

SOMMAIRE

n° 120

Mars 2018

Editorial

par Laurent Laubry

⇒ page 2

Opération «Pas à Pas»

Interview de Fabrice Tyack

⇒ pages 3 et 4

Renouvellement de mandats

par Stéphane Chenu

⇒ pages 5 et 6

Encadrement, Soyons clairs

par Alain Clavel-Morrot

⇒ pages 7 à 9

Dossier

La CCST sera ce que les représentants du personnel en feront
par Isabelle Schockaert

⇒ pages 10 et 11

Agenda et formations

⇒ page 12

Bulletin de liaison de l'Union Départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes
Immeuble le Phare - 455 Promenade des Anglais - 06200 NICE
Tel : 04 93 88 86 88

COMMISSION PARITAIRE - N° 0116507697 (31/01/2016) - ISSN 1261 - 761 X

Directeur de la publication : Laurent LAUBRY

Rédacteur en Chef : Stéphane CHENU

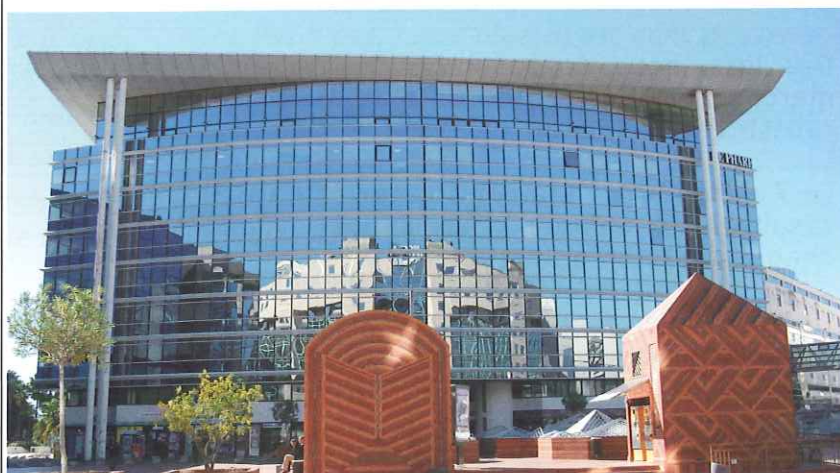
Secrétaire de rédaction : Dominique CLERICO

Rédaction, Administration : Immeuble le Phare - 455 Promenade des Anglais -
06200 NICE

Paraît tous les trois mois - Toute demande de changement d'adresse doit être
accompagnée de la bande adresse de PRESENCE CFE-CGC 06

Imprimerie LA TOSCANE à NICE

Abonnement annuel : 15 € - 4 numéros/an



Consultez le site web de l'UD 06
www.cfecgc06.org

Décembre 2018 :

Dans la ligne de mire...

Les élections professionnelles au sein des trois Fonctions Publiques se dérouleront au début du mois de décembre prochain.

Lors des échéances précédentes, dans le secteur privé, en termes de représentativité, nous avons conforté notre position de syndicat incontournable dans le dialogue social. La CFE CGC a été l'organisation qui a enregistré la plus forte progression.

Cette nouvelle élection est primordiale pour la CFE-CGC !

Fonction Publique d'Etat, Fonction Publique Territoriale, Fonction Publique Hospitalière : qui n'a pas dans sa famille, dans ses amis, dans ses relations professionnelles, ou autres, une ou plusieurs personnes œuvrant dans une des 3 fonctions publiques ?

Délégués, Adhérents, du secteur public comme du secteur privé, à vous de voter et faire voter CFE-CGC partout où vous le pouvez !

Mairies, Métropole, Préfecture, Département, Finances Publiques, Police Nationale et Municipale, Hôpitaux Publics, Douanes, Justice, Education, Pompiers, et j'en oublie...

Nous sommes toutes et tous concernés.

Dès lors, nous devons nous mettre en ordre de marche, voire même de bataille, pour préparer et réussir cette élection.

Le 7 décembre, l'Etat va scruter et décortiquer les résultats de chaque organisation syndicale dans chaque fonction publique.

Un résultat en hausse nous permettra de représenter encore mieux nos adhérents et sympathisants. La CFE CGC continuera à se positionner comme la 3ème voie syndicale, celle du dialogue, de l'ouverture, de la concertation, du progrès et de l'exigence.

Votre Union Départementale aura à cœur de vous aider afin de réussir cette élection ô combien importante dans le calcul de la représentativité nationale. Nous ferons tout ce qui est possible de faire, mais nous n'y arriverons pas sans vous toutes et tous.



« Délégués, adhérents,
du secteur public
comme du secteur
privé, à vous de voter et
faire voter CFE-CGC
partout où vous le
pouvez ! »

Opération «Pas à Pas»

Coordonné par la CFE-CGC, le guide Pas à Pas vers l'entreprise dédié aux jeunes pour faciliter leur entrée dans la vie active et les accompagner durant leur vie professionnelle, a été mis en oeuvre dès 2016.

Décryptage du projet avec Fabrice Tyack, délégué national CFE-CGC.

Pourquoi avoir lancé ce guide Pas à pas ?

Ce guide numérique s'adresse à tous les jeunes aux portes de la vie active pour leur faciliter l'accès au monde du travail et à celui de l'entreprise en leur donnant toutes les clés pour comprendre les « règles du jeu » et être acteur de leur vie professionnelle tout au long de leur carrière.

Conçu comme un kit de survie, Pas à pas vise à capter l'attention des jeunes en leur apportant des réponses utiles (rédiger un CV, préparer un entretien d'embauche, comprendre le contrat de travail...), l'entrée dans la vie active s'apparentant souvent à un parcours semé d'embûches !

Au-delà, nous souhaitons faire de Pas à pas une communauté et une ruche d'innovation à développer avec toutes les parties prenantes du projet : structures de la CFE-CGC, étudiants, écoles, universités, chefs d'entreprise et nos partenaires, tous étaient réunis pour la fructueuse soirée de lancement du 17 novembre 2016.

« Casser les codes et changer l'image du syndicalisme »



Comment est né le projet ?

Il s'agit d'une démarche globale initiée il y a deux ans pour répondre à une question fondamentale : comment une grande organisation syndicale telle que la CFE-CGC peut-elle aujourd'hui être utile aux jeunes générations ?

Avec Pas à pas, notre objectif est donc de casser les codes, de changer l'image du syndicalisme, de comprendre les attentes des jeunes et d'apporter des services concrets.

Tel un think tank, nous avons constitué des groupes de travail à la fois en interne (délégués syndicaux CFE-CGC, fédérations...) et en externe (écoles, entreprises, chercheurs, salariés du privé) pour mutualiser les bonnes pratiques.



Qui sont les partenaires associés à Pas à pas et comment vont se traduire ces partenariats ?

La CFE-CGC est fière d'avoir noué des partenariats privilégiés avec des échanges de liens et de visibilité, en particulier avec l'Institut de Gestion Sociale-RH, une des premières écoles privées de formation en ressources humaines.

Parmi nos autres partenaires figurent des start up reconnues : MyJobCompany, AssessFirst (leader du recrutement prédictif via la big data) et MonMentor, une plateforme de mentoring (juristes, spécialistes marketing...) pour aider les étudiants et les jeunes actifs.

Il s'agit de démocratiser cette aide, comme le fait un délégué syndical en entreprise quand il conseille les salariés sur le droit social, les prud-hommes etc. Le logement est aussi une des principales préoccupations des jeunes, d'où notre partenariat avec ImmoJeune, la première plateforme de logements étudiants en France.

D'autres partenariats suivront à l'avenir !

Quel objectif poursuit la CFE-CGC auprès des jeunes ?

La CFE-CGC dispose de structures, de compétences et d'antennes dans tous les territoires et les entreprises. Il convient de mettre ses ressources à disposition pour promouvoir auprès des jeunes — peut-être de futurs adhérents et militants ! — cet indispensable syndicalisme de services que nous devons développer.

Quels sont les prochains plans d'actions pour animer Pas à pas ?

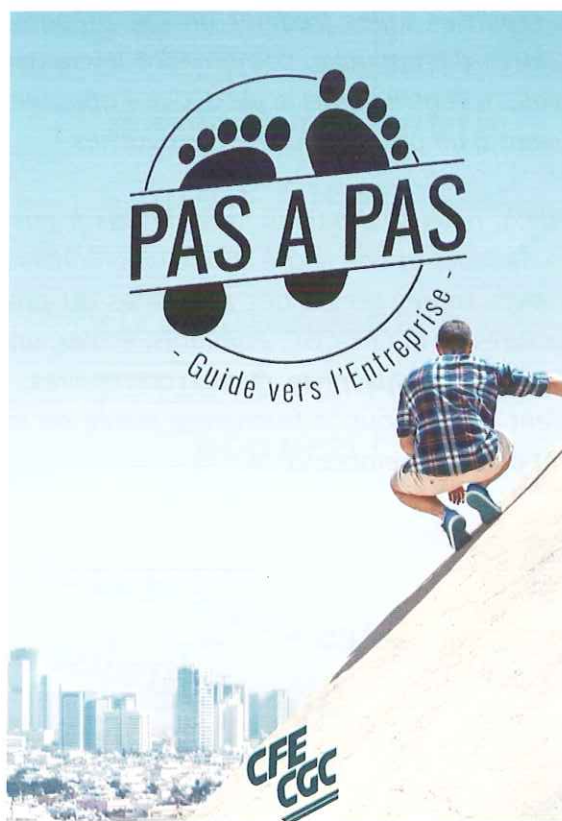
À l'initiative de la CFE-CGC, un blog a été lancé avec notamment des vidéos et divers contenus enrichis par la communauté Pas à pas. Sur les réseaux sociaux, toutes les infos sont disponibles sur le compte Tweeter dédié (@CadresCampus).

Des événements en région sont aussi au menu avec un déplacement à Marseille prévu en mars 2018 pour aller à la rencontre d'autres écoles et universités.

Avec AssessFirst et MonMentor, nous souhaitons à terme créer une marque blanche pour les régions et mettre en place des espaces de coworking en accès gratuit pour les jeunes dans toutes les maisons CFE-CGC.

Bref, les projets ne manquent pas !

« Promouvoir un syndicalisme de services auprès des jeunes »



Renouvellement de mandats

par Stéphane CHENU, Secrétaire Général

Nous en sommes tous conscients, nous traversons une période de grands changements. Le rôle de la CFE-CGC et de ses représentants prend tout son sens et son importance. Plus que jamais, il apparaît nécessaire de nous impliquer et, dirais-je, de nous appliquer afin d'assurer la pérennité de notre modèle pour les générations actuelles et celles à venir.

Tout en menant cette mission à bien, il devient primordial de créer un vaste réseau permettant aux adhérents de bénéficier de l'expertise ou - quand cela est possible - de l'appui des militants siégeant dans les organismes sociaux, conseils des prud'hommes et plus largement dans toutes les autres instances.

Afin de souffler un vent de modernité et de dynamisme, la CFE-CGC s'est appuyée sur la parité et la mixité des générations

MANDATS DES CONSEILLERS ET ADMINISTRATEURS CFE-CGC DANS LES ORGANISMES SOCIAUX

Le mandat des administrateurs et conseillers CFE CGC des Caisses est venu à expiration. Ces organes de décisions ont un rôle important pour traiter des questions qui fondent notre protection sociale : non seulement dans le domaine de la famille, la santé, la retraite et la dépendance, mais aussi au regard des enjeux de gouvernance et de financement. Cela concerne notamment la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, la Caisse d'Allocations Familiales et l'URSSAF.

C'est reparti pour 4 ans dans les caisses de Sécurité Sociale des Alpes Maritimes

Les conseils sont constitués sur la base du principe d'un équilibre paritaire entre le nombre de représentants employeurs et de salariés.

Nos mandataires auront un rôle d'influence et de surveillance des services de la CPAM dans différents domaines :

- le service de prestations « légales » d'assurance maladie : arrêt maladie, maternité, invalidité, décès, accident de travail...
- l'action sanitaire et sociale complémentaire, plus « individuelle » dans certaines limites (budget et champ déterminé)
- la délivrance la carte d'assurance maladie
- les relations avec les médecins conventionnés et avec les centres de santé

La CFE-CGC pourra compter sur Laurent Laubry, Administrateur et Président de l'UD 06 et sur Murielle Chaudoin, Administratrice de l'UD 06 dans cette nouvelle mandature.

Une Présidence CFE-CGC pour la CAF des Alpes-Maritimes

Laurence Franceschini, notre représentante de la CFE-CGC a été élue Présidente du Conseil d'Administration de la Caisse d'Allocations Familiales des Alpes-Maritimes. Au sein du Conseil d'administration, installé pour 4 ans, elle aura pour mission d'impulser et soutenir le développement de la politique de la CAF. Ainsi, le Conseil d'Administration vote les budgets, approuve les comptes annuels, adopte le règlement intérieur d'action sociale dont l'affectation des fonds relève de sa seule décision notamment l'attribution d'aides financières aux partenaires ou aux allocataires en cohérence avec les orientations nationales.

Laurence Franceschini aura également à coeur de partager et transmettre son expérience à son jeune suppléant, Stéphane Chenu, Secrétaire Général de l'UD 06 et âgé de 35 ans.

Une Vice Présidence CFE-CGC pour l'URSSAF des Alpes Maritimes

Pour bien comprendre l'utilité de l'URSSAF, sa principale mission est de collecter les cotisations salariales et patronales destinées à financer le régime général de la Sécurité Sociale.

Les URSSAF sont contrôlées par le Conseil d'Administration régional, composé paritairement de partenaires sociaux, qui disposent de l'ensemble des pouvoirs de gestion définis par le Code de la Sécurité Sociale.

Le Conseil vote donc les budgets de la gestion administrative, approuve les comptes annuels de l'organisme, oriente l'activité de l'URSSAF en se prononçant sur les différents rapports qui lui sont soumis, notamment ceux relatifs au fonctionnement administratif et financier de l'organisme. Enfin, il règle par délibérations, les affaires de l'organisme. Le conseil donne délégation à la commission de recours amiable pour régler les litiges suite à contrôle.

Le Conseil d'Administration régional coordonne l'activité des conseils départementaux.

Roméo Battoia, notre représentant de la CFE-CGC, a été élu Vice Président du Conseil départemental 06. Il sera appuyé par son suppléant Philippe De Poli.

UNE NOUVELLE MANDATURE POUR LES CONSEILLERS PRUD'HOMMAUX

Le début de l'année 2018 est marqué par la nouvelle mandature des Prud'hommes dans un contexte particulier, celui de la modification substantielle du Code du travail par les ordonnances du gouvernement.

L'Union Départementale CFE-CGC remercie les nouveaux conseillers mais aussi ceux qui ont accepté de renouveler leurs mandats. Pendant près de 9 années déjà, ces derniers ont réussi à faire vivre cette instance ô combien nécessaire

dans notre environnement de travail français. Nous savons combien leur expertise est précieuse. Pour rappel, la mission des Conseils de Prud'hommes est, en cas d'échec de conciliation, de trancher des litiges individuels entre employeur et salarié, nés de l'application d'un contrat de travail de droit privé.

Les Conseils de Prud'hommes et leurs différentes formations sont des juridictions paritaires où siègent un nombre égal d'employeurs et de salariés. Jusqu'à présent élus, ils sont désormais désignés par les Confédérations de salariés et d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel. Vous trouverez ci dessous les différents Conseillers prud'homaux désignés par la CFE-CGC dans les différentes sections.

ENCADREMENT

Yves Ardisson	Cannes
Christine Kovacic	Cannes
Dominique Clerico	Grasse
Jean Christophe Layrac	Grasse
Olivier Menard	Grasse
Isabelle Ottl	Grasse
Stéphane Chenu	Nice
Bruno Ferre	Nice
Francoise Piquiaud	Nice
Fabienne Thierry	Nice

INDUSTRIE

Pascale Ollivier	Cannes
Irene Marchetti	Grasse
Delphine Krause	Nice
Norbert Rodriguez	Nice

AGRICULTURE

Olivier Briol	Grasse
---------------	--------

COMMERCE

Annie Double	Grasse
Frederic Devine	Nice

Le nom de cette revue n'est pas qu'un symbole. Nul doute que notre « Présence » marquera nos prochaines mandatures.

Encadrement, soyons clairs !

par Alain CLAVEL-MORROT, Vice-Président

Un peu d'histoire tout d'abord pour nous aider à mieux appréhender la raison d'être qui nous anime et mieux comprendre encore les fondements de notre mission dans un monde du travail en profonde mutation.

La Confédération Générale des Cadres (CGC) voit le jour le 15 octobre 1944 à Paris dans une France tout juste libérée. 32 fédérations et syndicats de cadres, d'ingénieurs et de VRP répondent présents à la création de cet ensemble qui se donne d'ores et déjà pour raison d'être la mission de représenter et de défendre les intérêts des personnels de l'encadrement de notre pays.

15 octobre 1944 : création de la CGC

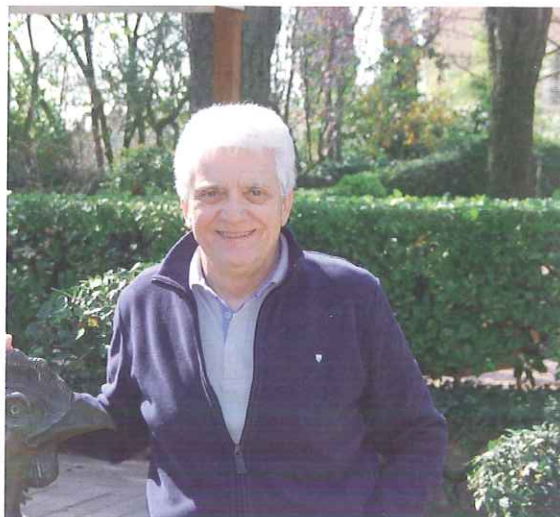
La maîtrise apparaît même déjà comme partie prenante avec la Fédération des Ingénieurs, Agents de Maîtrise et Techniciens des Industries Mécaniques et Métallurgiques (FIATIM) parmi les membres fondateurs.

Dès 1946 la CGC obtient la reconnaissance de sa représentativité sur le plan national.

En 1947 la CGC signe la convention actant la création de l'Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (AGIRC).

En 1951, alors que les balbutiements de la construction européenne se font jour, la CGC crée avec l'encadrement allemand (ULA) et italien (CIDA) la Confédération Internationale des Cadres (CIC) qui donnera naissance en 1989 à la Confédération Européenne des Cadres.

Enfin en 1966, la CGC sera l'élément moteur pour la création de l'APEC afin d'améliorer le fonctionnement du marché de l'emploi des cadres. (L'APEC créera en 1981 le Bilan de Compétence).



Cela montre à quel point la représentation des personnels de l'encadrement est inscrite dans ses gènes. De sa création à nos jours la CGC (qui deviendra la CFE-CGC au début des années 80) n'a eu de cesse de mettre en avant les droits qui incombent aux encadrants que nous sommes en face des devoirs qui leurs sont attribués.

C'est dire l'importance que revêt l'actuelle négociation sur la définition de l'encadrement dans notre pays.

Le mouvement brownien toujours difficile à saisir dans lequel les entreprises sont actuellement amenées à évoluer n'est pas, en outre, le meilleur moyen de faire évoluer sainement les strates sociales afin d'obtenir un taux d'efficacité de qualité dans le respect des droits et des devoirs de chacun.

Héritier de plus de soixante-dix ans d'une existence faite de luttes, de négociations puis d'affirmation de notre statut et de notre existence il nous faut maintenant définir un référentiel des nouveaux points de

1966 : création de l'APEC

repère objectifs et de droits caractérisant le périmètre de notre statut.

Les régimes AGIRC et ARRCO étant appelés à fusionner début 2019, il est indispensable en effet de redéfinir de nouveaux critères se substituant à la protection sociale afin de distinguer les personnels de l'encadrement des autres populations de salariés. C'est la raison pour laquelle s'est ouverte dernièrement la négociation sur la définition de l'encadrement. En vue d'un accord national interprofessionnel, notre confédération ne peut que se réjouir de voir enfin aboutir une de ses revendications à savoir mettre à plat et rebâtir un véritable statut des personnels d'encadrement qui sont, nous en sommes convaincus, les supports indispensables de la performance des entreprises.

Pour nous, la compétence, la responsabilité, l'initiative et la complexité de l'activité conduite sont autant de critères communs qui nous caractérisent. (Cadres, agents de maîtrise, ingénieurs, techniciens...) Et cela dans toutes les disciplines professionnelles.

« Par leurs compétences et leurs responsabilités dans les champs techniques et managériaux, les salariés de l'encadrement sont les piliers de la performance économique et sociale des entreprises, rappelle Gérard Mardiné, Secrétaire National Confédéral et chef de file de la négociation. Face à la désaffection croissante d'un nombre de plus en plus élevé de salariés vis à vis de la prise de responsabilité en entreprise, il y a une attente forte des personnels d'encadrement et une nécessité impérieuse pour les entreprises à redonner le désir de s'engager : c'est tout le sens de cette négociation ».

Nous représentons chaque jour les personnels qui prennent des responsabilités et des initiatives alors que trop souvent les actionnaires qui nous dirigent n'attendent que la retombée de nos actions positives. Il nous faut donc faire en sorte que les effets de ces actions soient reconnus à leur juste valeur.

Le droit à exercer notre esprit critique doit pour cela être respecté et même développé si besoin. Outre la détermination de critères objectifs en la matière cette question des droits est également au centre des débats. Nous préconisons de pouvoir exercer notre esprit d'alternative face à des dispositions imposées par des directions qui ne nous semblent pas ou trop peu appropriées aux problématiques qui nous sont imposées (rendement immédiat, non-respect de certaines normes et de l'éthique, non-respect de nos collaborateurs en tant qu'humains seulement vécus comme potentiels de chiffres d'affaires, etc.).

Cet état de chose ne peut pas être, ne peut plus être dans un monde qui nous parle tous les jours de liberté de paroles, d'actions, et de pensées...

Pourquoi en effet le monde du travail serait-il un monde fermé où seuls les grands managers seraient en droit de s'exprimer, détenant la vérité et le savoir indispensables à la bonne marche des entreprises ?



Le patronat est certes inquiet d'avoir perdu au fil des ans son statut de droit divin. Il lui faut en plus reconnaître maintenant l'existence des personnels d'encadrement indispensables au

bon fonctionnement des entreprises. Ce n'est pas une raison pour tenter de faire disparaître un pan entier de l'échelle sociale sous le prétexte fallacieux de la simplicité et de la facilité.

Trop de nos adversaires politiques et professionnels ne voient que l'avantage à court terme d'une disparition programmée par leurs soins de la classe moyenne intermédiaire que nous représentons. Faire disparaître ces empêcheurs de tourner en rond serait bien pratique pour enfin commencer à mettre en route un vieux rêve de patrons : diriger des entreprises et des usines sans salariés ! Faire disparaître d'abord les cadres, puis la maîtrise, enfin les employés.

Ne resteraient alors que les actionnaires. Le rêve !

Soyons sérieux, il n'est pas de société humaine qui puisse vivre sans hiérarchie ni courroie de transmission des consignes indispensables à toute réalisation. Chacun doit être représenté au niveau de la nation nous dit en substance le pacte républicain. Pourquoi l'encadrement n'aurait-il pas ce droit fondamental ?

Qui mieux que le personnel d'encadrement peut faire savoir les problèmes et les incompréhensions existant entre la base et la tête des entreprises si ce n'est ce groupe à même de juger et de gérer les situations d'urgence avec tact et bon sens ?

Qui mieux que le personnel d'encadrement peut faire comprendre, par exemple, l'intérêt qu'il y a à mettre en place prioritairement une prévention des RPS efficace alors que c'est précisément dans cette couche sociale du monde du travail que l'on trouve le plus de Burn Out et de mal être ? Qui mieux que le personnel d'encadrement peut tout mettre en œuvre pour adapter le travail à l'homme et non l'inverse grâce à sa double proximité entre la base et le haut management ?

Le tassement hiérarchique ne ferait qu'amplifier le nivellement par la base voulu par un certain patronat trop éloigné des préoccupations des salariés qui, eux, ne cherchent en somme dans le travail que le bonheur auquel tout être humain a droit.

D'aucuns, avec hypocrisie, regrettent que le dialogue social manque d'interlocuteurs compétents et disponibles. Voilà ici une bonne raison de faire la démonstration du contraire.

Nous l'avons vu, la CFE-CGC a toujours agi afin que nul personnel de l'encadrement ne reste sur le bord de la route. C'est le cœur de notre mission. A une époque où le paritarisme est battu en brèche par nos mentors qui veulent tout diriger, tout seul, il est temps de faire surgir cette troisième voix de négociation afin de faire reconnaître notre existence en insistant par exemple sur le fait qu'il est parfaitement inadmissible que les cadres au forfait-jour soient encore écartés du processus de la retraite progressive. Cela est anormal et nous allons le dénoncer haut et fort.

Il faut maintenant noter que la précédente marque de notre existence remonte à l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983, qui définissait le statut du personnel d'encadrement. Il est temps de revoir cette copie. Ce sera l'occasion la encore d'affirmer haut et court ce que nous sommes et ce que nous voulons devenir en revoyant de ce fait des pans entiers de notre protection sociale, formation, santé sécurité, retraite, etc.

Faire partie du personnel d'encadrement n'est pas toujours chose facile. Il faut articuler l'action entre le haut management et la base et c'est l'honneur de notre catégorie professionnelle que de réussir au jour le jour cette gageure alors que les assises mêmes du travail salarié sont malmenées et qu'il nous faut nous projeter dans une véritable gestion prévisionnelle de l'emploi en redéfinissant dès aujourd'hui nos statuts et nos protections.

Aussi, il est bien normal me semble-t-il, que ces mérites soient reconnus à leur juste valeur.

PERMANENCE JURIDIQUE

**Vous avez besoin d'un avis juridique pour un litige
ou un problème individuel lié à votre vie professionnelle ?**

**Un avocat assure une permanence gratuite destinée à tous les adhérents des Alpes-
Maritimes une demi-journée par mois dans les locaux de l'Union Départementale.**

Prendre contact par mail à ud06@cfecgc.fr

La CSSCT sera ce que les représ

L'ordonnance du 22 septembre 2017, modifiée le 20 décembre 2017 et ratifiée par projet de loi sur le CSE du 14 février 2018, organise la mise en place de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) au sein du Comité Social et Economique (CSE).

C'est en principe le CSE, qui exerce l'ensemble des missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

A cet effet, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (durée de 3 ou 5 jours selon que l'effectif est de plus ou moins 300 salariés)

Le législateur fait, dans certains cas, obligation de créer une commission santé, sécurité et conditions de travail (Art. L. 2315-36 à L. 2315-42 Code du travail) , celle-ci pouvant toujours être mise en place, de manière facultative, par voie d'accord ou par décision unilatérale de l'employeur (L.2315-43 et L.2315-44, 2ème alinéa).

Mise en place obligatoire

Une CSSCT doit être mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les établissements distincts d'au moins 300 salariés, les établissements classés SEVESO, les installations nucléaires de base et certains gisements miniers, quel que soit leur effectif.

L'inspecteur du travail peut également imposer la création d'une telle commission dans les entreprises et/ou établissements distincts de moins de 300 salariés.



La mise en place d'un CSSCT est d'ordre public c'est-à-dire qu'aucun accord ne peut y déroger.

Composition

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise hors CSE, à condition qu'ensemble, ils ne soient pas plus nombreux que les membres titulaires de la commission.

La commission comprend au minimum trois membres représentants du personnel dont au moins un représentant de second collège ou troisième collège s'il existe.

Réunions

Assistent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT, les mêmes personnes que celles présentes aux réunions du CSE portant sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail : médecin du travail ou son représentant sur délégation , responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, agent chargé de la sécurité, agent de contrôle de l'inspection du travail et agents des services de préventions des CARSAT.

entants du personnel en feront

Modalités de mise en place

L'accord d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts, ou en l'absence de délégué syndical l'accord passé entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE, ou enfin, à défaut d'accord, le règlement intérieur du CSE fixe les modalités de mise en place de la ou des CSSCT, en définissant le nombre de membres de la ou des commissions, les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice, les modalités de fonctionnement (dont heures de délégation), les modalités de leur formation (éventuellement renforcée en cas de risques spécifiques) et le cas échéant, les moyens alloués.

Missions

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et exerce son droit d'alerte en cas d'atteinte aux libertés individuelles ou collectives et en cas de danger grave et imminent.

Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, 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 et peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention.

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE tout ou partie de ces attributions.

En revanche, seul le CSE détient les attributions consultatives et la possibilité de recourir aux expertises qualité du travail et de l'emploi.

La CSSCT a donc pour mission, non seulement de préparer en amont les consultations du CSE, mais aussi d'accomplir toute tâche que le CSE voudra lui déléguer dans le domaine de la santé au travail. La mission de la CSSCT sera donc plus ou moins étendue en fonction de la délégation qui lui sera donnée et ce sont donc bien les représentants du personnel qui décideront de l'étendue de ses pouvoirs.

En conclusion, nous remarquerons que la mise en place d'une ou plusieurs CSSCT ne compense en rien la disparition des CHSCT puisque d'une part, cette commission n'est pas systématiquement mise en place dans toute entreprise et/ou établissement d'au moins 50 salariés, et d'autre part, elle ne détient aucune attribution consultative et ne peut pas voter le recours à expertise.

Isabelle SCHOCKAERT
LAB'IRP

Formation, accompagnement RH et
Institutions Représentatives du Personnel



Agenda

➤ **Samedi 13 janvier 2018**

A. Clavel-Morrot et O. Menard aux vœux du Maire de Valbonne Sophia Antipolis

➤ **Lundi 15 janvier 2018**

A. Clavel-Morrot à l'Assemblée générale de la section syndicale Vinci autoroutes

➤ **Jeudi 18 janvier 2018**

L. Franceschini à la réunion d'installation du Conseil d'Administration de la CAF des Alpes-Maritimes

➤ **Mercredi 31 janvier 2018**

R. Battoïa à la réunion d'installation du Conseil départemental de l'URSSAF

➤ **Jeudi 15 février 2018**

Réunion des responsables des Fonctions Publiques des Alpes-Maritimes en présence de Richard Campanelli, référent régional de la fédération des Services Publics CFE-CGC



Assemblée Générale de la section syndicale Vinci autoroutes réseau Escota



Réunion Fonctions Publiques 06 du 15 février 2018

➤ **Vendredi 16 février 2018**

R. Battoïa et une importante délégation CFE-CGC aux «Matorales RPS» organisée par la Direccte 06

➤ **Mardi 20 février 2018**

S. Chenu et A. Clavel-Morrot animent une réunion préparatoire à la désignation des Conseillers du Salarié

➤ **Lundi 19 et Mardi 20 mars 2018**

Stage de formation des Conseillers Prud'hommes

➤ **Mardi 27 mars 2018**

Conseil d'Administration de l'Union Départementale 06

FORMATIONS et RÉUNIONS D'INFORMATION organisées à NICE

L'UD des Alpes-Maritimes organise :

Un stage de formation « **Ouverture sur le Syndicalisme** » les **5 & 6 avril 2018**

Un stage de formation « **CHSCT** » le **9 avril 2018**, animé par Isabelle SCHOCKAERT

Une journée d'information sur les **ordonnances Macron** animée par le Cabinet SECAFI le **19 juin 2018**

INSCRIVEZ VOUS MAINTENANT à ud06@cfecgc.fr