

Le 1^{er} Octobre 2019

Bulletin d'information CGT du 4^{ème} Trimestre 2019.

BULLETIN D'INFORMATION N°21 : SPÉCIAL ÉLECTIONS COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE

Sommaire :

- 1. Introduction. (page 1)
- 2. Le Comité Social Économique. (page 2,3 & 4).

1- Introduction.

Ce bulletin d'information N°21, la **CGT** a décidé, comme le N°13, de consacrer aux élections professionnelles qui auront lieu le 19 novembre prochain, moment qu'elle considère comme privilégié avec les salariés de l'entreprise puisque, par vos votes, vous allez déterminer notre représentativité dans l'entreprise.

Mais outre ce phénomène au combien important de la représentativité syndicale, c'est aussi le moyen pour la **CGT** de se rendre compte si les décisions prises lors de ses réunions mensuelles ont été les bonnes, et si ses élu.es ont répondu à vos attentes, car vos voix viendront peut-être récompenser ces 2 années de travail et d'engagement des élus, représentant.es et syndiqué.es de la **CGT**. Car nous n'aurons finalement eu que 2 ans pour vous satisfaire et mettre nos propositions en place !

Quoiqu'il arrive après ces élections, la **CGT** tient à remercier l'ensemble des élu.es, des syndiqué.es mais aussi et surtout les salarié.es pour leur travail et soutien au quotidien, ils ont participé à la constructions de ce que la **CGT** DS Smith S^t Just est devenue aujourd'hui avec une représentativité historique de plus de 53%. **MERCI A VOUS!**

Ces élections auront une saveur un peu particulière pour la **CGT** qui s'est battu plusieurs mois durant au moment des « ordonnances Macron » pour maintenir les instances actuelles (CE, DP, CHSCT) mais malheureusement, nous y sommes, vous allez maintenant élire les membres de la nouvelle instance baptisée Comité Social Economique (CSE). Malgré ça, la **CGT** DS Smith S^t Just aura fait vivre les anciennes instances deux années supplémentaires au grand désarroi de certains.



**C'EST TOUS
ENSEMBLE
QU'IL FAUT LUTTER**



2- Le Comité Social Economique (CSE).

La mise en place : Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1^{er} janvier 2020. L'obligation de mettre en place un CSE s'applique :

- ⇒ À tous les employeurs de droit privé et à leurs salariés, quelles que soient la forme juridique et l'activité de l'entreprise (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations).
- ⇒ Aux établissements publics à caractère industriel et commercial.
- ⇒ Aux établissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé.

La date de la 1^{ère} mise en place du CSE varie selon la présence ou non de représentants du personnel (DP, CE, CHSCT) et la date de fin de leur mandat.

Attributions du CSE : les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise, Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont exercées par le 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 des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Le CSE a également 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'entrepris.
- ⇒ Dans les décisions relatives à l'organisation du travail, à la formation professionnelle 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.

Expression des salariés : Le CSE 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.

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

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

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

Le CSE peut afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

Santé et sécurité dans l'entreprise : dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- ⇒ procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes.
- ⇒ 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.
- ⇒ 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.

Le CSE 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 informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

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

Consultation : le CSE est consulté sur :

- ⇒ Les orientations stratégiques de l'entreprise.
- ⇒ La situation économique et financière de l'entreprise.
- ⇒ La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
- ⇒ La mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés.
- ⇒ La restructuration et compression des effectifs.
- ⇒ Le licenciement collectif pour motif économique.
- ⇒ L'offre publique d'acquisition.
- ⇒ Les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Droit d'alerte : le CSE bénéficie d'un droit d'alerte :

- ⇒ En cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise
- ⇒ En cas de danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement.

⇒ S'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ou de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD).

Composition : le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants pour nous, il y aura 11 titulaires et 11 suppléants, 8 élu.es au 1^{er} collège, 2 élu.es au 2^{ème} collège et 1 élu.e au 3^{ème} collège. Le suppléant assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire, la direction de Puteaux refusant leur présence systématique. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre de droit du CSE. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un délégué pour siéger au sein du CSE. Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Il y aura aussi un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Elle ou il bénéficiera d'un crédit de 4 heures par mois pour l'exercice de son mandat.

Financement : le CSE est doté :

⇒ D'un budget de fonctionnement.

⇒ D'un budget des activités sociales et culturelles.

Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés et à 0,22 % dans les entreprises de plus de 2000 salariés. L'employeur verse la subvention de fonctionnement. Le budget des activités sociales et culturelles est fixé par accord d'entreprise. Le CSE peut transférer une partie de l'excédent annuel de son budget de fonctionnement sur le budget des activités sociales et culturelles.

Réunions : le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an.

A S^t Just, le CSE se réunira 1 fois par mois.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel et leurs suppléants. Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. 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.

Heures de délégation : le nombre d'heures de délégation accordées à la délégation du personnel du CSE DS Smith S^t Just sera de 22 heures mensuelles.

Le CSEC (Comité Social Economique Central) : il se réunira deux fois par an, il sera composé de 10 titulaires (7 au 1^{er} collège avec 4 pour S^t Just et 3 pour Kunheim, 2 au 2^{ème} collège 1 pour S^t Just et 1 pour Kunheim et 1 au 3^{ème} collège pour Kunheim) et 6 suppléants (4 au 1^{er} collège avec 2 pour S^t Just et 2 pour Kunheim, 1 au 2^{ème} collège pour Kunheim et 1 au 3^{ème} collège pour S^t Just).

