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

Thème 5 – Fiche F7

Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Lors d'une visite d'atelier, les élu.e.s, CGT passent entre les deux lignes de publipostages et voient un de leur collègue, travailler au-dessus de sa machine, ils ne comprennent pas ce qu'il fait.

Le travailleur explique aux élu.e.s CGT pourquoi les rideaux sur la machine sont relevés.

On peut deviner ici, au regard du film, que les anciens élus avaient fait faire des modifications, mais sans consulter les travailleur.euse.s qui travaillent sur le poste.

La CGT cherche au contraire, à impliquer les travailleur.euse.s dans le bien être au poste de travail et dans la construction de leurs revendications.

La solution doit venir des travailleur.euse.s, qui connaissent les problématiques de leur travail. Ce sont eux qui savent quelle modification conviendra le mieux à leur activité.

1. Quelles mesures, peut prendre le CSE dans ce cas ?

L'article **L.2312-9** du Code du travail précise :

« Le CSE :

1° procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi que les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels... »

L'observation des postes, les informations fournies par les travailleur.euse.s sur les problèmes rencontrés sont des éléments essentiels pour l'analyse des conditions de travail et la formulation de propositions d'amélioration.

Cela est également l'occasion de vérifier que la réglementation est bien appliquée et de s'assurer que les appareils et installations ont bien fait l'objet des vérifications.

Si des infractions sont constatées, souvent la réglementation de l'entreprise incite à ce qu'elles soient signalées au responsable hiérarchique. Cela nous pose problème car cela ne conduit qu'à des sanctions et en tout cas, jamais à rechercher les améliorations. C'est pour cela que l'élu doit faire une enquête.

Dans un premier temps, les élu.e.s CGT prendront des notes sur ce que dit le travailleur sur la situation. Ensuite, il faudra consulter les anciens PV, ils pourront donner des informations sur ce qui s'est fait et comment ça s'est fait.

Dans l'exemple de la vidéo, l'objectif étant de trouver une alternative à ces rideaux opaques qui empêche de voir dans la machine lors des calages.

Mais aussi et surtout stopper les émanations des agents toxiques et cancérigènes que respire ce salarié.e.

2. Qui pouvez-vous faire intervenir ?

D'abord tous les travailleur.euse.s concernés, les agents de maintenances, qui pourront dire ce qu'il sera possible de faire ou de ne pas faire (ceux sont eux qui seront amenés à faire les modifications de la machine).

Les élu.e.s, les syndiqués, les salariés, le médecin du travail, l'inspection du travail et l'employeur.

- **Solliciter le médecin du travail pour :**

- Faire une étude du poste en vue de l'amélioration des conditions de travail ou de leur adaptation (article R.4624-1 – point 2) ;
- Faire réaliser des prélèvements ou des mesures, si nécessaire (article R.4624-7) par rapport aux émanations des solvants utilisés ;
- Proposer des mesures individuelles d'adaptation ou de transformation du poste de travail pour les salariés soumis à des problématiques d'âges ou de santé physique et mentale (article L.4624-3) ;
- Intervenir lorsqu'ils décèlent un risque, sur la base de l'article L.4624-9 ;

Extrait de l'article L.4624-9 :

« Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite. Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur sont transmises au comité ».

Les élu.e.s ont l'opportunité de faire un point avec le médecin du travail sur son action, lorsqu'il établit les documents dont ils sont destinataires :

- Fiche d'entreprise (articles R.4624-46 à R.4624-50) : elle est présentée au comité en même temps que le rapport annuel et indique notamment les risques professionnels et les effectifs exposés ;

Deux points à surveiller :

- L'employeur doit afficher les coordonnées du médecin du travail ou du SST (Service Santé au Travail) compétent pour l'établissement (article D.4711-1).
- Le salarié peut bénéficier à sa demande d'un examen par le médecin du travail. Cette demande ne peut être sanctionnée (article R.4624-34).

Quand l'employeur refuse de prendre en compte les préconisations des élus au CSE et du médecin du travail

- **Solliciter l'inspection du travail** qui à quatre missions principales :
 - ✓ Contrôler l'application de la réglementation et constater les infractions (article L.8112-1) ;
 - ✓ **Contribuer à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail ;**
 - ✓ Conseiller les élu.e.s ou l'employeur, notamment en cas de conflit ;
 - ✓ Lutter contre le travail illégal ;

L'inspecteur du travail dispose d'un pouvoir d'enquête, à la suite desquelles peuvent être transmises au chef d'entreprise :

- ✓ **Des observations, avec le rappel des règles à respecter ;**
- ✓ Des mises en demeure de se conformer aux règles, avec un délai à partir duquel l'infraction doit disparaître (articles R.4721-1, R.4721-2 et L.4721-6) ;

L'inspecteur du travail participe aux réunions de la commission SSCT, mais pour celles du CSE il doit être formellement invité par les élu.e.s ou par l'employeur.

Obligation de l'employeur :

- ✓ Afficher les coordonnées de l'inspection du travail (article D.4711-1) ;
- ✓ Informer le comité des observations de l'inspecteur du travail.

3. Rappel des obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et des moyens adaptés ;... ».

Article **L.4121-1 du Code du travail (extrait)**.

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4221-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- Eviter les risques ;
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ; ... »

Article **L.4121-2 du Code du travail (extrait)**.

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail... »

Article **L.4121-2 du Code du travail (extrait)**.

4. Utiliser le droit d'alerte et de retrait ?

Droit d'alerte et de retrait. (Article L.4131-1).

« Les travailleur.euse.s les syndiqués mais aussi les élu.e.s, alertent l'employeur de toute situation de travail dont il y a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et éminent pour leur vie ou leur santé ainsi que toute déficiences qu'ils constatent dans le système de protection... »

Dans le cas présent, le droit d'alerte est la solution pour signaler à l'employeur le problème d'émanation pendant le calage.

Le droit de retrait du travailleur n'est pas utilisé car il est sous la pression de la production.

5. Comment préparer la réunion ?

Comme vous l'avez vu dans le thème 2, la réunion préparatoire est capitale. Elle va servir à mettre en place votre stratégie, préparer les questions et les observations que vous présenterez lors de la réunion plénière.

1°) Vous demanderez à l'employeur la liste des produits utilisés sur la machine, avec le descriptif d'utilisation.

2°) Demandez à l'employeur le résultat de l'évaluation des risques de ce poste de travail qui doit figurer dans le document unique de l'évaluation des risques (DUER) (**article L.4121-3**).

Le DUER est **obligatoirement tenu à la disposition des élu.e.s et des salarié.e.s**. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Cet inventaire des risques auxquels sont exposés les salarié.e.s doit être actualisé régulièrement.

3°) A l'aide des éléments recueillis lors de l'enquête (propos des salariés, médecin du travail), les élus au CSE vont préparer des propositions pour faire modifier le DUER et des préconisations liées à l'utilisation de ces produits.

Rideau transparent ou aspiration disposé autrement ou changement des produits pour l'exemple.

Vous échangez avec les salariés sur votre préparation et des propositions que vous ferez en séance.

4°) En séance du CSE, vous expliquerez les conditions de travail du travailleur que vous avez rencontré et demanderez en urgence que des modifications soient apportées sur cette machine.

Vous rappellerez **l'obligation de l'employeur en matière de santé, sécurité et conditions de travail** (article L.4121-1), de son obligation de mettre en œuvre les mesures prévues (article L.4121-2) et de son obligation d'**évaluer les risques** pour la santé et la sécurité des travailleur.euse.s et de **mettre en œuvre les actions de prévention...** (Article L.4121-3).

Si besoin, vous solliciterez la présence de l'inspection du travail à la réunion plénière.

5°) Vous informerez les travailleur.euse.s des propositions que vous avez fait et des réponses apportées par l'employeur.

Thème 5 – Fiche S3

Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Lors d'une visite d'atelier, les élu.e.s, CGT passent entre les deux lignes de publipostages et voient un de leur collègue, travailler au-dessus de sa machine, ils ne comprennent pas ce qu'il fait.

Le travailleur explique aux élu.e.s CGT pourquoi les rideaux sur la machine sont relevés.

On peut deviner ici, au regard du film, que les anciens élus avaient fait faire des modifications, mais sans consulter les travailleur.euse.s qui travaillent sur le poste.

La CGT cherche au contraire, à impliquer les travailleur.euse.s dans le bien être au poste de travail et dans la construction de leurs revendications.

La solution doit venir des travailleur.euse.s, qui connaissent les problématiques de leur travail. Ce sont eux qui savent quelle modification conviendra le mieux à leur activité.

1. Quelles mesures, peut prendre le CSE dans ce cas ?

L'article **L.2312-9 du Code du travail** précise :

« Le CSE :

1° procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi que les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels... »

L'observation des postes, les informations fournies par les travailleur.euse.s sur les problèmes rencontrés sont des éléments essentiels pour l'analyse des conditions de travail et la formulation de propositions d'amélioration.

Cela est également l'occasion de vérifier que la réglementation est bien appliquée et de s'assurer que les appareils et installations ont bien fait l'objet des vérifications.

Si des infractions sont constatées, souvent la réglementation de l'entreprise incite à ce qu'elles soient signalées au responsable hiérarchique. Cela nous pose problème car cela ne conduit qu'à des sanctions et en tout cas, jamais à rechercher les améliorations. C'est pour cela que l'élu doit faire une enquête.

Dans un premier temps, les élu.e.s CGT prendront des notes sur ce que dit le travailleur sur la situation. Ensuite, il faudra consulter les anciens PV, ils pourront donner des informations sur ce qui s'est fait et comment ça s'est fait.

Dans l'exemple de la vidéo, l'objectif étant de trouver une alternative à ces rideaux opaques qui empêche de voir dans la machine lors des calages.

Mais aussi et surtout stopper les émanations des agents toxiques et cancérogènes que respire ce salarié.e.

2. Qui pouvez-vous faire intervenir ?

D'abord tous les travailleur.euse.s concernés, les agents de maintenances, qui pourront dire ce qu'il sera possible de faire ou de ne pas faire (ceux sont eux qui seront amenés à faire les modifications de la machine).

Les élu.e.s, les syndiqués, les salariés, le médecin du travail, l'inspection du travail et l'employeur.

- **Solliciter le médecin du travail pour :**

- Faire une étude du poste en vue de l'amélioration des conditions de travail ou de leur adaptation (article R.4624-1 – point 2) ;
- Faire réaliser des prélèvements ou des mesures, si nécessaire (article R.4624-7) par rapport aux émanations des solvants utilisés ;
- Proposer des mesures individuelles d'adaptation ou de transformation du poste de travail pour les salariés soumis à des problématiques d'âges ou de santé physique et mentale article L.4624-3) ;
- Intervenir lorsqu'ils décèlent un risque, sur la base de l'article L.4624-9 ;

Extrait de l'article L.4624-9 :

« Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite. Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur sont transmises au comité ».

Les élu.e.s ont l'opportunité de faire un point avec le médecin du travail sur son action, lorsqu'il établit les documents dont ils sont destinataires :

- Fiche d'entreprise (articles R.4624-46 à R.4624-50) : elle est présentée au comité en même temps que le rapport annuel et indique notamment les risques professionnels et les effectifs exposés ;

Deux points à surveiller :

- L'employeur doit afficher les coordonnées du médecin du travail ou du SST (Service Santé au Travail) compétent pour l'établissement (article D.4711-1).
- Le salarié peut bénéficier à sa demande d'un examen par le médecin du travail. Cette demande ne peut être sanctionnée (article R.4624-34).

Quand l'employeur refuse de prendre en compte les préconisations des élus au CSE et du médecin du travail

- **Solliciter l'inspection du travail** qui à quatre missions principales :
 - ✓ Contrôler l'application de la réglementation et constater les infractions ;
 - ✓ **Contribuer à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail ;**
 - ✓ Conseiller les élu.e.s ou l'employeur, notamment en cas de conflit ;
 - ✓ Lutter contre le travail illégal ;

L'inspecteur du travail dispose d'un pouvoir d'enquête, à la suite desquelles peuvent être transmises au chef d'entreprise :

- ✓ **Des observations, avec le rappel des règles à respecter ;**
- ✓ Des mises en demeure de se conformer aux règles, avec un délai à partir duquel l'infraction doit disparaître (articles R.4721-1, R.4721-2 et L.4721-6) ;

L'inspecteur du travail participe aux réunions de la commission SSCT, mais pour celles du CSE il doit être formellement invité par les élu.e.s ou par l'employeur.

Obligation de l'employeur :

- ✓ Afficher les coordonnées de l'inspection du travail (article D.4711-1) ;
- ✓ Informer le comité des observations de l'inspecteur du travail.

3. Rappel des obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et des moyens adaptés ;... ».

Article **L.4121-1 du Code du travail (extrait)**.

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4221-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- Eviter les risques ;
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ; ... »

Article **L.4121-2 du Code du travail (extrait)**.

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail... »

Article **L.4121-2 du Code du travail (extrait)**.

4. Utiliser le droit d'alerte et de retrait ?

Droit d'alerte et de retrait. (Article L.4131-1).

« Les travailleur.euse.s les syndiqués mais aussi les élu.e.s, alertent l'employeur de toute situation de travail dont il y a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé ainsi que toute déficiences qu'ils constatent dans le système de protection... »

Dans le cas présent, le droit d'alerte est la solution pour signaler à l'employeur le problème d'émanation pendant le calage.

Le droit de retrait du travailleur n'est pas utilisé car il est sous la pression de la production.

5. Comment préparer la réunion ?

Comme vous l'avez vue dans le thème 2, la réunion préparatoire est capitale. Elle va servir à mettre en place votre stratégie, préparer les questions et les observations que vous présenterez lors de la réunion plénière.

- 1°) Vous demanderez à l'employeur la liste des produits utilisés sur la machine, avec le descriptif d'utilisation.
- 2°) Demandez à l'employeur le résultat de l'évaluation des risques de ce poste de travail qui doit figurer dans le document unique de l'évaluation des risques (DUER) (**article L.4121-3**).

Le DUER est **obligatoirement tenu à la disposition des élu.e.s et des salarié.e.s**. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Cet inventaire des risques auxquels sont exposés les salarié.e.s doit être actualisé régulièrement.

- 3°) A l'aide des éléments recueillis lors de l'enquête (propos des salariés, médecin du travail), les élus au CSE vont préparer des propositions pour faire modifier le DUER et des préconisations liées à l'utilisation de ces produits.
Rideau transparent ou aspiration disposé autrement ou changement des produits pour l'exemple.
Vous échangez avec les salariés sur votre préparation et des propositions que vous ferez en séance.

- 4°) En séance du CSE, vous expliquerez les conditions de travail du travailleur que vous avez rencontré et demanderez en urgence que des modifications soient apportées sur cette machine.

Vous rappellerez **l'obligation de l'employeur en matière de santé, sécurité et conditions de travail** (article L.4121-1), de son obligation de mettre en œuvre les mesures prévues (article L.4121-2) et de son obligation d'**évaluer les risques** pour la santé et la sécurité des travailleur.euse.s et de **mettre en œuvre les actions de prévention...** (Article L.4121-3).

Si besoin, vous solliciterez la présence de l'inspection du travail à la réunion plénière.

- 5°) Vous informerez les travailleur.euse.s des propositions que vous avez fait et des réponses apportées par l'employeur.

Thème 5 – Fiche S4

Le droit d'alerte en ce qui concerne la santé

➔ Consigne

Nous l'avons vu précédemment dans les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s, le droit d'alerte peut être mobilisé pour des questions économiques et sociales.

Néanmoins dans toutes les entreprises concernées par le CSE, ce dernier dispose du droit d'alerte en cas

- d'atteinte aux droits des personnes telle que (souffrance au travail, harcèlement ou discrimination) ;
- de danger grave et imminent (produits ou procédés de fabrication).

À l'aide du code du travail et en relation avec le syndicat imaginer tout ce qui pourrait être mise en œuvre dans des cas d'atteinte aux droits des personnes ou en cas de danger grave et imminent.

Attention projetez-vous en tant qu'élue et non en tant que salarié.e concerné.e !

➔ Durée : 50 minutes en binôme.

➔ Préparez-vous à présenter votre travail en deux parties à savoir :

- Ce que prévoit le droit ;
- Ce que vous pourriez faire avec le syndicat, voire même avec les autres organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Droit d'alerte

Il est important dans cette restitution de passer un peu de temps pour se mettre d'accord sur les termes employés.

Vous avez tou.te.s relevés le terme de carence de l'employeur.euse de quoi s'agit-il ?, etc.

Des éléments, vous sont donnés dans cette fiche ressource pour répondre.

Atteinte aux droits des personnes

Article L2312-59 du Code du Travail

La notion : Si un.e élu.e du CSE constate, directement ou par l'intermédiaire d'un.e travailleur.euse, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise (la loi précise qui ne serait pas « justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché »), elle.il en saisit immédiatement l'employeur.euse.

Exemple : toute discrimination ou harcèlement.

La mise en œuvre :

- L'employeur.euse doit procéder sans délais à une enquête avec l'él.u.e et elle.il doit prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation.
- En cas de carence (inaction) de l'employeur.euse ou de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur.euse, l'él.u.e saisit directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes en référé (mesure d'urgence).

L'él.u.e qui agit en justice dans le cadre de son droit d'alerte n'a pas besoin d'un mandat exprès de la ou du ou des travailleur.euse.s concerné.e.s. Il doit néanmoins, l'en informer par écrit individuel à tou.te.s et l'absence d'opposition suffit.

- Le conseil de prud'hommes peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte individuelle et assortir sa décision d'une astreinte (somme d'argent à verser au Trésor).

Danger grave et imminent et risque grave pour la santé publique ou l'environnement

Article L2312-60 du Code du Travail

La notion : Il n'y a pas de définition légale du danger grave et imminent. Il est retenu en présence de toute menace de nature à provoquer une atteinte sérieuse à l'intégralité physique du travailleur, peu important que le dommage se réalise instantanément ou progressivement, pourvu qu'il puisse être envisagé dans un délai proche.

Pour apprécier le danger, on procède à une analyse prévisionnelle de la situation. Il convient de mesurer les risques de survenance du dommage, son importance et ses caractéristiques. L'analyse objective permettra d'envisager et de mettre en œuvre des mesures de prévention. Mais le danger est apprécié subjectivement, en tenant compte des connaissances techniques et

scientifiques de la ou du ou des travailleur.euse.s et des circonstances concrètes de sa ou de leur situation.

Concernant le risque grave pour la santé publique ou l'environnement, le droit d'alerte s'exerce lorsque l'élu.e estime que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise font peser un tel risque.

La mise en œuvre :

- Si l'élu.e constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent ou de risque grave pour la santé publique ou l'environnement, directement ou par l'intermédiaire d'un.e travailleur.euse, il en avise immédiatement l'employeur.euse et consigne cet avis par écrit sur un registre spécial prévu à cet effet (Article D. 4133-2 et D. 4133-3).
- Pour le danger imminent, l'employeur.euse est tenu de procéder immédiatement à une enquête avec l'élu.e qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.
- Pour le risque grave pour la santé publique, l'employeur.euse doit examiner la situation conjointement avec le représentant.e du personnel du CSE qui lui a transmis l'alerte et elle.il l'informe de la suite qu'elle.il réserve à celle-ci.
- Le CSE est réuni d'urgence et, en tout état de cause dans un délai n'excédant pas 24 heures (Article L. 2315-27).
- En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, ou en l'absence de suite donné par l'employeur.euse, l'élu.e peut saisir la.le préfet.ète. En outre, l'employeur.euse est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent.e du service de prévention de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, qui peuvent assister à la réunion du comité.
- Pour le risque grave pour la santé publique, l'élu.e peut saisir la.le représentant de l'État (préfet.ète) dans le département.
- À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.euse en vue de mettre en œuvre un certain nombre de procédures.

Actions avec le syndicat CGT

Dans les deux cas, nous pouvons engager une action avec le syndicat. Voici une liste de réponses non exhaustives que pourront amener les stagiaires :

- ✓ Échanger avec d'autres travailleur.euse.s pour les informer de ce qui se passe et leur proposer elles.eux aussi de signaler des atteintes à leurs droits ou des dangers graves et imminents.
- ✓ Mise en œuvre d'une campagne syndicale d'informations, de sensibilisation, de permanences auprès des travailleur.euse.s.
- ✓ Élaboration avec le syndicat d'un questionnaire
- ✓ Avoir une expression syndicale CGT avec affichage et distribution.
- ✓ Proposer aux autres organisations syndicales présentes dans l'entreprise d'avoir une démarche commune pour dénoncer les dysfonctionnements et mettre au point de vraies solutions.
- ✓ Proposer une ou plusieurs journées de sensibilisation organiser par l'employeur.euse auprès de l'ensemble des travailleur.euse.s de tous les collèges.
- ✓ Si employeur.euse ne fait rien : médiatiser le problème et organiser un rassemblement pour mettre l'employeur.euse face à ses responsabilités.

Le droit d'alerte en ce qui concerne la santé

Atteinte aux droits des personnes

Article L2312-59 du Code du Travail

La notion :

Si un.e élu.e du CSE constate, directement ou par l'intermédiaire d'un.e travailleur.euse, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise (la loi précise qui ne serait pas « justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché »), elle.il en saisit immédiatement l'employeur.euse.

Ex : toute discrimination ou harcèlement.

La mise en œuvre :

- L'employeur.euse doit procéder sans délais à une enquête avec l'él.u.e et elle.il doit prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation.
- En cas de carence (inaction) de l'employeur.euse ou de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur.euse, l'él.u.e saisit directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes en référé (mesure d'urgence).

L'él.u.e qui agit en justice dans le cadre de son droit d'alerte n'a pas besoin d'un mandat exprès de la, ou du ou des travailleur.euse.s concerné.e.s. Il doit néanmoins, l'en informer par écrit individuel à tou.te.s et l'absence d'opposition suffit.

- Le conseil de prud'hommes peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte individuelle et assortir sa décision d'une astreinte (somme d'argent à verser au Trésor).

Danger grave et imminent et risque grave pour la santé publique ou l'environnement

Article L2312-60 du Code du Travail

La notion :

Il n'y a pas de définition légale du danger grave et imminent. Il est retenu en présence de toute menace de nature à provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique du travailleur, peu important que le dommage se réalise instantanément ou progressivement, pourvu qu'il puisse être envisagé dans un délai proche.

Pour apprécier le danger, on procède à une analyse prévisionnelle de la situation. Il convient de mesurer les risques de survenance du dommage, son importance et ses caractéristiques. L'analyse objective permettra d'envisager et de mettre en œuvre des mesures de prévention. Mais le danger est apprécié subjectivement, en tenant compte des connaissances techniques et scientifiques de la ou du ou des travailleur.euse.s et des circonstances concrètes de sa ou de leur situation.

Concernant le risque grave pour la santé publique ou l'environnement, le droit d'alerte s'exerce lorsque l'élue estime que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise font peser un tel risque.

La mise en œuvre :

- Si l'élue constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent ou de risque grave pour la santé publique ou l'environnement, directement ou par l'intermédiaire d'un.e travailleur.euse, il en avise immédiatement l'employeur.euse et consigne cet avis par écrit sur un registre spécial prévu à cet effet (Article D. 4133-2 et D. 4133-3).
- Pour le danger imminent, l'employeur.euse est tenu de procéder immédiatement à une enquête avec l'élue qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.
- Pour le risque grave pour la santé publique, l'employeur.euse doit examiner la situation conjointement avec le représentant.e du personnel du CSE qui lui a transmis l'alerte et elle.il l'informe de la suite qu'elle.il réserve à celle-ci.
- Le CSE est réuni d'urgence et, en tout état de cause dans un délai n'excédant pas 24 heures (Article L. 2315-27).
- En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, ou en l'absence de suite donnée par l'employeur.euse, l'élue peut saisir la.le préfet.ète. En outre, l'employeur.euse est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent.e du service de prévention de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, qui peuvent assister à la réunion du comité.
- Pour le risque grave pour la santé publique, l'élue peut saisir la.le représentant de l'État (préfet.ète) dans le département.
- À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.euse en vue de mettre en œuvre un certain nombre de procédures.

Exemples d'action syndicale CGT à déployer :

- Échanger avec d'autres travailleur.euse.s pour les informer de ce qui se passe et leur proposer elles.eux aussi de signaler des atteintes à leurs droits ou des dangers graves et imminents.
- Mise en œuvre d'une campagne syndicale d'informations, de sensibilisation, de permanences auprès des travailleur.euse.s.
- Élaboration avec le syndicat d'un questionnaire
- Avoir une expression syndicale CGT avec affichage et distribution.
- Proposer aux autres organisations syndicales présentes dans l'entreprise d'avoir une démarche commune pour dénoncer les dysfonctionnements et mettre au point de vraies solutions.
- Proposer une ou plusieurs journées de sensibilisation organiser par l'employeur.euse auprès de l'ensemble des travailleur.euse.s de tous les collègues.
- Si employeur.euse ne fait rien : médiatiser le problème et organiser un rassemblement pour mettre l'employeur.euse face à ses responsabilités.

Thème 5 – Fiche SE.4

Évaluation de la 4^{ème} journée

Cette évaluation vise à ce que vous ayez un retour critique sur ce thème, d'abord pour vous-mêmes, et elle servira à l'équipe d'animation pour apporter des modifications à la formation si nécessaire. Vous êtes donc invité.e.s à faire part de vos remarques.

C'est **toute la quatrième journée** que vous allez évaluer, avec :

Thème 5 : Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail

Les aspects positifs	Les aspects à améliorer ou négatifs
<ul style="list-style-type: none"> Les apports de connaissances : 	<ul style="list-style-type: none"> Les apports de connaissances :
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<ul style="list-style-type: none"> La progression pédagogique : 	<ul style="list-style-type: none"> La progression pédagogique :
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<ul style="list-style-type: none"> Les supports utilisés : 	<ul style="list-style-type: none"> Les supports utilisés :
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<ul style="list-style-type: none"> L'équipe de formation : 	<ul style="list-style-type: none"> L'équipe de formation :
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

CSE prise de mandat

Thème 6 : Elaborer une politique sociale et culturelle émancipatrice pour les travailleur.euse.s

Découpage proposé	Nature de l'activité	Activités des formateur.rice.s	Supports utilisés
			VENDREDI
Objectif pédagogique : À l'issue de ce thème les stagiaires seront en capacité d'expliquer comment construire un projet social et culturel porteur des valeurs de la CGT.			
Séquence 1 Durée : 15 mn 9h00 – 9h15	Retour sur les évaluations estimatives	Présenter les principaux points mis en évidence par les stagiaires lors de l'évaluation estimative du 1 ^{er} jour.	Fiche T6-FE.4
Séquence 2 Durée : 15 mn 9h15 – 9h30	Retour sur les acquisitions de la veille	Demander aux stagiaires de rappeler ce qu'ils ont acquis dans le thème 5. Si nécessaire, revenir sur la fiche de synthèse du thème 5.	
Séquence 3 Durée : 5 mn 9h35 – 9h40	Présentation du thème 6	Projeter les diapositives et présenter l'objectif du thème.	Diapo T6-F1 Fiche T6-F2
Séquence 4 Durée : 30 mn 9h40 – 10h10	Mur parlant sur la mission sociale et culturelle du CSE	Présenter le fonctionnement du mur parlant et organiser sa mise en œuvre.	Fiche T6-F3
10H10 - 10H25 PAUSE			
Séquence 5 Durée : 45 mn 10h25 – 11h10	Exposé interactif	Projeter le diaporama. S'appuyer sur les propos recensés dans le mur parlant pour étayer ses propos	Fiche T6-F4 Diapo T6-F5
Séquence 6 Durée : 5 mn 11h10 – 11h15	Présentation de la consigne	Distribuer la fiche exercice. Énoncer la consigne et la faire reformuler. Constituer les sous-groupes et leur remettre une feuille de tableau papier.	Fiche T6-S1
Séquence 5 Durée : 30 mn 11h15 – 11h45	Recherche en sous-groupes	Faire le tour des sous-groupes et les accompagner dans leur recherche s'ils éprouvent des difficultés.	
Séquence 6 Durée : 30 mn 11h45 – 12h15	Mise en commun	Afficher les feuilles de tableau papier et organiser la restitution des travaux de groupes.	Fiche T6-F6
Séquence 7 Durée : 5 mn 12h15 – 12h20	Synthèse	Demander aux stagiaires de mentionner les points importants concernant la gestion des activités sociales et culturelles par le CSE. Remettre la fiche de synthèse du thème 6.	Fiche T6-S2
Séquence 8 Durée : 10 mn 12h20 – 12h30	Évaluation estimative du 6 ^{ème} thème.	Interroger les stagiaires pour qu'elles et ils trouvent trois mots pour évaluer ce moment (intéressant, trop court...).	Fiche T6-FE.5 Diapo T6-FE.6
12H30 – 14H00 PAUSE DEJEUNER			

Thème 6 – Fiche FE.4

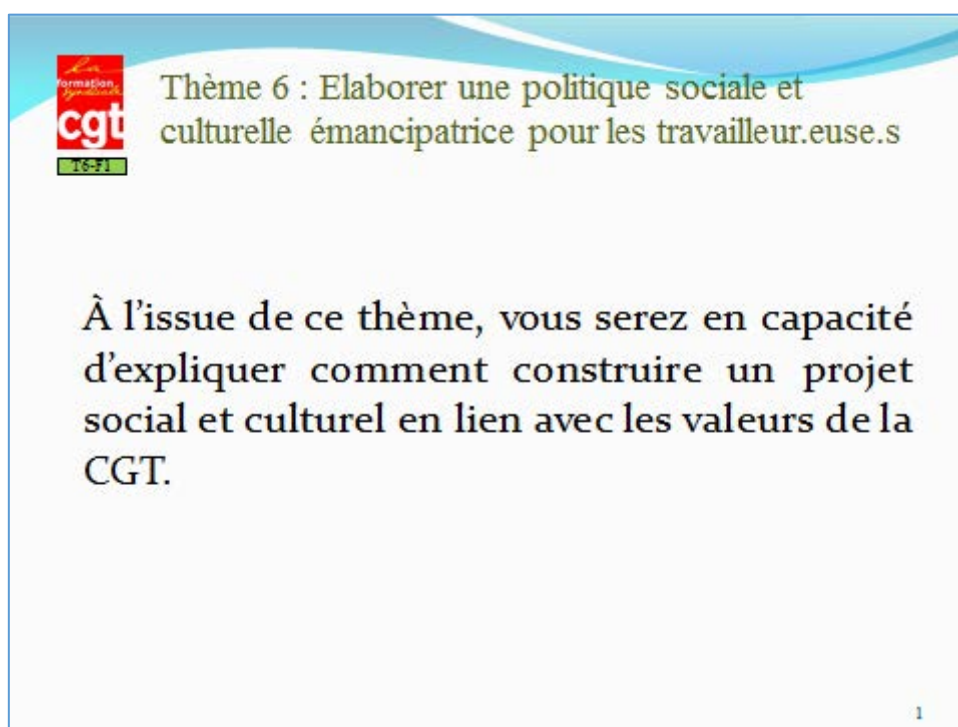
Commentaires des stagiaires sur la 4^{ème} journée

Les aspects positifs	Les aspects à améliorer ou négatifs
<ul style="list-style-type: none">• Les apports de connaissances :	<ul style="list-style-type: none">• Les apports de connaissances :
<ul style="list-style-type: none">• La progression pédagogique :	<ul style="list-style-type: none">• La progression pédagogique :
<ul style="list-style-type: none">• Les supports utilisés :	<ul style="list-style-type: none">• Les supports utilisés :
<ul style="list-style-type: none">• L'équipe de formation :	<ul style="list-style-type: none">• L'équipe de formation :

Thème 6 – Fiche F2

Présentation thème 6

Note aux formateur.rice.s : au début de chaque thème, nous invitons les formateur.rice.s à inscrire l'objectif du thème sur une feuille de tableau papier. Cet objectif restera visible pendant toute la durée du thème pour permettre aux stagiaires d'apprécier leur évolution. À la fin de cette présentation laisser donc le thème affiché.



The slide features a blue header with a wavy pattern. On the left is the CGT logo. The title 'Thème 6 : Elaborer une politique sociale et culturelle émancipatrice pour les travailleur.euse.s' is written in a green, sans-serif font. Below the title, the objective is stated in a black, serif font: 'À l'issue de ce thème, vous serez en capacité d'expliquer comment construire un projet social et culturel en lien avec les valeurs de la CGT.' A small number '1' is in the bottom right corner.

Thème 6 : Elaborer une politique sociale et culturelle émancipatrice pour les travailleur.euse.s

À l'issue de ce thème, vous serez en capacité d'expliquer comment construire un projet social et culturel en lien avec les valeurs de la CGT.

Le thème 6, qui est notre dernier thème, va se focaliser sur l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique sociale et culturelle émancipatrice pour tou.te.s les travailleur.euse.s.

En effet, nous verrons pourquoi il est important que les élu.e.s au CSE soient porteur.euse.s d'un vrai projet syndical avec des propositions pour développer des activités sociales et culturelles en lien avec les valeurs de la CGT et notamment l'émancipation.

Mur parlant sur la mission sociale et culturelle du Comité Social et Economique.

Pour commencer les formateur.rice.s sont invité.e.s à présenter le mur parlant.

Le mur parlant est une technique utilisée en pédagogie pour faire émerger les idées ou représentations des stagiaires à propos d'un concept, d'une démarche ou d'une technique. Cela permet d'amorcer la discussion ou l'exposé interactif qui suit et facilite ainsi les apprentissages des stagiaires.

Cette technique se travaille en 4 temps et, les consignes sont données au fur et à mesure. Il est important de faire lever les stagiaires.

Premier temps :

Sur un grand tableau, le.la formateur.rice inscrit au centre la notion à travailler.

Dans cette séquence nous allons inscrire la phrase suivante :

« Pour moi, gérer les activités sociales et culturelles dans l'entreprise, c'est ... ».

Attention, il est important de ne poser que cette question pour ne pas semer de confusion. Il est aussi important de respecter la tournure de la formule parce qu'elle invite à exprimer une notion pré-réfléchie plutôt qu'à réciter une définition apprise.

Les consignes aux stagiaires :

- L'exercice se passe en silence.
- Les stagiaires se lèvent, un.e à la fois, au moment où elles.ils le désirent, pour écrire un mot-clef ou une expression ou un couple de mot au tableau.
- Ne pas écrire un mot ou une expression ou un couple de mots qui ont déjà été écrits. Si ceux auxquels pensent la.le stagiaire sont déjà écrits, il n'y a pas besoin de se déplacer.
- Chacun.e peut se lever plusieurs fois pendant la séance ou ne pas se lever du tout.

Les consignes pour les formateur.rice.s :

- Il est important de laisser le temps de la réflexion. Parfois les va-et-vient cessent momentanément, puis reprennent.
- Laisser s'instituer une sorte de dialogue muet entre les participant.e.s : un mot ou une expression ou un couple de mots en appelle un autre et souvent cet écho apparaît sous une forme spatiale, des expressions proches logiquement ou affectivement se groupent au même endroit sur le tableau. C'est pour cela que « le mur parle ».

Des exemples non-exhaustifs de réponses :

Deuxième temps quand l'inspiration semble tarie :

Le formateur.rice donne la deuxième consigne :

- Toujours en silence ;
- Un.e par un.e, les participant.e.s sont invité.e.s à se lever et à mettre un point d'interrogation à côté des mots ou expressions qui les interrogent.

Il est utile de prévenir qu'on en discutera par la suite, car certains sont parfois blessés de voir leur production soulignée par un.e camarade.

Troisième temps :

Le formateur.rice donne la troisième consigne :

- Toujours en silence ;
- Il s'agit ensuite, selon le même protocole, de venir souligner les expressions qui semblent à chacun.e les plus proches de sa conception.

Il est important que tous les stagiaires participent et chacun doit souligner au moins un mot et il est normal que certains mots ou expressions soient soulignés par plusieurs personnes.

Quatrième temps :

À ce moment-là de l'exercice, les stagiaires et les formateur.rice.s ont devant les yeux, les éléments d'analyse de la notion telle qu'elle est conçue par le groupe d'une manière qui peut paraître disparates. Certains éléments ont suscité un consensus et d'autres, au contraire ont suscité un questionnement ou un avis différent.

La.le formateur.rice reprend alors la parole pour organiser la discussion :

1. Pour lever toute interprétation, il.elle commencera par questionner les stagiaires sur les mots ou expressions interrogés :
 - Qui a écrit le mot et qu'a-t-elle ou il voulu dire ?
 - Qui est venu mettre un point d'interrogation et est-ce que la réponse donnée permet d'éclaircir l'interrogation ?
 - Si ce n'est pas le cas, que voulait-il ou elle exprimer par son point d'interrogation ?

La discussion doit permettre de lever des malentendus, mais aussi de verbaliser de se préciser les différentes conceptions ou interprétations.

2. Pour structurer logiquement les éléments écrits au tableau. On dégage ensemble les grandes pistes d'analyse qui sont apparues.
Ce travail doit se faire rapidement, il sera utilisé dans la séquence suivante pendant l'exposé interactif.

Pendant toute cette activité, il est important que les formateur.rice.s ne portent pas de jugement sur ce qui peut être exprimé.

Par contre, à la fin, elles.ils doivent expliquer au groupe que cet exercice permet de donner une réponse du groupe à la question posée.

Définition des activités sociales et culturelles de la CGT.

Avec le mur parlant, le groupe des stagiaires a exprimé ce que sont les activités sociales et culturelles.

Les activités sociales et culturelles :
La conception de la CGT

Droit pour tous.les les travailleur.euse.s

Sont toutes les activités qui participent :

- à l'**élargissement de leurs connaissances**,
- à leur **épanouissement** personnel,
- et à l'**amélioration de leurs conditions de vie et de travail**.

Elles doivent respecter les valeurs fondamentales :

- **l'humanisme**,
- **la tolérance**,
- **la laïcité**,
- **la solidarité**.

Elles doivent favoriser **leur émancipation**

- Par un enrichissement de leurs cultures,
- Par le développement de la pratique sportive,
- Par un accès facilité aux vacances.
- Et par des actions de solidarité.

1

Pour la CGT, les Activités Sociales et Culturelles sont un droit des travailleur.euse.s dans l'entreprise. Il est de même niveau que le droit au travail, à la santé, au logement, au transport, etc.

« Pourquoi ? »

Les Activités Sociales et Culturelles sont toutes les activités qui, tout en étant proposées en complément du processus de production, participent à l'élargissement des connaissances des travailleur.euse.s, à leur épanouissement personnel et à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

Commentaire à l'intervenant.e : Attention à ce que les stagiaires comprennent que le mot culture employé ici, n'évoque pas seulement les activités culturelles et artistiques mais bien l'ensemble des propositions d'activités sociales qui vont participer à l'émancipation des travailleur.euse.s (actions de solidarité, voyage, loisirs, sport et culture).

Elles doivent favoriser l'émancipation des travailleur.euse.s par un enrichissement de leurs cultures, par le développement de la pratique sportive, un accès facilité aux vacances et des actions de solidarités.

Pour la CGT, elles doivent pour cela respecter les valeurs fondamentales que sont l'humanisme, la tolérance, la laïcité, la solidarité.

Elles doivent être financées par une contribution de l'entreprise.

Ces valeurs fondamentales et notre volonté d'émancipation des travailleur.euse.s nous conduit à ce que les travailleur.euse.s soient acteurs de la construction des activités sociales et culturelles.

Une partie des ASC est traitée dans les repères revendicatifs de la CGT :

- Fiche n°25 Droit à la démocratie culturelle, Droit à l'information et Droit à la communication ;
- Fiche n°26 Droit aux vacances ;
- Fiche n°27 Droit à la pratique sportive.

« Comment faire ? »

C'est pour cela que la CGT propose que ce soit le syndicat qui soit à l'initiative de la construction d'un projet d'activités sociales et culturelles avec une démarche d'implication des élus CGT du CSE, des syndiqué.e.s et des travailleur.euse.s de l'entreprise.



ACTIVITES	Comment faire ?
Mobiliser le syndicat pour faire un état des lieux des activités sociales et culturelles de l'entreprise	Mobiliser le syndicat. Prendre en compte les axes revendicatifs portés par le syndicat à partir du travail dans la perspective du projet. Faire un état des lieux des activités sociales existantes. Est-ce qu'elles respectent les valeurs (humanisme, tolérance, laïcité et solidarité) ? Est-ce qu'elles favorisent l'émancipation ?
<i>Les activités proposées doivent avoir un rôle de sensibilisation, d'ouverture vers la culture, vers le sport, vers les vacances de qualité, d'émancipation des salariés, de transformation sociale. Et surtout, appuyer ces propositions sur l'existant, la réalité de ce que vivent les salariés, l'organisation qui les emploie. Le monde du travail, dans sa diversité et dans l'acceptation la plus large du terme, comme structurant durablement les êtres. C'est aussi un élément fondamental pour définir les politiques culturelles (voir les repères revendicatifs).</i>	
Questionner les travailleur.euse.s sur leurs aspirations sur ces questions.	Questionner les travailleur.euse.s. Différencier les aspirations des besoins immédiats. Répertorier les aspirations.
Interroger les autres structures CGT (UL, UD, FD, Syndicats)	Echanger sur les pratiques des élu.e.s CGT d'autres entreprises et sur le contenu des activités sociales et culturelles proposées.
Rechercher les possibilités de mutualisations inter-entreprises	Rencontrer les autres CE, les associations, l'ANCAV-TT, etc... Identifier des acteurs culturels de proximités avec lesquels un travail serait possible. (un cinéma associatif, un théâtre, une compagnie, un-e plasticien-ne, musicien, et divers artistes, club sportif, les associations locales...)

ACTIVITES	Comment faire ?
Mobiliser le syndicat pour formuler des propositions et préparer un projet CGT	Mettre en œuvre une démarche projet (objectifs culturels et sociaux, publics visés, moyens humains et financiers, délais). Mobiliser les syndiqués. Formuler des propositions qui préparent le projet CGT (partant des valeurs du syndicalisme, des besoins des travailleur.euse.s et des repères revendicatifs de la CGT).
<i>Le projet d'activités sociales et culturelles du CSE est une démarche qui vise à élaborer collectivement des objectifs et d'en définir les moyens en s'appuyant sur des valeurs partagées. Ce projet doit être initié par le syndicat CGT, sa commission exécutive et par les élu.e.s CGT. Il s'inscrit dans une analyse globale du syndicat sur l'entreprise, la branche professionnelle. Il prend en compte les grands axes revendicatifs mis en œuvre par le syndicat en matière économique et de condition de travail. Il doit contenir des axes partagés que les élus seront en mesure de mener à bien avec les moyens susceptibles d'être mis en œuvre. Il faut être ambitieux et réalistes.</i>	
Faire adopter le projet par les syndiqués	Réunir les syndiqué.e.s, Faire débattre et adopter le projet.
Chiffrer le projet pour définir le besoin de financement	Construire un budget prévisionnel (Estimer les couts et les recettes). Définir des règles du mode de participation et de financement des ayants droits à une activité.
Communiquer et faire adhérer à ce projet les travailleur.euse.s	Communiquer sur les objectifs culturels et sociaux du projet et les motivations des évolutions envisagées ; Ajuster le projet avec les travailleur.euse.s à partir de leurs réactions ;
Proposer aux travailleur.euse.s l'adhésion à la CGT	Proposer la syndicalisation ; Proposer de participer à l'activité de la CGT.
Rechercher l'unité avec les autres organisations syndicales de l'entreprise à partir du projet proposé aux travailleur.euse.s.	Contactar les autres OS. Argumenter sur les valeurs et les propositions de la CGT. Construire une position et des actions communes. Trouver des possibilités de négociation.
Mobiliser les travailleur.euse.s (construire le rapport de force) pour faire adopter le projet par le CSE et obtenir le financement par l'entreprise.	Réaliser des réunions d'information ou des AG. Faire discuter des propositions et des actions. Faire adopter les propositions et les actions. Informar les travailleur.euse.s Maintenir le rapport de force.
Donner un avis et voter en séance plénière du CSE le projet et le budget des activités sociales et culturelles.	Analyser la proposition du CSE ; Discuter du positionnement des élu.e.s dans le syndicat ; Formuler un avis ; Voter ; Informar les travailleur.euse.s
Participer à sa mise en œuvre	Préparer les activités ; Proposer les inscriptions ; Argumenter et motiver les travailleur.euse.s à participer aux activités ;
Faire le bilan des activités et faire évoluer le projet des activités sociales.	Faire des bilans ; Tirer des enseignements pour les valoriser ou faire évoluer le projet des activités sociales et culturelles auprès des travailleur.euse.s ;

Cette présentation de la démarche CGT pour construire un projet d'activités sociales et culturelles est bien sur théorique et à adapter en fonction des réalités des syndicats dans les entreprises.

Pour aller plus loin... pour le formateur.rice :

Les activités sociales et culturelles sont en cela très différentes des « œuvres sociales » développées ou soutenues par la classe dirigeante dans une optique de rentabilité à court terme et d'élitisme. Leur but visant à améliorer la productivité, la division et la soumission des travailleur.euse.s en contrepartie de quelques petits avantages.

La gestion des activités sociales et culturelles doit être un choix opéré par le seul Comité Social et Economique. Aucune règle ne s'impose, sauf le respect des principes servant à définir ce qu'est une activité sociale.

La loi donne comme définition pour les Activités Sociales et Culturelles, celles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des travailleur.euse.s ou de leur famille, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. Ce décret énumère une longue liste d'activités dont certaines sont aujourd'hui désuètes.

Mieux vaut se référer à la définition des ASC donnée par les juges : « doit être considérée comme une œuvre sociale, toute activité non obligatoire légalement, quels que soient sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise » (Cass. soc., 13 novembre 1975, n° 73-14.848).

Cette dernière définition est très proche de celle de la CGT parce qu'elle acte que les ASC doivent être réalisées au bénéfice des personnels de l'entreprise, sans discriminations et en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel.

Définitions sur www.cnrtl.fr/definition/ :

Humanisme : Attitude philosophique qui tient l'homme pour la valeur suprême et revendique pour chaque homme la possibilité d'épanouir librement son humanité, ses facultés proprement humaines.

Tolérance : Respect de la liberté d'autrui en matière d'opinions et de croyances.

Laïcité : Caractère des institutions, publiques ou privées, qui, selon ce principe, sont indépendantes du clergé et des Églises.

Solidarité : Devoir moral, résultant de la prise de conscience de l'interdépendance sociale étroite existant entre les hommes [et les femmes] ou dans des groupes humains, et qui incite les hommes [et les femmes] à s'unir, à se porter entraide et assistance réciproque et à coopérer entre eux, en tant que membres d'un même corps social.

Activité en sous/groupe

⇒ Consigne :

Vous devez proposer une ou plusieurs activité(s) culturelle(s) en lien avec une des situations ci-dessous et justifier quelle(s) respecte(nt) les valeurs fondamentales préconisée(s) par la CGT et quelles participent à l'émancipation des travailleur.euse.s.

⇒ Durée : 30 minutes en sous-groupe de trois ou quatre.

⇒ Désignez un.e rapporteur.euse qui restituera votre travail sur une feuille de tableau papier.

Situation n°1 par sous/groupe n°1 :

Aujourd'hui, le CSE travaille exclusivement avec une agence de voyage du secteur marchand. Son but lucratif ne permet pas de construire des propositions pour tous les travailleur.euse.s et surtout n'est pas accessible à toutes et tous.

Qu'allez-vous proposer ? Pourquoi ?

Valeurs : OUI/NON

Emancipation : OUI/NON

Situation n°2 par sous/groupe n°2 :

Les salariés qui travaillent sur les chantiers extérieurs se sentent exclus de la vie de l'entreprise et ne participent pas aux activités sociales du CSE (gouter pour les enfants avant Noël le 1er mercredi de décembre et week-end sportif avant l'été).

Qu'allez-vous proposer ? Pourquoi ?

Valeurs : OUI/NON

Emancipation : OUI/NON

Situation n°3 par sous/groupe n°3 :

Aujourd'hui, le bilan de l'année dernière des activités sociales souligne que les jeunes embauchés n'y participent.

Qu'allez-vous proposer ? Pourquoi ?

Valeurs : OUI/NON

Emancipation : OUI/NON

Situation n°4 :

Aujourd'hui, l'avenir de l'entreprise sur votre site est remis en cause à cause de considérations écologiques.

Qu'allez-vous proposer ? Pourquoi ?

Valeurs : OUI/NON

Emancipation : OUI/NON

Mise en commun

Chaque sous/groupe de stagiaires va présenter une ou plusieurs activité(s) culturelle(s) en lien avec les situations de travail des travailleur.euse.s de l'entreprise (une des situations ci-dessous) et en s'appuyant sur les valeurs de la CGT.

Les sous/groupes doivent présenter des arguments ou explications pour justifier que :

- Les activités proposées respecte les valeurs fondamentales ;
- Quelles visent à émanciper les travailleur.euse.s.

Situation n° 1 :

Aujourd'hui, le CSE travaille exclusivement avec une agence de voyage du secteur marchand. Son but lucratif ne permet pas de construire des propositions pour tous les travailleur.euse.s et surtout n'est pas accessible à toutes et tous.

Qu'allez-vous proposer ? Pourquoi ?

Il recherchera des partenaires pour des vacances de qualité conforme à nos valeurs.

Ou il proposera de prendre en charge l'organisation avec la mise en place d'un collectif spécifique.

Eléments présentés :

Valeurs : OUI/NON

Emancipation : OUI/NON

Situation n° 2 :

Les salariés qui travaillent sur les chantiers extérieurs se sentent exclus de la vie de l'entreprise et ne participent pas aux activités sociales du CSE (gouter pour les enfants avant Noël le 1er mercredi de décembre et week-end sportif avant l'été).

Qu'allez-vous proposer ? Pourquoi ?

Le CSE construira des actions qui leur permettront d'être connus, reconnus et de participer avec les autres à des activités.

Participer au gouter de Noël : déplacer la date au début des vacances scolaires car à ce moment-là, les ouvriers des chantiers extérieurs sont en vacances.

Faire connaître leur travail : organiser avec le Centre Social de la commune une exposition photo sur le travail des chantiers extérieurs auquel nous allons tenter d'associer d'autres entreprises également concernées.

Participer au week-end sportif : Chaque année avant l'été, le CSE organise un weekend sportif. Des équipes se forment en favorisant des compositions inter-service. Nous serons particulièrement attentifs à ce que des salariés des équipes extérieures s'y inscrivent et que l'entreprise organise leur disponibilité.

Eléments présentés :

Valeurs : OUI/NON

Emancipation : OUI/NON

Situation n° 3 :

Aujourd'hui, le bilan de l'année dernière des activités sociales souligne que les jeunes embauchés n'y participent.

Qu'allez-vous proposer ? Pourquoi ?

Il veillera à construire, avec eux, des propositions susceptibles de les intéresser et les faire partager au plus grand nombre.

Eléments présentés :

Valeurs : OUI/NON

Emancipation : OUI/NON

Situation n° 4 :

Aujourd'hui, l'avenir de l'entreprise sur votre site est remis en cause à cause de considérations écologiques.

Qu'allez-vous proposer ? Pourquoi ?

Des activités collectives qui viseront à mieux mesurer les questions écologiques et à faire partager les évolutions dans la production qui seraient susceptibles d'y répondre.

Eléments présentés :

Valeurs : OUI/NON

Emancipation : OUI/NON

Indiquer aux stagiaires qu'un module supplémentaire de 3 jours pour les élu.e.s au CSE va plus loin sur les Activités Sociales et Culturelles.

Synthèse du thème 6

Définition des activités sociales et culturelles de la CGT :

Pour la CGT, les Activités Sociales et Culturelles sont un droit des travailleur.euse.s dans l'entreprise. Il est de même niveau que le droit au travail, à la santé, au logement, au transport, etc.

Les Activités Sociales et Culturelles sont toutes les activités qui, tout en étant proposées en complément du processus de production, participent à l'élargissement des connaissances des travailleur.euse.s, à leur épanouissement personnel et à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

Elles doivent **favoriser l'émancipation** des travailleur.euse.s **par un enrichissement de leurs cultures, par le développement de la pratique sportive et un accès facilité aux vacances.**

Elles doivent pour cela respecter les valeurs fondamentales que sont **l'humanisme, la tolérance, la laïcité, la solidarité.**

Elles doivent être financées par une contribution de l'entreprise.

Ces valeurs fondamentales et notre volonté d'émancipation des travailleur.euse.s nous conduit à ce que les travailleur.euse.s soient acteurs de la construction des activités sociales et culturelles.

Une partie des ASC est traitée dans les repères revendicatifs de la CGT :

- Fiche n°25 Droit à la démocratie culturelle, Droit à l'information et Droit à la communication ;
- Fiche n°26 Droit aux vacances ;
- Fiche n°27 Droit à la pratique sportive.

C'est pour cela que la CGT propose que ce soit le syndicat qui soit à l'initiative de la construction d'un projet d'activités sociales et culturelles avec une démarche d'implication des élus CGT du CSE, des syndiqué.e.s et des travailleur.euse.s de l'entreprise.

Définitions sur www.cnrtl.fr/definition/ :

Humanisme : Attitude philosophique qui tient l'homme pour la valeur suprême et revendique pour chaque homme la possibilité d'épanouir librement son humanité, ses facultés proprement humaines.

Tolérance : Respect de la liberté d'autrui en matière d'opinions et de croyances.

Laïcité : Caractère des institutions, publiques ou privées, qui, selon ce principe, sont indépendantes du clergé et des Églises.

Solidarité : Devoir moral, résultant de la prise de conscience de l'interdépendance sociale étroite existant entre les hommes [et les femmes] ou dans des groupes humains, et qui incite les hommes [et les femmes] à s'unir, à se porter entraide et assistance réciproque et à coopérer entre eux, en tant que membres d'un même corps social.

Un module de formation « CSE – Activités sociales et culturelles » de 3 jours vous permettra d'aller plus loin sur ces questions.

ACTIVITES	Comment faire ?
Mobiliser le syndicat pour faire un état des lieux des activités sociales et culturelles de l'entreprise	Prendre en compte les axes revendicatifs portés par le syndicat à partir du travail dans la perspective du projet. Faire un état des lieux des activités sociales existantes. Est-ce qu'elles respectent les valeurs (humanisme, tolérance, laïcité et solidarité) ? Est-ce qu'elles favorisent l'émancipation ?
Questionner les travailleur.euse.s sur leurs aspirations sur ces questions.	Questionner les travailleur.euse.s. Différencier les aspirations des besoins immédiats. Répertorier les aspirations.
Interroger les autres structures CGT (UL, UD, FD, Syndicats)	Echanger sur les pratiques des élu.e.s CGT d'autres entreprises et sur le contenu des activités sociales et culturelles proposées.
Rechercher les possibilités de mutualisations inter-entreprises	Rencontrer les autres CE, les associations, l'ANCAV-TT, etc... Identifier des acteurs culturels de proximités avec lesquels un travail serait possible. Un cinéma associatif, un théâtre, une compagnie, un.e plasticien.ne, musicien, et divers artistes, club sportif, les associations locales...
Mobiliser le syndicat pour formuler des propositions et préparer un projet CGT	Mettre en œuvre une démarche projet (objectifs culturels et sociaux, publics visés, moyens humains et financiers, délais). Mobiliser les syndiqués. Formuler des propositions qui préparent le projet CGT (partant des valeurs du syndicalisme, les besoins des salarié.e.s et les repères revendicatifs de la CGT).
Faire adopter le projet par les syndiqués	Réunir les syndiqué.e.s, Faire débattre et adopter le projet.
Chiffrer le projet pour définir le besoin de financement	Construire un budget prévisionnel (Estimer les coûts et les recettes). Définir des règles du mode de participation et de financement des ayants droits à une activité.
Communiquer et faire adhérer à ce projet les travailleur.euse.s	Communiquer sur les objectifs culturels et sociaux du projet et les motivations des évolutions envisagées ; Ajuster le projet avec les travailleur.euse.s à partir de leurs réactions ;
Proposer aux travailleur.euse.s l'adhésion à la CGT	Proposer la syndicalisation ; Proposer de participer à l'activité de la CGT.
Rechercher l'unité avec les autres organisations syndicales de l'entreprise	Contacteur les autres OS. Argumenter sur les valeurs et les propositions de la CGT. Construire une position et des actions communes. Trouver des possibilités de négociation.
Mobiliser les travailleur.euse.s (construire le rapport de force) pour faire adopter le projet par le CSE et obtenir le financement par l'entreprise.	Réaliser des réunions d'information ou des AG. Faire discuter des propositions et des actions. Faire adopter les propositions et les actions. Informers les travailleur.euse.s Maintenir le rapport de force.
Donner un avis et voter en séance plénière du CSE le projet et le budget des activités sociales et culturelles.	Analyser la proposition du CSE ; Discuter du positionnement des élu.e.s dans le syndicat ; Formuler un avis / Voter / Informers les travailleur.euse.s
Participer à sa mise en œuvre	Préparer les activités ; Proposer les inscriptions ; Argumenter et motiver les travailleur.euse.s à participer aux activités ;
Faire le bilan des activités et faire évoluer le projet des activités sociales.	Faire des bilans ; Tirer des enseignements pour les valoriser ou faire évoluer le projet des activités sociales et culturelles avec les travailleur.euse.s.

Évaluation du thème 6 / matinée du dernier jour.

Ce moment d'évaluation sera réalisé de manière différente parce que le thème se termine en fin de matinée. Nous n'avons pas le temps de saisir les évaluations estimatives (le document avec les points positifs et à améliorer) et de faire un retour sur les évaluations comme nous l'avons fait jusqu'à maintenant.

En effet, leur faire remplir le document et en préparer une mise en commun est chronophage et en fin de matinée cela risquerait de constituer une rupture dans la dynamique du stage.

Nous proposons donc une **évaluation estimative** différente des précédentes pour aller plus vite. Elle a le même but mais change de forme.

Il faudra présenter aux stagiaires cette variante d'évaluation estimative.

S'il ne permet d'avoir un compte-rendu aussi complet qu'avec la feuille d'évaluation, cet outil offre la possibilité d'obtenir une indication rapide sur l'appréciation qu'ont les stagiaires du thème abordé.

De même que l'animateur.rice pourra prendre une photo des appréciations des stagiaires pour pouvoir revenir dessus au moment le plus opportun.

➔ Comment procéder ?

Les formateur.rice.s remettent trois post-it ou trois morceaux d'une feuille de papier coupée en quatre, et les invitent à noter un mot, groupe de mot ou idée sur chacun des post-it, ou chacun des morceaux de feuille pouvant résumer leur appréciation du thème.

Il ne s'agit pas de revenir sur les acquisitions mais bien d'avoir une évaluation estimative sur le ressenti des stagiaires sur les apports de connaissances, la progression pédagogique, les supports utilisés et l'équipe de formation.

Bien préciser qu'il s'agit de l'évaluation estimative du thème 6 et non de la formation dans son ensemble.

Les formateur.rice.s laissent une ou deux minutes aux stagiaires pour écrire, puis leur demandent de venir coller les post-it sur le tableau.

Les formateur.rice.s peuvent projeter la diapositive Thème 6 – Fiche FE.5 qui représente la fiche d'évaluation.

Les stagiaires devront, en les collants, les répartir dans le tableau projeté.

Demander aux stagiaires de rester autour du tableau pour faire la restitution de leurs appréciations. Si cela s'avère nécessaire, les formateur.rice.s reprennent certains mots pour demander aux stagiaires de les expliquer. En effet, certains mots peuvent révéler de l'incompréhension sur les savoirs abordés, sur les activités proposées ou la progression pédagogique employée. Ils ou elles devront remédier ou expliquer.

CSE prise de mandat

Évaluation globale de la formation

Découpage proposé	Nature de l'activité pédagogique	Activités des formateur.rice.s	Supports utilisés
Évaluation globale de la formation			VENDREDI
Séquence 1 Durée : 20 mn 14h00 – 14h20	Vérification de la réponse aux attentes des stagiaires	Reprendre les attentes formulées en début de semaine afin de vérifier avec les stagiaires que toutes les réponses ont été apportées. Pour celles qui ne sont pas apportées dans la formation, donner des pistes d'information ou d'autres formations.	
Séquence 2 Durée : 15 mn 14h20 – 14h35	Vérification de l'objectif général du stage	Demander à tou.te.s les stagiaires « Avons-nous répondu à l'objectif affiché en début de stage ? » et laisser les stagiaires répondre et donner des éléments.	
Séquence 3 Durée : 5 mn 14h35 – 14h40	Présentation de la séquence d'évaluation de fin de stage	La.le formateur.rice présente la séquence qui va être découpée en deux phases : 1) Évaluation collective du stage par les stagiaires ; 2) Restitution par les stagiaires de l'évaluation collective.	
Séquence 4 Durée : 20 mn 14h40 – 15h00	Évaluation collective du stage par les stagiaires	Informar les stagiaires que les formateur.rice.s vont sortir. Pendant ce temps, leur demande de noter collectivement au tableau au moins 5 points positifs et 5 points négatifs ou à améliorer pour l'ensemble du stage. Proposer aussi de désigner parmi les stagiaires un.e rapporteur.euse.	Tableau blanc
Séquence 5 Durée : 10 mn 15h00 – 15h10	Restitution de l'évaluation collective du stage	Inviter la.le rapporteur.euse de l'évaluation collective à faire part des points positifs et des points négatifs ou à améliorer et fait préciser ces points le plus possible. Reporter ces appréciations sur la fiche signalétique du stage.	
Séquence 6 Durée : 15 mn 15h10 – 15h30	Expression des souhaits des stagiaires	Proposer aux stagiaires de s'exprimer sur les souhaits qu'elles.ils peuvent avoir suite à cette formation.	
Séquence 7 Durée : 5 mn 15h30 – 15h35	Remise des attestations de présence	Distribuer les attestations de présence remplies et signées par l'organisateur.	Fiche E-F1
15H35 FIN DU STAGE			

Évaluation – Fiche F1

Attestations de présence

Les attestations de présence sont mises à jour tous les ans après publication du décret annuel qui autorise les organisations syndicales et les instituts à réaliser de la formation syndicale (en janvier). Les responsables de la formation syndicale des Fédérations et des Unions Départementales peuvent vous aider sur ces questions. Les documents sont disponibles dans la base FTP dans le répertoire « 3. Information ».

Nous vous demandons donc d'être attentif.ve.s car il existe trois types d'attestation de présence. Deux pour les stagiaires et une pour les formateur.rice.s du privé. En effet, les formateur.rice.s et les personnes en responsabilité relevant du droit privé ont droit à 6 jours en plus pour animer ou intervenir dans un stage.

Pour cette formation, vous trouverez donc les deux documents suivants :

- L'attestation pour les stagiaires sur le droit spécifique pour les élu.e.s du CSE sur les questions économiques. Elles ou ils doivent avoir fait leur demande de congé de formation sur ce droit. Une facture des frais pédagogiques, de transport, de repas, voire d'hébergement sera envoyé à priori à leur CSE.
- L'attestation d'animation ou d'intervention pour les formateur.rice.s du privé qui ont fait une demande de congé de formation économique, sociale et syndicale.

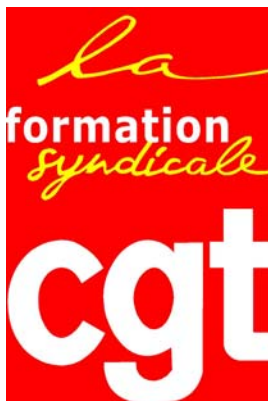
Pour les autres attestations pour les stagiaires du privé et du public en congés de formation économique, sociale et syndicale, veuillez-vous rapprocher du responsable de la formation de l'organisateur de la formation.

Les stagiaires devront remettre dès leur retour dans l'entreprise, cette attestation à leur employeur ou à son représentant.

Nous vous invitons à encourager les stagiaires à conserver une copie de leur attestation de présence ainsi que la fiche descriptive du stage pour qu'elles et ils puissent faire valoir l'ensemble des formations qu'elles et ils ont suivies dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou d'une validation des acquis professionnels et personnels (VAPP).

La VAE permet à tou.te.s les travailleur.euse.s qui le souhaitent de tenter d'obtenir un diplôme universitaire correspondant à leur niveau acquis de par leur expérience professionnelle mais aussi syndicale. Elle est parfois appelée VAM pour Validation des Acquis de la Militance, c'est dans les faits aujourd'hui une VAE car la VAE prend en compte les acquis de l'expérience syndicale, associative, etc.

La VAPP permet à tou.te.s les travailleur.euse.s qui le souhaitent de déposer un dossier d'inscription à l'université en faisant valoir les formations professionnelles et syndicales et leur expérience pour un niveau supérieur à celui qu'elles et ils ont obtenu lors de leur cursus scolaire. Par exemple un.e travailleur.euse ayant un bac + 2 peut ainsi prétendre à une équivalence de niveau Master 1, soit bac + 4 pour accéder à une formation universitaire qui lui permettra d'obtenir un Master 2 qui est de niveau bac + 5.



263, rue de Paris
93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 82 01
Fax : 01 55 82 83 27
Courriel : form-synd@cgt.fr
Site : <http://www.formationsyndicale.cgt.fr>

ATTESTATION DE STAGE

À remettre à l'employeur.euse au moment de la reprise du travail.

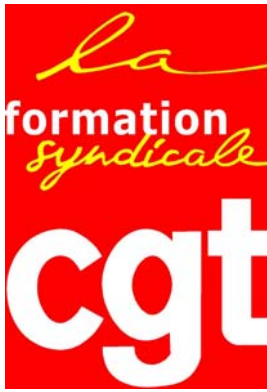
Je soussigné.e (**Nom et Prénom**) responsable de la Formation syndicale de (**l'Union Locale ou de l'Union Départementale ou de la Fédération**) CGT de (**Nom de l'organisation**) organisation statutaire de la Confédération Générale du Travail, certifie que (**Nom et Prénom du stagiaire**) a participé, sans interruption, à la session de Formation syndicale **Eco-CSE** organisée par « Le Centre de la formation syndicale CGT de la Confédération Générale du Travail » à (**lieu de la formation**) du (**date de début**) au (**date de fin**).

A _____, le _____

Téléphone :
Courriel :
Signature

Attestation valable :

- **Pour les salarié.e.s du secteur privé** en application de l'Arrêté du 02 Janvier 2019(JORF n°0005 du 06 Janvier 2019 texte n°6) et du code du travail, notamment ses articles L.2325-44, L.4614-14 et suivants, L.1232-12, L.3341-1 et suivants et L.1453-7 et L 2315-63
- **Pour les agents de la fonction publique d'État**, l'habilitation est attribuée par le ministère de la Fonction Publique d'État, par arrêté du 29 décembre 1999, à travers « La Formation Syndicale CGT » pour la réalisation des formations économiques, sociales et syndicale en application de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, Article 34 et du décret d'application 84-474 du 15 juin 1984.
- **Pour les agents de la fonction publique territoriale** l'habilitation est attribuée par le ministère de l'intérieur et de la fonction publique, par l'arrêté du 9 février 1998 modifié par l'arrêté du 17 juillet 2012 à travers «le Centre de la formation syndicale CGT de la Confédération générale du travail » à réaliser des formations économiques, sociales et syndicale en application de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 57-7° et de son décret d'application n°85-552 du 22 mai 1985.
- **Pour les agents de la fonction publique hospitalière** l'habilitation est attribuée par le ministère de la Santé, par l'arrêté du 28 décembre 1998, modifié par l'arrêté du 22 février 2010 à travers «le Centre confédéral d'éducation ouvrière de la Confédération Générale du Travail » à réaliser des formations économiques, sociales et syndicale en application de la Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, Article 41 et de son décret d'application n°88-676 du décret du 6 mai 1988.



ATTESTATION D'ANIMATION ou D'INTERVENTION

263, rue de Paris
93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 82 01
Fax : 01 55 82 83 27
Courriel : form-synd@cgt.fr
Site : <http://www.formationsyndicale.cgt.fr>

Je soussigné.e (Nom et Prénom), responsable de la Formation syndicale de (l'Union Locale ou de l'Union Départemental ou de la Fédération) CGT de (Nom de l'organisation) organisation statutaire de la Confédération Générale du Travail, certifie que (Nom et prénom du Stagiaire) a animé ou est intervenu dans la session de Formation syndicale organisée par « la Formation syndicale Cgt » à (Lieu de la formation) du (date de début) au (date de fin).

À _____, le _____

Téléphone :

Courriel :

Signature

Nota : Toutes les organisations définies dans les statuts de la Confédération Générale du Travail ou de ses organisations sont habilitées par le ministère du travail, par l'Arrêté du 02 Janvier 2019 (JORF n°0005 du 06 Janvier 2019 texte n°6) à travers « LA FORMATION SYNDICALE CGT » à réaliser des formations économiques, sociales et syndicale en application du code du travail, notamment ses articles L. 2145-5 et suivants.



EXPERT DE PROXIMITÉ des représentants du personnel



Créée en 1985, voilà plus de 35 ans, en la forme d'une association loi 1901 Emergences s'est progressivement développée au service exclusif des élus et représentants des salariés en les accompagnant dans leurs missions.

4 activités au service des élus du CSE

LA FORMATION

D'abord par son activité de Formation, Emergences est agréée pour former les élus des CE, des CHSCT et **aujourd'hui des nouvelles instances CSE**. L'activité se déploie dans de nombreux domaines connexes (économie, droit du travail, santé au travail, gestion des activités sociales et culturelles, conduite de projets...). Son objectif était – et reste – de contribuer, **sans concurrence avec la formation syndicale**, à la **formation des élus et représentants des salariés**.

Ces propositions de formation peuvent être livrées « clefs en main » telles qu'elles sont inscrites à son catalogue annuel des formations **ou co-élaborées avec les demandeurs**, à partir de leurs besoins, projets et pratiques professionnelles, **ceux-ci gardant alors l'entière maîtrise des orientations, contenus et pilotage**.

L'EXPERTISE SANTE AU TRAVAIL

A partir de 1994, **Emergences a été agréée** pour réaliser, dans le cadre d'un « **risque grave** » ou « **d'un projet important** », **des expertises** à la demande des élus des CHSCT sur les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité pour rechercher les facteurs de risques et analyser les résultats afin d'aider les CHSCT à avancer des propositions sur la prévention des risques professionnels et d'amélioration les conditions de travail.

Sur ces sujets, notre conception est d'aider les élus à mieux analyser les informations et argumenter leurs avis **sans pour autant que les experts ne se substituent à eux pour décider de leurs interventions et actions**.

LES EXPERTISES ECONOMIQUES

Aujourd'hui notre cabinet est également présent sur les champs de l'expertise économique, sociale et financière pour réaliser des expertises comptables dans le cadre :

- des consultations récurrentes obligatoires concernant l'entreprise sur ses orientations stratégiques, sa situation économique et financière, sa politique sociale
- des consultations ponctuelles en cas d'opérations de concentration, de licenciements collectifs pour motif économique, d'offre publique d'acquisition ou pour exercer un droit d'alerte d'économique.

LES ETUDES

Emergences reste toujours disponible pour **apporter conseil et assistance au travers de missions d'études concernant les questions économiques et sociales** (instruction de dossiers et diagnostics, analyse et études axées sur les questions de l'emploi ou sur les plans de développement économique locaux ou régionaux, discriminations dans l'emploi, problèmes environnementaux, élaboration de guides, réalisation d'outils multimédias et de documentaires...).

Ainsi, Emergences propose une offre complète d'accompagnement aux élus, avec des délégués régionaux présents sur l'ensemble du territoire et disponibles pour construire aux côtés des IRP la réponse à leurs besoins.

Depuis plusieurs années, les gouvernements successifs ont, par le biais législatif et réglementaire introduit de nouvelles contraintes défavorables au plein exercice des droits des IRP.

C'est particulièrement le cas avec la dernière « loi travail » qui **rend obligatoire la fusion des instances CE, DP et CHSCT en Conseil Social et Economique**, modifie les modalités des informations-consultations actuellement dévolues au CE et **réduit, en nombre et en moyens, les droits des élus.**

Dans ce contexte où les droits et garanties des salariés et de leurs représentants sont gravement détériorés, où leurs prérogatives sont contestées et de plus en plus corsetées, **les IRP vont avoir besoin d'être davantage accompagnées pour exercer leurs missions avec toute la sécurité et l'efficacité nécessaires.**

Dans un domaine où les activités de formation et d'expertise sont largement investies par le secteur marchand, dont le but premier est de redistribuer des bénéfices à leurs actionnaires, **Emergences entend rester fidèle aux principes et aux valeurs qui ont présidé à sa création.**

Forte de sa longue expérience qui lui a permis de développer de larges compétences, de construire des réseaux de partenariat et de bénéficier d'une crédibilité au niveau national et international avec certains de ses travaux d'études, Emergences revendique le caractère désintéressé de sa gestion et où l'éthique dont elle est porteuse garantit son indépendance d'action vis-à-vis des pressions économiques, financières et politiques qui s'exercent régulièrement de la part des employeurs sur les opérateurs.

L'équipe d'Emergences est entièrement mobilisée à vos côtés et se tient à votre disposition au besoin.

Pour tout renseignement :

01.55.82.17.30

info@emergences.fr

Emergences -261 rue de Paris - 93100 Montreuil

www.emergences.fr

LE DROIT DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES ET DES COMITÉS DE GROUPE

NOUVELLE
ÉDITION



L'OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

À jour des ordonnances de 2017
ratifiées en 2018

Tout ce qui a changé

Cette 14^e édition prend en compte toutes les nouvelles dispositions relatives au comité social et économique (CSE) — mise en place, fonctionnement, attributions — mais aussi celles applicables aux comités d'entreprise encore en cours de mandat et qui continuent de fonctionner selon les règles en vigueur avant les ordonnances.

Bien négocier le passage au CSE

La mise en place des CSE, leur fonctionnement et leurs attributions relèvent désormais en priorité des accords d'entreprise. Cet ouvrage est l'outil indispensable pour les élus et mandatés qui souhaitent maîtriser la législation et la jurisprudence afin de négocier au mieux la mise en place des CSE.

Bon de commande *Le droit des CSE et comités de groupe*

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courriel* _____ UD _____

* Champs obligatoires*

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	MONTANT TOTAL
01181261	Le droit des CSE	122,00 €		
FRAIS DE PORT*				
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE				

Également disponible
sur nvoboutique.fr

Frais de port :

- de 1 à 3 exemplaires 12 €
 - de 4 à 7 exemplaires 17 €
 - de 8 à 10 exemplaires 22 €
- Au-delà, nous consulter

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière) _____

Banque _____

code origine : EVENEMENT

ADRESSEZ CE BULLETIN À : La Vie Ouvrière – Case 600 – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex
Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – commercial@nvo.fr

