



Juin 2019

Projet Intersyndical pour la mise en place du Comité social et économique à Smile

Table des matières

Conservation du cadre national du CSE	4
Moyens des élus du CSE	4
Nombre d'élus	4
Nombre d'heures de mandat	4
Temps passé en réunion	5
Participation des suppléants en réunion	5
Formation des élus	5
Représentant de proximité	6
Attributions	6
Moyens	7
Nomination	7
Activités sociales du CSE	7
Hausse du budget social	7
Assiette servant pour base au calcul du budget	7
Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)	7
Moyens de la commission	8
Modalité de réunion de la CSSCT	8
Missions attribuées par le CSE à la commission CSSCT	8

Le 21 mai, l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont demandé l'ouverture de négociation sur le Comité social et économique (CSE).

Attachées au dialogue social, les organisations syndicales ont souhaité porter de façon intersyndicale un projet de CSE. Ce document présente une description approfondie des points que l'intersyndicale souhaite voir figurer dans l'accord définissant le CSE. Le législateur, lors de la réforme du Code du travail de 2018 a laissé à la négociation d'entreprise le soin de fixer de nombreux points. Notre projet tient compte des spécificités de Smile afin d'adapter au mieux les nouvelles structures. Il est le fruit d'un travail concerté avec les actuelles Instances représentatives du personnel (IRP).

Conservation du cadre national du CSE

Les agences ayant une autonomie de gestion faible, nous pensons qu'il est préférable de conserver un cadre national pour le CSE comme c'est actuellement le cas pour le Comité d'entreprise (CE) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). À ce cadre national, nous souhaitons ajouter des élus de proximité.

Moyens des élus du CSE

Nombre d'élus

Selon le Code du travail, le nombre d'élus doit être de 17 titulaires et 17 suppléants. Ceci nous semble cohérent.

Nombre d'heures de mandat

La mise en place du CSE constitue une diminution drastique des moyens attribués aux élus.

Auparavant, l'ensemble des IRP disposaient de 84j de travail par mois si l'on additionne les heures de mandat CE, Délégués du personnel (DP) et CHSCT, ils ne disposeront plus que de 51j avec le CSE.

	nombre d'élus (titulaire/suppléant)	heures de mandat	nombre de réunions
CE 2019	7/7	20	1/mois
CHSCT 2019	9	15	1 par trimestre
DP 2019	Au dernières élections : Asnières: 7/7 Lilles : 2/2 Nantes 2/2 Bordeaux 2/2 Montpellier 4/4	16	1/mois

Projet Intersyndical pour la mise en place du CSE à Smile

	Toulouse 1/1 Grenoble 1/1 Marseille 1/1 Lyon 5/5 Soit 25/25		
CSE 2020	17/17	24	1/mois

Nous demandons l'attribution d'une journée de délégation supplémentaire par mois à chaque élu. L'effectif de notre entreprise étant de 1000 salarié·es, le nombre d'heures par élu passerait ainsi de 24 à 32h par mois.

En cas de carence des élus aux élections ou de démission, nous proposons de distribuer le temps de mandat des postes en carence entre les élus.

Temps passé en réunion

L'accord doit clarifier la comptabilisation du temps passé en réunion. Nous proposons de comptabiliser le temps passé en réunion comme du temps de travail comme dans l'actuel CE.

Participation des suppléants en réunion

Les suppléant·es pouvaient assister aux réunions au sein du CE, ce n'est plus le cas pour le CSE.

Compte tenu du turnover fort à Smile, il faut que les suppléant·es puissent assister aux réunions afin de suivre l'activité du CSE même en présence des titulaires. Sans cela, ils arriveront en cours de mandat sans s'être tenus au courant des activités du CSE, avec une ou deux années à rattraper...

Les suppléant·es doivent recevoir les convocations et ordres du jour ainsi que tous les documents inhérents aux réunions.

Il sera complexe de faire des réunions à 34 élus (17 titulaires et 17 suppléants). C'est pourquoi nous proposons de donner la possibilité de participation en présentiel à 4 suppléants.

Pour déterminer qui va pouvoir participer parmi les suppléants ne remplaçant pas déjà un titulaire, nous proposons de classer les élus par nombre de voix reçues ce qui donne une liste ordonnée. Ceux qui ont le plus de voix peuvent venir. S'ils renoncent, ils donnent leur place aux suivants (système assez similaire au remplacement d'un élu CE¹).

Les suppléants ne pouvant assister à la réunion en présentiel devront pouvoir la suivre en visioconférence. Le temps passé en réunion est comptabilisé comme temps de travail.

1 <https://www2.editions-tissot.fr/actualite/representants-du-personnel-ce/comment-est-remplace-un-elu-en-cas-d-absence>

Formation des élus

Le droit à la formation des élus titulaires CSE est prévu par l'article L2315-63

“Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévue aux articles [L. 2145-5](#) et suivants.”

Avec le CSE, le temps de travail passé en formation n'est plus à la charge de l'employeur qui l'impute sur le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Nous demandons un droit à la formation de 3 jours pour les élus suppléants. Ces jours de formation doivent être considérés comme temps de travail. Le cout de la formation CSE (hébergement, financement de l'organisme de formation, transport...) est financé par le budget de fonctionnement CSE.

Ceci nous semble indispensable, car compte tenu du fort turn-over les élus suppléants sont amenés assez rapidement à devenir titulaires. Pour comprendre les enjeux et règles du dialogue social, il est impératif que les élus suppléants puissent participer au moins à la première partie du stage de formation CSE organisé en début de mandat. Sans cela, ils ne pourront pas assimiler les bases (élaboration de l'ODJ, consultation, rendu d'avis...).

Représentant de proximité

La fusion des instances entraîne la disparition des DP. Il s'agissait d'instances de proximité indispensable au dialogue social.

Il est possible par accord d'entreprise d'établir des représentants de proximité. Nous demandons leur mise en place.

Attributions

Il faut attribuer aux élus de proximité les anciennes prérogatives des délégués du personnel afin de pouvoir gérer au plus près du terrain les affaires locales. Sans cela, les réunions de CSE se verront engorgées de questions locales. Les représentants de proximités devraient :

- Représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...)
- faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise.
- Être les interlocuteurs de l'inspecteur du travail qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail et accompagner, s'ils le désirent, lors de ses visites dans l'entreprise.

Nous souhaitons que ces élus, en plus des prérogatives actuelles des DP, se voient attribuer un rôle de **“relai CE”**. Nous observons à Smile un fort engouement de collègues pour **mettre en place des activités sociales avec le CE** (sortie, afterwork, activités sportives...). Dans quelques agences, il n'y a pas ou plus de membres du CE (avec le turnover ça arrive vite...). Des collègues volontaires donnent de leur temps libre pour devenir “relai du CE”. Nous proposons de normaliser cette pratique en permettant à ceux qui le souhaite d'avoir du temps de mandat.

Sur demande du CSE, les élus de proximité doivent pouvoir aussi se voir confier un travail d'enquête auprès du CSE. Ceci permet par exemple de déléguer au niveau des représentants de proximité une problématique CSSCT de terrain. En cas, par exemple, d'accident de travail, la CSSCT pourrait ainsi mandater un élu de proximité plus à même de mener la mission de par sa connaissance de l'agence.

Moyens

Nous proposons de nommer 2 délégués par agence avec ajout d'un délégué pour 100 salariés. Nous proposons de leur attribuer 16h de temps de mandat (similaire aux délégués du personnel actuels).

Comme pour les actuels Délégués du personnel, nous proposons que dans chaque agence les représentants de proximité se réunissent avec la direction de l'agence une fois par mois.

Nomination

Le Code du travail prévoit une nomination des représentants de proximité est assez souple, il n'est ainsi pas nécessaire d'organiser d'élection générale. Après un appel à candidatures, les volontaires sont nommés par les élus du CSE en réunion. Ceci permettrait à des collègues nouvellement arrivé-es et voulant pleinement participer de se présenter. La procédure est semblable à celle de l'actuel CHSCT :

- appel à candidature
- remontée des candidatures
- vote des membres titulaires en réunion CSE.

Activités sociales du CSE

Hausse du budget social

À Smile, le budget est de ~60€ par salarié et par an (0,16% de la masse salariale). Avec ce budget, il est possible de monter quelques afterworks, financer des escape game mais pas d'ouvrir de vrais avantages sociaux aux salariés. Impossible de financer des chèques vacances, de participer aux loisirs en subventionnant les adhésions sportives...

Nous souhaiterions voir ce budget à minima doubler afin de pouvoir mettre en place ce type d'avantages.

Nous souhaitons engager une discussion avec la direction de l'entreprise pour mettre en place des chèques vacances. La gestion de cet avantage peut être faite en parfaite

intelligence avec la communication interne et le marketing.

Assiette servant pour base au calcul du budget

Nous proposons de conserver le même mode de calcul pour déterminer la masse salariale à prendre en compte pour le budget CSE. Les indemnités de rupture de contrat de travail à durée indéterminée doivent ainsi être considérées dans le calcul.

Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Cette commission vient remplacer en quelque sorte le CHSCT. Pour une entreprise de la taille de Smile, cette commission est rendue obligatoire par le Code du travail. Le CSE garde les attributions en terme de sécurité et santé, il faut choisir si ces attributions vont être déléguées à la commission. L'accord d'entreprise doit fixer²:

- Le nombre de membres de la ou des commissions ;
- Les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice ;
- Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;
- Les modalités de leur formation conformément aux articles [L. 2315-16 à L. 2315-18](#) ;
- Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
- Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

Moyens de la commission

La CSSCT est composée par défaut de 3 membres du CSE au minimum³. Nous proposons que la CSSCT soit composée de 6 membres du CSE, auparavant le CHSCT était composé de 9 membres, il nous semble important pour faire vivre cette commission d'augmenter le nombre de membres.

Nous proposons d'ajouter 8h de temps de mandat aux membres de la CSSCT.

Modalité de réunion de la CSSCT

Selon L2315-27 :

« Au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers. »

² Code du travail L2315-41

³ Code du travail L2315-39

Ayant délégué l'ensemble des prérogatives santé et sécurité (à l'exception des expertises et des rendus d'avis qui ne peuvent l'être) nous proposons que la commission se réunisse une fois par trimestre. Les réunions de la commission sont distinctes des réunions mensuelles du CSE.

Missions attribuées par le CSE à la commission CSSCT

Nous proposons de transférer les attributions suivantes⁴ :

- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
- 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. Le refus de l'employeur est motivé.
- Procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail;
- Réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel;
- Demande à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations;

Pour réaliser ces missions, Le CSSCT doit pouvoir faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.⁵

4 Code du travail L2312-9 L. 2312-13

5 Code du travail L2312-13