**Règlement Intérieur**

**du Comité Social et Economique (CSE) des Etablissements :**

………………………………………………………………………………..............................



**Règlement Intérieur**

**du (CSE)**

***Modèle type règlement intérieur du CSE :***

***Précision : ce modèle type est une base de travail pour aider nos camarades à construire leur propre règlement intérieur, (vous trouverez en rouge les arguments et réflexions du collectif CSE/SSCT de la FTM CGT)***

**Préambule**

Le Comité Social et Economique de établissements……………………….., conformément à l'Article L. 2315 -24 du code du travail (ordonnance n°2017- 1386 du 22 septembre2017-art.l) «*le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le chapitre II du présent titre* » a établi et adopté le présent règlement intérieur, en séance du …………….2019.

Le règlement intérieur sera mis à disposition des bénéficiaires du **Comité Social et Economique** dans les locaux du **CSE.**

**Article 1 - Validité et modification du règlement intérieur du CSE**

***Article 1: Validité du règlement intérieur:***

Le présent règlement intérieur du CSE est établi pour une durée indéterminée, les dispositions de celui-ci, dont tous les membres ont obligation de s'y conformer, prennent effet à compter du 1er jour du mois qui suit son adoption.

***Article 1.1 : Modification du règlement intérieur:***

Décidé et adopté conformément aux prescriptions du code du travail, ce règlement pourra être actualisé ou modifié à la majorité des membres délibératif du CSE présents lors d’une réunion ordinaire ou supplémentaire du CSE dont l’examen des modifications aura été prévu par l’ordre du jour et communiqué dans les délais.

**Article 2 - Missions et compétences du Comité Social et Economique**

***Article 2: Missions et compétences du CSE :***

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

A ce titre, chaque membre du CSE peut soumettre à l’employeur une réclamation individuelle, sans passer par un représentant de proximité.

Elle contribue à promouvoir la santé physique ou mental, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise les enquêtes en matière, d’incidents graves, d'accidents du travail ou de maladies professionnelle ou à caractère professionnelle, ou préventives pour prévenir toutes formes de risques aux postes de travail.

Conformément à l'article L 2312-8 du code du travail le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés de l'entreprise, 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 et aux techniques de production.

* Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :
* Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
* La modification de son organisation économique ou juridique;
* Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle;
* L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
* Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;

Conformément à l'Article L2312-78 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.

*(C'est pourquoi la cour de cassation a précisé que l'employeur* ***ne devait pas participer)*** *(Cass.soc.25 janvier 1995, 11° 92 -16778) à un vote du comité en matière d'activités sociales e t culturelles.*

*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).*

Les activités sont multiples dés lors que tous les salariés de l'entreprise peuvent en bénéficier s'ils le désirent ou s'ils remplissent les conditions définies par le CSE.

Le comité social et économique reste maitre de sa politique sociale et culturelle selon ses options, le programme de sa majorité et ses moyens financiers.

Le comité social et économique ne peut en aucun cas faire des bénéfices sur les activités offertes compte tenu qu'il n'a pas vocation à but lucratif.

**Article 3 - Elections**

***Remarque CGT :* *L’Art. L. 2314.33 du code du travail précise:*** Que pour les entreprises de plus de 300 salariés, (c’est non dérogeable), Le nombre de mandats successifs **est limité à trois, et sont limité à 12 ans.**

**Dans les entreprises de 11 à 49 la durée des mandats est illimitée.**

**Dans les entreprises de 50 à 299 salariés tout est négociable et nous estimons que la durée des mandats doit être illimitée.**

**Cette question doit être négociée d’abord dans un accord sur la mise en place du CSE, puis ensuite dans le PAP.**

***Les signataires du présent accord conviennent ce qui suit :***

(Plus de 300 salariés) La durée du mandat des membres élus au CSE est de 4 ans,

*Remarque CGT :* 4 ans c’est long, l’élu risque de s’encrouter ou de penser qu’il a le temps.

(De 11 à 299 salariés déroger)

Le nombre de mandats des membres du CSE n'est pas limité. Les élections auront lieux tous les 2 ans, et doivent se tenir au plus tars le 90ème jour après la date à laquelle l'employeur a annoncé les élections aux salariés (L.2314 - 4) après négociation du PAP (Protocole d’Accord Préélectoral).

**Article 4 - Nombre et durée des mandats :**

***Article 4: Nombre des mandats:***

***Remarque CGT :* *L’Art. L. 2314.33 du code du travail précise :*** Que pour les entreprises de plus de 300 salariés, Le nombre de mandats successifs **est limité à trois, et à 12 ans, excepté** **:** 1° Pour les entreprises de moins de cinquante salariés ; 2° Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et 299 salariés, si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en stipule autrement (tout est négociable entre 50 et 299 salariés);

Le présent règlement intérieur précise que dans l’établissement………………………… composé de moins de 300 salariés, le nombre de mandat successif ***est illimité.***

***Article 4.1: Durée des mandats:***

Les élections des membres du CSE auront lieux tous les deux ans ***(si accord de mandat illimité)****.*

***(Pour les entreprises de plus de 300 salariés)*** Les élections des membres du CSE auront lieux tous les quatre ans. Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

**Article 5 - Election du bureau du CSE et remplacement:**

***Article 5:* *Election du bureau du CSE***

Au cours de sa première réunion, le CSE Comité Social et Economique insère dans son procès-verbal le compte rendu des élections dont il est issu et désigne, par vote majoritaire :

**Le Secrétaire parmi les membres titulaires ;**

**Le Trésorier, parmi les membres titulaires ;**

**Le Secrétaire Adjoint, parmi les membres titulaires ou suppléants;**

**Le Trésorier Adjoint, parmi les membres titulaires ou suppléants;** Ces 4 élus formant le bureau du CSE, ont délégation conjointe deux par deux pour signature

à la banque.

***Article 5.1: Démission, remplacement ou révocation:***

Sur décision du comité social et économique, le Secrétaire, le Trésorier ou tout membre du bureau peut être révoqué de ses fonctions à tout moment. Cette révocation doit être effectuée dans le respect des droits de la défense de l'intéressé.

Les faits qui lui sont reprochés doivent être portés à sa connaissance

au cours de la réunion du CSE Comité Social et Economique.

La décision de révocation est prise par le Comité Social et Economique en séance plénière selon les modalités à l'article 7

Ces modalités sont également applicables :

En cas de révocation d'un membre d'une commission obligatoire ou facultative.

Au cas où un membre du bureau cesse de faire partie du comité en cours de son mandat, souhaite ou est déchargé de ses fonctions par le CSE, il est procédé dans les délais maximum d'un mois à son remplacement dans les mêmes formes et pour la durée du mandat restant à courir.

**Article 6 - Présidence**

***Article 6: Présidence du CSE :***

La Présidence du Comité est assurée par le chef d'entreprise lui-même ou par un représentant nommément désigné par ce dernier et muni d'une délégation de pouvoir stipulant que ce dernier a tous les pouvoir y compris d’ordre financier. Cette délégation sera annexée au PV de la réunion.

Le Président peut se faire assister éventuellement par trois collaborateurs qui ont voix consultatives (Article L 2315-23 du code du travail).

Lorsque l'employeur est défaillant et à la demande d'au moins la moitié des membres du CSE **Comité Social et Economique,** ce lui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail (DIRECCTE) mentionné à L'article L.8112-1 du code du travail et siéger sous sa présidence.

Il appartient au Président du CSE **Comité Social et Economique** de convoquer les membres du CSE aux réunions ordinaires ou extraordinaires;

Le Président peut inviter les membres du CSE **Comité Social et Economique** à la confidentialité, il lui appartient d'indiquer parmi les informations qu'il délivre, celles qui revêtent un caractère confidentiel sous condition du respect de la législation en la matière;

**Article 7 - Composition du bureau du CSE et attributions :**

***Article 7: Composition du bureau du CSE:***

Le bureau du CSE est composé de 4 membres désignés parmi ses membres titulaires, voir parmi les suppléants pour les postes d’adjoints, Il comporte :

1 secrétaire d’instance

1 secrétaire adjoint(e) (pouvant suppléer le secrétaire dans ses fonctions en son absence) il est plus particulièrement chargé du suivi des questions SSCT.

1 trésorier(e)

1 trésorier(e) adjoint(e)

*Article 7.1: Rôle du secrétaire:*

* Le Secrétaire du **Comité Social et Economique** est l'interlocuteur principal de l'employeur autant pendant les réunions qu'en dehors des réunions.
* Le Secrétaire du **Comité Social et Economique** est chargé de rédiger, conjointement avec le

Président du comité, l'ordre du jour des réunions ordinaires et des réunions extraordinaires.

* Le Secrétaire du **Comité Social et Economique** est responsable des procès-verbaux des réunions du **CSE.**
* Le Secrétaire du **Comité Social et Economique** gère les affaires courantes, il organise le travail du **CSE** et veille à l'exécution de ses décisions. Il encadre le personnel salarié du comité, il vise toutes les pièces de dépenses avant que celles-ci ne soient remises au trésorier. Il convoque les réunions préparatoires.
* Il reçoit toute la correspondance adressée au **CSE,** non décachetée et la communique aux membres du comité.
* Le Secrétaire du **Comité Social et Economique** signe toute les correspondances émanant du comité et est chargé également de la conservation des archives pendant 10 ans.

***Article 7.2: Rôle du secrétaire adjoint:***

* Le Secrétaire Adjoint du Comité Social et Economique est quant à lui chargé d'assister et de suppléer le secrétaire en cas d'absence, il est en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail. En ce sens, il est donc l'interlocuteur privilégié des membres de la CSSCT ou à défaut des membres des CSE.
* Le secrétaire adjoint du CSE fera fonction de droit de secrétaire de la CSSCT **(si celle-ci est créée)** et de coordinateur rapporteur, à ce titre il rédigera un Compte Rendu de toutes les questions liées à la santé, sécurité hygiène et conditions de travail qui seront traitées dans l’ordre du jour des diverses réunion du CSE, qu’il soumettra à l’approbation des membres délibératifs du CSE.

***Article 7.3: Attributions du trésorier et du trésorier adjoint du CSE :***

* Le trésorier établit les propositions de budgets et tient les comptes du comité (ASC Activités Sociales et Culturelles et fonctionnement). Il rend compte régulièrement aux membres du comité et au président de l'utilisation des fonds. Le trésorier protège par un mot de passe l'accès (coffre) à la comptabilité du CSE. Ce mot de passe est seulement communiqué au secrétaire, trésorier adjoint et secrétaire adjoint.
* Il prépare, établit et présente au CSE d'avril de chaque année, le budget prévisionnel des Activités Sociales et Culturelles, et de fonctionnement qui comporte les recettes et dépenses. A cette occasion les budgets seront validés par un vote des élus du Comité Social et Economique.
* Les deux comptes Activités Sociales et Culturelles et fonctionnement sont ouverts au (nom de la banque)……………. Les chèques, virements et ordres de retrait de fonds doivent obligatoirement comporter deux signatures dont la signature du trésorier ou du secrétaire ou à défaut celles de leurs adjoints, accrédités auprès de cet organisme bancaire. Les 4 signataires ne disposent pas de limite d'engagement financier compte tenu qu'il y a obligatoirement 2 signatures sur chaque chèque et que toutes les grandes orientations en termes de dépenses se décident majoritairement lors de commissions ASC avec délibération en CSE.

***Article 7.4: Moyens de fonctionnement des membres du bureau du CSE:***

Pour assumer leur mandat dans les meilleurs conditions, les secrétaires et trésoriers des CSE/CSEE bénéficieront chacun d'un ordinateur portable et d'un smartphone mis à disposition par la direction, ainsi que des heures de délégations supplémentaires mensuelles et annualisées, à savoir :

• Le secrétaire d’instance 20 H

• Le secrétaire adjoint(e) 15 H

• Le trésorier(e) 20 H

• Le trésorier(e) adjoint(e) 15 H

**Article 8 - Rôle de la commission financière et désignation d’un expert aux comptes :**

***Article 8: Rôle de la commission financière:***

Le Comité Social et Economique doit se conformer aux obligations comptables telles que définies à 1' article

L. 123-12 du Code du commerce (article L. 2315-64 du code du travail) ;

La commission est composée indépendamment du Secrétaire, Trésorier et des membres élus choisis par vote majoritaire en séance plénière ;

Le rôle de cette commission est d'établir un rapport sur les comptes actuels, arrêter les comptes selon les modalités prévus par son règlement intérieur (Article L.2315-68 du code du travail).

Les documents ainsi arrêtés sont mis à disposition, le cas échéant, du ou des commissaires aux comptes mentionnés à l'article L. 2315-73 du code du travail.

Ils sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique.

Le présent article s'applique également aux documents mentionnés à l'article L.2315-65 du code du travail.

***Article 8.1: Désignation d’un expert aux comptes du CSE:***

Le **Comité Social et Economique** établit, selon les modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise (article L. 2315- 69 du code du travail).

Désignation chaque année d'un expert comptable ((article L.2315-76 du code du travail) pour aider la commission financière à établir un rapport de gestion que le trésorier présentera en séance plénière du **CSE.** « Le *coût de la mission de présentation de ses comptes est pris en charge par le* ***Comité Social et Economique*** *sur sa subvention de fonctionnement.* »

Au plus tard 8 jours (article L.2315-71 du code du travail) avant la réunion en séance plénière

mentionnée à l'article L 2315-68 du code du travail, les membres du **Comité Social et Economique** chargés d'arrêter les comptes du comité, communiquent aux membres du **Comité Social et Economique** les comptes annuels ou, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article L.2315-65, accompagnés du rapport mentionné à l'article L.2315-69.

Le **Comité Social et Economique** (article L.2315-72 du code du travail) porte à la connaissance des salariés de l'entreprise, par voie d’affichage, ses comptes annuels.

L'arrêt comptable s'effectue au 31 décembre de chaque année civile.

Conformément à l'article L.2315-75 du code du travail, les comptes annuels, ainsi que les pièces justificatives qui s'y rapportent, sont conservés pendant 10 ans à compter de la date de clôture de l'exercice.

Article 9 - Heures de délégation des membres du CSE :

***Article 9: Nombre d’heures de délégation: (Possibilité par accord CSE puis dans le PAP d’augmenter le nombre d’heures de délégation et d’élus CSE).***

Conformément à l'article R.2314-1 du code du travail et dans un esprit d’ouverture au dialogue social les élus du CSE bénéficieront d'un crédit d'heures de délégation individuel mensuel de …. Heures pour les titulaires et de …..Heures pour les suppléants, ceci afin de leurs permettre d’assurer pleinement leurs prérogatives. (Voir tableau détaillé ci-dessous) soit :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Effectif (nombre de salariés)** | **Nombre de titulaires et suppléants** | **Nombre mensuel d'heures de délégation suppléants** | **Nombre mensuel d'heures de délégation titulaires**  **avec majoration de 5 h** | **Total heures de délégation avec majoration de 5 h** |
| 11 à 24 | 1 + 1 | 10 | 15 | **25** |
| 25 à 49 | 2 + 2 | 10 | 15 | **50** |
| 50 à 74 | 4 + 4 | 18 | 23 | **164** |
| 75 à 99 | 5 + 5 | 19 | 24 | **215** |
| 100 à 124 | 6 + 6 | 21 | 26 | **282** |
| 125 à 149 | 7 + 7 | 21 | 26 | **329** |
| 150 à 174 | 8 + 8 | 21 | 26 | **376** |
| 175 à 199 | 9 + 9 | 21 | 2 | **423** |
| 200 à 249 | 10 + 10 | 22 | 27 | **490** |
| 250 à 299 | 11 + 11 | 22 | 27 | **539** |
| 300 à 399 | 11 + 11 | 22 | 27 | **539** |
| 400 à 499 | 12 + 12 | 22 | 27 | **588** |
| 500 à 599 | 13 + 13 | 24 | 29 | **689** |
| 600 à 699 | 14 + 14 | 24 | 29 | **742** |
| 700 à 799 | 14 + 14 | 24 | 29 | **742** |
| 800 à 899 | 15 + 15 | 24 | 29 | **795** |
| 900 à 999 | 16 + 16 | 24 | 29 | **848** |
| 1000 à 1249 | 17 + 17 | 24 | 29 | **901** |
| 1250 à 1499 | 18 + 18 | 24 | 29 | **954** |
| 1500 à 1749 | 20 + 20 | 26 | 31 | **1140** |
| 1750 à 1999 | 21 + 21 | 26 | 31 | **1197** |
| 2000 à 2249 | 22 + 22 | 26 | 31 | **1254** |
| 2250 à 2499 | 23 + 23 | 26 | 31 | **1311** |
| 2500 à 2749 | 24 + 24 | 26 | 31 | **1368** |
| 2750 à 2999 | 24 + 24 | 26 | 31 | **1368** |
| 3000 à 3249 | 25 + 25 | 26 | 31 | **1425** |
| 3250 à 3499 | 25 + 25 | 26 | 31 | **1425** |
| 3500 à 3749 | 26 + 26 | 27 | 32 | **1534** |
| 3750 à 3999 | 26 + 26 | 27 | 32 | **1534** |
| 4000 à 4249 | 26 + 26 | 28 | 33 | **1586** |
| 4250 à 4499 | 27 + 27 | 28 | 33 | **1647** |
| 4500 à 4749 | 27 + 27 | 28 | 33 | **1647** |
| 4750 à 4999 | 28 + 28 | 28 | 33 | **1708** |
| 5000 à 5249 | 29 + 29 | 29 | 34 | **1827** |
| 5250 à 5499 | 29 + 29 | 29 | 34 | **1827** |
| 5500 à 5749 | 29 + 29 | 29 | 34 | **1827** |
| 5750 à 5999 | 30 + 30 | 29 | 34 | **1890** |
| 6000 à 6249 | 31 + 31 | 29 | 34 | **1953** |
| 6250 à 6499 | 31 + 31 | 29 | 34 | **1953** |
| 6500 à 6749 | 31 + 31 | 29 | 34 | **1953** |
| 6750 à 6999 | 31 + 31 | 30 | 35 | **2015** |
| 7000 à 7249 | 32 + 32 | 30 | 35 | **2080** |
| 7250 à 7499 | 32 + 32 | 30 | 35 | **2080** |
| 7500 à 7749 | 32 + 32 | 31 | 36 | **2144** |
| 7750 à 7999 | 32 + 32 | 32 | 37 | **2208** |
| 8000 à 8249 | 32 + 32 | 32 | 37 | **2208** |
| 8250 à 8499 | 33 + 33 | 32 | 37 | **2277** |
| 8500 à 8749 | 33 + 33 | 32 | 37 | **2277** |
| 8750 à 8999 | 33 + 33 | 32 | 37 | **2277** |
| 9000 à 9249 | 34 + 34 | 32 | 37 | **2346** |
| 9250 à 9499 | 34 + 34 | 32 | 37 | **2346** |
| 9500 à 9749 | 34 + 34 | 32 | 37 | **2346** |
| 9750 à 9999 | 34 + 34 | 34 | 39 | **2482** |
| 10000 | 35 + 35 | 34 | 39 | **2555** |

***Article 9.1: Nombre d’heures de délégation du secrétaire du CSE:***

Le Secrétaire du **Comité Social et Economique** bénéficie pour l’exercice de sa fonction d'un crédit d'heures mensuelles de 75 heures incluant le crédit d'heures légales, ce crédit est non reportable d'un mois sur l'autre et non transférable à quiconque sauf à son secrétaire adjoint en cas d’absence;

***Article 9.2: Condition de prise des heures de délégation:***

Les heures de délégation sont prises librement par les membres du comité en bénéficiant. Il leur suffit de prévenir de leur absence la personne désignée par le chef d'entreprise. Afin de permettre une bonne administration des absences relatives à l' exercice du mandat de représentation du personnel et une gestion prévisionnelle de celles-ci par l' encadrement, une fiche de suivi des heures de délégation est mise en place. Cette fiche est établie hebdomadairement par le bénéficiaire et remise à la hiérarchie pour visa. Cette remise est effectuée au plus tard le premier jour de la semaine suivante. En accord avec les instances représentatives du personnel dans l'entreprise, le représentant du personnel dans la mesure du possible peut informer préalablement sa hiérarchie de son absence, ceci afin d'organiser au mieux son remplacement.

Article 9.2.1 Cas des salariés en forfait jour.

Les articles suivants s’appliquent :

Article L2143-13

Le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat.

Article R2315-3

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, les représentants mentionnés à l'alinéa précédent qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année prévues à l'article R. 2314-1 dispose d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

***Article 9.3: Déplacements des membres CSE:***

Durant la prise des heures de délégation, pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Article 10 - Déroulement des réunions

***Article 10: Dates des réunions:***

Les réunions du CSE seront mensuelles, elles auront lieux dans la première quinzaine de chaque mois, conformément au calendrier annuel établi à la majorité des membres du **Comité Social et Economique,** et fixée lors de la première réunion de chaque année. Le temps passé en réunion sera considéré et rémunéré comme du temps de travail effectif. Toutes les réunions du CSE se tiendront dans une salle sur le site de l’entreprise ou de l’établissement, en présence physique des membres délibératifs, consultatifs et invités.

***Article 10.1: Ordres du jour des réunions du CSE:***

L'ordre du jour des réunions mensuelles ainsi que des réunions extraordinaires, sont établis conjointement entre le Secrétaire et le Président du CSE, (L.2315-29 du code du travail) **Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du Jour par le président ou le secrétaire, il en est de même pour l’intégralité de toutes les questions posées par tous les élus représentant les différentes organisations syndicales**Aucune partie ne peut supprimer unilatéralement un sujet.

***Article 10.2: Convocation des réunions:***

L'ordre du jour des réunions du **Comité Sociale et Economique** (L.2315-30 du code du travail) est

communiqué par le Président aux membres du CSE en même temps que la convocation ainsi que tous les documents qui seront traité dans l’ordre du jour. Un délai minimum de 8 jours ouvrables doit être observé entre la convocation et la tenue de la réunion.

Les frais inhérents à l'organisation des réunions (ordre du jour, procès verbaux, photocopies) sont assurés par la société.

***Article 10.3: Participation aux diverses réunions du CSE à titre délibératif* *:***

Participe aux réunions à titre délibératif, les membres élus titulaires de la délégation du personnel ainsi que l’employeur.

Le temps passé en réunion ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion par les membres titulaires et suppléants, seront payés comme du temps de travail effectif.

Les suppléants seront convoqués et participeront systématiquement à toutes les réunions du CSE, ils  *n’auront le droit de vote qu’en l’absence de leur titulaire.*

*Remarque CGT :* Les suppléants sont effectivement convoqués pour pouvoir remplacer un titulaire, mais le Code du travail ne prévoit pas qu’ils assistent aux réunions. L’employeur peut être confronté à un problème de salle (chez nous ils y a 28 titulaires + les représentants). Il n’y a pas d’amphi !

***Article 10.4: Participation aux diverses réunions du CSE à titre consultatif :***

L’employeur peut se faire assister aux cours des réunions du CSE, de deux personnes appartenant à l’entreprise ou à l’établissement à titre consultatif, ces personnes ne votent pas.

Les Représentants Syndicaux au CSE, les DS et les représentants de proximité sont convoqués et participent à toutes les réunions du CSE avec voix consultative.

Lors des diverses réunions du CSE, le Président ou les membres du comité peuvent en outre se faire assister avec voix consultative et avec l'accord majoritaire du CSE, par toute personne compétente appartenant à l'entreprise, pouvant apporter des indications utiles sur des questions à l'ordre du jour. Cette faculté est indépendante des recours à des experts prévus par la loi qui sont désignés et mandatés par les seuls élus du comité, ces personnes ne votent pas.

Le temps passé en réunion par les Représentants Syndicaux au CSE, les DS, les représentants de proximité et les invités, ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion ***seront payés comme du temps de travail effectif.***

***Article 10.5: Rôle du Président et des membres du CSE dans l’organisation et le déroulement des réunions:***

Le Président du CSE préside la réunion, celle-ci doit traiter toutes les questions inscrites à l'ordre du jour et se poursuivre en principe jusqu'à épuisement de l'ordre du jour. En cas de difficulté, le CSE peut décider d'une nouvelle date pour terminer cette réunion, ils peuvent décider reporter la ou les questions non traitées à la réunion suivante. Toutefois, des suspensions de séance peuvent être envisagées en fonction de la durée des débats.

A la demande de majorité des membres présents, en divers, il pourra être discuté d'une question ne figurant pas à l'ordre du jour. Tout membre du **Comité Social et Economique,** peut demander l'inscription d'une question à l'ordre du jour qui sera transmise par mail ou par écrit au Président et au Secrétaire, huit jours ouvrés avant la réunion.

***Article 10.6: Réunions extraordinaires du CSE:***

Des réunions extraordinaires du CSE peuvent êtres tenues à la demande de la majorité des élus ou du Président ou de 2 membres pour toutes les questions traitant des problèmes de (SSCT) Santé Sécurité et Conditions de travail. Les questions jointes à la demande de la convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion, celle-ci doit se dérouler au plus tard 3 jours après l’élaboration de l'ordre du jour, entre le Président et le Secrétaire.

Article 11 - Réunions préparatoires des membres du CSE :

*Article 11: Réunions préparatoires des membres du CSE:*

Les réunions plénières du comité sont précédées d'une réunion préparatoire entre les membres élus titulaires et suppléants du CSE, dans la semaine précédant chaque réunion selon un calendrier établi pour l'année.

Le temps passé par les élus titulaires et suppléants ainsi que les représentants syndicaux à ces réunions

(plénières et préparatoires) est rémunéré comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures des élus. Cette réunion préparatoire est convoquée par le Secrétaire.

Article 12 - Procès-verbal des diverses réunions du CSE :

*Article 12 - Procès-verbal des diverses réunions du CSE :*

Le procès-verbal des diverses réunions est rédigé et signé par le Secrétaire du **Comité Social et Economique**. En cas d'absence exceptionnelle du Secrétaire du CSE, le Secrétaire Adjoint désigné auparavant assume ses fonctions. En cas d'absence exceptionnelle des deux, le Président doit procéder avant d'entamer l'ordre du jour à la désignation du secrétaire de séance soumis au vote majoritaire qui aura en charge la responsabilité du procès verbal du CSE.

Il reflète les débats et les décisions prises, tels que le secrétaire les a entendus. Ce n'est ni un accord ni un compromis. Le secrétaire apprécie librement ce qui doit être reproduit car iln'est pas tenu de rapporter intégralement toutes les interventions.

Aucune modification du Procès Verbal ne pourra être apporté arbitrairement par le président du CSE, si ce dernier veut émettre des remarques celle-ci seront précisées dans le PV de la réunion suivante. Le Procès Verbal sera signé par le Secrétaire (L.2315-34 du code du travail).

Le Procès Verbal sera approuvé officiellement au début de la réunion suivante.

Le procès-verbal signé par le Secrétaire est distribué à chaque élu Titulaire et Suppléant du CSE, et:

• Représentants syndicaux, organisations syndicales;

• Dans chaque atelier et service, mis dans des classeurs à disposition des salariés.

• Dans les panneaux réservés aux informations Du CSE

• Distribué sur le réseau intranet

Article 13 - Remboursement des frais de déplacement des membres élus au CSE :

*Article 13: Remboursement des frais de déplacement des membres élus au CSE:*

Les frais de déplacement des membres du CSE (titulaires, suppléants et représentants syndicaux) concernant les réunions ordinaires ou extraordinaires sont à la charge de l'employeur.

Les frais de déplacements des membres du comité nécessités par le fonctionnement des œuvres sociales et décidés par le comité, sont remboursés par le trésorier du CSE, sur production des justifications utiles, après visa du secrétaire.

En région parisienne, si l’entreprise y possède plusieurs établissements, la carte de transport NAVIGO est prise en charge à 100% par l’employeur.

Article 14 - Délibérations et votes du Comité Social et Economique :

*Article 14: Délibérations et votes du Comité Social et Economique:*

Toutes les décisions du CSE sont prises à la majorité des membres présents ayant voix délibérative et à main levée, sauf si la majorité absolue de ces mêmes membres décide le vote à bulletin secret.

Le président du CSE pourra prendre part à un seul vote celui concernant le fonctionnement du CSE (vote du règlement intérieur du CSE).

Cependant, tout vote pour une demande de licenciement d'un membre du Comité Social et Economique, ou d'un représentant syndical, sera effectué à bulletin secret.

Le comité ne pourra émettre aucun vote lorsque ne seront pas présents, au moins la moitié des membres. Seuls les membres titulaires votent, les suppléants votent lorsqu'ils remplacent les titulaires.

Le Président du Comité Social et Economique ne participe pas aux votes lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel (article L 2315-32 du code du travail)

Les délibérations du comité donnent lieu :

* + dans le cadre de ses attributions professionnelles et économiques, à des vœux et des avis pris sous la forme de résolutions.
  + dans le cadre de ses attributions et sociales et culturelles.

Les résolutions et les décisions sont prises à la majorité des présents ayant voix délibérative, étant précisé que les abstentions sont assimilées à des votes contre. En cas de partage des voix, la voix du Secrétaire est prépondérante.

Les désignations et élections auxquelles procèdent le comité (bureau, membres des commissions; le cas échéant délégués au conseil d'administration) sont opérées à la majorité des voix des membres délibératifs, le président du CSE, ne prend pas part au votes sur ce type de délibérations :

• le ou les candidats ayant obtenu le plus de voix sont désignés ou élu s.

• En cas de partage des voix, il est procédé à un second tour de scrutin.

• En cas de nouveau partage, le candidat le plus âgé est élu.

Article 15 - Moyens locaux et matériel mis à disposition du comité social et économique pour son fonctionnement :

*Article 15: Moyens locaux et matériel mis à disposition du comité social et économique pour son fonctionnement:*

* Conformément aux A**rticles L.2315-20 et 25 du code du travail** L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, pour leur permettre d'accomplir leur mission et prérogatives, notamment :
* Des locaux fermés à clé :
* Une pièce de ….. m2 servant de bureau administratif comprenant un bureau, avec téléphone interne et externe, accès au réseau intranet, ordinateur, imprimante, ….. armoires et ….. chaises, ainsi qu'un bureau pour la trésorerie avec ordinateur et imprimante;
* Une pièce de ….. m 2, servant de réserve avec tout le matériel adéquate, étagères, armoires.
* Une salle de réunion de ….. m2 servant aux réunions des membres du CSE avec étagères, table et chaises;
* Des panneaux d'affichage ;
* L’accès à un photocopieur couleur A3, A4 (notamment pour la réalisation des enquêtes) ;
* L’accès sans délai aux déclarations d’Accident du Travail ;

• Avance pour frais de déplacement ;

• Une documentation technique et juridique en rapport avec l’activité de l’entreprise, notamment :

• Des abonnements, aux Éditions Législatives, à la RPDS, et au droits des CSE et comités de groupes (Maurice COHEN) ;

• Le code du travail ;

• Le code de la sécurité sociale, etc…

*•* ***L’accès à la BDES ;***

⮚ **Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :**

⮚1° Investissements:

**⮚** Investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les sociétés mentionnées aux I et II de *l'article L. 225-102-1 du code du commerce,* les informations en matière environnementale présentées en application *du point III du même article ;*

**⮚** 2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :

Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, l’analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, l’évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ;

⮚ 3° Fonds propres et endettements ;

⮚ 4° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;

⮚ 5° Activités sociales et culturelles ;

⮚ 6° Rémunération des financeurs ;

⮚ 7° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

⮚ 8° Sous-traitance ;

⮚ 9° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ;

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

**Article 16 - Appel à expert agréé du CSE et diverses expertises :**

***Article 16: Appel à expert agréé du CSE et diverses expertises:***

Conformément à la législation du travail, le CSE dispose d’un droit à expertise sur les questions économique et SSCT Santé Sécurité et Conditions de travail, de l’entreprise ou de l’établissement. Les motifs pour lesquelles le CSE ou CSEE peut faire appel à un expert agréé par un vote majoritaire, sont les suivantes :

***Consultation annelle (expert-comptable) :***

* La consultation sur la situation économique et financière;
* La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l’emploi;
* Consultation sur les orientations stratégiques;

***Consultation ponctuelle (expert-comptable) :***

* La consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique (PSE);
* Le droit d’alerte économique;
* Les operations de concentration;
* Dans le cas d’une OPA;
* Lors d’une offre publique d’acquisition;
* L’accompagnement des OS à la négociation d’un accord PSE ou d’un accord de préservation et développement de l’emploi;
* ***La commission santé, sécurité et conditions de travail peut proposer à l’approbation du CSE de faire appel à un expert agréé :***
* 1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement;
* 2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ("Toutes modifications des cadences, normes de productivités liées ou non à la rémunération, changement dans l'organisation du travail, d'un produit classé CMR ou non, des outillages");

***Toutes les expertises approuvées en réunion plénière ou extraordinaire du Comité Social et Economique sont prise en charge à 100 % par la direction.***

Article 17 - Formation des membres élus titulaires et suppléants du CSE, des représentants de proximité, des DS et RS.

***Article 17: Formation économique (L.2315-18-40-63):***

Les membres élus(es) CSE titulaires et suppléants ainsi que les RS, DS et les représentants de proximité bénéficieront d’une Formation économique, avec l’organisme de leur choix, d’une durée de cinq jours, avec renouvellement tous les deux ans et payée comme temps de travail effectif. Les frais pédagogiques, d’hébergement, de transport et de repas seront pris en charge par l’employeur.

***Article 17.1: Formation SSCT (L.2315-18-40-63):***

Conformément à la législation du travail et compte tenu de l’évolution constante de cette dernière et de l’importance que revêt les questions de santé, de sécurité, d’hygiène et de conditions de travail dans l’entreprise, tous les ***membres élus(es) CSE titulaires et suppléants*** bénéficieront d’une Formation SSCT avec l’organisme de leur choix, d’une durée de cinq jours, avec renouvellement tous les deux ans et payée comme temps de travail effectif. Les frais pédagogiques, d’hébergements, de transport et de repas seront pris en charge par l’employeur.

***Tous les RS, DS et les représentants de proximités*** du fait de leurs attributions notamment sur la question de la santé, sécurité, hygiène et condition de travail bénéficieront d’une formation SSCT, avec l’organisme de leur choix, d’une durée de cinq jours, avec renouvellement tous les deux ans et payée comme temps de travail effectif. Les frais pédagogiques, d’hébergements, de transport et de repas seront pris en charge par l’employeur.

**Article 18 - Mise en place des commissions du CSE.**

***Article 18: mise en place de la Commission Economique: (Tout est négociable, à revendiquer même dans les entreprises de moins de 1000 salariés)***

En l'absence d'accord prévu ***à l'article*** [***L. 2315-45***](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035626479&dateTexte=&categorieLien=cid)***,*** dans les entreprises ***d'au moins mille salariés****,* une commission économique est créée au sein du comité social et économique ou du comité social et économique central.   
  
Cette commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question que ce dernier lui soumet.

Elle n’a pas voix délibérative.

La commission économique est présidée par un membre du CSE élu par celui-ci à la majorité et le cas échéant peuvent y assister, toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

La commission économique comprend ***au moins ….. membres*** ***(à négocier)*** représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

Ils sont désignés par le comité social et économique ou le comité social et économique central parmi leurs membres et proportionnellement au résultat des dernières élections avec au minimum un siège attribué à chaque organisation syndicale représentative dans l’entreprise ou l’établissement.

La commission économique se réunit au moins deux fois par an, préalablement aux réunions ordinaires du CSE.

Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur.

Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité social et économique et par les experts choisis par le comité, ou de toute personne qualifiée appartenant à l’entreprise.

Le temps passé en réunion sur convocation de l’employeur ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme du temps de travail effectif et ne s’imputeront pas sur le crédit d’heures de délégation.

Sur l’année, ***60 heures de délégation supplémentaires (à négocier)*** sont accordées à chacun des membres, afin de préparer ces rencontres et mener à bien ses prérogatives.

Le comité social et économique examine pour avis les propositions de la commission.

*Remarque CGT :* il convient de préciser la fréquence des réunions de ces différentes commissions. Chez nous elle est mensuelle. Le temps passé n’est pas déduit du crédit d’heure mensuel. Les commissions rédigent des propositions qui sont soumises au vote en CSE.

***18.1: Commission de la formation: (Tout est négociable, à revendiquer même dans les entreprises de moins de 300 salariés)***

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

Elle n’a pas voix délibérative.

Elle est présidée par un membre du CSE élu par celui-ci à la majorité et le cas échéant peuvent y assister toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

La commission formation comprend **au moins …… membres *(à négocier)*** représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

Ils sont désignés par le comité social et économique ou le comité social et économique central parmi leurs membres et proportionnellement au résultat des dernières élections, avec au minimum un siège attribué à chaque organisation syndicale représentative dans l’entreprise ou l’établissement.

***• Cette commission est chargée :***

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

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

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

La commission formation se réunit au minimum deux fois par an, préalablement aux réunions ordinaires du CSE.

Le temps passé en réunion sur convocation de l’employeur ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme du temps de travail effectif et ne s’imputeront pas sur le crédit d’heures de délégation.

Sur l’année, ***60 heures de délégation supplémentaires*** ***(à négocier)*** sont accordées à chacun des membres, afin de préparer ces rencontres et mener à bien ses prérogatives.

Le comité social et économique examine pour avis les propositions de la commission.

***18.2: Commission de l’égalité professionnelle: (Tout est négociable, à revendiquer même dans les entreprises de moins de 300 salariés)***

En l'absence d'accord prévu ***à l'article L. 2315-45,*** dans les entreprises ***d'au moins trois cents salariés,*** une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité social et économique.

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

Elle n’a pas voix délibérative.

Elle est présidée par un membre du CSE élu par celui-ci à la majorité et le cas échéant peuvent y assister toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

La commission ***sur l’égalité professionnelle***comprend ***au moins ….. membres (à négocier)*** représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

Ils sont désignés par le comité social et économique ou le comité social et économique central parmi leurs membres et proportionnellement au résultat des dernières élections avec au minimum un siège attribué à chaque organisation syndicale représentative dans l’entreprise ou l’établissement.

La commission ***sur l’égalité professionnelle***se réunit au minimum une fois par an, préalablement aux réunions ordinaires.

Le temps passé en réunion sur convocation de l’employeur ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme du temps de travail effectif et ne s’imputeront pas sur le crédit d’heures de délégation.

Sur l’année, ***36* *heures de délégation supplémentaires (à négocier)*** sont accordées à chacun des membres, afin de préparer cette rencontre et mener à bien ses prérogatives.

Le comité social et économique examine pour avis les propositions de la commission.

***18.3: Commission d'information et d'aide au logement: (Tout est négociable, à revendiquer même dans les entreprises de moins de 300 salariés)***

En l'absence d'accord prévu à ***l'article L. 2315-45****,* dans les entreprises ***d'au moins trois cents salariés****,* une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du comité social et économique.

Les entreprises de moins de trois cents salariés peuvent se grouper entre elles pour former cette commission.

La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

Elle n’a pas voix délibérative.

Elle est présidée par un membre du CSE élu par celui-ci à la majorité et le cas échéant peuvent y assister toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

La commission ***d'information et d'aide au logement*** comprend ***au moins …. membres*** ***(à négocier)*** représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

Ils sont désignés par le comité social et économique ou le comité social et économique central parmi leurs membres et proportionnellement au résultat des dernières élections avec au minimum un siège attribué à chaque organisation syndicale représentative dans l’entreprise ou l’établissement

La commission d'information et d'aide au logement se réunit au minimum une fois par an, préalablement aux réunions ordinaires du CSE et principalement à celle 1er trimestre.

Le temps passé en réunion sur convocation de l’employeur ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme du temps de travail effectif et ne s’imputeront pas sur le crédit d’heures de délégation.

Sur l’année, ***36 heures de délégation supplémentaires*** ***(à négocier)*** sont proposées à chacun des membres, afin de préparer cette rencontre et mener à bien ses prérogatives.

***A cet effet, la commission d'information et d'aide au logement:***

1°) Recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;

2°) Informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

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

A cet effet, la commission propose, dans chaque entreprise, des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats.

Le comité social et économique examine pour avis les propositions de la commission.

***18.4: Commission CSSCT (Santé, Sécurité, Hygiène et Conditions de Travail) :***

***« Commentaire CGT » :*** *Dans les entreprises de plus de 300 salariés**la**Commission CSSCT (Santé, Sécurité, Hygiène et Conditions de Travail) est obligatoire, c’est d’ordre public on ne peut pas y déroger.* ***Dans les entreprises de moins de 300 salariés cette commission n’est pas obligatoire.***

***Le collectif SSCT de la FTM CGT préconise de ne pas créer cette commission******dans les entreprises de moins de 300 salariés, afin de renforcer le pouvoir d’intervention de tous les membres du CSE !  Si vous désirez toute fois la créer, intégrez les articles ci-dessous :***

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant (muni d’un pouvoir de décision y compris d’ordre financier) assisté du Responsable santé, sécurité, hygiène et condition de travail de l’établissement, si celui-ci existe.

Suivant ***l'article*** [***L. 2314-11***](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901882&dateTexte=&categorieLien=cid)***du code du travail,*** elle doit comprendre au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du collège cadre ou agent de maîtrise.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont désignés par le comité social et économique, parmi ses membres ou tout salarié de l’entreprise ou de l’établissement présenté par une organisation syndicale.

Cette désignation se fait par un vote majoritaire des membres titulaires, (ou leur remplaçant en cas d’absence) présent, ***(article*** [***L. 2315-32***](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035624869&dateTexte=&categorieLien=cid) ***du code du travail)****,* pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Dans une volonté de maintenir un dialogue social efficace et constructif au sein de l’entreprise, les parties ont souhaité établir une composition de la CSSCT permettant de réaliser de manière efficiente leurs prérogatives, à ce titre le nombre de membres et d’heures de délégation sera le suivant :

**Proposition CGT :**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **EFFECTIF** | **Nombre de membres de la CSSCT collège non cadre** | **Nombre de membres de la CSSCT collège cadre ou agent de maîtrise** | **Nombre d’heures de délégation mensuelles par représentant** |
| **50 à 74** | **3** | **1** | **10 H** |
| **75 à 99** | **3** | **1** | **10 H** |
| **100 à 199** | **4** | **1** | **15 H** |
| **200 à 399** | **5** | **1** | **20 H** |
| **400 à 750** | **6** | **1** | **25 H** |
| **Plus de 750** | **7** | **1** | **30 H** |

Le secrétaire adjoint du CSE fera fonction de droit de secrétaire de la CSSCT et de coordinateur rapporteur, à ce titre il rédigera un Compte Rendu de toutes les questions liées à la santé, sécurité hygiène et conditions de travail, qu’il soumettra à l’approbation des membres délibératifs du CSE afin d’être intégré dans le procès verbal de la réunion du CSE.

Les dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables, en fonction de ***l'article*** [***L. 2315-3***](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901911&dateTexte=&categorieLien=cid) ***du code du travail***.

***Rôle et prérogatives de la CSSCT :***

• La CSSCT a pour but de veiller à la santé physique et mentale et la sécurité des salariés de l'entreprise ainsi que ceux des entreprises sous-traitantes intervenant sur son périmètre ;

• Elle contribuera à l’amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l’accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

• Elle procédera à l’analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi qu’à l’analyse des conditions de travail et de l’exposition des salariés à des facteurs de risque professionnels et pénibilités tels que visés à l’article ***L.4161-1 du code du travail ;***

• La CSSCT est associée à toutes les étapes du processus de mise en œuvre de l’évaluation des risques professionnels. Elle aura un rôle de contrôle, elle veillera à l’observation des prescriptions réglementaires prises en matière de protection de la santé physique et mentale et de sécurité ainsi qu’en matière d’amélioration des conditions de travail ;

• La CSSCT procédera à des inspections telles que définies à ***l’article L. 2312-13*** dont la fréquence est au moins égale à celle des réunions concernant les questions SSCT ;

• La CSSCT aura aussi un rôle d’alerte, comme tous les membres élus(es) du CSE ainsi que les représentants de proximité.

• Si la CSSCT, comme tous membres élus(es) du CSE constatent qu’il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l’intermédiaire d’un travailleur, ils alerteront immédiatement l’employeur, tel que défini à ***l’article L. 2312-59-60, ils pourront*** consigner leur avis par écrit dans le registre légal des DGI.

• L’employeur s’engage à procéder immédiatement à une enquête avec un membre minimum de la CSSCT ou du CSE et prendra les dispositions nécessaires pour y remédier.

*Ils pourront* également exercer le droit d’alerte tel que défini à ***l’article L. 2312-60 du Code du travail.***

*Remarque CGT :* *il serait judicieux que l’enquête conjointe soit faite avec la personne qui a posé le DGI.*

• ***Enquêtes pour accident du travail, incident grave, maladie professionnelle ou tout risque constaté à titre préventif :***

• La CSSCT comme tout membre du CSE enquête : En cas d’accident du travail ou incident grave constaté, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, ou de tout risques à titre préventif conformément ***aux articles L. 2312-13 et L. 4121-1-2-3 du code du travail.***

• ***La CSSCT sera consulté sur les sujets notamment visés à l’article L. 2312-8 relevant des conditions d’emploi, de travail, de santé et sécurité, tels que :***

1. Modifications des conditions de travail. **L.2312-8 *du Code du travail.***

2. Introduction de nouvelles technologies. **L.2312-8 *du Code du travail.***

3. Maintien dans l’emploi.

4. Règlement intérieur. **L.1321 - 1 - 2 - 2.1 - 3 - 4 - 5 – 6 *du Code du travail.***

5. Sujets sur lesquels il est saisi par l’employeur et le CSE.

6. Programme annuel de prévention des risques professionnels et de l’amélioration des conditions de travail. **L.2312-27 *du Code du travail.***

7. Le rapport annuel du médecin du travail. **Article R.4624-54 et R.4624-43** ***du Code du travail***

**Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3**

8. Le rapport annuel SSCT**. L.2312-27 *du Code du travail.***

9. Le bilan social.

• La CSSCT sera saisi sur tous les cas d’inaptitudes nécessitant ou non d’un aménagement du poste ou des conditions de travail.

• **La commission santé, sécurité et conditions de travail peut proposer à l’approbation du CSE de faire appel à un expert agréé :**

1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ("Toutes modifications des cadences, normes de productivités liées ou non à la rémunération, changement dans l'organisation du travail, d'un produit classé CMR ou non, des outillages") ;

***La périodicité et le nombre de réunions :***

• La CSSCT tient une réunion par trimestre, au cours du mois précédent la réunion trimestrielle du CSE, telle que prévue au premier paragraphe de l’article ***L. 2315-27 du code du travail.***

• La CSSCT peut également se réunir à l’occasion de circonstances exceptionnelles prévues au deuxième paragraphe de **l‘ article** ***L. 2315-27 du code du travail, ou à la demande de 2 membres du CSE.***

• L’ordre du jour des réunions est arrêté conjointement par le président le(a) secrétaire et le(a) secrétaire adjoint du CSE et les convocations adressées dans les 15 jours précédent la réunion.

• En application des dispositions de ***l’article L. 2314-3 du code du travail****,* des personnalités extérieures non membres peuvent assister aux réunions des CSSCT.

• Le temps passé en réunion de la CSSCT ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme temps de travail effectif et ne s’imputeront pas sur le crédit d’heure de délégation.

**Article 19 - Mise en place et rôle des représentants de proximité :**

**Remarque CGT : Dans les entreprises à entité unique, la loi n’a pas prévue la mise en place de représentants de proximité, il nous appartiendra donc de mener la bataille notamment pour qu’en compensation de la perte des DP, nous gagnons des représentants de proximité de partout avec attribution de moyens. D’autre part, c’est un moyen de redonner un mandat protecteur à nos camarades qui seront en fin de mandat CSE (au bout de 12 années).**

***Article 19: Durée du mandat et protection des représentants de proximité :***

Les représentants de proximité sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE/CSEE.Ils bénéficient de la protection applicable aux représentants des salariés, au même titre que les membres du CSE.

***Article 19.1: Conditions de candidatures des représentants de proximité:***

*Remarque CGT :* ***ce paragraphe est doublon avec le protocole éléctoral***

Les mandats de représentants de proximité seront répartis entre les Organisations Syndicales ayant participé aux élections de la délégation du personnel du Comité Social Economique de cet/ établissement ou de ces établissements distincts.

Cette répartition se fera en fonction des suffrages valablement exprimés recueillis par chaque Organisation Syndicale, de la société ou de l’établissement ……………………………………. en appliquant la règle de la proportionnelle à la plus forte moyenne conformément au droit commun électoral régissant les élections professionnelles et dans la limite du nombre maximal.

Les représentants de proximité seront désignés par les membres élus du CSE selon leurs Organisations Syndicales respectives.

Les Organisations Syndicales de la société ou de l’établissement ………………………………. communiquent 5 jours avant la première réunion du CSE la liste de leurs candidat(e)s aux mandats de représentants de proximité.

Lors de la première réunion du CSE les membres élus de chaque organisation syndicale votent à bulletin secret pour les candidats de leur liste.

**Le** **représentant de proximité peux être membre titulaire/suppléant du CSE ou salarié de l’établissement, (*bataille à mener pour que les représentants de proximité soient choisis parmi les salariés non élus au CSE).***

Le représentant de proximité doit remplir les conditions d’éligibilité prévu pour les membres du CSE, telles que fixées à ***l’article L2314-19 du code du travail.***

***Article 19.2: Nombre de sièges et d’heures de délégation mensuelles des représentants de proximité :***

Avec une volonté de faire perdurer un dialogue de proximité dans l’entreprise et dans l'ensemble des sites, la direction et les partenaires sociaux se sont accordés pour reprendre les anciens seuils applicables aux délégués du personnel. La loi laisse aux partenaires sociaux le soin de déterminer le nombre de siège et le crédit d'heures spécifiques pour les représentants de proximité.

La direction et les partenaires sociaux ont souhaité accorder aux représentants de proximité un nombre de siège et un crédit d'heures spécifique pour leur permettre de remplir leurs missions.

Ainsi, les représentants de proximité bénéficient, *(en plus de leur éventuel crédit d'heures en qualité de membres du CSE ou CSEE)*, d'un crédit d'heures propre dont le montant varie, tout comme le nombre de siège, en fonction de l'effectif de l'instance considérée:

**Proposition CGT :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **EFFECTIF** | **Nombre de représentants de proximité** | **Nombre d’heures de délégation mensuelles** |
| **11 à 25** | **1** |  |
| **26 à 74** | **2** |  |
| **75 à 99** | **3** | **20 Heures par représentant** |
| **100 à 199** | **4** |  |
| **200 à 399** | **5** |  |
| **400 à 750** | **6** |  |
| **Plus de 750** | **7** |  |

***Article 19.3: Missions, attribution et prérogatives des représentants de proximité, et participation aux réunions du CSE:***

• Par délégation du CSE, les représentants de proximité ont pour mission de présenter à l'employeur ou son représentant, sur leur site respectif, les réclamations ou revendications individuelles ou collectives relatives, aux salaires, (classification, qualifications), 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 ;

• Les représentants de proximité, contribuent à la promotion de la santé, de la sécurité de l’hygiène et des conditions de travail de l’entreprise ;

• Les représentants de proximité, saisiront l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

• Les représentants de proximité, alerteront les membres élu du CSE en cas d'atteinte injustifiée aux droits du personnel, à leur santé ou aux libertés individuelles ou collectives (par exemple, en cas de harcèlement ou de mesures discriminatoires) ;

• Les représentants de proximité, assureront le contrôle de l’activité salariale avec la possibilité de formuler des propositions afin d’améliorer la situation observée et de promouvoir la qualité de vie au travail ;

• Les représentants de proximité participent, sans voix délibérative, à **six réunions annuelles** du CSE pour la partie de l’ordre du jour consacrée aux domaines relevant de ses attributions, (à négocier).

• Ces réunions se tiendront les mois de …………………………………………..……..

Chaque représentant de proximité interviendra uniquement dans un périmètre géographique défini.

Les périmètres d’intervention et le nombre de représentants de proximité dans chaque périmètre sont les suivants : …………………………………………………………………………

Ces derniers doivent transmettre leurs questions au minimum 72 heures avant la réunion. A défaut, l'employeur ou son représentant pourra inscrire automatiquement ces questions à l'ordre du jour de la prochaine réunion des représentants de proximité.

La Direction devra répondre par écrit aux questions posées par les représentants de proximité dans un délai de 5 jours ouvrable qui suit la réunion.

***Article 19.4 : Perte du mandat, et remplacement :***

Lorsqu’un représentant de proximité perd son mandat, suite à la démission du mandat, rupture du contrat de travail, ou sur décision de son Organisation Syndicale, les membres du CSE de l’Organisation Syndicale concernée procédera à la désignation d’un nouveau représentant de proximité selon les modalités et conditions précisées ci-dessus et pour la durée du mandat restant à courir jusqu’à la prochaine élection des membres du CSE.

Le mandat de représentant de proximité prend fin au terme des mandats des membres élus du CSE l’ayant désigné.

***Article 19.5: Heures de délégation et liberté de circulation:***

* + Le représentant de proximité dispose d’un crédit d’heure de **20h/mois** pour exercer son mandat.
  + Ces heures de délégation sont traitées comme des heures de délégation de droit commun.
  + Ces heures sont mutualisées avec un autre représentant de proximité.
  + Durant la prise des heures de délégation, l'ensemble des élus pourront se déplacer librement dans les divers services, afin de prendre contact avec les salariés à leur poste de travail.

**« Remarque CGT : Attention, Il est vivement recommandé de mener la bataille pour ne pas mettre en place de Conseil d'Entreprise, parce qu’il se substitut entièrement aux pouvoirs décisionnels des organisations syndicales »…**

**Article 20 – Représentants Syndicaux au CSE et Délégués Syndicaux :**

***Article 20 – Représentants syndicaux au CSE et délégués syndicaux :***

Conformément aux articles ***L. 2314-2 et L. 2143-22 du code du travail****,* toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise (plus de 10 % des votants) bénéficieront d’un représentant au sein du CSE, selon les modalités légales rappelées ci-après:

* Le RS-CSE est choisi parmi les membres du personnel de l’entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à ***l'article L. 2314-19 du code du travail*** et assiste aux réunions avec voix consultative.
* Dans les entreprises/établissements de cinquante à moins de trois cents salariés le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique, le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité social et économique et assiste aux réunions avec voix consultative.
* Dans les entreprises/établissement de plus de 300 salariés, des représentants syndicaux au CSE seront désignés par leurs organisations syndicales.
* Le temps passé en réunion par le délégué syndical ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme du temps de travail effectif.
* Les RS-CSE bénéficieront du statut de salariés protégés.

**Article 21 - Sécurisation et valorisation du parcours des représentants du personnel :**

***Article 21: Sécurisation et valorisation des mandats :***

Tous les porteurs de mandats, qu’ils soient titulaire ou suppléant, ainsi que les représentants de proximité et les membres des commissions n’appartenant pas au CSE, bénéficieront d’un entretien d’appréciation des compétences en lien avec l’exercice de leur mandat.

Le but est d’identifier les compétences acquises durant le mandat et les prendre en considération pour optimiser le plan de gestion de carrière des intéressés.

Ainsi, sont institués les points suivants :

Tous les porteurs de mandats, qu’ils soient titulaire ou suppléant, ainsi que les représentants de proximité, RS, DS et les membres des commissions n’appartenant pas au CSE, bénéficieront d’un entretien en début de mandat qui aura pour objectif d’échanger sur l’exercice de leur mandat sans discrimination en rapport avec les fonctions exercées en vertu du contrat de travail. Au cours de cet entretien l’élu pourra se faire accompagner par un représentant du personnel.

Tous les porteurs de mandats, qu’ils soient titulaire ou suppléant, ainsi que les représentants de proximité, RS, DS et les membres des commissions n’appartenant pas au CSE, se verront proposer des formations pour rendre plus aisé la reprise des activités professionnelles opérationnelles ou une réorientation professionnelle au regard de l’expérience apportée par le mandat.

Durant l’entretien de fin de mandat, la société ……………………………, convient d’examiner la classification ou le coefficient de tous les porteurs de mandats, qu’ils soient titulaire ou suppléant, ainsi que les représentants de proximité et les membres des commissions n’appartenant pas au CSE. Compte tenu de l’expérience acquise durant l’exercice de leurs mandats, chacun d’entre eux bénéficieront au minimum d’une classification ou d’un coefficient supérieur au leur.

.

***Article 21.1 : Garantie de non-discrimination salariale :***

Tous les porteurs de mandats, qu’ils soient titulaire ou suppléant, ainsi que les représentants de proximité et les membres des commissions n’appartenant pas au CSE, les membres de la délégation du CSE, dont le nombre d’heures de délégation annuel dépasse 30% de la durée du travail contractuelle verront leur statut protecteur renforcé par :

Un entretien en fin de mandat visant à faire le bilan des compétences acquises au cours du mandat. Ce sera l’occasion de recenser les compétences acquises au cours du mandat et d’aborder la manière dont celles-ci seront valorisées par l’entreprise. Cet entretien peut être mené en même temps que l’entretien professionnel, mais sera distinct de l’entretien annuel d’évaluation;

Une garantie de non-discrimination salariale : Tous les porteurs de mandats, qu’ils soient titulaire ou suppléant, ainsi que les représentants de proximité, RS, DS et les membres des commissions n’appartenant pas au CSE bénéficieront, d’une évolution de leur rémunération au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles qui ont eus cours dans l’entreprise durant la durée de leurs mandats.

Enfin, les porteurs d’un mandat couvrant la branche, bénéficieront d’une formation qualifiante ou certifiante.

Une commission paritaire annuelle pourra être saisie par les intéressés ou les organisations syndicales et sera chargée de trancher les litiges.

***Article 22 – Dévolution et nouvelles affectations des biens du CE vers le CSE,***

***Article 22 : La dévolution des biens des comités d’établissement :***

Les parties conviennent que le patrimoine des anciens CE sera dévolu au nouveau CSE ( budgets de fonctionnement et des ASC) conformément à l’article 9 de l’ordonnance du 22 septembre 2017 n°2017-1386 modifié par l’ordonnance rectificative n°2017-1718 du 20 décembre 2017.

Lors de la dernière réunion de notre CE, leurs membres ont décidé de l’affectation des biens de toutes nature dont il disposaient et le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées, à destination du futur CSE.

Lors de sa première réunion, le CSE décidera à la majorité de ses membres soit d’accepter les affectations prévues, soit de décider d’affectations différentes.

Article 23: Financement du Comité Social et Economique:

***Article 23: Règle de l’attribution des 2 budgets,***  ***fonctionnement et ASC:***

Le Comité Social et Economique dispose d'un budget spécifique en matière de fonctionnement d'une part et des œuvres sociales d'autre part. Les deux comptes sont bien distinct l'un de l'autre.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE (comité social et économique) est fixée par accord d'entreprise ***(Article L. 2312-81 du 29 mars 2018)***.

A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente tant en pourcentage, qu’en montant. (Attention de prendre en compte le montant du compte 641 qui a été supprimé du calcul de la masse salariale, sans quoi vous subirez une diminution du montant global sur les 2 budgets fonctionnement et ASC).

Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité est effectuée au niveau de l'entreprise **(*article*** [***L. 2312-81***](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035611319&dateTexte=&categorieLien=cid) ***et 82 du code du travail).***   
  
La répartition de la contribution entre les comités d'établissement est fixée par un accord d'entreprise au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés. A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

***Article 23.1: Budget de fonctionnement du CSE :***

Le Budget de fonctionnement est égal 0,2 % de la masse salariale brut de l'entreprise,

La dotation est versée chaque mois au CSE sur la base des salaires de l'année précédente, avec régularisation en février lorsque la masse des salaires de l'année en cours est connue. En cas de trop perçu la direction s’engage à ne pas en demander le remboursement au CSE.

**Attention, en cas de recours à l’Expert le financement peut-être maintenu à 100 % par l’employeur !** **La loi de ratification parut au JO le 29 mars 2018 (loi N° 2018- 217 Art 6 chapitre V) « donne une bouffée d’oxygène », à condition de veiller à ne jamais transfert les 10 % d’excédent annuel du budget de fonctionnement du CSE vers budget destiné aux activités sociales !!!**

***Article 23.2: Budget des ASC (Activités Sociales et Culturelles du CSE :***

Le Budget des activités sociales et culturelles prises en charge par le Comité Social et Economique est assuré par une contribution de ………% de la masse salariale brut des salariés de la société………………….. (Il faut revendiquer un montant global en % supérieur à celui existant pour combler au minimum la suppression du compte 641 dans le calcul de la masse salariale).

La contribution patronale est versée chaque mois au CSE, sur la base des salaires de l'année précédente, avec régularisation en février lorsque la masse des salaires de l'année en cours est connue. En cas de trop perçu la direction s’engage à ne pas en demander le remboursement au CSE.

***Article 24 - Personnalité civile :***

***Article 24: Personnalité civile:***

Le Comité Social et Economique et son Secrétaire *(ou en cas d’indisponibilité tout autre membre du bureau du CSE*), est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine conformément à l'article L.2315-23 du code du travail.

A ce titre le Secrétaire *(ou en cas d’indisponibilité tout autre membre du bureau du CSE*), est mandaté pour représenter le **CSE** (Comité Social et Economique) **en justice ou auprès des pouvoirs publics.**

La signature du Secrétaire *(ou en cas d’indisponibilité tout autre membre du bureau du CSE*), doit figurer sur tous les actes passés au nom du **Comité Social et Economique**, Le comité peut également mandater un ou plusieurs de ses membres pour le représenter dans une mission spécifiée.

Le **Comité Social et Economique,** dispose d'une assurance responsabilité civile auprès de la *…………(nom de la compagnie d’assurance)* pour la couverture de l'ensemble des activités sociales et culturelles, ainsi que tous les élus titulaires et suppléants du CSE dans l’exercice de leurs missions, le remboursement des primes obligatoires relatives à cette assurance est à la charge de l'employeur (article R 2323-34 du code du travail) le virement sera effectué sur le compte du budget de fonctionnement.

***Article 25 – Gestion et règles d’attribution des ASC (Activités Sociales et Culturelles)***

***Article 25: Règles et critères d'attributions des ASC :***

**Notre Comité Social et Economique, n'applique pas de droit, de délai (droit d'admission) pour bénéficier des œuvres sociales aux nouveaux embauchés en CDI comme dans la plus part des entreprises.**

Sont bénéficiaires les salariés exerçant une activité professionnelle au sein de l'entreprise………………

Les salariés en contrat CDD, doivent avoir 3 mois de présence dans l'entreprise pour bénéficier de l’ensemble des ASC du Comité Social et Economique au même titre que les autres salariés de l'entreprise ……………………..

Les droits aux ASC sont ouverts à la famille du salarié. Le terme famille s'entend de la façon suivante :

* Le ou la salarié(e)
* L'époux ou l'épouse ou concubin ou la concubine.
* Les enfants à charge sans condition d'âge jusqu’à 19 ans (âge légal pris en considération par l’URSSAF).

***Remarques CGT :* A la suite de l’article 25, il faut intégrer le détail de toutes les Activités Sociales et Culturelles que vous pratiquez dans votre entreprise, à l’image du RI du CSE de SPONTEX ci-joint.**

**Le Président du CSE Le Secrétaire du CSE**

**Précision : Pour le RI le président a le droit de vote, car se dernier peut voter 2 fois seulement au sein du CSE : 1) pour le fonctionnement du CSE (RI)**

**2) Pour l’élection du secrétaire du CSE**

**Vote du CSE:**

**• Participation au vote :** **Voix exprimées**

**Pour** **voix**

**Contre**…………….. **voix**