

Réunion RP Nationale

Présentation des Instances de COALLIA et modalités de fonctionnement

05 mai 2026

coallia 

Fonctionnement et organisation

Les instances, leur organisation et leurs interrelations sont formalisées dans les documents suivants :

➤ **L'accord relatif au périmètre du CSE dans le cadre des élections professionnelles 2024 (30 juillet 2024)**

Objet : définir la structuration de la représentation du personnel applicable au sein de toutes les structures entrant dans le périmètre de fonctionnement et les moyens alloués aux instances représentatives du personnel.

➤ **Le règlement intérieur du fonctionnement du Comité Social et Economique (ci-après "CSE") de février 26**

- Il vise à préciser les modalités de fonctionnement du CSE de l'association Coallia, rédigé et adopté en application des dispositions de l'article L. 2315-24 du Code du travail.
- Il complète et précise les règles issues des dispositions du Code du travail relatives au fonctionnement du CSE, ainsi que de l'accord collectif du 30 juillet 2024 sur la mise en place du CSE.

Le Comité Social et Economique



coallia⁷

Le Comité Social et Economique (CSE)

- **Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Le CSE de Coallia actuel mis en place suite aux élections de 2025**
- **Sa composition :**
 - Le CSE est composé :
 - d'un Président,
 - d'une délégation du personnel composée de 35 élus titulaires et de 35 élus suppléants,
 - des représentants syndicaux de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'UES Coallia.
 - Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant dûment mandaté à cet effet. Le Président du CSE est assisté en tant que de besoin de tous responsables en charge notamment d'un sujet inscrit à l'ordre du jour, dans la limite de trois salariés.
 - le bureau du CSE est composé parmi ses membres titulaires, d'un secrétaire, d'un secrétaire-adjoint, d'un trésorier et un trésorier-adjoint
 - Seuls les membres titulaires siègent aux réunions du CSE, sauf en cas de remplacement d'un membre titulaire absent

Le Comité Social et Economique (CSE)

➤ ORGANISATION DU CSE

- Le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine et dispose d'un droit de passer des contrats, d'acquérir des biens, et si nécessaire, d'agir en justice (Article L. 2325-23 du Code du travail).
- Le Président, le Secrétaire et le Trésorier sont seuls habilités à représenter le CSE.
- En cas d'action en justice à l'initiative ou à l'encontre du CSE, un mandat spécial de représentation sera délivré au Secrétaire ou à tout élu du CSE par résolution décidée par un vote majoritaire en réunion.

➤ Ses attributions :

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés (relatives aux salaires, à l'application du Code du travail etc.).
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a, de surcroît, pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte 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. Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.
- Le CSE a également des attributions en matière d'activités sociales et culturelles.

Le Comité Social et Economique (CSE)

➤ Les réunions

- Le CSE est réuni au minimum une fois par mois.
- Le CSE se déroule par principe en présentiel dans les locaux du siège social.
- En cas de circonstances exceptionnelles et avec accord conjoint entre le secrétaire et le président du CSE, les réunions pourront se tenir en mixte présentiel et distanciel.
- Le CSE est réuni, de façon extraordinaire, notamment sur des projets où la consultation est obligatoire par dispositions législatives ou réglementaires (art. L 2315-29 C. trav.) et à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres élus, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (art. L 2315-27 C. Trav.).

➤ Le budget du CSE

Le CSE perçoit une contribution versée par l'employeur, dont le montant est fixé à :

- 0,22% de la masse salariale pour le budget de fonctionnement
- et à 1.25% de la masse salariale pour le budget des activités sociales et culturelles (ASC).

Les Référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et harcèlement moral

- 7 Les membres élus au CSE sont habilités à prendre des mesures pour protéger les salariés, que ce soit en groupe ou individuellement.
- 7 Ces mesures concernent notamment la prévention du harcèlement sexuel, agissements sexistes et harcèlement moral au travail.
- 7 Le CSE doit procéder à la nomination de deux référents, femme et homme, en la matière.
- 7 **Les missions des référents harcèlement**
 - Orienter et accompagner des salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et moral : répondre aux questions des salariés et à les informer sur le sujet,
 - Présenter des mesures de prévention en termes de :
 - Veille : s'assurer que l'information aux salariés est bien mise en place par l'employeur,
 - Communication : sur le harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail,
 - Formations : sur la prévention du harcèlement sexuel et moral au travail et sur ses conséquences
 - Communiquer avec les responsables hiérarchiques des salariés en cas de harcèlement sexuel et moral au travail : il sert d'interlocuteur entre les salariés et l'employeur,
 - Constituer des dossiers pour dénoncer le harcèlement sexuel et moral au travail et faire valoir les droits des salariés

Le choix des référents :

Le CSE désigne les référents parmi ses membres par le biais d'un vote majoritaire.

Le mandat des référents prend fin avec celui des membres élus au comité, femme et homme.

Les référents présentent au CSE un compte rendu annuel anonymisé de leur activité

Les consultations légales récurrentes

Le CSE est consulté sur les trois grandes thématiques prévues par la Loi (chaque année)

La politique sociale

La situation économique et financière

Les orientations stratégiques

Pour les consultations récurrentes, le CSE est réputé être consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai préfixe prévu dans le règlement intérieur du CSE en vigueur.

Les consultations ponctuelles

- Le CSE est également consulté dans le cadre des consultations ponctuelles notamment visées à l'article L 2312-37 du Code du travail.
- En l'absence d'avis exprès, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai préfixe prévu dans le règlement intérieur du CSE en vigueur.

Les Commissions du CSE



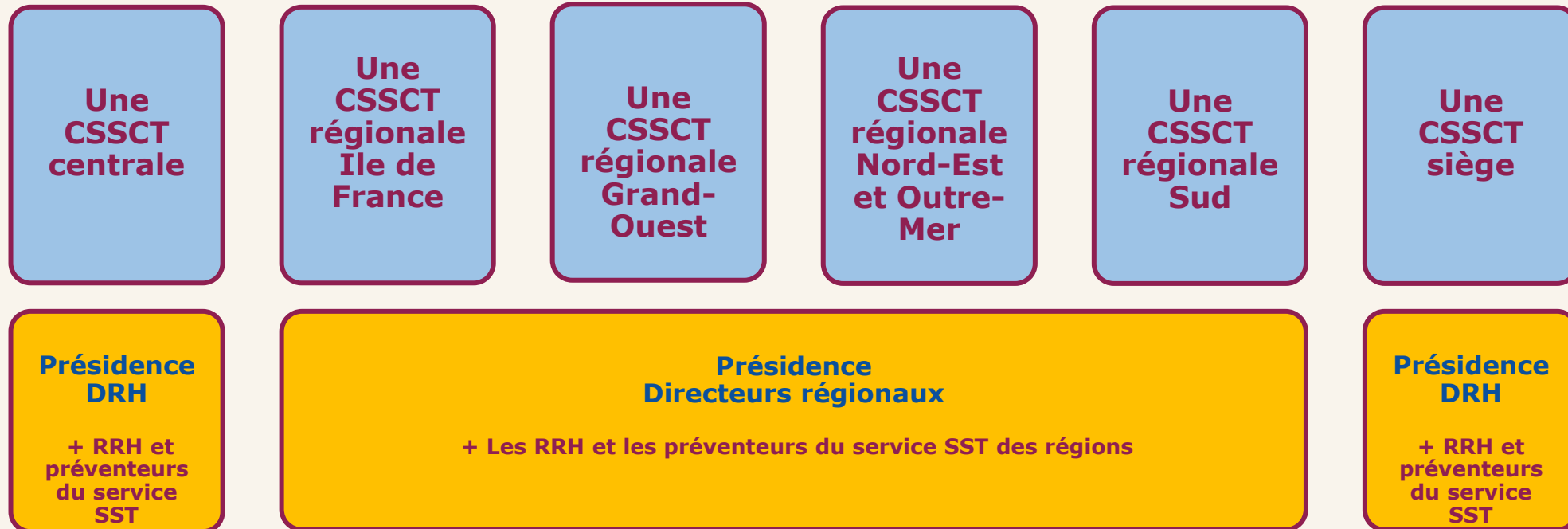
Les compétences des CSSCT

- **les CSSCT préparent les délibérations du CSE sur les sujets relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail.**
- **Dans le cadre des missions qui lui sont confiées par le CSE, la CSSCT :**
 - saisit le CSE de toute question qu'elle estime utile, en lien avec la SST,
 - formule et/ou examine toute proposition de nature à améliorer les conditions, d'emploi et de formation professionnelle des salariés,
 - réalise toute enquête, conjointement avec l'employeur, en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, notamment celles 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 organise et planifie les inspections récurrentes en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.
- **Le CSE peut confier à la CSSCT l'instruction de toute étude ou toute instruction préparatoire, notamment dans le cadre d'une procédure d'information-consultation, sans préjudice des délais impartis au CSE pour rendre un avis.**
- Par exception au principe de délégation fixé par le présent article, le CSE peut reprendre l'instruction directe de sujets relevant des compétences déléguées aux CSSCT, sur décision prise à la majorité des élus du CSE présents.
- **Les directions régionales, conformément aux dispositions légales, (article L 2312-27) rédigent un bilan annuel, transmis au premier trimestre de l'année N+1 ainsi qu'un bilan de fin de mandature, présenté en réunion du CSE, basé sur les comptes rendus rédigés des CSSCT.**

Les Commissions du CSE : CSSCT

Afin d'optimiser le fonctionnement des thématiques liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, de traiter les sujets au plus proche des problématiques locales/régionales et de raccourcir les circuits de traitement de l'information entre les acteurs locaux et nationaux

6 Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail au sein de COALLIA



Les Commissions du CSE : CSSCT

Une CSSCT centrale

4 x/ an

La CSSCT centrale peut se voir confier, par délégation du CSE unique, les attributions liées à :

- à la prévention des risques au niveau national ,
- à la synthèse de l'analyse des risques et des accidents de travail
- aux thématiques nationales relatives aux formations à la santé/sécurité ;
- à la préparation des consultations du CSE relatives aux sujets santé, sécurité et conditions de travail
- La CSSCT centrale peut être saisie par une CSSCT régionale dans le cadre finalisé/traité ou relatif à une thématique nationale identifiée.

Le CSE est compétent pour déterminer les sujets centraux et transverses qui doivent être gérés par la CSST centrale et les thématiques régionales/locales qui sont de la compétence des CSSCT régionales. Le rôle de chaque commission

CSSCT régionales et Siège

1x/mois

Les CSSCT régionales et siège se voient déléguer les compétences du CSE sur les régions sur :

- la prévention des risques au niveau régional ;
- les DUERP adoptés au niveau des établissements ;
- Les inspections, les enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- Les enquêtes paritaires suite à un DGI ou une atteinte aux droits des personnes ;
- les thématiques locales relatives aux formations à la santé/sécurité ;
- la préparation des consultations du CSE relatives aux sujets santé, sécurité et conditions de travail concernant une seule région (modification de l'organisation du temps de travail ou l'organisation du travail, d'aménagement d'un site dans une même régions, etc)

Les compétences des CSSCT

Inspections en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

- Les inspections permettent aux CSSCT de s'informer, sur le terrain, des problèmes que peuvent rencontrer les salariés dans l'exécution de leur travail, afin de procéder, d'une part, à l'analyse des conditions de travail et, d'autre part, à la formulation de propositions d'amélioration.
- Ces inspections sont également l'occasion de vérifier que la réglementation en matière de santé, d'hygiène et de sécurité est bien appliquée.
- La programmation des quatre inspections annuelles (date et heures, objet de l'inspection, personnes qui en sont chargées, etc.) est fixée en réunion plénière à la majorité des membres présents.
- Les dates des inspections sont planifiées en fonction des disponibilités du directeur du site concerné. Une ou plusieurs inspections complémentaires pourront être envisagées sur des sujets particuliers ou ponctuels.
- Toute inspection doit faire l'objet d'un compte rendu écrit rédigé par les membres ayant réalisé l'inspection. Celui-ci sera examiné en réunion plénière. Une copie du compte rendu est parallèlement adressée au Président du CSE.

Les compétences des CSSCT

Enquêtes en matière de danger ou d'accident grave

- A la suite d'une alerte signalant tout accident ou événement grave ayant entraîné ou susceptible d'entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou susceptible de porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement (art. L. 2315-27 du Code du travail), une réunion extraordinaire du CSE est organisée.
- A la suite de cette information, la CSE peut décider de déclencher une enquête, à la majorité de ses membres.
- La présentation du rapport d'enquête s'effectuera auprès de la CSSCT régionale.
- Trimestriellement, lors de la réunion du CSE consacré aux questions SSCT, une synthèse des rapports de ces enquêtes sont présentées par les Secrétaires régionales concernés aux membres du CSE.
- Ce rapport contient :
 - Les faits ayant motivé l'alerte
 - La conclusion du rapport
 - Les préconisations

Les Commissions du CSE : Les commissions techniques

En sus des CSSCT, les commissions techniques ci-après sont mises en place exclusivement au niveau du CSE.

En outre, le CSE peut se réunir en commission ad'hoc sur un sujet spécifique et ponctuel.

la commission économique, composée de 6 membres

la commission handicap, composée de 6 membres

la commission emploi formation, composée de 10 membres

la commission égalité professionnelle, composée de 6 membres

la commission logement, composée de 10 membres

la commission des ASC (politique sociale), composée de 10 membres

la commission des prêts et secours, composée de 6 membres

La commission mutuelle et prévoyance, composée de 6 membres

la commission éthique et déontologie, composée de 6 membres

Les représentants de Proximité



coallia⁷

Qu'est-ce qu'un représentant de proximité ?

Les représentants de proximité interviennent dans les entreprises dotées d'un CSE.
Ils sont une sorte « d'interface » sur le terrain entre l'employeur, les salariés et le CSE.

Le rôle du RP est d'intervenir en matière de :
présentation des réclamations individuelles ou collectives dans les différents sites de l'association

Leur rôle est de renforcer le lien entre les salariés et leurs élus, en assurant une présence locale.
De fait, il entre en contact avec les salariés concernant des questions locales telles que la prévention des risques professionnels et les conditions de travail.

Par exemple, ils peuvent relayer les questions liées aux conditions de travail des salariés sur chaque site.

Leur mise en place est facultative.
Elle doit être prévue dans le cadre de l'accord collectif qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts (Code du travail, art. L. 2313-7).
Par exemple, ils sont utiles lorsque les membres du CSE sont absents sur un site ou encore selon la nature des activités de l'entreprise.

Les représentants de Proximité

Article 21 - ACCORD RELATIF AU PERIMETRE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE COALLIA DANS LE CADRE DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2024

Compte-tenu des spécificités de l'organisation et du fonctionnement de COALLIA, une représentation des salariés au plus proche de leur quotidien et en cohérence avec l'organisation managériale reste nécessaire dans la perspective d'un dialogue social constructif entre les représentants de l'employeur et les instances représentatives du personnel au niveau local.

En conséquence, il est convenu, en application de l'article L.2313-7 du code du travail, de conserver la mise en place des représentants de proximité au sein de chaque région.

*Le nombre de représentants de proximité désigné, dans chaque territoire, prend en considération le nombre de salariés par territoire et son évolution potentielle. (Cf. Diapos 19 et suivantes)**

**Le nombre et cette répartition pourra être ajustée en application de ces seuils, en fonction de l'évolution des effectifs de la création d'un nouvel établissement, chaque fois que nécessaire.*

Les représentants de Proximité – ventilation par territoires

REGION SUD

Territoires	Effectifs	Nombre RP
Alpes de Hautes Provence et Hautes Alpes (04 + 05)	230	5
Bouches du Rhône /Vaucluse (13 + 84)	208	5
Gard /Hérault (30 + 34)	95	3
TOTAL	533	13

IDF

Territoires	Effectifs	Nb RP
Paris (75)	300	6
Seine et Marne (77)	160	4
Yvelines (78)	159	4
Essonne (91)	194	4
Hauts de Seine (92)	110	3
Seine Saint Denis (93)	291	6
Val de Marne (94)	169	4
Val d'Oise (95)	116	3
UT ILAS	84	2
TOTAL	1583	36

Les représentants de Proximité – ventilation par territoires

GE NORD OUTRE MER		
Territoires	Effectifs	Nb RP
Oise (60)	301	6
Aisne (02)	195	4
Somme (80)	167	4
Nord / Pas de Calais (59 / 62)	164	4
Aube / Ardennes (10 / 08)	28	2
Vosges / Bas-Rhin (88 / 67)	94	3
Yonne / Nièvre (89 / 58)	129	3
Côte-d'Or/Saône-et-Loire (21 / 71)	155	4
Rhône / Haute-Savoie (69 / 74)	14	2
Allier / Loire (03 / 42)	133	3
Mayotte	25	2
TOTAL	1405	37

Les représentants de Proximité – ventilation par territoires

GRAND OUEST		
Territoires	Effectifs	Nb RP
Morbihan / Finistère (29 / 56)	162	4
Côtes d'Armor (22)	280	6
Ile et Vilaine / Loire Atlantique / Mayenne (35 / 44 / 53)	309	6
Seine Maritime (76)	134	3
Loiret / Loir et Cher / Eure et Loir / Cher (45 / 41 / 28 / 18)	88	3
Vienne / Indre et Loire / Indre / Charente Maritime (86 / 37 / 36 / 17)	95	3
Manche / Orne / Calvados (50 / 61 / 14)	161	4
TOTAL	1229	29

SIEGE		
Territoires	Effectifs	Nb RP
Paris (75)	250	3
TOTAL	250	3

Les modalités de désignation des RP

La désignation des RP s'effectue dans les périmètres définis par l'accord du **30 juillet 2024**.

- La répartition des mandats respecte le **principe de proportionnalité**, sur la base des résultats du **1er tour des élections professionnelles**.
- Les sièges sont attribués **en priorité aux organisations syndicales représentatives**, conformément à l'article 22 de l'accord.
- Les mandats non pourvus peuvent faire l'objet d'un **appel à candidatures**, avec ou sans parrainage syndical, selon des modalités fixées par le CSE et l'employeur.
- En l'absence de candidature, le mandat reste **vacant**, sauf ajustement ultérieur ou remplacement prévu par l'accord.
- Les organisations syndicales peuvent proposer un candidat **à tout moment** si tous les sièges ne sont pas pourvus en début de mandature.
- En cas de départ d'un Représentant de Proximité, le remplacement est assuré **prioritairement par la même organisation syndicale**.

Les compétences des Représentants de Proximité *

- **Les RP sont le relais du CSE dans leurs secteurs géographiques et garantissent ainsi l'ancrage territorial de l'instance nationale.**
- Les RP ont pour mission, au sein du territoire dans lequel ils ont été désignés de :
 - **représenter les salariés** et d'entretenir des échanges de qualité, constructifs, et respectueux avec les salariés et les managers de leur établissement,
 - **présenter des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, et à l'application de la réglementation ou des dispositions conventionnelles** auprès du représentant de l'employeur au sein de leur établissement,
 - **contribuer à promouvoir la santé, la sécurité, l'amélioration des conditions de travail et plus largement la qualité de vie au travail des salariés,**
 - **contribuer à prévenir les situations de harcèlement moral et sexuel,**
 - **contribuer à prévenir les risques psychosociaux.**

- *Les compétences des Représentants de Proximité sont définies à l'article 23 de l'accord du 30 juillet 2024.*

Les moyens de fonctionnement

- Un local garantissant les conditions de confidentialité est mis à disposition des RP lorsqu'ils se présentent sur un site pour rencontrer un ou plusieurs salariés.
- Le Représentant de Proximité a accès au matériel informatique, de reprographie.
- Il dispose d'un smartphone et d'un ordinateur portable avec accès aux réseaux internet et intranet de Coallia pour l'exercice de son mandat.
- Les frais de déplacement dans l'exercice de son mandat sont pris en charge dans les mêmes conditions que pour tous les élus.

Conformément à l'article L 2315-3 du Code du travail, il est rappelé que les Représentants de Proximité, tout comme les membres du Comité Social et Economique ont une obligation de secret et de discrétion relative aux informations auxquelles ils peuvent avoir accès dans le cadre de leurs fonctions.

Les moyens d'actions des Représentants de Proximité (RP)

- Le RP peut circuler librement sur son périmètre de désignation.
- Le RP bénéficie de 20 heures de délégation par mois, reportables d'un mois sur l'autre, prises librement, sur le temps de travail, conformément à l'objet de sa mission, sans que cela le puisse conduire à disposer, dans le mois, de plus de 1,5 fois son crédit d'heures.
- Le RP peut rencontrer tout salarié sur son temps de délégation.
- Le RP s'efforce d'avertir son manager 7 jours à l'avance de l'utilisation de ses heures de délégation, afin que la continuité du service puisse être assurée. En cas de circonstances exceptionnelles ou d'urgence, cette déclaration pourra s'effectuer sans délai.
- Le RP peut s'entretenir avec les salariés pendant leur temps de travail, à condition de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement de leur travail.
- Le RP a également la possibilité de se déplacer en dehors de l'association pendant ses heures de délégation, à condition évidemment que ce déplacement s'inscrive dans le cadre de ses fonctions.
- En matière de rémunération, le crédit d'heures passées en délégation est considéré comme du temps de travail, rémunéré à échéance normale.
- Le temps passé en réunion avec l'employeur ne peut pas être déduit du crédit d'heures dont bénéficie le délégué. Il doit également être rémunéré comme temps de travail.
- Le temps de trajet est considéré comme du temps de travail.

Les réunions territoriales

- **Le Directeur territorial** réunit les RP de son territoire au moins **une fois tous les deux mois, en présentiel**.
- **Dès lors que deux Représentants de Proximité sont présents, la réunion peut se tenir.**
- En cas d'impossibilité de tenir cette réunion pour cause de présence d'un seul RP, ou d'absence du DT, l'employeur doit informer le CSE et reprogrammer une réunion dans un délai raisonnable (deux semaines maximum).
- En cas d'absence du Directeur territorial, le Directeur régional préside la réunion nouvellement programmée.
- L'invitation est faite par courriel aux représentants concernés.
- L'employeur invite les représentants à lui transmettre les sujets sur lesquels ils souhaitent échanger au moins 5 jours avant la réunion, afin d'y répondre lors de la réunion.
- **Le DT préside la réunion.**
- De manière ponctuelle, **le DT peut inviter une personne en rapport avec un point précis**, lequel entre en réunion au début du point qui la concerne et quitte la réunion à l'issue du point.
- Les RP doivent être prévenus à l'avance (5 jours avec la réunion).
- **Le DT peut se faire assister pour la prise de notes** d'un assistant qui ne doit pas prendre part aux échanges.
- Un document consignait les questions et les réponses, est complété par le représentant de l'employeur à l'issue de chaque réunion, dans un délai de 6 jours.
- Un système de centralisation par thématique des questions et réponses évoquées dans le cadre des réunions des Représentants de Proximité est mis en place sur l'outil EFFICIA.
- A défaut de réponse circonstanciée au niveau territorial, les éléments et questions n'ayant pas fait l'objet de réponse sont susceptibles d'être évoquées dans le cadre des réunions ordinaires du CSE.

Les réunions régionales

- Les Représentants de proximité sont convoqués par le Directeur Régional en réunion préparatoire par visioconférence une semaine avant la tenue de la réunion.
- Cette réunion d'une journée est organisée par les organisations syndicales respectives en lien avec les Représentants de Proximité et le temps passé à cette réunion est considéré comme du temps de travail effectif.
- L'invitation est faite par courriel aux RP concernés par le Directeur régional et l'heure de début de réunion est fixée dans la convocation.
- Le Directeur Régional invite les représentants à lui transmettre **les sujets sur lesquels ils souhaitent échanger au moins 5 jours avant la réunion**, afin d'y répondre lors de la réunion.
- **Le Directeur régional préside la réunion qui se tient en présentiel.**
- **Il est accompagné par le RRH et le préventeur de la SST de la région.**
- **Le DR peut se faire assister pour la prise de note** d'un assistant qui ne doit pas prendre part aux échanges.
- A l'issue de la réunion, un document consignait les questions et les réponses, est complété par le représentant de l'employeur à l'issue de chaque réunion, dans un délai de 15 jours.
- Ce document est déposé sur le portail COALLIES.

Réunion nationale en plénière

- **L'ordre du jour est préparé par le Président du CSE.**
- Les documents relatifs à l'ordre du jour et la convocation de la réunion plénière sont diffusés par mail, **au minimum un mois avant la date de la réunion plénière**, par le Président du CSE.
- L'heure du début de la réunion est précisée dans la convocation.
- **Les RP sont convoqués par le Directeur Général en réunion préparatoire par visioconférence une semaine avant la tenue de la réunion.**
- **Cette réunion d'une journée est organisée par les organisations syndicales** respectives en lien avec les Représentants de Proximité et le temps passé à cette réunion est considéré comme du temps de travail effectif.
- Après avoir ouvert la séance, **le Président du CSE donne lecture des points à l'ordre du jour.**
- **Les débats ne portent et ne comportent l'examen que des seuls points, thèmes et questions inscrits à l'ordre du jour**, étant entendu que ces derniers sont examinés et débattus suivant l'ordre fixé.

Réunion nationale en plénière

- **Par accord entre le Président du CSE et la majorité des Représentants de Proximité présents, l'ordre d'examen peut être modifié en début de séance.**
- Dans les mêmes conditions, des points peuvent être reportés ou ajoutés à l'ordre du jour.
- Les Représentants de Proximité peuvent demander une suspension de séance au Président du CSE.
- Le projet de procès-verbal est établi par un prestataire, puis transmis par le Président du CSE pour relecture par l'ensemble des Représentants de Proximité ayant participé à la réunion, afin d'y apporter les ajouts ou rectifications qu'ils jugent utiles.

Réunion nationale en plénière

- **Le projet de procès-verbal est validé et signé par le Président du CSE.**
- **En cas d'information confidentielle, deux procès-verbaux sont rédigés : un mentionnant le caractère confidentiel** de certaines informations incluses, et un autre sans ces informations, qui sera diffusé.
- **Les questions et les réponses, une fois validées dans le procès-verbal sont consignées dans un délai de 15 jours sur un espace facilitant la recherche en fonction de thématiques afin de les rendre accessibles à l'ensemble des salariés.**
- Le procès-verbal est diffusé en outre à l'ensemble des salariés de Coallia sur le site du CSE et sur le portail COALLIES ainsi qu'un envoi par le Secrétaire du CSE par mail aux salariés, rappelant le lien pour accéder au procès-verbal.



MERCI POUR VOTRE ATTENTION

coallia⁷