



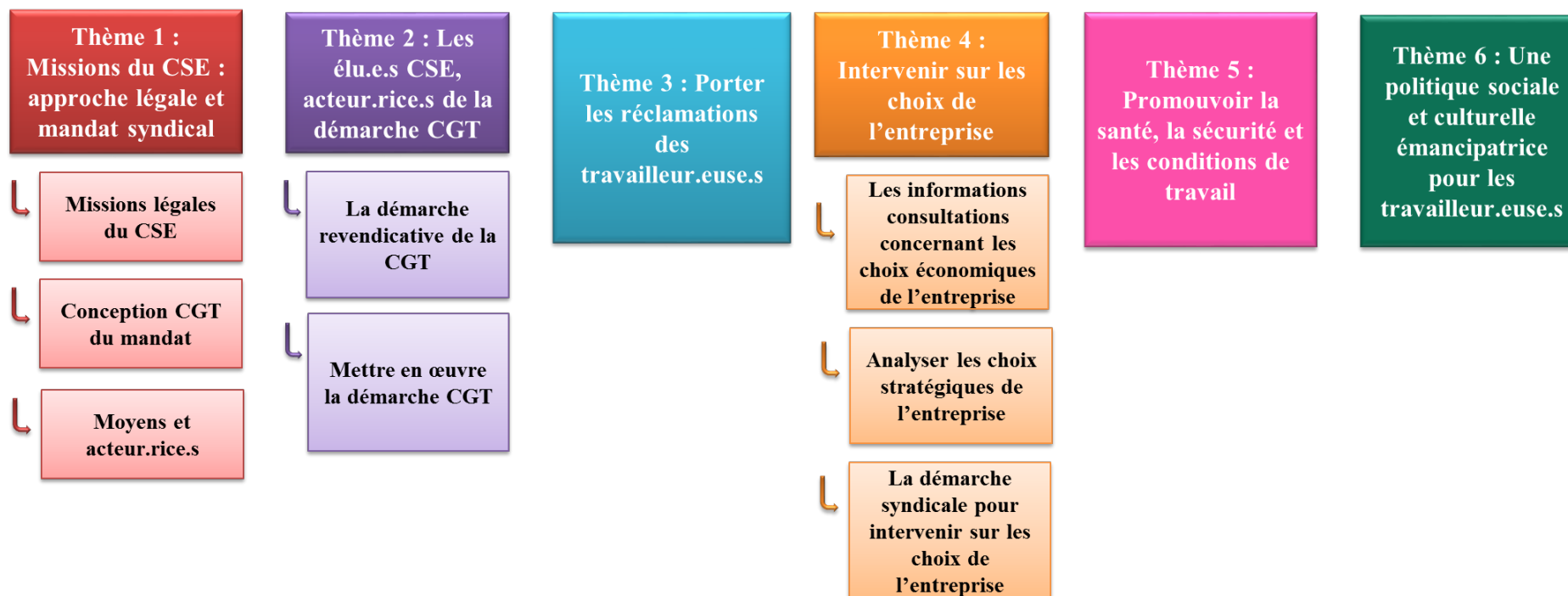
Classeur stagiaire de la formation syndicale « Comité Social et Economique - prise de mandat éco »

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

Mise à jour du 22 mai 2019

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				

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.

**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 élus(e)s et mandatés(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

1- La définition réglementaire du mandat

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

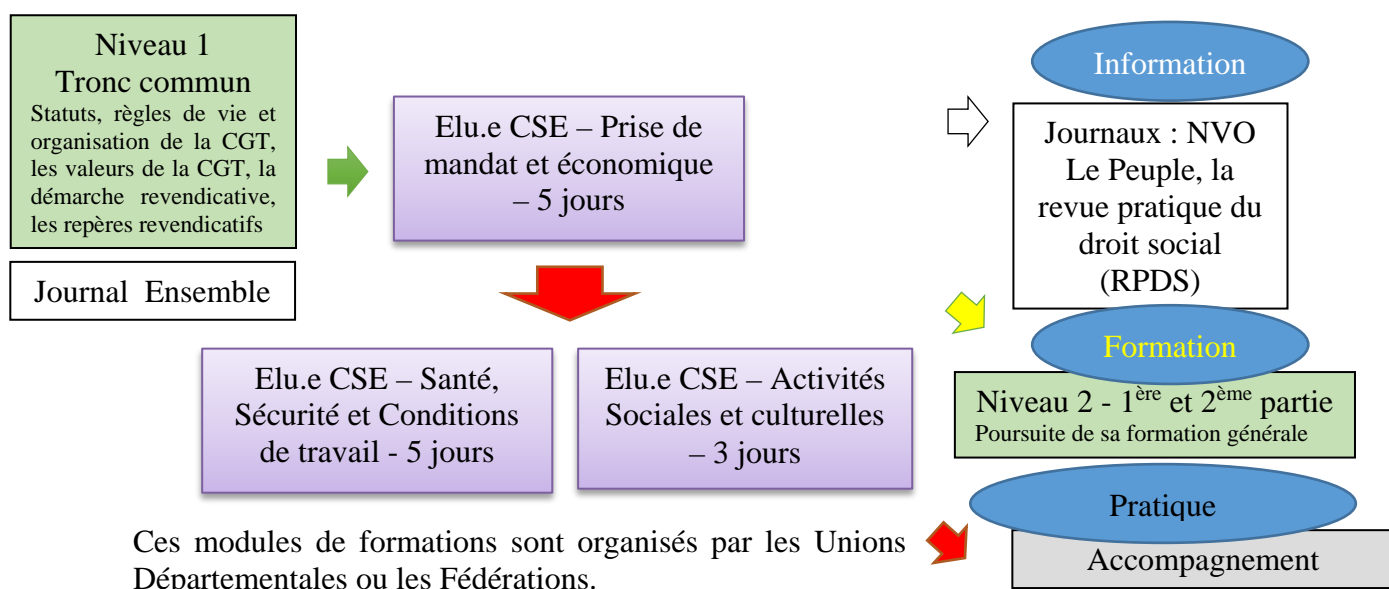
- L'offre de formation accessible à tout élu au CSE (prise de mandat)

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>

Activité stagiaire sur les missions de l'élue CGT

Consigne :

À partir du tableau ci-dessous qui répertorie les éléments qui concernent 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 définies 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>	

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]

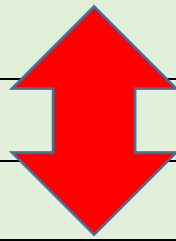
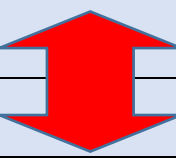
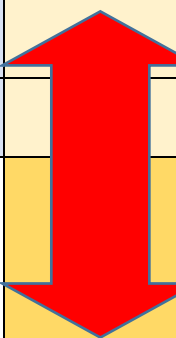
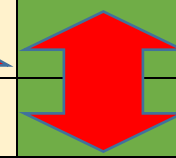
Synthèse : Missions du CSE, approche légale et syndicale

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

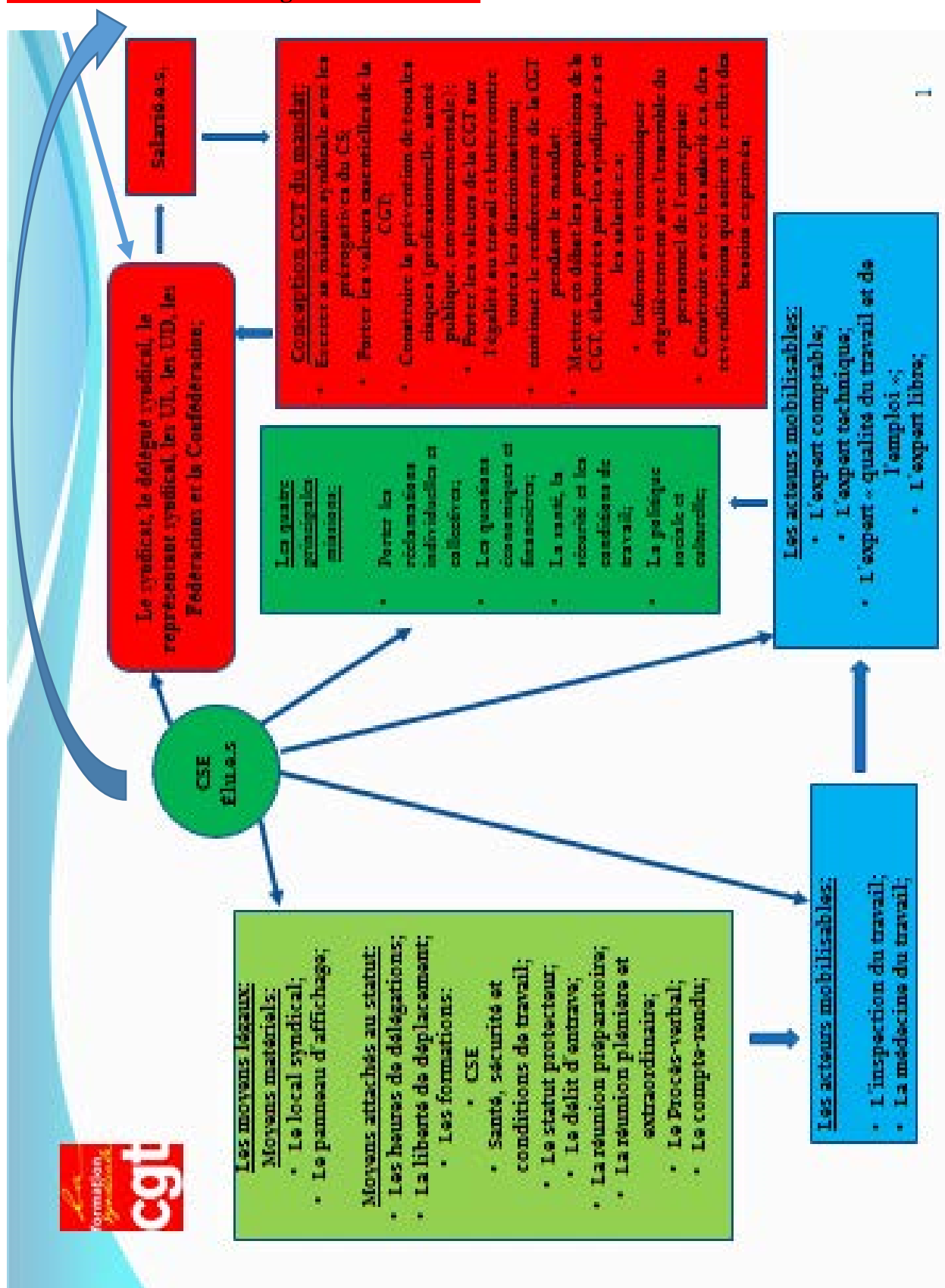
- Le syndicat (les syndiqué.e.s) ;
- Le délégué syndical ; article L.2143-3 du Ct.
- Le représentant syndical ; article L.2314-2.
- Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Les salarié.e.s ;
- Les Unions Locales ;
- Les Unions Départementales ;
- Les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



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 :

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 déléguataire, 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 réfléchi 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.**

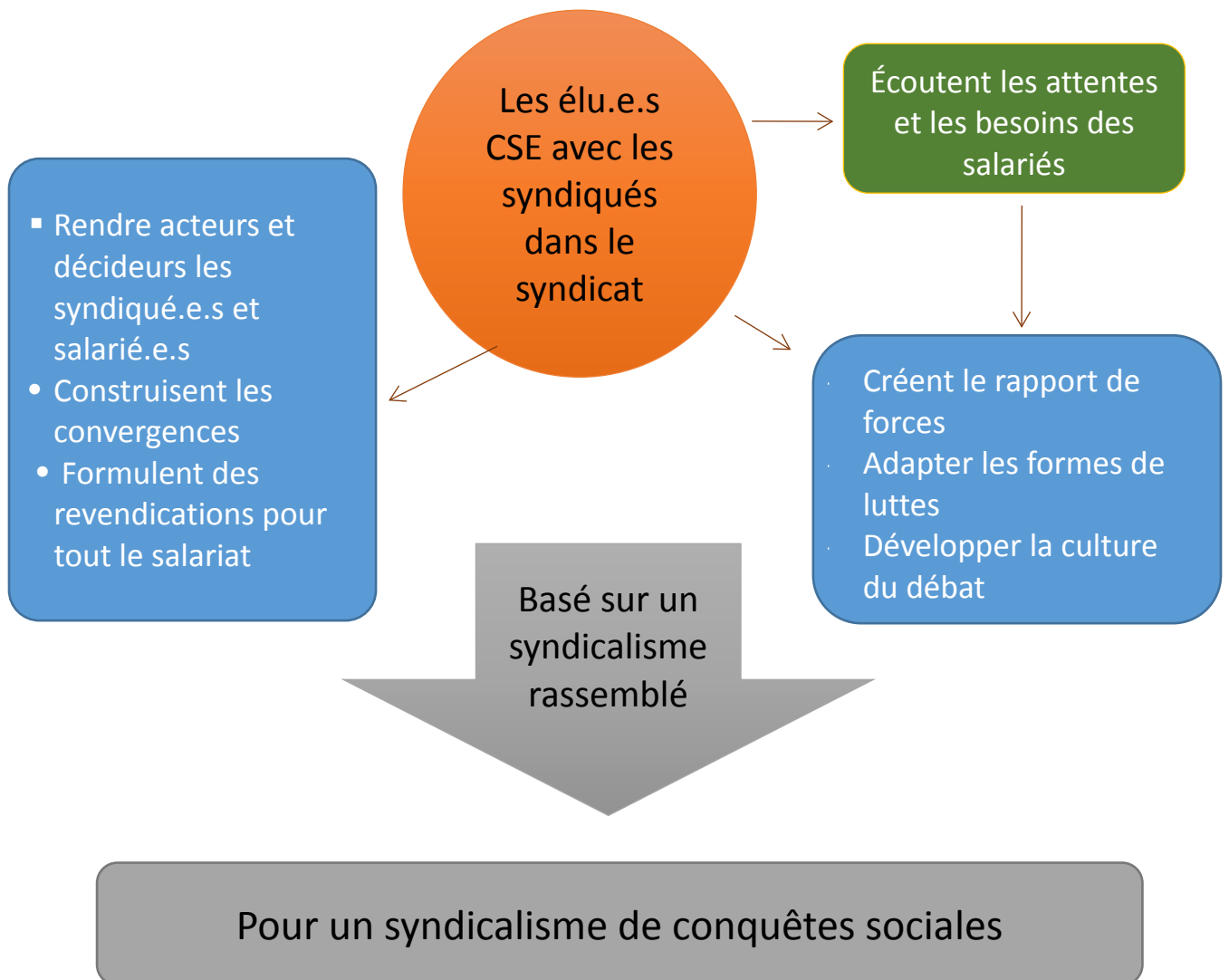
197. Développer la culture du débat, faire progresser nos idées

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.

Thème 2 – Fiche S2

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



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.

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.

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 :

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 primary-ruled paper. It features multiple horizontal rows, each defined by two parallel dashed lines. The rows are evenly spaced across the entire page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings present.



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>
<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 ;</p>	
<p>5° Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat :</p>	
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. »

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.

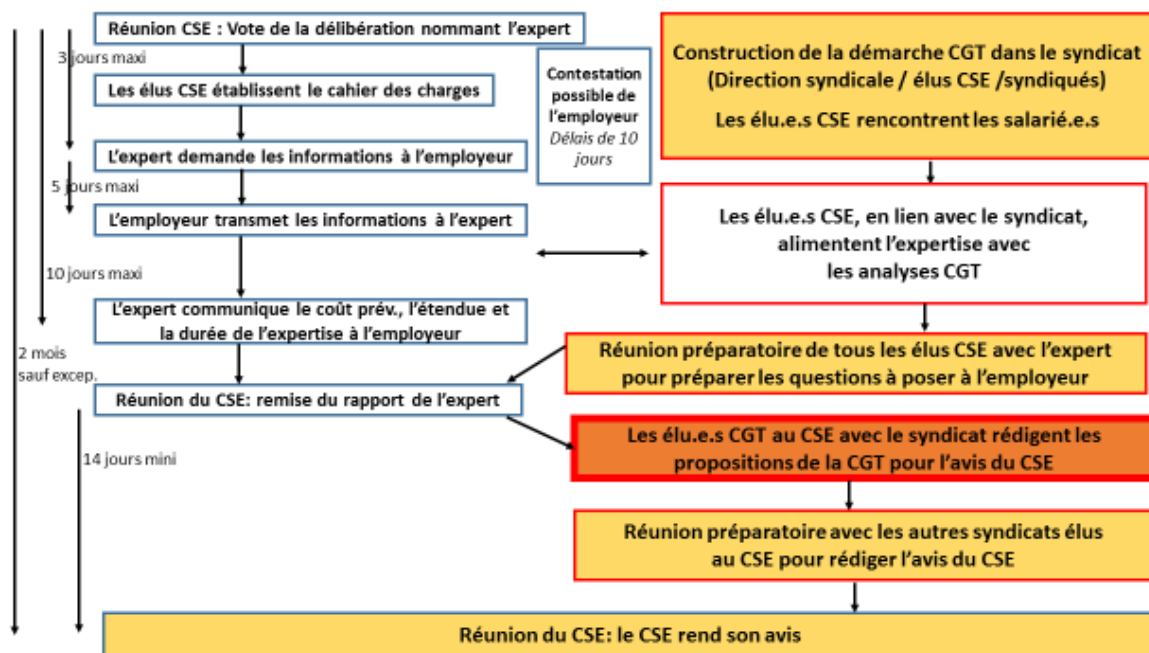
Vous dessinerez ce schéma sur une feuille de tableau papier.

Temps imparti : 30 minutes.

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.

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 à 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.

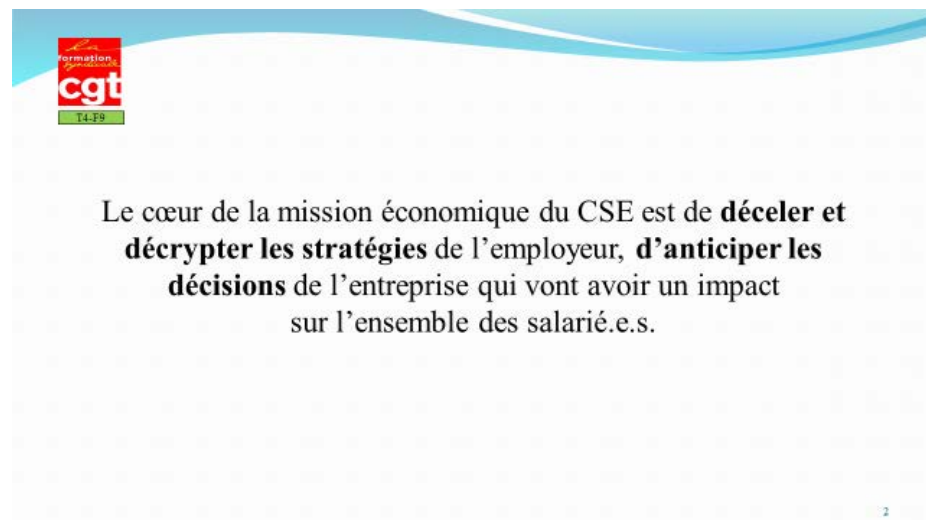
3. Des droits d'alerte spécifiques

Le CSE dispose de deux droits d'alerte pour intervenir sur les choix économiques, stratégiques, financiers de l'entreprise :

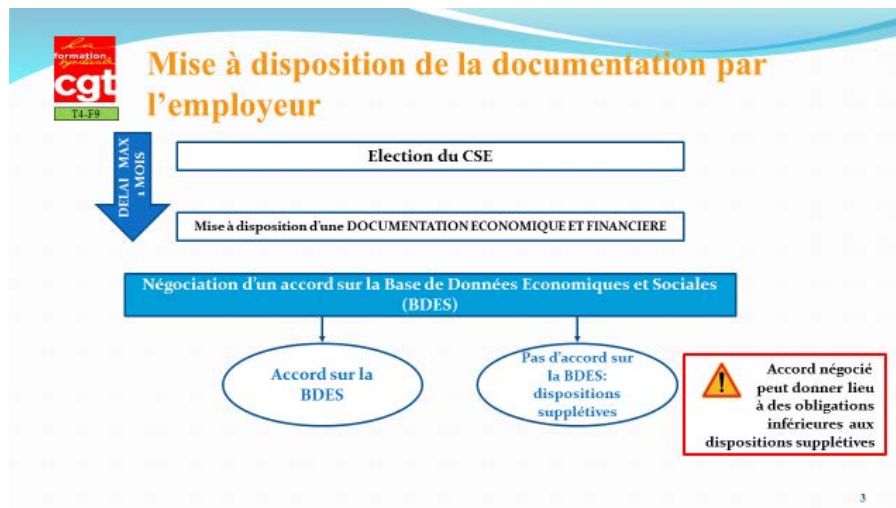
- En matière économique lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise
- En matière sociale lorsque le CSE a connaissance d'un accroissement important de contrats précaires ou de faits susceptibles de caractériser un recours abusif à ces contrats

Thème 4 – S5- annexe stagiaire.

Documentations, expertises et droits d'alerte pour intervenir sur le 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

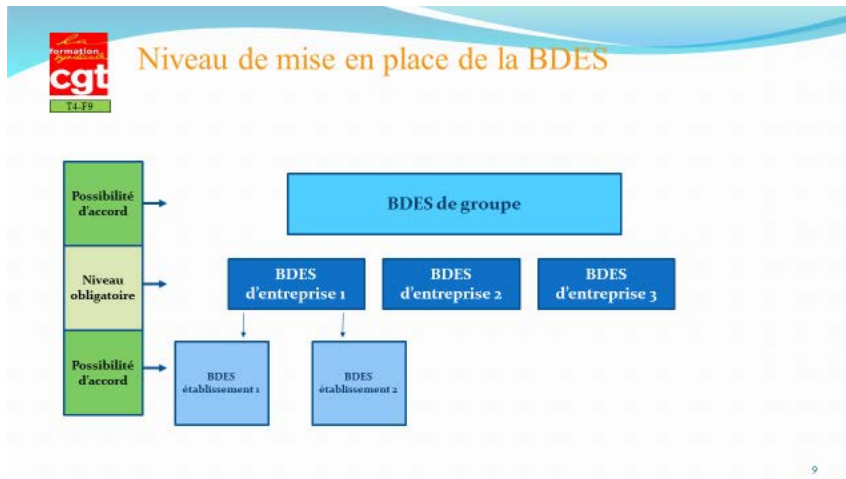
Accord sur la BDES valide :

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.

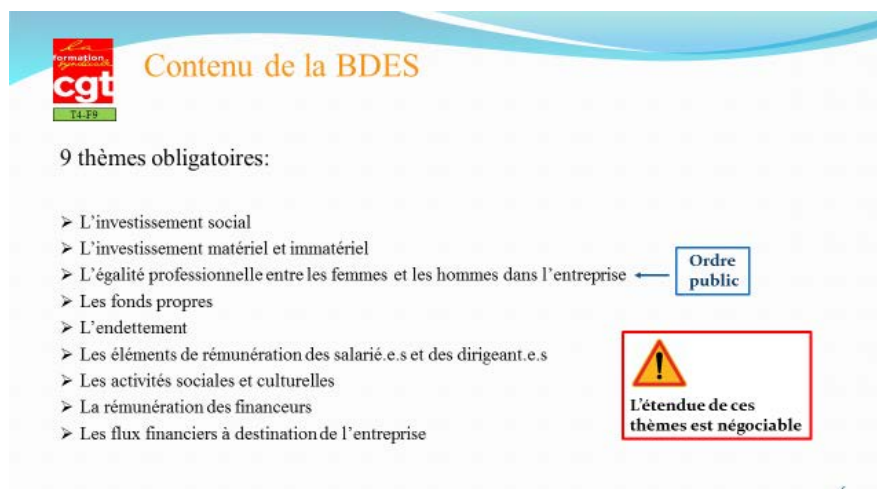
Avec l'inversion de la hiérarchie des normes, tout accord négocié au niveau de l'entreprise prévaut sur l'accord de branche, même si dans l'entreprise l'accord a été négocié directement entre l'employeur et les membres du CSE car il n'y avait pas de DS.



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.



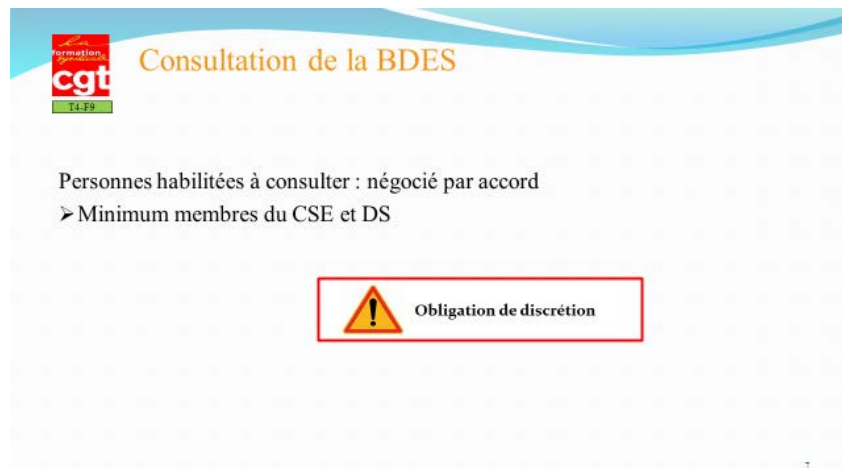
Comme cela est précisé dans la Revue Pratique du Droit Social (RPDS n°882), les thèmes à aborder dans la BDES étaient, avant les ordonnances Macron, d'ordre public, c'est-à-dire non négociables.

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 prévoit 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.

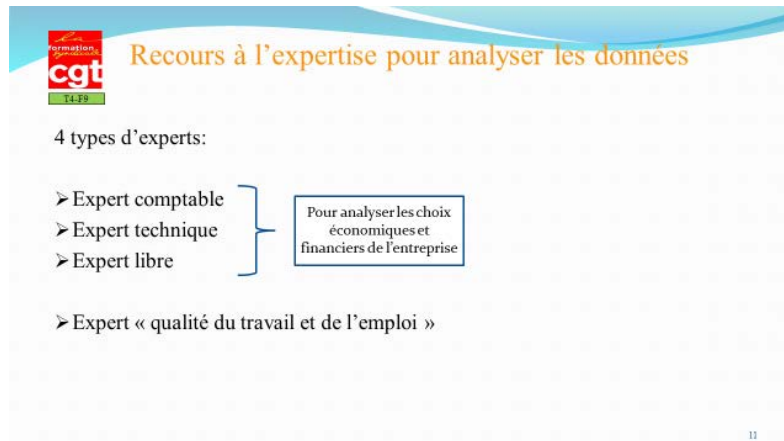
 **Action en justice pour des informations**

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
Cas de recours: <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) 	Cas de recours: <ul style="list-style-type: none"> - Consultations récurrentes - Introduction de nouvelles technologies - Préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle 	Cas de recours: <ul style="list-style-type: none"> - Consultations récurrentes - Préparation des travaux du CSE
Selon l'expertise demandée: <ul style="list-style-type: none"> - Financé à 100% par l'employeur - 20% CSE et 80% employeur 	Selon l'expertise demandée: <ul style="list-style-type: none"> - Financé à 100% par l'employeur - 20% CSE et 80% employeur 	Financé à 100% sur le budget du CSE



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.

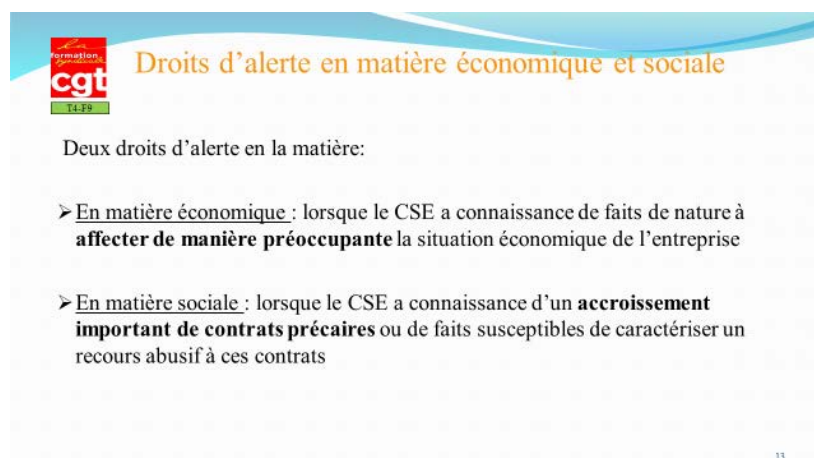
- **Expertises financées à 100% par l'employeur**

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.

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 :
<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/>

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 (révélés 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 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 déféctuosités 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.

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/>

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

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	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 avec les travailleur.euse.s.



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

