



CÉAS de la Mayenne
Centre d'étude et d'action sociale

29 rue de la Rouillère
53000 Laval
Tél. 02 43 66 94 34
Fax : 02 43 02 98 70
Mél. ceas53@orange.fr
Site Internet : www.ceas53.org

CÉAS-point-com

Bulletin hebdomadaire à destination des adhérents

CÉAS-point-com

Bulletin hebdomadaire diffusé par
messagerie électronique aux seuls
adhérents du CÉAS.

Contributeurs pour ce numéro :
Claude Guioullier.
Nathalie Houdayer.

Vendredi 30 décembre 2016



N° 698

Associations

Il y a règlement intérieur... et règlement intérieur

Deux documents peuvent porter le même nom, mais n'avoir rien en commun, quand bien même l'un et l'autre peuvent concerner une même association. C'est le cas du « règlement intérieur ».



Le règlement intérieur qui précise les statuts

Une association peut établir un règlement intérieur pour compléter ses statuts et préciser des règles de détail. Par exemple, un règlement intérieur peut préciser des modalités pour les votes, et en particulier pour les élections ; on peut également y intégrer des règles pour le fonctionnement de commissions au sein de l'association...

Ce sont les statuts qui, justement, mentionnent l'existence d'un règlement intérieur et précisent la façon dont il est établi et/ou validé. Par exemple, il peut être établi par le conseil d'administration et ensuite être soumis à l'assemblée générale. Les dispositions du règlement intérieur doivent être conformes aux statuts (principe de hiérarchie des normes). En cas de discordance, c'est la disposition prévue dans les statuts qui prévaut. Enfin, contrairement aux statuts, le règlement intérieur ne fait pas l'objet d'un dépôt auprès des services de la Préfecture.

Le règlement intérieur des associations employeurs

Le règlement intérieur est, par ailleurs, le document écrit qui précise un certain nombre d'obligations, notamment en matière d'hygiène, de sécurité ou de sanctions, que le salarié et l'employeur doivent respecter à l'intérieur d'une entreprise – et donc d'une association employeur. Il est obligatoire dans celles dont l'effectif est égal ou supérieur à 20 salariés.

Son élaboration est soumise à des règles formelles : présentation pour avis au comité d'entreprise (ou à défaut, aux délégués du personnel), ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ; transmission à l'Inspection du travail ; dépôt au greffe du Conseil des prud'hommes.

Le règlement intérieur ne doit contenir que les informations suivantes :

- Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline (notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur) ;
- Les dispositions relatives aux garanties de procédure prévues pour le salarié si l'employeur envisage une sanction disciplinaire ;
- Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes ;
- Des dispositions affirmant le principe de neutralité dans l'entreprise et limitant la manifestation des convictions, par exemple religieuses, des salariés.

Une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est expressément prévue par le règlement intérieur, notamment quant à ses modalités. En outre, les dispositions du règlement intérieur ne peuvent pas entraîner de discrimination ou d'inégalité entre salariés.



Industrie manufacturière : des signes positifs...

Dans le climat ambiant de morosité, on peut se réjouir de voir la production en volume de l'industrie manufacturière progresser de 0,6 % entre 2013 et 2014, puis de 1,7 % entre 2014 et 2015. Certes, la production reste en-deçà de ce qu'elle était avant la crise économique de 2008-2009.

Les évolutions sont différentes selon les secteurs d'activité. La croissance, entre 2014 et 2015, est portée par l'industrie pharmaceutique (+ 9,1 %), la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (+ 6,4 %), la cokéfaction et le raffinage (+ 5,0 %), enfin la fabrication de matériels de transport (+ 3,5 %). À l'inverse, trois secteurs connaissent une baisse de leur production : la fabrication d'équipements électriques (- 1,2 %), la métallurgie et la fabrication de produits métalliques (- 0,8 %) et la fabrication de machines (- 0,4 %).

Les exportations ont augmenté en volume de 6,8 % entre 2014 et 2015. La cokéfaction et le raffinage (+ 20,1 %) d'une part, la fabrication de matériels de transport (+ 10,7 %) d'autre part, ont connu une forte progression à l'exportation.

Somme toute, seules quatre des treize branches de l'industrie manufacturière ont un solde excédentaire : toujours la fabrication de matériels de transport, et aussi l'industrie chimique, l'industrie agroalimentaire et l'industrie pharmaceutique.

On pourrait s'attendre à ce que de telles évolutions aient créé de l'emploi. Ce n'est pas aussi simple ! Selon l'Insee, la croissance est insuffisante pour recréer de l'emploi dans l'industrie manufacturière. En l'occurrence, entre 2014 et 2015, les effectifs salariés dans ce secteur d'activité ont à nouveau diminué : - 1,3 %. Cependant, les chefs d'entreprise préfèrent recourir au travail intérimaire, « *qui s'ajuste plus rapidement aux variations d'activité* », plutôt qu'à l'embauche. Ainsi, entre 2014 et 2015, le volume de travail intérimaire en équivalents temps plein (ETP) – lequel entre dans le secteur tertiaire – a progressé de 9,5 % (contre + 1,7 % entre 2013 et 2014).

Source : Jérôme Laurent (Insee), « [L'industrie manufacturière : une reprise de l'activité confirmée en 2015](#) », *Insee Focus* n° 72 du 12 décembre 2016.

En bref



- En France, en 2014, on compte 274 700 entreprises du secteur de l'industrie manufacturière.
- Elles emploient 2,7 millions de salariés en ETP.
- Leur chiffre d'affaires global s'élève à 869 milliards d'euros, dont 37 % à l'exportation.



La pensée hebdomadaire

« T'y crois, t'y crois pas
À tous les catholiques,
Les juifs, les musulmans,
Les hindous, les bouddhistes,
Taoïstes, protestants,
Tous ceux qui ont un dieu
Ou une divinité
Mais aussi à tous ceux
Non croyants et athées.



On n'est pas moraliste
Pas plus que philosophe
Juste un peu humaniste
P't'être tendance philanthrope
On parle d'amour, de paix
Du respect d'son prochain
Ne pas tuer, n'pas voler,
Les messages sont en commun.

T'y crois ou t'y crois pas
Chacun ses convictions
On doit avoir le choix,
Sa liberté d'expression
Pour reprendre le poète :
"Liberté, j'écris ton nom"
Nous, à la Charlie, on gueule,
Liberté, mort aux cons.

Chacun a sa pratique
Chacun vénère son culte
À part des fanatiques
Plutôt tendance inculte
Qui d'puis la nuit des temps
Veulent imposer leurs lois,
Leurs prières sont de sang
La violence, leur seule foi.

Athées ou pratiquants,
Si nous sommes utopistes
Nous n'plierons pas devant
Des tyrans extrémistes
Il n'est pas de croyance
Ni de prêches religieux
Qui prônent l'intolérance,
Ni de massacre au nom d'un Dieu.»

David Chaumont et Ludovic Dagobert
Groupe Kalffa, album *Bercé par le diable...* (2016)