

ECLAT 1518

# GUIDE de mise en place du CSE



FÉDÉRATION EDUCATION RECHERCHE CULTURE



## AVANT PROPOS

Depuis les ordonnances Macron, les modalités d'élection ont changé. Ce petit guide s'adresse aux camarades qui sont amené-es à aller négocier dans leur structure pour leur Union Départementale ou leur Union Locale les protocoles d'accord préélectorales (PAP) dans les structures dépendant de la CCN ECLAT (IDCC1518).

### La mise en place d'élections au CSE a lieu dans 3 circonstances

- En l'absence d'élus dans l'entreprise ou l'association (constat de carence), un-e salarié-e peut demander l'organisation des élections à partir de 6 mois après l'établissement du PV de carence par LRAR. **L'employeur-se doit alors de lancer le processus électoral dans un délai maximal de 30 jours, en informant l'ensemble des salarié-es de la tenue des élections.** La date du premier tour doit avoir lieu au plus tard 90 jours après cette information (Art. L.2314-4 C.trav.). Le ou la salarié-e à l'origine de la demande bénéficie d'une protection renforcée contre le licenciement d'une durée de 6 mois (autorisation préalable de l'inspection du travail nécessaire avant tout licenciement).

- Lorsque l'un des collègues devient vaquant du fait que les élu-es précédent-es aient quitté l'établissement, un-e salarié-e peut demander l'organisation des élections selon les mêmes modalités, sous réserve que le mandat ne s'achève pas dans les 6 mois.

- Lorsque le mandat précédent arrive à échéance (4 ans pouvant être réduits à 2 ans par accord lors du PAP), l'employeur-se doit alors lancer le processus électoral pour un renouvellement à l'échéance. La date du premier tour doit alors être fixée dans la quinzaine précédant l'échéance du mandat (Art. L.2314-5 al. 3 C.trav.), sauf prorogation pour cas de force majeure. L'employeur-se doit informer les salarié-es de l'organisation des élections et inviter les organisations représentatives dans la branche ou l'établissement au moins 2 mois avant l'échéance du mandat.

Dans ces 3 cas les employeurs et employeuses doivent inviter l'ensemble des organisations représentatives dans la branche (CGT SUD UNSA CFDT) et sur le plan interprofessionnel (CGT, CFDT, CGC, FO, CFTC) à négocier le protocole d'accord préélectoral, sans quoi le PAP peut être dénoncé et le processus électoral interrompu par saisine du tribunal d'instance compétent. Dans les entreprises de 11 à 20 salarié-es cette obligation d'invitation à négocier ne s'applique qu'à la condition qu'au moins 1 salarié-e se soit porté-e candidat-e dans un délai de 30 jours après que l'employeur-se a informé les salarié-es du lancement du processus électoral. Dans ce cas, pour protéger le ou la salarié-e, il est préférable que la demande d'organisation des élections et l'imminence de candidature soient portés par un syndicat.

C'est l'objet du protocole d'accord préélectoral (PAP).

## ATTENTION

Dans la CCN ECLAT le seuil déclenchant les élections est de 6 Équivalents temps Plein (ETP) et non de 11 ETP (seuil par défaut dans le code du travail) et le mode de calcul est spécifique (cf. annexe) pendant 12 mois. Il est également possible de baisser le seuil d'ancienneté à 6 mois, par accord et avec l'autorisation de l'inspection du travail.

>> **CE GUIDE A POUR BUT D'OUTILLER LES SYNDIQUÉ-ES CGT PARTICIPANT AUX RÉUNIONS DE NEGOCIATIONS DE CES PROTOCOLES.**



# 1. PRÉPARER LA NÉGOCIATION

*Il est judicieux lorsque vous confirmez votre présence à la réunion de négociation du PAP de demander le projet de protocole pour faire les vérifications en amont et à tête reposée.*

## A/ BIEN AVOIR EN TÊTE LE PROCESSUS ÉLECTORAL

- 1 Affichage dates élections (J-90)
- 2 Invitation des organisations syndicales à négocier (J-60)
- 3 Réunion de négociation (J-40 au plus tard)
- 4 Affichage des listes électorales et du PAP (J-40)
- 5 Présentation des candidatures (au plus tard J-15)
- 6 Affichage de la propagande (selon les modalités du protocole)
- 7 Envoi des votes par correspondance (J-14)
- 8 Ouverture d'une boîte postale (avant J-14)
- 9 Désignation des membres du bureau de vote (selon le PAP)
- 10 Retour des votes par correspondance (selon les modalités du protocole))
- 11 Premier tour (J)
- 12 Deuxième tour (J + 15)

**13 Proclamation des résultats par le président du bureau de vote**



## B/ OBTENIR DES INFOS PRÉCISES

> ORGANISATION DE LA SOCIÉTÉ

(pour pouvoir définir avec justesse la frontière des périmètres des instances)

> EFFECTIFS SUR LES 12 DERNIERS MOIS, EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN.

(demander le registre du personnel pour vérification)

**RAPPEL : la CCN ECLAT prévoit un mode de calcul des ETP particulier**

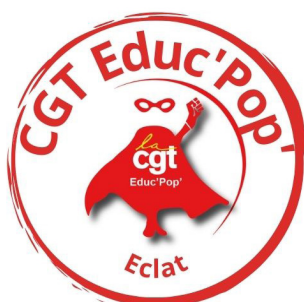
(cf. annexe.)

> Liste des cadres et celles et ceux exclus des élections.

> Nombre d'hommes et de femmes.

## C/ VENIR AVEC LES INFOS ET DOCS UTILES

- . Une calculatrice
- . Ce charmant petit guide, celui de la FERC et celui de la confédération
- . Les éléments de la Convention Collective Nationale (CCN) en annexe
- . Les coordonnées utiles : syndicat / fédération / UD / UL



**>>> Pour joindre le secteur éducatif de la FERC : [cgteducpop@ferc-cgt.org](mailto:cgteducpop@ferc-cgt.org)**

## D/ VÉRIFIER QUE LES CLAUSES OBLIGATOIRES SONT RESPECTÉES

- La répartition des sièges dans les collèges électoraux.
- La répartition du personnel dans les collèges électoraux
- Les modalités générales d'organisation et de déroulement du scrutin  
(date, heure et lieu du vote, nombre et composition des bureaux de vote, matériel de vote, date limite de dépôt des listes, modalités du vote par correspondance...).
- La mention du nombre d'établissements distincts
- Les voies et moyens permettant d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.
- Les clauses d'ordre public (dérogation interdite) :
  - Électorat
  - Éligibilité
  - Droit de rature
  - Seuil de représentativité
  - Règle de la désignation des élu·es
  - Collège réservé aux cadres

## 2. COMMENT ET QUOI NÉGOCIER ?

### A/ LA PROPAGANDE ÉLECTORALE :

En l'absence de représentant·e de section syndicale ou de délégué·e syndical·e dans l'entreprise, penser à rajouter dans le protocole d'accord électoral un article intitulé «PROPAGANDE ÉLECTORALE», dans lequel vous proposerez les clauses suivantes :

« Les organisations syndicales signataires du PAP pourront organiser une heure d'information et d'appel à candidature avant la date limite de dépôt des listes (une semaine avant si possible) »

« L'employeur·se s'engage à afficher dès réception l'appel à candidature avant la date limite de dépôt des listes (1 semaine au moins si possible) »

« Les professions de foi des listes déposées seront affichées dès réception et diffusées par mail à l'ensemble des salarié·es, imprimé·es et jointe au matériel de correspondance le jour du vote »

### B/ LES MOYENS

> LA DURÉE DU MANDAT :  **négocier 2, 3 ou 4 ans.**

Les membres du CSE sont élu·es pour une durée de 4 ans qui peut être réduite (à 2 ans minimum) par accord de branche, de groupe ou d'entreprise (L.2314-34), (même durée pour les membres du CSE central : L. 2316-10 et L. 2316-11).

**Un accord d'entreprise peut prévoir une durée de mandat inférieure à 4 ans sans pouvoir être inférieure à 2 ans.**

> Le nombre d'élu·es :

ne pas hésiter à négocier un nombre supérieur, la loi ne prévoit que le minimum :

- de 6 à 11 salarié·es : **un·e membre titulaire et un·e suppléant·e;**
- à partir de 11 salarié·es : **application de la législation en vigueur.**

**Attention d'avoir le nombre de candidat-es suffisant : titulaires et suppléant-es, et d'éviter les doublons de noms.**

> **LE NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS : négocié**

- dans les entreprises de **moins de 50 salarié-es et moins de 300 salariés-es**, un accord d'entreprise peut déroger à la limite de 3 mandats successifs.
- dans les entreprises de **plus de 300 salarié-es**, il est interdit de déroger au principe de limitation du nombre de mandats successifs.

**Le vote par procuration est interdit.**

**NOMBRE, COMPOSITION DES COLLÈGES SELON NOMBRE D'ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP)**

Effectifs	Nombre ingés et cadres	Nombre et composition des collèges électoraux
-25 ETP		1 seul collège pour tout le personnel
Plus de 25 mais moins de 50		2 collèges électoraux (sauf disposition du PAP prévoyant un collège unique avec accord de toutes les parties -employeur-euses et syndicats): 1) Ouvrier-es et employé-es 2) Reste du personnel
De 50 à 500	1 à 24	2 collèges électoraux : 1) Ouvrier-es et employé-es 2) Reste du personnel
	25 et plus	3 collèges électoraux : 1) Ouvrier-es et employé-es 2) Technicien·nes, agent-es de maîtrise et assimilé-es 3) Ingénieur-es, chef·fes de service, cadres administratif-ves, commerciaux-ales ou techniques assimilé-es sur le plan de la classification Il est toujours possible de regrouper le collège 1 et 2 par accord unanime
Plus de 500 salariés	1 à 24	2 collèges électoraux : 1) Ouvrier-es et employé-es 2) Reste du personnel avec réserve d'un siège de titulaire aux ingénieur-es, chef·fes de service et cadres administratifs-ves, commerciaux-ales ou techniques assimilé-es
	25 et plus	3 collèges électoraux : 1) Ouvrier-es et employé-es 2) Technicien·nes, agent-es de maîtrise et assimilé-es 3) Ingénieur-es, chef·fes de service, cadres administratifs-ves, commerciaux-ales ou techniques assimilé-es sur le plan de la classification

## C/ LE FONCTIONNEMENT

### > LES PLÉNIÈRES DU CSE : **négociier**

- **le nombre de séances (ex : 12 CSE + 4 CSSCT),**
- **le délai de transmission de l'ordre du jour,**
- **la présence des suppléant·es pendant les plénières (hors quota),**
- **Un délai pour la validation des PV de séances plénières.**

Dans les entreprises de moins de 25 salarié·es, le/la membre suppléant·e participe aux réunions du CSE et ce temps de réunion est également payé comme du temps de travail effectif.

Dispositions particulières dans les entreprises de moins de 50 salarié·es : le CSE se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur·se ou sa/son représentant·e.

**La présence des suppléant·es aux séances plénières du CSE permet d'assurer la continuité dans les débats et dans l'action.**

**Dans les entreprises de moins de 300 salarié·es, le CSE se réunit tous les 2 mois.**

**Pour 300 salarié·es et plus, le CSE se réunit tous les mois.** Dans tous les cas, une deuxième réunion peut être imposée à la majorité de ses membres qui déterminent l'ordre du jour de cette réunion supplémentaire. Et seulement à la demande de 2 membres pour les réunions CSST.

**Au moins 4 réunions ont un ordre du jour Santé Sécurité au Travail ( ex-« CHSCT »).**

• À ces réunions-là, les participant·es traditionnel·les de l'ex-« CHSCT » sont invité·es : inspecteur·rices du travail, responsable santé/sécurité/conditions de travail de l'entreprise, médecine du travail, ingénieur·e de la CARSAT/CRAM.

L'employeur·se peut être accompagné·e de trois personnes. Dans les entreprises de moins de 50 salarié·es l'employeur·sse et ses collaborateurs·rices ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentant·es du personnel titulaires. Les suppléant·es ne sont présent·es qu'en l'absence d'un·e ou plusieurs titulaires. Les représentant·es syndicaux CE sont présent·es dans ces instances. Un accord peut déterminer le nombre de réunions annuelles, leur contenu, les délais pour rendre un avis, etc. (article L2312-19 du code du travail) et bien sur prévoir la présence des suppléant·es.



**Le temps passé aux réunions avec l'employeur·euse doit être payé comme temps de travail sans être déduit des heures de délégation.**

### > LES CONSULTATIONS DU CSE : **négociier**

- **Le contenu des consultations,**
- **La périodicité des consultations,**
- **Les délais entre la présentation du dossier et le rendu d'avis,**
- **Les délais de communication des documents,**
- **Veiller à ce que chaque membre, titulaire et suppléant·e, soit destinataire des documents**
- **Veiller à ce que chaque membre ait accès à la BDES,**
- **La présence des suppléant·es pendant les plénières (hors quota).**

**Le Comité Social et Économique pourra organiser par accord avec l'employeur·se son fonctionnement (contenu, périodicité et modalités de consultations et niveau auquel ces consultations sont conduites).**

**En l'absence d'accord, le Comité Social et Économique sera consulté chaque année sur : les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise, et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.**





Les expertises « CSST » restent financées à 100 % par l'employeur-se en cas de risque grave. L'employeur-se peut être amené-e à financer à 100 % les frais d'expertises relatifs à la consultation sur les orientations stratégiques et les consultations ponctuelles. En effet, lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent de budget de fonctionnement vers les Activités Sociales et Culturelles, l'employeur-se devra prendre en charge la totalité des frais d'expertise. Dans ce cas, il sera impossible de transférer un excédent de budget de fonctionnement vers le budget ASC pendant 3 ans. Le recours à l'expert lors de la présentation des comptes reste toujours financé à 100% par l'employeur-se.

Les délais de remise des rapports d'expertise qui ont été établis par décret ne s'appliquent qu'à défaut d'accord d'entreprise ou d'accord conclu avec le CSE.

Enfin, le CSE peut recourir à un-e expert-e habilité-e (la notion d'expert-e technique est supprimée) en cas :

- d'introduction de nouvelles technologies ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salarié-es, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

#### > LA FORMATION DES ÉLU-ES : **négociier**



- prise en charge des coûts par l'employeur-se pour les titulaires dans les entreprises de plus de 50 salarié-es, et pour les suppléant-es également dans le cadre de la CSST.

- pour les autres il faut l'inscrire dans le protocole.ou faire un accord d'entreprise sur les droits collectifs dans ce sens.

Pour les élu-es titulaires d'entreprises d'au moins 50 salarié-es, 5 jours de formation économique sont payés par le CSE..

Pour les membres de la commission SSCT, 5 jours de formation santé-travail sont payés par l'employeur-se (ou l'OPCO pour les moins de 50 salarié-es) lors du premier mandat, 3 jours dans les entreprises de moins de 300 lors du second mandats (5 jours pour les plus de 300).

Une journée de Formation est payée pour le/la référent-e harcèlement sexuel et agissement sexiste. (Articles L2315-58 et article L 2315-17 du code du travail)

**Prévoir également la possibilité de formation pour les représentant-es de proximité pris en charge par la direction, à défaut, dans le budget de fonctionnement du CSE**

#### DES ÉLU-ES FORMÉ-ES POUR PLUS D'EFFICACITÉ DANS LA DEFENSE DES SALARIÉ-ES

La formation syndicale CGT, ouverte aux syndiqué-es CGT, permet d'outiller les élu-es : bénéficier de l'expérience accumulée au fil des ans dans l'action syndicale, mieux connaître les textes de lois et les procédures santé-travail, co-construire une stratégie d'intervention en CSE, construire un point de vue salarié indépendant de celui des employeurs et employeuses, cela s'apprend !

N'hésitez pas, contacter nous pour bénéficier de cette formation.

Des élus-es formé-es sont des élu-es plus efficaces !

**La formation syndicale: un droit et un  
outil pour la construction syndicale !  
INSCRIVEZ-VOUS !**



### > Les établissements de proximité : **négocié**

- leur existence,
- leur nombre.

### > Les représentant-es de proximité : **négocié**

- Leur nombre,
- les modalités de désignation ou d'élection (issu-es ou non du CSE, et répartition en nombre).
- leurs attributions et leurs rôles et leurs actions,
- les heures de délégation attribuées (ex : 20 heures par mois)
- les heures annualisables et mutualisables,
- le nombre de réunions et la périodicité,
- le maintien des remontées des questions auprès de la Direction,
- le délai de dépôt des questions.

**La mise en place de représentant-es de proximité est facultative et doit nécessairement se faire par accord d'entreprise (C.trav., art. L. 2313-7).**

**Les représentant-es de proximité ne sont pas nécessairement des élu-es du comité social et économique. Ils/elles peuvent être membres du CSE ou désigné-es par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élu-es en cours. Mais attention, la remontée de réclamation individuelle est une prérogative du CSE et non du RP. C'est pour cela qu'il vaut mieux demander que les RP soient désigné-es parmi les membres du CSE.**

### > La gestion des activités socio-culturelles du CSE : **négocié**

- la reconduction du fonctionnement actuel des activités socio-culturelles,
- négocier l'augmentation ou au moins le maintien de la dotation actuelle.

La contribution des activités sociales et culturelles est fixée par accord d'entreprise. À 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. Les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ont été supprimées par les ordonnances Macron de l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement du CSE et de la contribution de l'employeur-se aux activités sociales et culturelles du CSE.

S'agissant de la subvention de fonctionnement, une précision sur l'effectif de l'entreprise est apportée. Le montant annuel de la subvention est ainsi réparti comme suit :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2000 salarié-es ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2000 salarié-es.

Le CSE peut également consacrer une partie de son budget de fonctionnement à la formation des représentant-es de proximité, s'ils et elles existent.

Un don à une association humanitaire reconnue d'utilité publique en faveur d'actions locales ou régionales contre l'exclusion et pour la réinsertion sera limité à 1% de l'excédent du budget des Activités sociales et Culturelles. (article L. 2312-84).

### > Les moyens de fonctionnement du CSE : **négociier**

- les locaux corrects et suffisants. La loi impose que le local soit suffisamment grand pour permettre la réunion des élu·es titulaires et suppléant·es en même temps,
- les panneaux et leur implantation,
- accès à intranet, du matériel (ordinateurs, imprimantes...),
- utilisation des salles de réunions, visio...,
- transports : prise en charge des frais pour les réunions (plénières, commissions obligatoires et facultatives) pour tous les membres .



**NE PAS NÉGOCIER LA MISE EN PLACE D'UN CONSEIL D'ENTREPRISE**, car ce dernier induit la perte des prérogatives de négociation aux délégué·es syndicaux·ales.  
La négociation doit porter sur le seul intitulé : COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE.

**ATTENTION : ces indications ne sont pas exhaustives, et ont comme, seul objectif, d'être une aide à la négociation et ne limite pas d'autres sujets, et doit s'adapter à la réalité locale. N'hésitez pas à faire remonter vos questions, interrogations ou observations pour faire évoluer ce document.**

### > Les heures de délégation : **négociier**

- l'augmentation du nombre d'heures allouées,
- la mutualisation sans limite, entre élu·es,
- l'annualisation,
- un quota d'heures alloué aux suppléant·es, les heures d'information syndicale.

Pour la gestion des heures du CSE, il est utile, une fois les élections passées, de se répartir les tâches entre les différents aspects du mandat (défense individuelle et collective, santé et conditions de travail, activités sociales et culturelle, etc.)

Les membres du CSE bénéficient de 10 heures de délégation à 34 h de délégation, en fonction de la taille de l'entreprise. Les ordonnances Macron prévoient que le crédit d'heures pourrait être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois, sans pouvoir néanmoins conduire un·e membre à disposer, dans le mois, de plus d'1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont il/elle bénéficie.

En outre, les membres titulaires du CSE pourront, chaque mois, se répartir entre eux/elles et avec les membres suppléant·es le crédit d'heures dont ils et elles bénéficient (c. trav. art. L. 2315-9 dans sa version au 1.01.2018). Toutefois, cette répartition ne pourrait pas amener l'un·e d'eux/elles à disposer, dans le mois, de plus d'1,5 fois et le crédit d'heures dont bénéficie un·e membre titulaire.

### > Les représentant·es syndicaux·ales au CSE : **négociier**

- 📄 20 heures par mois (hors plénières et commissions),
- 📄 annualisables,
- 📄 4 h /mois dans les entreprises de moins de 20 salarié·es,
- 📄 70 heures par Organisation syndicale /an,
- 📄 des mandats spécifiques pour les instances statutaires,
- 📄 des mandats spécifiques pour les congrès syndicaux,
- 📄 Crédit d'heure supplémentaire de 80 heures pour les DS

### > Les heures pour la gestion des œuvres sociales : **négociier**

- une enveloppe d'heures pour les gestionnaires, en répartir au gré des besoins, ou de la situation de l'entreprise (ex : secrétaire, trésorier·e, membres du bureau, président·e de commission...).

## 3. DÉPOT DES LISTES

### 3.1 Modalités

Le Protocole d'accord fixe les règles de dépôts des listes. Les dispositions possibles sont : lettre contre signature, lettre Recommandée avec accusé réception, mail avec accusé réception.

### 3.2 Composition

#### A/ Représentation équilibrée des hommes et des femmes

Le PAP doit préciser le nombre et le pourcentage d'hommes et de femmes par collège électoral.

**Les listes dans chaque doivent refléter la composition de chaque collège électoral selon le principe de « représentation équilibrée des femmes et des hommes. Le protocole ne peut déroger à cette règle qui est d'ordre public absolu**

La règle pour le calcul du nombre de candidat est l'arrondi à l'entier supérieur si la décimale est supérieur ou égale à 5 et à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5.

**Exemple :** 5 sièges à pourvoir, 65 % de femmes, 35 % d'hommes

$0,65 \times 5 = 3,25$  siège femmes, donc arrondi à 3 sièges femmes

$0,35 \times 5 = 1,75$  sièges hommes, donc 2 sièges hommes.

**En cas de proportion conduisant à l'exclusion de l'un des sexes, les listes peuvent alors comporter un-e candidat-e du sexe non représenté. Mais ce ou cette candidat-e ne doit pas être tête de liste.**

#### B/ Alternance hommes femmes

Les listes électorale doivent alterner un-e candidat-e de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidat-es d'un des deux sexes

La liste peut commencer de manière indifférente par l'un ou l'autre sexe, sauf dans le cas précédemment évoquée (exception à la non représentation d'un sexe)

Si le nombre de sièges est impairs et qu'il y a 50 % d'hommes et de femmes dans le collège, le dernier candidat peut être indifféremment un homme ou une femme.

#### C/ Liste incomplète

Une liste peut être incomplète au-delà de deux sièges à pourvoir dans la mesure où elle respecte les règles précédemment édictées.

**Attention :** Dans le cas où il y a deux sièges à pourvoir, et que les deux sexes doivent être représentés la liste ne peut être incomplète car cela reviendrait à exclure l'un des deux sexe

### 3.3. Sanction en cas de non respect des règles d'alternance et de parité

En cas de non respect de ces règles, un syndicat ou un-e salarié-e peut saisir le tribunal d'instance et demander l'annulation de l'élection de certain-es candidat-es élu-es en surnombre ou mal positionné-e.

Cette sanction n'est pas automatique, et ne peut être que postérieure à la proclamation des résultats.

Si la proportion d'élus hommes/femmes est bien respectée suite aux résultats malgré le non respect de l'alternance homme femmes par l'une des liste, l'élection du candidat ne sera pas annulée

**Attention :** si la parité impose par principe que chaque liste comporte des candidats des deux sexes, il existe certaines exceptions permettant de créer des listes ne comportant que des hommes ou que des femmes. C'est le cas des listes présentées au second tour sans étiquette syndicale, non concernées par les règles légales de parité comme l'a rappelé récemment la Cour de cassation (Cass. soc., 10 novembre 2021, n° 20-17.306).

## MODÈLE DÉPÔT DE LISTE



Le.....A.....

Madame la directrice, Monsieur le directeur

J'ai l'honneur de vous communiquer la liste des candidates et candidats présentée par notre organisation syndicale CGT aux élections prochaines du comité sociale et économique de votre entreprise/ association \_\_\_\_\_ (établissement) qui auront lieu à la date du \_\_\_\_\_ (premier tour) et du \_\_\_\_\_ (deuxième tour)

1er Collège :

Titulaires :

-

-

-

Suppléantes ou suppléants-

-

-

-

2ème Collège :

Titulaires :

-

-

-

Suppléantes ou suppléants-

-

-

-

3ème Collège :

Titulaires :

-

-

-

Suppléantes ou suppléants-

-

-

-

Veuillez agréer, madame la directrice/monsieur le directeur, nos salutations distinguées

Signature :

## 4. FAIRE CAMPAGNE

### A/ LA PROFESSION DE FOI

#### Notice

Vous rédigez votre profession de foi en accord avec les responsables du syndicat que vous prévoyez de représenter. Vous ferez parvenir le document à tou·tes les salarié·es de l'entreprise. Il est essentiel que votre profession de foi contienne les indications suivantes :

- un rappel du rôle des élu·es CSE ;
- un exposé des idées des valeurs que vous prévoyez de défendre ;
- la liste des candidat·es présenté·es par le syndicat et de leurs suppléant·es.

**Vous trouverez un modèle de profession de foi en annexe de ce guide.**

### B/ ALLER À LA RENCONTRE DES SALARIÉ·ES

Discuter avec les collègues, y compris ceux et celles qui ne sont pas convaincu·es de l'intérêt des élections, de l'action syndicale, voire qui lui sont hostiles, c'est fondamental, tout en gardant une posture ouverte. Certain·es salarié·es se révélant initialement très hostile au fait syndical peuvent évoluer dans la discussion et il est toujours préférable de maintenir le dialogue avec elle·x et eux. La profession de foi doit ainsi intégrer les préoccupations spécifiques des salarié·es de votre lieu de travail.

**Rappel : chaque salarié·e de la branche ECLAT a droit, de manière conventionnelle, à participer à 8 heures d'information syndicale par an organisées par une organisation syndicale représentative.**

## 5. LE DÉROULEMENT DES ÉLECTIONS

La direction ne peut interférer dans le déroulement des élections. La sincérité et l'indépendance du scrutin doit être garantie.

**En cas d'incidents, les scrutateur·trices ou les assesseurs·ses doivent les inscrire au PV. Si ceux-ci sont de nature à perturber la sincérité de l'élection une information peut être faite à l'inspection du travail avec copie au syndicat.**

----> A l'issue du scrutin, ce sont les assesseur·ses qui procèdent au décompte des voix, qui relèvent le PV en ligne sur le site [www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr)

#### > L'importance du premier tour

**RAPPEL : la candidature au premier tour des élections est réservée aux listes déposées par les organisations syndicales. Aucun·e « candidat libre » (sic) ne peut s'y présenter.**

**Le vote recueilli au premier tour par chaque liste syndicale détermine la représentativité du syndicat dans l'entreprise : cela lui permet, si un ou une candidat·e dépasse 10 % des suffrages de le/la désigner délégué·e syndicale.** Cela lui permet aussi de signer des accords d'entreprise (la condition de validité est d'au moins 30 % et pas d'opposition majoritaire).

**Il est donc particulièrement important de constituer des listes CGT pour éviter la signature d'accords dérogatoires à la Convention collective et au code du travail, possible depuis les ordonnances Macron pour certains sujets. L'objectif est également de dépasser le quorum de votant·es pour permettre l'élection de nos candidat·es dès le premier tour, en s'assurant qu'il y ait plus de 50 % de votant·es**

## > L'éventualité du second tour

Si aucune liste n'est présentée au premier tour, ou qu'il y a moins de 50 % de votant·es, un deuxième tour a lieu 15 jours après la date du premier Tour. Celui-ci est alors ouvert aux « candidatures » dites « libres »(sic). Attention, il est alors toujours important d'essayer d'assurer l'élection de candidat·es CGT, pour éviter la signature d'accords régressifs.

## 6. SAISIE DE RÉSULTATS

*En application de l'article R.2314-22 du code du travail, un exemplaire du procès-verbal des élections au CSE ou un exemplaire du procès-verbal de carence est transmis par l'employeur au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les quinze jours suivant la tenue de ces élections au moyen d'un formulaire homologué.*

*Cette transmission peut se faire par télétransmission des données saisies sur le site Internet avec signature dématérialisée des membres du bureau de vote.*

*En cas d'impossibilité de saisir les résultats du vote via le site Internet, il est possible d'envoyer une version papier du Cerfa au Centre de traitement des élections professionnelles (CTEP TSA 79104 76934 ROUEN CEDEX 9). Le cas échéant, le CTEP peut relancer les entreprises par écrit si des informations sont manquantes ou erronées.*

*Le CTEP reçoit et traite également les appels téléphoniques provenant des entreprises ou de toute personne, concernant exclusivement des questions techniques ou pratiques sur le mode d'utilisation de la saisie des procès-verbaux en ligne. Le centre d'appels est destinataire des courriels provenant des utilisateurs qui auraient déclaré une observation depuis la rubrique*

**BIEN PENSER À NOUS COMMUNIQUER LES RÉSULTATS SUR >> [cgteducpop@ferc-cgt.org](mailto:cgteducpop@ferc-cgt.org)**

### LE PREMIER TOUR :

### UN ENJEU DÉCISIF POUR LES REVENDICATIONS DE BRANCHE

Il est important d'expliquer à vos collègues l'importance de la représentativité. **Les élections au premier tour déterminent les syndicats qui seront représentatifs et qui pourront représenter les salarié·es lors des négociations de la branche.** Depuis décembre 2021, le bloc syndical de lutte (CGT et SUD) est passé majoritaire dans la branche ECLAT (42 % pour la CGT et 17 % pour Solidaires) et cela change notre poids dans les décisions. Nous attaquons un nouveau cycle de septembre à février 2023 avec beaucoup de renouvellement d'élections. Il est donc nécessaire de gagner encore en nombre d'élu·es CGT.

**DONC À VOUS DE JOUER !**

## ANNEXE 1

### MODELE DE PROFESSION DE FOI

[Nom de la section syndicale]

[Adresse]

Le [date]

Objet : élection des délégué·es du personnel du [date des élections]

Cher·e collègue,

Vous allez être prochainement appelé·e à élire vos délégué·es du personnel qui siégeront au CSE. Pour mieux comprendre le sens de cette élection, nous vous invitons à lire notre profession de foi.

Le rôle des élu·es au CSE consiste à vous représenter dans les négociations qui concernent nos conditions de travail ainsi que l'évolution de nos salaires et de nos carrières. En outre, il consiste à veiller au respect des droits des salarié·es dans un esprit de dialogue constructif avec la direction.

Sachez aussi que quel que soit votre niveau hiérarchique, vous pouvez avoir besoin de l'intervention d'un·e élu·e CSE du personnel si vous rencontrez des difficultés sérieuses dans l'exécution de votre contrat de travail. En effet, dans ce cas, nous pourront vous donner les indications précieuses au sujet de vos droits et éventuellement vous assister dans la recherche d'une solution.

Vous avez certainement eu l'occasion d'échanger avec certain·es d'entre nous au sein de l'entreprise. Votre implication dans ce vote est importante pour vous salarié·e comme pour le bon fonctionnement de la société. Soucieux·ses de l'intérêt collectif et conscient·es des enjeux de la fonction de représentant·e, soyez assuré·e de notre engagement auprès de l'ensemble du personnel, pour les (nombre d'années) prochaines années.

Voici la liste des candidat·es que nous présentons :

Noms des titulaires	Prénoms	Noms des suppléant·es	Prénoms

En vous remerciant à l'avance, nous vous prions d'agréer, cher·e collègue, l'expression de notre attachement à la défense des salarié·es .

[Signature]

**Ensuite il est important de remonter les infos des élections, durée du mandat et des listes déposées à [cgteducpop@ferc-cgt.org](mailto:cgteducpop@ferc-cgt.org)**



# Extrait CCN ECLAT

## Titre III : Comité social et économique

Les partenaires sociaux préconisent la négociation d'un accord d'entreprise de mise en place du comité social et économique (CSE) et, notamment **lorsque le personnel est réparti sur plusieurs sites, la mise en place de représentants de proximité.**

L'accord d'entreprise est également préconisé pour acter l'ensemble des moyens alloués tant pour le fonctionnement que pour les activités sociales et culturelles du CSE.

Il est institué un comité social et économique (CSE) dans les entreprises où sont occupés au moins 6 salariés équivalents temps plein si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Des règles spécifiques sont appliquées aux entreprises de moins de 20 salariés ETP (calcul établi conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail) pour la mise en place et la détermination du nombre de représentants au CSE. Dans ces entreprises, les salariés à temps partiel et les salariés en CDI Intermittent dont la durée contractuelle de travail est égale ou supérieure à 16 heures hebdomadaires ou 69 heures mensuelles, sont comptés pour un équivalent temps plein.

Le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE à élire s'effectue comme suit :

- de 6 à 11 salariés : un membre titulaire et un suppléant ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour une durée de 4 ans.

Un accord d'entreprise peut prévoir une durée de mandat inférieure à 4 ans sans pouvoir être inférieure à 2 ans.

La durée des mandats successifs au CSE est limitée à 12 ans pour un même représentant sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également possible de déroger à cette règle dans le protocole d'accord préélectoral dans les entreprises de 50 à 300 salariés.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité social et économique.

Les dispositions légales relatives au fonctionnement du CSE sont prévues aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

- de 6 à 10 salariés : 2 heures par mois ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Dans les entreprises de 6 à 10 salariés, les membres de la délégation du personnel au CSE disposent d'un crédit supplémentaire annuel d'heures fixé à 24 heures.

La répartition de ce crédit supplémentaire de 24 heures est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le membre de la délégation du personnel au CSE. Il est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour l'exercice d'un mandat pris en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

Lorsque les représentants sont des salariés embauchés dans le cadre d'une convention de forfait jours, 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. 1 demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

**Les heures de délégation peuvent être reportées et utilisées cumulativement au cours de l'année civile.**

Cette règle ne doit pas conduire le représentant à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Lorsqu'il souhaite les cumuler, le représentant en informe l'employeur au moins 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent se répartir les heures de délégation dont ils disposent entre eux. Cette répartition ne peut conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Conformément à l'article L. 2315-11 du code du travail, est également payé comme du temps de travail effectif et n'est pas décompté des heures de délégation, le temps passé par les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE :

- aux réunions du CSE avec l'employeur ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité ;

- aux réunions internes du CSE et de ses commissions dans la limite de 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés et dans la limite de 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés ;

- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

Pour l'exercice de leur fonction, les membres de la délégation du personnel au CSE 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, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Dans les entreprises de moins de 25 salariés, le membre suppléant participe aux réunions du CSE et ce temps de réunion est également payé comme du temps de travail effectif.

### **3.3.2. Dispositions particulières dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Le CSE se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou son représentant. Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, se réunir.

### **3.3.3. Dispositions particulières dans les entreprises de 50 salariés et plus**

Le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur ou son représentant. Le CSE désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Le CSE 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 confiées.

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce local doit permettre au CSE d'effectuer des réunions avec le personnel.

Sur convocation de l'employeur ou de son

représentant, dans les structures d'au moins 50 salariés, le CSE se réunit au moins huit fois par an dont au moins 4 des réunions annuelles doivent porter en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par la majorité des élus titulaires du CSE. L'ordre du jour est arrêté par le président du CSE et le secrétaire et il est communiqué aux membres 3 jours au moins avant la réunion.

### **3.3.4. Mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail**

Dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 50 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail est obligatoirement créée au sein du CSE.

Cette commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier par délégation du CSE tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à une expertise et des attributions consultatives du comité.

Dans les entreprises et établissements distincts de 50 à 299 salariés, chaque membre de cette commission bénéficie d'un crédit d'heures minimum de 6 heures mensuelles reportables au cours de l'année civile.

Le nombre de membres de la commission est d'au moins deux membres.

Dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, un accord d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du CSE fixe le nombre de membres de la commission sans pouvoir être inférieur à trois membres ainsi que le nombre d'heures de délégation, qui ne pourra être inférieur à 6 heures mensuelles, dont bénéficient les membres pour l'exercice de leur mission.

Un accord d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du CSE fixe les modalités de mise en place de cette commission et notamment définit :

- les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- leurs modalités de fonctionnement ;
- les modalités de leur formation ;
- le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'accord avec le CSE, toutes les modalités de fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont fixées dans le règlement intérieur du CSE.

<sup>(1)</sup> Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2315-43 du code du

travail.(Arrêté du 27 juillet 2020 - art. 1)

### Article 3.4 Attributions

Les attributions du CSE sont déterminées aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, ces attributions sont plus particulièrement visées aux articles L. 2312-5 et L. 2312-6 du code du travail. Pour les entreprises de 50 salariés et plus, ces attributions sont visées aux articles L. 2312-8 et suivants du même code.

Lorsque, postérieurement à la mise en place du CSE, l'effectif de l'entreprise atteint 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non sur les 3 dernières années, le CSE exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation applicables aux entreprises de 50 salariés et plus. Ces nouvelles attributions sont applicables à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle ce seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois. Dans le cas où, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du CSE restant à courir est inférieur à 1 an, ce délai court à compter de son renouvellement.

En cas de baisse de l'effectif en dessous de 50 salariés pendant les 12 mois précédant le renouvellement de l'instance, le CSE renouvelé exerce exclusivement les attributions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés et cesse d'exercer les attributions prévues pour les entreprises de 50 salariés et plus.

#### 3.4.1. Attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés

La délégation du personnel au CSE a pour mission notamment 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.

Le CSE 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.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, en plus de ses attributions légales, le CSE a pour mission de gérer des oeuvres sociales et culturelles. Dans le cadre de cette mission, le CSE fixe les orientations concernant le choix des activités sociales et culturelles. Le CSE prend ses décisions selon les modalités définies par son règlement intérieur, à défaut les décisions et délibérations résultent de

l'accord unanime de ses membres.

Le taux de contribution de l'employeur au financement des oeuvres sociales dans ces entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un CSE est fixé au minimum à 0,50 % de la masse salariale de l'entreprise issue des déclarations sociales nominatives, sans que ce taux de participation puisse être inférieur au taux pratiqué antérieurement.

#### 3.4.2. Attributions dans les entreprises d'au moins 50 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.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Plus particulièrement, le CSE est obligatoirement consulté, de manière périodique sur les thèmes suivants : rapport existant pour l'année précédente.

### Article 3.5 Formation des membres de la délégation du personnel au CSE

Les membres de la délégation du personnel au CSE ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

- 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 de l'emploi.

Dans le champ de la santé, 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 définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

À défaut d'accord d'entreprise, le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est déterminé selon la plus favorable des deux formules de calcul suivantes :

- le montant de cette contribution est au moins égal à 1 % de la masse salariale issue des déclarations sociales nominatives ;

- le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même



## GLOSSAIRE

**CCN** : Convention Collective Nationale

**CSSCT** : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

**CSE** : Comité Social et Économique

**ETP** : Équivalents Temps Plein

**LRAR** : Lettre recommandée avec accusé de réception

**PAP** : Protocole d'accord préfectoral

**PROROGATION DU MANDAT :**

Maintien du mandat après la date où il devait prendre fin



## **APPEL À CANDIDATURE AUX ÉLECTIONS DU CSE**

Des élections pour le Comité social et Economique (CSE) se tiennent prochainement dans votre structure. Il s'agit d'une instance de représentation des personnels, permettant un dialogue régulier avec l'employeur pour faire entendre la voix des salarié·es. À cette occasion vous pouvez vous présenter au premier tour sous une étiquette syndicale.

### **----> APPEL À CANDIDATURE**

#### **>> POURQUOI SE PRÉSENTER AVEC LA CGT ?**

1/. Pour bénéficier d'un soutien, d'une solidarité et d'une expertise indispensable pour faire entendre votre voix au quotidien, au plus près de la réalité des structures.

2/. Parce que le premier tour d'une élection d'un CSE compte pour la représentation nationale : la CGT est depuis 2021 la première organisation syndicale de la branche ECLAT (42 % des voix), ce qui lui permet de peser au niveau des négociations nationales de la branche.

Nous portons au quotidien :

- · Les valeurs de l'éducation populaire
- · l'exigence de l'abrogation de l'avenant 182 (signé par FO, la CFDT, L'UNSA précédemment majoritaires) qui a pour effet d'écraser les salaires
- · La revendication d'une augmentation de salaire d'au moins +15 % pour toutes et tous
- · La revendication d'une réelle reconnaissance de nos métiers :  
réel temps de préparation, refus des temps partiels imposés, des contrats dérogatoires au temps de travail (CEE) et construction d'une alternative à ce modèle, impliquant notamment l'exigence de financements durables et non soumis à « projets »

**Plus notre représentation est importante, plus nous pouvons nous opposer aux avenants contraires aux intérêts des salariés !**

(par exemple l'avenant 182, adopté sans représentation majoritaire de la CGT)

**>> ENSEMBLE ON EST PLUS FORT·ES :  
EN ALLIANT DES ACTIONS AU NIVEAU DES STRUCTURES,  
>> DES ACTIONS LOCALES AUX NÉGOCIATIONS NATIONALES,  
NOUS DÉFENDONS LES SALARIÉ·ES À TOUS LES NIVEAUX,  
L'ENTRAIDE EST UNE DE NOS VALEURS FORTES !**

**Cela vous intéresse ?**

Contactez-nous : [cgteducpop@ferc-cgt.org](mailto:cgteducpop@ferc-cgt.org)

Retrouvez-nous sur **Twitter et Facebook**



# GUIDE de mise en place du CSE



Contactez-nous :  
[cgteducpop@ferc-cgt.org](mailto:cgteducpop@ferc-cgt.org)

Retrouvez-nous sur  
Twitter et Facebook