

Courrier Fédéral

N° 425

du 17.01.15 au 23.01.15

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082

Encart

Compte rendu du CN
mai 2014



■ EDITORIAL

Débattre pour combattre la loi Macron

page 3

■ REVENDICATIF

Restructuration du groupe Lisi,
une CGT unie, déterminée et conquérante

page 2

■ VIE SYNDICALE

Safran,
une période gagnante pour la CGT

pages 4 à 5

■ PLUS LOIN QUE NOS DROITS

Modèle de règlement intérieur
du Comité d'entreprise

pages 6 à 8

Courrier Fédéral

Fédération des Travailleurs
de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.55.82.86.19
Fax : 01.55.82.86.53

<http://www.ftm-cgt.fr>
courriel : communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Ph. Martinez
Rédactrice en chef : L. Buchheit
Rédactrice : M. Vergnol
Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,
Prix : 0,63 euro
Abonnement annuel :
29,61 euros

Commission paritaire
0418 S 06 474
Imprimé par nos soins

RESTRUCTURATION DU GROUPE LISI **UNE CGT UNIE, DETERMINEE ET CONQUERANTE**



Le 3 avril dernier, les élus du personnel ont été informés d'un projet de cession des personnels, des sites et de leurs activités de Manoir Aerospace et des Forges de Bologne au groupe LISI. La détermination des organisations syndicales CGT a permis d'évaluer ce montage.

C'est toujours le même refrain. Les directions font défiler leurs critères financiers pour motiver leur choix de restructuration. Jamais un argument sur les hommes et les femmes ou le développement industriel et territorial. Pire, on assiste même aux grandes manœuvres pour mettre en concurrence les salariés issus de la structure cédée et ceux appartenant au groupe acquéreur. Dans ce contexte, l'expérience syndicale CGT facilite l'analyse pour ne pas tomber dans les pièges et les divisions.

Après l'annonce, les syndicats CGT, avec l'aide et l'analyse fédérale, ont organisé un travail collectif d'échanges, d'écoute et de construction d'exigences industrielles et sociales pour l'ensemble du nouveau périmètre. C'est ce travail qui a permis d'émettre un avis favorable, motivé et partagé par tous. Cette décision a été prise en toute lucidité sur la nécessité de poursuivre un haut niveau d'exigence tout en étant vigilant sur l'avenir pour la pérennité des activités, des sites et des effectifs mais aussi sur les aspects de contenus sociaux et des conditions de travail.

En effet, une vigilance active est indispensable sachant que ces situations ouvrent des espaces aux employeurs pour remettre en cause des conditions sociales et salariales pouvant être parfois plus favorables. Bien évidemment souvent sous le label de l'égalité alors qu'il s'agit de rogner des acquis, toujours dans un objectif de nivellement par le bas.

C'est ainsi que, sans attendre, le 1^{er} décembre 2014, les syndicats CGT de LISI du nouveau périmètre du groupe, se sont réunis pour tirer les enseignements de leur démarche et préparer l'avenir par la définition d'un véritable plan de travail revendicatif avec la construction d'une nouvelle équipe pour animer la vie syndicale du groupe.

Pas de place pour une quelconque trêve. Il a fallu réactualiser un annuaire de contacts, faire vivre un petit journal, faire un inventaire social et salarial, définir une régularité d'inter-établissements CGT, coordonner les différentes réunions du groupe, anticiper l'activité européenne, poursuivre la bagarre sur l'embauche des intérimaires, la question du temps de travail et enfin la désignation de deux animateurs.

C'est sur ces objectifs que les militants ont terminé leur assemblée dans un état d'esprit de conquête sociale et cette détermination : «**NOUS la CGT LISI ! Nous nous engageons à respecter la démocratie, à consulter les syndiqués, salariés et à œuvrer à la communication rapide et au plus proche du salariat.**» Avec un nouveau slogan pour ouvrir 2015 : «**Mobilisons-nous pour faire bouger les choses !**»

L'éditorial

Maria ALVES,
membre du Comité exécutif fédéral



Débattre pour combattre la loi Macron

Chers camarades, tout d'abord je vous présente mes vœux de Bonne Année que ce soit dans vos démarches revendicatives ou au sein de votre famille.

L'année qui s'achève a été dure pour les travailleurs et notre CGT, mais malgré cela, nous continuons à être la première organisation de France. Ni le gouvernement, ni le patronat ou encore ceux qui nous voulaient du mal n'ont réussi à nous mettre à genoux.

En ce début d'année 2015, tous les travailleurs et toute la population ont été saisis d'horreur et d'indignation...

Même si nous, salariés, sommes en deuil, nous devons affronter ce qui nous attend dans le monde du travail.

Nous avons un patronat qui exige la casse de toutes les conquêtes des salariés avec le soutien du gouvernement qui lui déroule le tapis rouge (ANI, pacte de responsabilité avec 41 milliards d'euros d'exonération pour les patrons et 50 milliards de coupes sur les services publics, loi Macron, seuils sociaux). Tous ces dispositifs qui nous dépouillent de la majorité de nos droits. Comme si cela ne suffisait pas, le gouvernement en remet une couche avec la Loi Macron.

Le dialogue social est en fait confisqué par le patronat (avec l'appui de la direction de la CFDT) pour instaurer la mise en œuvre de la dégradation de la situation des salariés. De ce point de vue, nous pouvons nous féliciter de l'échec du gouvernement pour obtenir la signature de notre confédération. Nos représentants ont eu la force de rompre avec cette unité de façade «gouvernement, Medef et syndicats» qui serait d'accord pour casser nos Conventions Collectives et le Code du Travail.

La préservation des Conventions Collectives, du Code du Travail, la hiérarchie des normes, de la protection sociale sont des enjeux primordiaux pour nous tous et il nous incombe, à nous syndicats, de discuter et expliquer tout cela avec nos syndiqués et salariés pour leur défense.

En ce qui concerne le dialogue social, le patronat utilise diverses formes d'intimidation des représentants de salariés. Chaque jour, nous avons connaissance de

camarades souffrants d'entraves, de discriminations, de répressions syndicales. Il faut que cela cesse. Mais nous devons nous mobiliser car le projet de loi Macron veut dé-pénaliser le «délit d'entrave». C'est dans ce contexte que notre Fédération vient de mettre en place un nouveau collectif (collectif «libertés et répressions syndicales») pour venir en aide à tous nos camarades en souffrance. N'hésitez pas à nous contacter.

En 2015, donnons-nous les moyens pour mettre un coup d'arrêt à cette politique dévastatrice que nous subissons chaque jour.

Préparons la mobilisation interprofessionnelle la plus large sur toutes ces revendications et contre le projet de loi Macron afin de stopper cette politique désastreuse.

UNE PERIODE GAGNANTE POUR LA CGT



Jeudi 20 novembre, 19H30, les résultats de l'élection de 2 salariés qui siègeront au conseil d'administration du groupe SAFRAN tombent sur l'écran. 30% pour la CGT et 1 élu ; 34% pour la CGC, 1 élu ; la CFDT fait 26% et FO 10%. Retour sur cette campagne et ses enjeux. Frédéric Bourges, Sncma

C'est l'assemblée générale des actionnaires de SAFRAN, en mai 2014, qui a approuvé la délibération du conseil d'administration de procéder à un vote direct de tous les salariés SAFRAN (périmètre France) et qui porte le nombre de 15 à 17 les membres du CA. Un règlement électoral a été fixé par la direction, en concertation avec les syndicats (mais non négocié comme accord). Toutes ces dispositions sont issues de la loi du 14 juin 2013 sur la « sécurisation de l'emploi » (voir encadré).

Les 4 syndicats représentatifs SAFRAN pouvaient présenter une liste de 4 candidates et candidats (2 hommes et 2 femmes) soit la CGT, CFDT, CGC et FO.

Il y avait des salariés (6 sur 18) au conseil d'administration à l'époque de SNECMA, entreprise nationalisée mais ils avaient été « éjectés » en 2005 lors de la fusion SNECMA et SAGEM pour devenir SAFRAN (avec une place de l'Etat minoritaire dans le capital). Mais la loi de 2013 introduit une nouvelle exigence d'avoir des salariés au sein des conseils d'administration des entreprises de plus de 5 000 salariés en France. La France reste très en retard sur le sujet en Europe.

La participation est de 44%, correct mais sans élan ! Il y a de grandes variations au sein de ce groupe de 66 000 salariés dont 42 000 en France qui pouvaient voter sur leur établissement (par vote électronique dans des bureaux de vote) ou bien par correspondance. Il semble que les jeunes aient moins voté que les plus anciens, idem pour les ingénieurs et cadres. Les sites de productions ont (en moyenne) plus voté que la moyenne.

Les cultures d'entreprises ont pu jouer dans la variabilité du vote (SAGEM, SNECMA, TURBOMECA, MESSIER BUGATTI DOWTY, etc...) mais aussi les enjeux sociaux comme HERAKLES (le spatial) ou TURBOMECA (en conflit sur un accord d'aménagement et d'horaires) qui ont pu avoir un impact négatif sur la participation. Avec ce vote électronique et par correspondance, nous avons eu les résultats globaux et par société, ainsi que la participation dans chaque établissement. Difficile de faire une analyse plus complète.

L'enjeu de cette élection était difficile à définir compte tenu des caractéristiques actuelles du groupe SAFRAN : 15 milliards d'euros de chiffre d'affaires, coté au CAC 40, qui est « porté » par une croissance forte du marché aérien. Les activités essentielles de SAFRAN sont les moteurs d'avions, turbines d'hélicoptères, propulsion d'Ariane, équipements électroniques et optroniques, roues et trains d'atterrissage. SAFRAN continue à augmenter ces effectifs en France et à l'étranger. Les statuts sociaux sont appréciés par les salariés et ils y tiennent. Un groupe maintenant constitué de 42% d'ingénieurs et cadres, 20% d'ouvriers, 8% d'employés et agent de maîtrise, 30% de techniciens.

La coordination CGT SAFRAN a donc décidé, fin août, de présenter une liste et de mener campagne en septembre, octobre et novembre. Premier objectif : sensibiliser les syndicats CGT du groupe et les militants pour pouvoir intégrer cet enjeu dans leurs activités CGT. 3 tracts CGT groupe sont sortis et plus de 15 établis-

sements (sur 70) ont organisé des rencontres et visites avec les candidates et candidats.

Le deuxième objectif était de faire passer des messages sur le sens du vote CGT :

- l'emploi, l'industrie, les embauches et investissements,
- le travail, la formation et les qualifications,
- le dialogue social, concertations et négociations.

Ces arguments sont à mettre en relation avec les campagnes et orientations CGT et avec le vécu du personnel.

Enfin, troisième objectif, conforter notre poids de première organisation syndicale (on est 2^e derrière la CGC) et d'avoir 1 élu.

Nous manquions de repères car il s'agit d'une élection inhabituelle, où tous les salariés pouvaient voter y compris sur des établissements où nous sommes absents, sans notion de collèges électoraux (1^e, 2^e ou 3^e collège). Il a fallu un important travail d'organisation au niveau du groupe, assumé par les coordinateurs et les candidats. Un budget de 15 000 euros était alloué par la direction, par syndicat, pour cette campagne et nous avons dépensé 15 300 euros (tracts et déplacements).

Il s'agit donc d'un bon bilan alors que le contexte national reste socialement morose. Voter pour élire 2 salariés au CA n'était pas, pour les salariés, un enjeu exaltant, d'autant plus que le sentiment qu'on ne peut pas faire grand-chose avec les dirigeants de là haut existe ! A quoi ça sert d'élire 2 salariés qui ne seront pas écoutés !

Après cette élection du 20 novembre, nous avons dû rentrer dans le vif des débats avec 3 réunions du conseil d'administration en décembre et se familiariser avec cette fonction qui est très cadrée par le code du commerce, le code du travail et le code AFEP/MEDEF pour une bonne « gouvernance » de l'entreprise. Vaste débat !

Une lettre du nouvel administrateur CGT est sortie fin décembre pour remercier les salariés qui ont voté CGT avec les résultats de l'élection et deux articles concernant le changement de PDG et l'avenir du spatial. Il s'agit de maintenir un lien régulier avec le personnel afin que «les intérêts des travailleurs soient pris en compte dans la stratégie de l'entreprise» (c'est ce que dit la loi !), faire reculer un sentiment d'impuissance sur les décisions prises dans les CA.

Maintenir un lien avec les salariés, et bien sûr articuler ce mandat d'administrateur avec les instances CGT (dans le groupe SAFRAN, la fédération de la métallurgie et la confédération) sans oublier la dimension européenne et internationale.

Voilà quelques perspectives pour contribuer à une activité CGT plus forte dans notre groupe SAFRAN.

Retour sur la loi 2013

La loi du 14 juin 2013 découle de l'ANI et prévoit la mise en place de salariés dans les conseils d'administrations des entreprises privées : + de 5 000 salariés France et/ou 10 000 dans le monde. Leur nombre est de 2 minimum en cas de CA supérieur à 12 membres ou 1 salarié si le CA est inférieur à 12 membres.

La loi offre 4 possibilités de désignation : une élection directe par le personnel ; désignation par le comité de groupe ; désignation par le comité d'entreprise européen ; désignation par les syndicats les plus représentatifs. C'est le CA et l'AG des actionnaires qui prennent la décision formelle, à l'issue d'une concertation avec les syndicats.

Les salariés élus ou désignés sont des membres de pleins droits du CA comme les autres administrateurs : mêmes obligations, ils participent aux débats et votent les délibérations du conseil.

Il ne faut pas confondre les salariés qui siègent au CA et les salariés qui siègent au titre des actionnaires salariés : ceux-ci représentent un nombre d'actions détenues par le personnel et sont au CA comme une partie des propriétaires de l'entreprise.

Cette loi se rajoute à celle du 26 juillet 1983 concernant le secteur public et nationalisé. Depuis quelques mois, le gouvernement, par ordonnance, veut faire évoluer tous les Conseils d'Administration vers une «gouvernance» à l'anglo-saxonne, qui privilégie la valeur de l'entreprise et minore la présence des salariés dans les CA.

Toutes ces dispositions vont peut être encore évoluer dans les prochaines années : quels enjeux pour les salariés et le mouvement syndical ?

Dans les autres entreprises ?

Il y aurait près de 600 salariés siégeant dans des Conseils d'administration, toutes formes confondues. Que ce soit des administrateurs dans les EPIC, les entreprises publiques ou nationalisées, plus celles récentes liées à la loi de 2013. Et souvent on mélange les salariés membres des CA plus les salariés actionnaires !

Cette situation pose de nombreuses questions pour les salariés comme pour la CGT, comme pour les autres syndicats. Comment prendre en compte les intérêts des salariés dans la stratégie d'entreprise quand celle-ci agit sous la pression des marchés financiers et du diktat de la rentabilité ? Peut-on réellement prôner un syndicalisme de luttes, de conquêtes sociales et siéger dans les Conseils d'administration ?

A l'opposé, ces membres salariés dans les CA ne constituent-ils pas un nouveau point d'appui pour les luttes, pour déployer des alternatives stratégiques ? Élargir les liens et réseaux militants sur la finalité même de l'entreprise ?

La loi de 2013, si elle constitue un progrès avec des droits nouveaux, ne change rien sur les gestions des entreprises, sur les droits réels de pouvoir et de droit de véto.

Enfin, ne faudrait-il pas rendre plus lisible nos propositions CGT sur la gestion des entreprises, la place des salariés dans les CA, leurs pouvoirs et informations au personnel ?

Alors que nous sommes dans une période de remise en cause des droits avec les attaques contre les seuils sociaux, les prud'hommes, la «simplification» pour sécuriser les employeurs contre les femmes et les hommes qui travaillent ! Cette présence de salariés dans les CA ne pèse pas lourd face à la montée de l'autoritarisme du MEDEF et du gouvernement.

Voici quelques réflexions, non pas pour nourrir du pessimisme, mais être lucide pour agir !

MODELE DE REGLEMENT INTERIEUR DU COMITE D'ENTREPRISE

(Les dispositions en italique améliorent le cadre légal)

En sa séance, tenue le, le comité de a adopté le règlement intérieur suivant.

CONSTITUTION DU BUREAU ET DESIGNATIONS DIVERSES

Article premier

Au cours de sa première réunion, le comité insère dans son procès-verbal le compte rendu des élections dont il est issu et désigne, selon les modalités précisées à l'article 7 :

- le secrétaire et le trésorier, parmi les membres titulaires ;
- *le secrétaire adjoint, de préférence, parmi les membres titulaires ;*
- *le trésorier adjoint, qui peut être choisi parmi les membres suppléants ;*
- les représentants du comité au conseil d'administration ;
- les représentants du comité à l'assemblée générale ;
- les membres de la commission formation professionnelle et emploi, la commission de l'égalité professionnelle, la commission d'information et d'aide au logement, la commission économique, choisis parmi les candidatures pouvant se manifester sans distinction au sein du comité ou de l'ensemble du personnel, sauf pour la commission économique où le choix est limité aux membres du comité ;
- les personnes chargées de représenter le comité auprès des organismes de direction, des institutions sociales ayant la personnalité civile, dans lesquelles le comité participe à la gestion ou exerce son contrôle.

Au cas où le titulaire d'un de ces postes cesse de faire partie du comité au cours de son mandat, ou est déchargé de ses fonctions par le comité, il est procédé à son remplacement dans les mêmes formes et pour la durée du mandat restant à courir.

Article 2

Le chef d'entreprise ou son représentant peut se faire assister par deux collaborateurs, qui ne peuvent pas prendre part aux débats. Le président et les membres du comité peuvent en outre se faire assister, avec l'accord du comité, 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

REUNIONS

Article 3

La réunion mensuelle du comité a lieu en principe le^{ème} jour de chaque mois, à heures, dans la salle sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant.

L'ordre du jour des réunions mensuelles ainsi que des réunions extraordinaires, élaboré conjointement après rencontre, entre le secrétaire et le président est joint à la convocation ainsi que les documents d'information permettant la consultation du comité. Un délai minimum de 5 jours ouvrables doit être observé entre la convocation et la réunion.

En cas de divergences sur l'ordre du jour, c'est le président du TGI qui est habilité à arbitrer le litige.

Article 4

Les réunions plénières du comité peuvent être précédées d'une réunion préparatoire entre membres élus.

Le temps passé par les élus titulaires et suppléants ainsi que les représentants syndicaux à ces réunions (réunions plénières et préparatoires) est rémunéré comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures des élus titulaires. Cette réunion préparatoire est convoquée par le secrétaire (revendication).

Article 5

Les membres du comité qui désirent qu'une question soit inscrite à l'ordre du jour doivent en informer le secrétaire 8 jours avant la réunion.

Article 6

La réunion doit se poursuivre jusqu'à épuisement de l'ordre du jour. Toutefois, des suspensions de séance peuvent être envisagées en fonction de la durée des débats ou du besoin d'une réflexion des élus.

DELIBERATIONS DU COMITE

Article 7

Les délibérations du comité donnent lieu :

- à des désignations ;
- 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 sociales, à des décisions.

- Et plus généralement à une expression collective comme inscrit au Code du Travail

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.

Les désignations et élections auxquelles procède le comité (bureau, membres des commissions ; le cas échéant délégués au conseil d'administration) sont opérées à la majorité des voix : le ou les candidats ayant obtenu cette majorité sont désignés ou élus.

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

En cas de nouveau partage, le candidat ayant la plus grande ancienneté dans l'entreprise est élu.

Article 8

Le procès-verbal de la réunion est établi par le secrétaire et communiqué à tous les membres du comité avant la réunion suivante, pour approbation en début de séance. Approuvé, il est diffusé par affichage dans les panneaux réservés à cet effet. Il peut également être consulté dans le local du comité. Les noms des élus ayant voté pour, contre ou s'étant abstenus apparaissent sur le procès verbal.

Par ailleurs, le comité informe par note séparée, affichée ou diffusée, sous sa responsabilité, les salariés de l'entreprise des délibérations du comité, immédiatement après la réunion.

COMMISSIONS

Article 9

En plus des commissions obligatoires,

Le comité peut constituer des commissions chargées d'étudier les questions relevant de sa compétence. Il fixe la composition et les conditions de fonctionnement de chaque commission.

La commission égalité bénéficiera d'un crédit d'heure global de 80 heures/an

Un crédit d'heures de fonctionnement sera globalement fixé par négociation pour les commissions facultatives (revendication)

Chaque commission est obligatoirement présidée par un membre élu du comité.

Ces commissions, après étude et réflexion, proposent au comité des solutions qui font l'objet de délibérations en réunion plénière.

INDEMNISATION DES MEMBRES DU COMITE ET DES COMMISSIONS

Article 10

Il est alloué un crédit d'heures supplémentaires de 10 heures par mois au secrétaire. Par ailleurs, les élus suppléants disposent d'un crédit d'heures de 10 heures par mois. Le temps passé aux diverses réunions des commissions facultatives est payé comme temps de travail dans la limite de 5h par mois.

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.

L'ensemble des élus pouvant se déplacer librement, ils peuvent prendre contact avec les salariés à leur poste de travail pendant une durée n'excédant pas 15 minutes.

Le temps passé en réunion par les membres des commissions est rémunéré par l'employeur comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures des titulaires.

Article 11

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, sur production des justifications utiles, après visa du secrétaire.

FINANCEMENT

Article 12

Le financement des activités sociales et culturelles prises en charge par le comité est assuré par une contribution patronale de % des salaires bruts versés par l'entreprise, tels que calculée avant déduction des contributions sociales.

La contribution patronale est versée chaque trimestre et d'avance sur la base des salaires de l'année précédente, avec régularisation lorsque la masse des salaires de l'année en cours est connue.

En outre, une dotation de fonctionnement égale au moins à 0,2 % de la masse salariale brute est versée dans les mêmes conditions au comité.

PERSONNALITE CIVILE

Article 13

Le comité est doté de la personnalité civile.

La signature du secrétaire doit figurer sur tous les actes passés au nom du comité ; en cas d'indisponibilité du secrétaire, le secrétaire-adjoint le remplace valablement. Le comité peut également mandater un ou plusieurs de ses membres pour le représenter dans une mission spécifiée.

Il peut ester à titre principal ou accessoire en justice, dans le cadre de ses activités ou quand ses intérêts sont en cause. A ce titre, il désigne, en réunion plénière, un de ces membres pour agir en son nom et/ou le représenter

FONCTIONS DU SECRETAIRE ET DU TRESORIER

Article 14

Le secrétaire assure la constitution de l'ordre du jour avec le président, rédige le procès verbal et anime l'activité du CE. Il organise le travail du comité et veille à l'exécution de ses décisions. Il vise, avec le trésorier, toutes les pièces de dépenses avant que celles-ci ne soient engagées et remises pour règlement. Il convoque les réunions préparatoires.

Il reçoit toute la correspondance adressée au comité, non décachetée et la communique aux membres du comité.

Le secrétaire signe toute la correspondance émanant du comité et est chargé également de la conservation des archives.

Article 15

Le trésorier prépare le projet de budget qui sera voté en réunion plénière et tient les comptes du comité. Il

rend compte régulièrement aux membres du comité de l'utilisation des fonds et *veille à l'exécution du budget prévisionnel voté par le comité lors de la réunion de*

Les chèques, virements et ordres de retrait de fonds doivent obligatoirement comporter la signature du trésorier et du secrétaire ou à défaut celles de leurs adjoints.

Le trésorier est chargé d'ouvrir un compte au nom du comité dans la banque

.. Seuls le trésorier, le secrétaire, le trésorier-adjoint et le secrétaire-adjoint sont habilités à déposer leur signature sur ce compte.

Le trésorier établira un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les élus du CE et les salariés.

MOYENS

Article 16

L'employeur met à la disposition du comité : le bureau situé auprès des salles de repos comprenant 2 étagères, 1 bureau, 1 petit placard fermant à clé, 6 chaises, une poubelle, un téléphone, une connexion internet un fax, un ordinateur et son imprimante, ainsi que des panneaux d'affichage de, sous vitre et fermant à clé, situés

Article 17

Les membres du comité sortants doivent rendre compte au nouveau comité de leur gestion et lui remettre tous documents concernant l'administration du comité.

Fait à le

Le secrétaire le président