

N° 178 CIRCULAIRE PLASTURGIE

Le 23 octobre 2026

Accord de révision des Institutions Représentatives du Personnel 2026

FO renforce les droits des élus et les moyens du CSE

La FEDECHIMIE FO a signé l'accord de révision des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) dans la Convention Collective Nationale de la Plasturgie (CCN) afin que la disparition des anciennes instances ne se traduise pas par un affaiblissement de la représentation des salariés.

- **FO a obtenu :** une nouvelle disposition relative aux heures de délégations a été introduite dans la CCN, afin d'y inscrire expressément des droits jusqu'à lors régis par les seules dispositions du code du travail.
- Pour rappel, l'ancienne convention collective faisait référence aux IRP que constituaient le comité d'entreprise et les délégués du personnel, cette mise à jour a permis d'intégrer le comité social et économique (CSE), en tenant compte de l'évolution du cadre légal.
- **A l'initiative de FO**, cette révision a abouti sur une avancée significative de certains seuils d'effectifs et du nombre de titulaire, renforçant ainsi la représentation des salariés au sein de l'entreprise.

Effectif	Nombre de membres Titulaires du CSE	volume d'heures individuelles mensuelles
11 à 24	1	13
25 à 49	2	15
50 à 74	5	18
75 à 99	5	21
100 à 149	7	21
150 à 174	8	21
175 à 199	9	21
200 à 249	10	22
250 à 399	11	22
400 à 499	12	22
500 à 799	15	24
800 à 899	15	25
900 à 999	16	25
1000 à 1249	17	26
1250 à 1499	18	26
1500 à 1749	20	27
1750 à 1999	21	27

 Obtenu par FO

Sous l'impulsion de FO, le nouvel accord reprend l'ensemble des missions anciennement confiées aux délégués du personnel, au comité d'entreprise ainsi qu'au CHSCT.

FORCE OUVRIERE incite l'ensemble de ses camarades à se référer à la présente circulaire et à s'appuyer sur ses dispositions comme base de référence, pour toute négociation à minima, d'un protocole d'accord pré-électoral qui se tiendrait avant l'extension de l'accord.

PJ. Accord du 17 septembre 2026 portant actualisation des références aux institutions représentatives du personnel dans la Convention collective nationale de la Plasturgie

ORGANE DE LA FÉDÉCHIMIE FORCE OUVRIERE

ATOME - CAOUTCHOUC - CHIMIE - CUIRS & PEAUX - PÉTROLE - PLASTIQUES - TEXTILE - VERRE

60, RUE VERGNIAUD 75640 PARIS CEDEX 13 - ☎: 01 45 80 14 90

Email : secretariat@fedechimie-fo.fr - <http://www.fedechimie-fo.fr>

Accord du 17 septembre 2026 portant actualisation des références aux institutions représentatives du personnel dans la Convention collective nationale de la Plasturgie

Préambule

La Convention collective nationale de la Plasturgie du 1er juillet 1960 et plusieurs accords qui lui sont annexés comportent encore des références au comité d'entreprise, au comité d'établissement, à la délégation unique du personnel, aux délégués du personnel ou au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les organisations syndicales et patronales représentatives de la branche souhaitent mettre à jour ces références afin de tenir compte de la mise en place du comité social et économique, tout en préservant l'économie des dispositions conventionnelles concernées.

Article 1 – Objet

Le présent accord révisé les dispositions de la Convention collective nationale de la Plasturgie et de ses textes annexés qui font référence aux anciennes institutions représentatives du personnel. Les stipulations visées ci-après sont annulées et remplacées selon les modalités prévues par chaque article.

Article 2 : Champs d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3 : Révision des clauses générales

3.1 – Article 1^{er} des clauses générales : champ d'application

Le dernier alinéa du paragraphe relatif au groupe 612 – Fabrication de produits en matière plastique stratifiées est annulé et remplacé par :

« Cette option se fera par accord avec les représentants locaux ou d'entreprise des organisations signataires du présent avenant ou, à défaut, du CSE. »

3.2 – article 5 des clauses générales : Autorisations d'absence

Le premier alinéa de l'article 5 des clauses générales est annulé et remplacé par :

ORGANE DE LA FÉDÉCHIMIE FORCE OUVRIERE

ATOME - CAOUTCHOUC - CHIMIE - CUIRS & PEAUX - PÉTROLE - PLASTIQUES - TEXTILE - VERRE

60, RUE VERGNIAUD 75640 PARIS CEDEX 13 - ☎: 01 45 80 14 90

Email : secretariat@fedechimie-fo.fr - <http://www.fedechimie-fo.fr>

« Article 5 - Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence rémunérées seront accordées aux salariés devant assister après préavis d'au moins une semaine, sauf cas d'urgence justifié :

- Aux commissions officielles instituées par les Pouvoirs Publics, sur présentation d'une convocation écrite ;

- A un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Pour les assemblées statutaires de leurs organisations syndicales (sauf prises en charge par l'AGPP), sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci, les autorisations d'absence non rémunérées, seront accordées après préavis d'au moins une semaine, sauf cas d'urgence justifié.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels. »

«

3.3 – Article 6 des clauses générales : Délégués du personnel L'article 6 des

clauses générales est annulé et remplacé par :

« Article 6 : Mise en place et renouvellement du Comité social et économique

Les dispositions suivantes s'appliquent à défaut de protocole d'accord préélectoral plus favorable dans l'entreprise.

Article 6-1 – Mise en place du Comité social et économique

L'employeur a l'obligation d'organiser les élections du CSE, dès lors que les conditions légales sont remplies. Un comité social et économique (CSE ci-après) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, à condition que l'effectif d'au moins 11 salariés soit atteint pendant 12 mois consécutifs

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires (articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du Code du travail). Lorsque les conditions sont réunies, c'est à l'employeur qu'il appartient de prendre l'initiative d'organiser les élections au CSE.

Pour un établissement constitué à la suite d'une modification dans la situation juridique de l'employeur, les salariés compris dans l'effectif de cet établissement sont pris en compte avec l'ancienneté acquise conformément aux dispositions légales et réglementaires. En cas d'application de l'article L 1224-1 du code du travail entraînant la constitution d'un établissement, l'ancienneté acquise par les salariés de cet établissement à la date de cette modification, est prise en compte.

ORGANE DE LA FÉDÉCHIMIE FORCE OUVRIERE

ATOME - CAOUTCHOUC - CHIMIE - CUIRS & PEAUX - PÉTROLE - PLASTIQUES - TEXTILE - VERRE

60, RUE VERGNIAUD 75640 PARIS CEDEX 13 - ☎: 01 45 80 14 90

Email : secretariat@fedechimie-fo.fr - <http://www.fedechimie-fo.fr>

Le franchissement du seuil doit s'apprécier au niveau de l'entreprise ou de l'UES en additionnant l'effectif des différents établissements, même si eux-mêmes, pris isolément, ne franchissent pas ce seuil.

Même si leur siège social est situé à l'étranger, les entreprises doivent mettre en place les institutions représentatives du personnel correspondant à l'effectif employé en France.

L'assujettissement à la mise en place d'une institution représentative du personnel ne rend ni électeurs ni éligibles les salariés étrangers détachés.

En l'absence de comité social et économique, et si l'entreprise est assujettie, un salarié ou une organisation syndicale peut demander l'organisation des élections par courrier recommandé avec accusé réception.

L'employeur doit alors engager le processus électoral dans le mois suivant la réception de cette demande.

En revanche, si l'employeur a organisé les élections et qu'un procès-verbal de carence a été établi, cette demande ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de six mois après l'établissement de ce procès-verbal.

Information du personnel

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et jurisprudentielles, l'employeur doit informer le personnel de l'organisation des élections, par tout moyen permettant de conférer date certaine (L. 2314-4), par exemple par affichage ; courriel ; intranet ; etc. Les différents modes peuvent se combiner. Ce document doit préciser la date envisagée pour le premier tour de ces élections. Celui-ci doit être organisé au plus tard le 90ème jour suivant le jour de diffusion de l'information, aussi bien en cas de franchissement du seuil, qu'en cas de renouvellement.

En cas de pluralité de sites, si le moyen d'information retenu par l'employeur est l'affichage, ce dernier devra y procéder sur l'ensemble des sites où travaillent les salariés, y compris les établissements des entreprises utilisatrices où travaillent ses salariés.

Personnes devant être prises en considération dans l'effectif

Les salariés à temps plein sous contrat à durée indéterminée sont comptabilisés pour 1 les mois où ils sont présents (même en cas de suspension du contrat de travail), y compris les cadres qui détiennent sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler au chef d'entreprise

Les travailleurs à domicile ou en télétravail, employés à temps plein, sont comptabilisés pour un, les mois où ils sont présents (peu importe l'éventuelle absence liée à des congés ou à la maladie), et ne comptent plus dès qu'ils sont sortis de l'effectif.

Prise en compte au prorata du temps de présence au cours des 12 mois précédents

Les salariés suivants « sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents » :

- *Salariés sous contrat intermittent ; salariés sous contrat à durée déterminée (CDD), sauf si le contrat est conclu pour remplacement d'un salarié absent ;*
- *Travailleurs temporaires, sauf cas de remplacement d'un salarié absent ;*
- *Travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, travaillant dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an, sauf cas de remplacement.*

Les salariés mis à disposition sont pris en compte pour calculer l'effectif de l'entreprise « peu important que certains d'entre eux aient choisi, en application des dispositions prévues par l'article L. 2314-23 d'être électeurs dans l'entreprise qui les emploie »

Quelle que soit la nature de leur contrat, les travailleurs à temps partiel sont pris en compte en divisant l'horaire inscrit dans le contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail **Article 6-2- Les élections**

Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Un accord collectif peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Calcul des effectifs

Le calcul des effectifs est identique pour toutes les institutions. Il s'effectue à partir des dispositions légales, réglementaires et jurisprudentielles (L. 1111-2, L. 1111-3, L. 1251-54, L. 2301-1).

Pour la mise en place du CSE le calcul s'effectue mois par mois sur les 12 mois consécutifs précédant la date pour laquelle est effectué le calcul du seuil d'assujettissement.

Collèges électoraux

A défaut d'accord préélectoral ou d'usage dans l'entreprise ou l'établissement concernant la répartition des collèges électoraux, ceux-ci sont fixés comme suit :

Sous réserve de l'application des textes relatifs aux conditions d'effectifs pour la création d'un 3ème collège, le personnel est réparti en 2 collèges électoraux.

1er collège : du coefficient 700 au coefficient 750

2ème collège : du coefficient 800 au coefficient 940.

Pour les entreprises de 11 à 24 salariés, l'entreprise n'élit qu'un seul titulaire et qu'un seul suppléant, alors un collège unique est mis en place.

Conditions pour être électeurs

Les conditions pour être électeurs sont les suivantes à la date du 1^{er} tour des élections :

- Être âgé d'au moins 16 ans ;
- Avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ; Les stagiaires et l'employeur ne peuvent pas être électeur.

Des dérogations aux conditions d'ancienneté sont possibles avec l'accord de l'inspection du travail.

Date des élections

Dans tous les cas, les listes des électeurs devront être affichées par les soins de l'employeur au moins quinze jours avant la date des élections.

Les listes des candidats seront présentées par les organisations syndicales intéressées au moins dix jours calendaires avant le jour du scrutin. Elles pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Sauf avis contraire des candidats, la liste des candidats doit préciser :

- Le nom et le prénom du candidat ;
- Sa date de naissance ; - Sa date d'entrée dans l'entreprise ; - L'emploi occupé par le candidat.

En cas de renouvellement, la date du premier tour des élections doit être placée dans les quinze jours qui précèdent l'expiration du mandat en cours.

Organisation des élections

Le scrutin aura lieu sur le lieu de travail et pendant les heures de travail.

La date du scrutin est en principe fixée par l'accord préélectoral. A défaut d'accord préélectoral la date du scrutin est fixée par décision unilatérale de l'employeur. En cas de désaccord, elle peut être fixée par le juge.

Vote par correspondance

Les électeurs se trouvant dans l'impossibilité de se rendre au lieu de vote auront la faculté de voter par correspondance dans les conditions suivantes :

- Le matériel de vote sera envoyé au domicile du salarié. Des kits de vote par correspondance seront mis à disposition par l'employeur sur le lieu de travail pour les salariés qui en feront la demande ;
- Ils feront parvenir au bureau de vote, avant la clôture du scrutin, une enveloppe revêtue de leurs nom et signature et contenant l'enveloppe de vote qui renfermera la liste de leur choix ; - L'enveloppe extérieure ne pourra être ouverte que par le bureau de vote.

Bureau de vote

Le bureau de vote sera composé de 3 membres.

A défaut de membres volontaires ou d'une composition prévue par le protocole d'accord préélectoral, le bureau de vote sera composé des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus âgé des membres du bureau. C'est au président qu'il revient d'annoncer l'ouverture et la fermeture du scrutin, de superviser le dépouillement et d'annoncer le résultat.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par le service RH de l'entreprise.

Un candidat sur la liste de candidats ayant la qualité d'électeur et identifié comme délégué de liste assistera aux opérations électorales. Le jour du scrutin en vote physique, le temps passé à ces opérations électorales par le délégué de liste, lui est rémunéré comme temps de travail effectif.

L'employeur veillera au respect des amplitudes de repos.

Un candidat pourra être membre du bureau de vote mais ne pourra pas en être le président. Les candidats pourront être présents dans la salle de vote.

Article 6-3 – Le renouvellement du CSE

Le calcul de l'effectif pour le renouvellement de l'instance se fait à la date du 1^{er} tour des élections.

En cas de renouvellement du CSE, l'employeur a l'obligation d'organiser les élections dès lors que l'effectif a atteint 11 salariés un mois sur les 12 mois précédant la date de renouvellement conformément aux dispositions légales et réglementaires (L. 2313-10).

Le CSE n'est pas renouvelé si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs précédant immédiatement la date d'expiration des mandats en cours.

Article 6-4 - Les élections partielles en cours de mandature

α. TERME DES MANDATS EST PRÉVU DANS PLUS DE SIX MOIS

L'organisation d'élections partielles est prévue dans deux cas :

- Un collège électoral n'est plus du tout représenté (élection partielle uniquement sur ce collège);*
- Le nombre de titulaires, tous collèges confondus, est réduit de moitié ou plus, après remplacement des titulaires partis par les suppléants.*

ORGANE DE LA FÉDÉCHIMIE FORCE OUVRIERE

ATOME - CAOUTCHOUC - CHIMIE - CUIRS & PEAUX - PÉTROLE - PLASTIQUES - TEXTILE - VERRE

60, RUE VERGNIAUD 75640 PARIS CEDEX 13 - ☎ : 01 45 80 14 90

Email : secretariat@fedechimie-fo.fr - <http://www.fedechimie-fo.fr>

Les élections partielles concernent tous les sièges vacants, titulaires et suppléants, y compris ceux qui n'avaient pas été pourvus lors des élections initiales en raison d'une carence de candidats.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir. Lorsqu'il n'existe plus de membres élus de l'instance, il convient d'organiser des élections partielles et non de procéder à de nouvelles élections.

L'élection partielle est organisée sur la base du protocole d'accord préélectoral initial de l'élection générale.

b. Terme des mandats en cours qui arrivent à échéance dans moins de 6 mois Il n'y a pas d'obligation d'organiser des élections partielles en attente des élections procédant au renouvellement de l'institution. »

3.4 – Article 7 des clauses générales : Comité d'entreprise L'article 7 des

clauses générales est annulé et remplacé par :

« Article 7 – Fonctionnement et missions du Comité social et économique

7-1 Attributions du CSE

a. Attributions générales du CSE

Les attributions générales du CSE sont les suivantes :

- *Réclamations individuelles ou collectives*
- *Saisine de l'inspection du travail*
- *Mission en santé, sécurité et conditions de travail*
- *Droit d'alerte*

b. Autres attributions du CSE

Un accord d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables relatives aux attributions du CSE peut être conclu. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, ces dispositions plus favorables peuvent également résulter des dispositions de la convention collective de branche ou d'usages (L. 2312-4).

Les attributions du CSE en matière économique et sociale dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Les attributions des CSE d'établissement sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise et non de celui de l'établissement distinct. Ainsi par exemple, dans une entreprise de 64 salariés divisée en trois établissements distincts de respectivement 25, 15 et 24 salariés, les comités d'établissement

ORGANE DE LA FÉDÉCHIMIE FORCE OUVRIERE

ATOME - CAOUTCHOUC - CHIMIE - CUIRS & PEAUX - PÉTROLE - PLASTIQUES - TEXTILE - VERRE

60, RUE VERGNIAUD 75640 PARIS CEDEX 13 - ☎ : 01 45 80 14 90

Email : secretariat@fedechimie-fo.fr - <http://www.fedechimie-fo.fr>

exerceront les attributions étendues propres aux comités mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Article 7-2 – Comité social et économique dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Le statut et les missions des membres du CSE, dont les dispositions essentielles sont rappelées ciaprès, sont déterminés par la loi.

Article 7-2-1 – Composition du CSE

Le nombre de membres titulaires du CSE et le volume des heures individuelles mensuelles de délégation sont fixés comme suit selon l'effectif de l'entreprise :

<i>Effectif</i>	<i>Nombre de membres titulaires du CSE</i>	<i>Volume d'heures individuelles mensuelles</i>
<i>De 11 à 24 salariés</i>	<i>1</i>	<i>13</i>
<i>De 25 à 49 salariés</i>	<i>2</i>	<i>16</i>

Le nombre d'heures individuelles mensuelles prévues par la CCN ne peut pas être réduit par le PAP. Exemple dans une entreprise de 25 à 49 salariés :

- 2 titulaires = 2X16
- 3 titulaires = 3X16

Les dispositions de l'article 7-2-1 sont applicables pour toute nouvelle mise en place ou renouvellement d'un CSE à compter de la date de convocation du PAP qui interviendra après l'extension du présent accord.

Article 7-2-2 – Les missions et compétences du CSE

Les attributions du CSE sont définies par les dispositions légales et réglementaires.

Article 7-3 – Comité social et économique dans les entreprises de 50 salariés et plus

ORGANE DE LA FÉDÉCHIMIE FORCE OUVRIERE

ATOME - CAOUTCHOUC - CHIMIE - CUIRS & PEAUX - PÉTROLE - PLASTIQUES - TEXTILE - VERRE

60, RUE VERGNIAUD 75640 PARIS CEDEX 13 - ☎: 01 45 80 14 90

Email : secretariat@fedechimie-fo.fr - <http://www.fedechimie-fo.fr>

Article 7-3-1 – Composition du CSE

Le nombre de membres titulaires du CSE et le volume des heures individuelles mensuelles de délégation sont fixés comme suit selon l'effectif de l'entreprise :

<i>Effectif</i>	<i>Nombre de membres titulaires du CSE</i>	<i>Volume d'heures individuelles mensuelles</i>
<i>De 50 à 74 salariés</i>	5	18
<i>De 75 à 99 salariés</i>	5	21
<i>De 100 à 149 salariés</i>	7	21
<i>De 150 à 174 salariés</i>	8	21
<i>De 175 à 199 salariés</i>	9	21
<i>De 200 à 249 salariés</i>	10	22
<i>De 250 à 399 salariés</i>	11	22
<i>De 400 à 499 salariés</i>	12	22
<i>De 500 à 799 salariés</i>	15	24
<i>De 800 à 899 salariés</i>	15	25
<i>De 900 à 999 salariés</i>	16	25
<i>De 1000 à 1249 salariés</i>	17	26
<i>De 1250 à 1499 salariés</i>	18	26
<i>De 1500 à 1749 salariés</i>	20	27
<i>De 1750 à 1999 salariés</i>	21	27

Le nombre d'heures individuelles mensuelles prévues par la CCN ne peut pas être réduit par le PAP. Exemple dans une entreprise de 50 à 74 salariés :

- 5 titulaires = 5X18
- 6 titulaires = 6X18

A partir de 2000 salariés, les dispositions légales et réglementaires s'appliquent.

Les dispositions de l'article 7-3-1 sont applicables pour toute nouvelle mise en place ou renouvellement d'un CSE à compter de la date de convocation du PAP qui interviendra après l'extension du présent accord.

Article 7-3-2 – Les missions et compétences du CSE

Attributions du CSE

Les attributions du CSE sont définies par les dispositions légales et réglementaires (L2312-1 et 2312-8 du code du travail).

ORGANE DE LA FÉDÉCHIMIE FORCE OUVRIERE

ATOME - CAOUTCHOUC - CHIMIE - CUIRS & PEAUX - PÉTROLE - PLASTIQUES - TEXTILE - VERRE

60, RUE VERGNIAUD 75640 PARIS CEDEX 13 - ☎: 01 45 80 14 90

Email : secretariat@fedechimie-fo.fr - <http://www.fedechimie-fo.fr>

Le CSE a pour mission notamment de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives. Les réclamations portent sur :

- Salaires ; indemnités diverses : non-respect par employeur des minimas légaux ou conventionnels, défaut de paiement des heures supplémentaires, problème de calcul des indemnités de congés payés, ...*
- Protection sociale (frais de santé et prévoyance, ...) ;*
- Application du code du travail, des conventions et accords applicables dans l'entreprise-*

En pratique, le CSE veille à la bonne application du droit du travail dans l'entreprise dans toutes les attributions relevant de sa compétence.

Les membres peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations portant sur l'application des dispositions légales dont le CSE est chargé d'assurer le contrôle.

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

- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;*
- Modification de son organisation économique ou juridique ; - Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;*
- Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;*
- Mesures prises en vue de faciliter la mise ou le maintien au travail des malades, des accidentés, des invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.*

• Expression des salariés

Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions sur les points suivants :

- Gestion et évolution économique et financière de l'entreprise ;*
- Organisation du travail ; - Formation professionnelle ; - Techniques de production.*

• Organisation générale de l'entreprise

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

- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;*
- Modification de son organisation économique ou juridique ; - Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et formation professionnelle ;*

ORGANE DE LA FÉDÉCHIMIE FORCE OUVRIERE

ATOME - CAOUTCHOUC - CHIMIE - CUIRS & PEAUX - PÉTROLE - PLASTIQUES - TEXTILE - VERRE

60, RUE VERGNIAUD 75640 PARIS CEDEX 13 - ☎: 01 45 80 14 90

Email : secretariat@fedechimie-fo.fr - <http://www.fedechimie-fo.fr>

- Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Mesures prises en vue de faciliter la mise ou le maintien au travail des malades, des accidentés, des invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

Le CSE peut afficher les renseignements qu'il a pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur des emplacements obligatoirement prévus et aux portes d'entrée des lieux de travail.

• **Santé et sécurité dans l'entreprise**

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE a les missions suivantes :

- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- Contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
- Participe à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail pour faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

• **Inspection du travail**

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur. Ils peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

• **Propositions**

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les points suivants :

- Conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ;
- Conditions de vie dans l'entreprise ;
- Conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

• **Consultation**

Le CSE est consulté sur les sujets suivants :

- Orientations stratégiques de l'entreprise ;
- Situation économique et financière de l'entreprise ;
- Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;

ORGANE DE LA FÉDÉCHIMIE FORCE OUVRIERE

ATOME - CAOUTCHOUC - CHIMIE - CUIRS & PEAUX - PÉTROLE - PLASTIQUES - TEXTILE - VERRE

60, RUE VERGNIAUD 75640 PARIS CEDEX 13 - ☎ : 01 45 80 14 90

Email : secretariat@fedechimie-fo.fr - <http://www.fedechimie-fo.fr>

- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Restructuration et compression des effectifs ;
- Licenciement collectif pour motif économique ;
- Offre publique d'acquisition ;
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

- **Droit d'alerte**

Les membres du CSE bénéficient d'un droit d'alerte lui permettant de demander à l'employeur des précisions dans les situations suivantes :

- Atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (liberté d'expression, d'opinion par exemple) dans l'entreprise
- Danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement ; - Connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ;
- Connaissance de faits pouvant caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD).

- **Commissions**

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la mise en place d'une ou plusieurs commissions peut être décidée par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le CSE.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, s'il l'estime nécessaire, imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CSE est composé de plusieurs commissions :

- Commission santé, sécurité et conditions de travail ;
- Commission de la formation chargée d'étudier les dispositifs de formation professionnelle continue ;
- Commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accès du salarié à la propriété et à la location d'un logement ;
- Commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise ; - Commission des marchés chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE. Dans les entreprises de 1000 salariés et plus il est ajouté aux commissions précédemment citées, une Commission économique chargée d'étudier les documents économiques et financiers de l'entreprise.

Article 7-2-3 Protection des membres du CSE

Tout licenciement d'un membre du CSE, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction devra être obligatoirement soumis à l'avis préalable du CSE.

ORGANE DE LA FÉDÉCHIMIE FORCE OUVRIERE

ATOME - CAOUTCHOUC - CHIMIE - CUIRS & PEAUX - PÉTROLE - PLASTIQUES - TEXTILE - VERRE

60, RUE VERGNIAUD 75640 PARIS CEDEX 13 - ☎: 01 45 80 14 90

Email : secretariat@fedechimie-fo.fr - <http://www.fedechimie-fo.fr>

Lorsque le CSE est ainsi appelé à se prononcer sur un projet de licenciement, il se prononce par vote au scrutin secret après convocation de l'intéressé.

L'employeur doit par la suite demander l'autorisation de licencier le salarié protégé à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé. Cette demande est adressée dans les 15 jours suivant la délibération du CSE. »

3.5 – Article 13 des clauses générales : absences pour maladie ou accident L'avant dernier alinéa est annulée et remplacée par :

« Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas aux membres du CSE pendant la durée de leur protection. »

3.6 – Article 22 des clauses générales : indemnités d'emplois Le deuxième alinéa est annulé et remplacé par :

« Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront déterminées au sein de chaque entreprise, après avis du CSE et après consultation du médecin du travail, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste. »

3.7 – Article 25 des clauses générales : Hygiène et sécurité L'article 25 des clauses générales est annulé et remplacé par :

« Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

L'employeur communiquera au CSE, et à la CSSCT, si elle existe, les documents relatifs à l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition. »

Article 4 – Annexe IV : Accord du 5 juin 1990 relatif à la formation des membres du CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés

L'accord du 5 juin 1990 relatif à la formation des membres du CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés est abrogé.

Article 5 – Accord du 30 octobre 1990 – Emploi des travailleurs handicapés dans la plasturgie

5.1 – Titre V – Article 1 : Consultation des instances représentatives Le

premier alinéa est annulé et remplacé par :

« Conformément aux textes en vigueur, le C.C.E. le cas échéant, les membres du CSE sont consultés sur les mesures prises (conditions de l'accueil des handicapés, période d'essai et aménagement des postes de travail), en vue de la mise ou la remise au travail de ces salariés.

» Le troisième alinéa est annulé et remplacé par :

« Dans les entreprises et les établissements d'au moins 200 salariés, les membres du CSE constituent une commission de la formation et de l'emploi, qui est notamment chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des handicapés. »

La première phrase du quatrième alinéa est annulée et remplacée par :

« Selon la législation en vigueur, les membres du CSE doivent donner leur avis : »

Le dernier alinéa est supprimé.

5.2 – Titre V – Article 2 : Aides financières

L'article 2 : aides financières est annulé et remplacé par :

« Les demandes d'aides financières pour l'aménagement des postes et pour les charges supplémentaires d'encadrement visées au titre II du présent accord doivent être accompagnées de l'avis du CSE. »

Article 6 – Annexe V : Accord du 13 octobre 1995 relatif à la flexibilité, à la durée et à l'aménagement du temps de travail

6.1 – Chapitre 4 – Equipes de suppléance, article 2 : Mise en œuvre Le

premier alinéa est annulé et remplacé par :

« Le CSE doit être informé et consulté préalablement à la mise en place d'équipes de suppléance et pourra, à cette occasion, formuler des remarques et des préconisations sur l'opportunité d'adapter le présent accord aux spécificités de leur entreprise ou de leur établissement. »

Le dernier alinéa est annulé et remplacé par :

« L'employeur informe le CSE du nombre de salariés qui travaillent en équipe de suppléance et des modalités pratiques de leur retour éventuel en semaine. » **6.2 – Chapitre 4, article 6-2 : Passage en équipe de semaine** Le deuxième alinéa est annulé et remplacé par :

« L'employeur a la possibilité de mettre fin à l'équipe de suppléance sous réserve :

- d'une information préalable du comité social et économique et à la CSSCT quand elle existe ;*
- d'un délai de prévenance d'un mois. »*

6.3 – Chapitre 5 : Le travail en continu pour raisons économiques - Article 2, mise en œuvre du travail en continu pour raisons économiques

L'article 2 est annulé et remplacé par

« - Accord d'entreprise

La mise en place du travail en continu pour raisons économiques est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

- Volontariat

La mise en place du travail en continu pour raisons économiques s'effectuera en priorité avec les salariés volontaires.

- Information du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le chef d'entreprise ou d'établissement présente un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail au CSE et à la CSSCT quand elle existe tenant compte notamment du travail en continu.

- Information des salariés concernés

Selon les dispositions légales en vigueur, les salariés concernés sont informés, dans un délai d'un mois, de la mise en œuvre du travail en cycle continu après l'avis du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus. Les salariés sont informés dans les mêmes conditions de toute modification intervenant ultérieurement. Les horaires de travail sont affichés nominativement et remis aux salariés concernés en indiquant par semaine, leur répartition par équipe, la durée du poste et le rythme. »

6.4 – Chapitre 5 : Le travail en continu pour raisons économiques - Article 5, rythme de travail

L'article 5 est annulé et remplacé par

« La mise en place du roulement fera l'objet d'un avis du médecin du travail afin de définir une période d'expérimentation en lien avec les rythmes biologiques des salariés.

A l'issue de cette période, un bilan est présenté au CSE et à la CSSCT quand ils existent, dans les entreprises de 50 salariés et plus, en vue de mesurer les effets.

Les informations CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus et de l'inspecteur du travail compétent se feront conformément à la loi.

Le repos hebdomadaire peut être donné par roulement. »

Article 7 – Annexe VI : Accord du 17 octobre 2000 relatif à l'organisation et à la durée du temps de travail

7.1 – Article 3-5-2 : Mise en œuvre de la modulation L'article 3-

5-2 est annulé et remplacé par :

« Les modalités de mise en œuvre de cette organisation feront l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux.

En l'absence de délégué syndical ou lorsque la négociation ne se solde pas par la conclusion d'un accord dans le délai de six semaines à compter de l'ouverture des négociations, les entreprises ou établissements concernés pourront appliquer le dispositif ci-dessus après consultation du CSE.

En l'absence de CSE, les entreprises ou établissements peuvent recourir au dispositif de modulation tel que défini dans le présent accord (article 3-5) après information des salariés concernés. »

7.2 – Article 3-5-3 : Programmation indicative

Le deuxième alinéa est annulé et remplacé par :

« Une programmation indicative de la modulation est établie pour communication aux salariés concernés après consultation, s'ils existent, du CSE. »

Le troisième alinéa est annulé et remplacé par :

« Une fois par an, le chef d'entreprise communique au CSE, un bilan de l'application de la modulation. Toutefois un bilan sera effectué à l'issue d'un semestre d'application la première année. »

7.3 – Article 3-5-4 : Délai de prévenance des changements d'horaire

Le dernier alinéa est annulé et remplacé par :

« Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté, s'ils existent, le CSE, ce délai pourra être réduit à 2 jours ouvrés. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos qui sera fixée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement lors de l'introduction de l'organisation du temps de travail sur tout ou partie de l'année et en respectant les formalités prévues à l'article 3-5-2. »

7.4 – Article 5 : Réduction du temps de travail des salariés relevant de l'avenant cadres - 5-1 : Champ d'application

Le dernier alinéa est annulé et remplacé par :

« Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'organisations syndicales de salariés, les modalités de mise en place des forfaits en jours et des forfaits en heures sont précédées de la consultation du CSE, lorsqu'il existe. »

7.5 – Article 5 : Réduction du temps de travail des salariés relevant de l'avenant cadres - 5-5-1 : Catégorie de salariés susceptible de conclure une convention individuelle de forfait

Le dernier alinéa est annulé et remplacé par :

« Le CSE consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits (nombre de conventions individuelles signées), l'état du dépassement du plafond annuel en fin de période de référence ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. »

7.6 – Article 5 : Réduction du temps de travail des salariés relevant de l'avenant cadres - 5-5-8 : Dispositif d'alerte par le salarié en complément des mécanismes de suivi et de contrôle

La dernière phrase du deuxième alinéa est annulée et remplacée par :

« En cas de désaccord, le salarié pourra prendre contact avec les membres du CSE. »

Article 6 : Forfait annuel en heures des personnels non-cadres Le troisième alinéa est annulée et remplacée par :

« Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'organisations syndicales de salariés, les modalités de mise en place des forfaits horaires seront précédées d'une consultation du CSE » **7.8 – Article 9 : Temps partiels - 9-1 : Principes généraux** L'article 9-1 est annulé et remplacé par :

« Le travail à temps partiels peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou de l'établissement, après avis du CSE ou, en l'absence de représentation du personnel, après information préalable de l'inspection du travail. Le travail à temps partiels peut également être mis en place à la demande des salariés. Tout salarié peut bénéficier du temps partiel. »

Article 8 – Accord du 28 mai 2002 sur l'encadrement du travail de nuit dans les entreprises de plasturgie

8.1 – Article 3-2 : Durées maximales de travail du travailleur de nuit Le

quatrième alinéa est annulé et remplacé par :

« Il peut également être dérogé à la limite de huit heures en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du CSE, et de la CSSCT s'ils existent. »

8.2 - Article 7 : Mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit

Le sixième alinéa est annulé et remplacé par :

« Des mesures sur l'amélioration des conditions de travail et de sécurité liées au poste et spécifiques au travail de nuit seront examinées avec le CSE, s'il existe, et négociées, le cas échéant, avec les organisations syndicales de salariés. »

Article 9 – Annexe X : Accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

9.1 - Article 2 : Sensibilisation et communication - 2-1 : Sensibilisation Le

troisième alinéa est annulé et remplacé par :

« Le guide sera mis à disposition des entreprises et du CSE s'il existe. »

9.2 - Article 11 : Institutions représentatives du personnel

L'article 11 est annulé et remplacé par :

« En application de l'article L. 2325-34 du Code du travail, dans les entreprises employant au moins deux cents salariés, CSE constitue une commission de l'égalité professionnelle. Il appartient aux entreprises relevant du champ d'application de déterminer si cette commission de l'égalité professionnelle peut également être instituée au niveau de ses établissements qui auraient plus de deux cents salariés. La commission devra recevoir toutes les informations relatives à son champ de compétence pour pouvoir exercer sa mission. Elle est notamment chargée de préparer les délibérations CSE sur le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (article L. 2323-57 du Code du travail).

La commission de l'égalité professionnelle s'informerera des travaux de la Commission de suivi instituée au niveau de la branche et suivra la mise en œuvre du présent accord au niveau de l'entreprise. »

Article 10 – Accord du 16 décembre 2004 relatif à la grille de classification Le dernier alinéa du préambule est annulé et remplacé par :

• *« Qu'une fois la grille de classification mise en place, il relèvera de la mission des membres du CSE des entreprises de moins de 50 salariés d'assurer le suivi d'application (nouvelles cotations) de l'accord et de présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives conformément à l'article 6 des Clauses Générales de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie. Pour ce faire, les membres du CSE des entreprises de moins de 50 salariés disposeront de l'accord du 16 décembre 2004 ainsi que du guide d'application validé par la CPNEFP. Les employeurs transmettront aux délégués syndicaux, quand ils existent, toutes informations concernant les nouvelles cotations d'emplois. »*

Article 11 – Accord du 12 juillet 2006 modifiant par avenant n°1 les accords du 16 décembre 2004 sur les classifications et sur les salaires et l'accord du 19 janvier 2006

L'article 2 : modification du préambule de l'accord du 16 décembre 2004 est annulé et remplacé par :

« Le dernier point du préambule de l'accord du 16 décembre 2004 est modifié comme suit :

• *« Qu'une fois la grille de classification mise en place, il relèvera de la mission des membres du CSE des entreprises de moins de 50 salariés d'assurer le suivi d'application (nouvelles cotations) de l'accord et de présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives conformément à l'article 6 des Clauses Générales de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie. Pour ce faire, les membres du CSE des entreprises de moins de 50 salariés disposeront de l'accord du 16 décembre 2004 ainsi que du guide d'application validé par la CNPE. Les employeurs transmettront aux délégués syndicaux, quand ils existent, toutes informations concernant les nouvelles cotations d'emploi ». »*

ORGANE DE LA FÉDÉCHIMIE FORCE OUVRIERE

ATOME - CAOUTCHOUC - CHIMIE - CUIRS & PEAUX - PÉTROLE - PLASTIQUES - TEXTILE - VERRE

60, RUE VERGNIAUD 75640 PARIS CEDEX 13 - ☎: 01 45 80 14 90

Email : secretariat@fedechimie-fo.fr - <http://www.fedechimie-fo.fr>

Article 12 – Accord du 29 octobre 2014 instaurant un régime de prévoyance dans la plasturgie

Le second alinéa de l'article 7 : organismes assureurs est annulé et remplacé par :

« Il est rappelé que le CSE, s'il existe, doit être consulté préalablement à la mise en place ou à la modification du régime. »

Article 13– Accord national du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la plasturgie – Modifié par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2016 - Titre VIII – Dispositions diverses

L'article 28 – Publicité et diffusion des dispositifs de l'accord est annulé et remplacé par :

« L'OPCO désigné par la branche disposera sur son site internet un accès public permettant à tous d'avoir accès au présent accord, à l'information concernant les différents dispositifs du présent accord et aux documents liés.

Chaque entreprise devra indiquer par voie d'affichage à ses salariés l'adresse internet du site de l'OPCO désigné par la branche permettant l'accès à l'information.

L'OPCO désigné par la branche diffusera aux CSE, s'ils existent, des entreprises adhérentes relevant de la branche plasturgie l'intégralité des éléments du présent accord ainsi qu'un support de communication globale. »

Article 14 - Maintien des autres stipulations

Toutes les dispositions conventionnelles qui ne sont pas expressément annulées, remplacées ou abrogées par le présent accord demeurent inchangées.

Article 15 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent avenant ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf dispositions spécifiquement prévues dans les articles.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

ORGANE DE LA FÉDÉCHIMIE FORCE OUVRIERE

ATOME - CAOUTCHOUC - CHIMIE - CUIRS & PEAUX - PÉTROLE - PLASTIQUES - TEXTILE - VERRE

60, RUE VERGNIAUD 75640 PARIS CEDEX 13 - ☎: 01 45 80 14 90

Email : secretariat@fedechimie-fo.fr - <http://www.fedechimie-fo.fr>

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet par la partie la plus diligente :

- D'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail ;
- D'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt auprès des services compétents, à l'exception des dispositions des nouveaux articles 7-2-1 et 7-3-1 des clauses générales prévues à l'article 3-4 du présent accord prévoyant une application à extension.

Paris, le 17 septembre 2026

ORGANE DE LA FÉDÉCHIMIE FORCE OUVRIERE

ATOME - CAOUTCHOUC - CHIMIE - CUIRS & PEAUX - PÉTROLE - PLASTIQUES - TEXTILE - VERRE

60, RUE VERGNIAUD 75640 PARIS CEDEX 13 - ☎: 01 45 80 14 90

Email : secretariat@fedechimie-fo.fr - <http://www.fedechimie-fo.fr>

