



NOTE AUX SALARIES

INFOS ELECTIONS MARS 2019

VOTRE CE DEVIENT LE CSE – Comité Social Economique

Comme vous le savez sûrement, le dialogue social a été au cœur des premiers débats du nouveau gouvernement. L'ordonnance Macron du 22 septembre est venue concrétiser cette volonté en instaurant le:

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

Nouvelle instance représentative du personnel, le CSE est né de la fusion entre le Comité d'Entreprise, les Délégués du Personnel et le Comité d'Hygiène-Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT).

1/ Quel rôle pour le CSE ?

Les questions relatives aux conditions de travail, sujets économiques et sociaux au sein d'une entreprise y sont traitées. Les élus du CSE vont devoir gérer l'ensemble des prérogatives des anciennes instances séparées.

2/ La mise en place du CSE

Les **règles électorales ne varient que très peu** par rapport au processus électoral précédent.

En effet, l'élection du CSE pourra être réalisée via un vote dit « papier », c'est-à-dire à l'urne et/ou par correspondance ou un vote électronique. **La parité hommes/femmes s'impose sur les listes de candidats.**

3/ Les budgets du CSE

Tout comme le comité d'entreprise (CE), le CSE se caractérise par une dualité de son budget. Il consacre une part de ses ressources à son **fonctionnement** et une autre au financement de ses **activités sociales et culturelles** dont il assure la gestion au bénéfice de ses salariés.

4/ Mission du CSE et réunions obligatoires

Participent aux **réunions obligatoires du CSE** : l'employeur ainsi qu'une délégation du personnel dont le nombre de membres est déterminé selon le nombre de salariés de l'entreprise.

L'ordonnance relative à la **nouvelle organisation du dialogue social et économique** dans l'entreprise impose à la direction de se réunir selon une fréquence bien établie. Dans les **entreprises de plus de 50 salariés**, ce dernier doit convoquer le CSE au moins 4 fois par an **au sujet des attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il a été décidé, par accord d'entreprise, pour VTF que les réunions obligatoires du CSE interviendraient 6 mois par an à raison d'1 fois tous les 2 mois.**

5/ Quid des élus et des mandats ?

Le **nombre de membres titulaires élus**, selon l'accord d'entreprise, sera de **8 membres** et **autant de suppléants**.

Concernant les mandats, **sa durée est passée à 4 ans** (statuée par accord) ; le **nombre de mandats successifs** par élu est **désormais limité à 3**.

Les membres titulaires bénéficient d'heures de délégation pour exercer leurs mandats.

Pour la première fois, **les titulaires et les suppléants peuvent légalement partager les heures de délégation**. De plus, **un titulaire peut reporter sur un autre mois**. En prenant, un autre mois, au maximum 1,5 fois le nombre d'heures mensuel auquel il a droit. Ceci calculé dans la limite de douze mois. Ce n'est donc pas obligatoirement en année calendaire. Cela peut se compter, par exemple à partir du mois qui suit l'élection. Ou tout autre période de douze mois, définie dans l'accord sur la mise en place du CSE.

Pour les salariés en forfait jours, les heures sont désormais comptées en demi-journées qui correspondent chacune à 4 heures de mandat. Si, à la fin des douze mois de calcul des heures, le reste d'heures est inférieur à 4 heures, l'élu en forfait jour dispose d'une demi-journée supplémentaire.

Le DS (délégué syndical) bénéficie lui de 18 heures.



6/Les différentes commissions du CSE prévues par les ordonnances.

Les ordonnances Macron prévoient plusieurs commissions du CSE.

La première est la **commission santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)** qui remplace le Comité d'Hygiène-Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) et qui est obligatoire dans les sociétés de plus de 300 salariés.

- Elle est présidée par l'employeur ou son représentant (et non par un élu comme les autres commissions)
- Elle dispose d'un temps de réunion spécifique compté comme temps de travail,
- Elle est composée de 3 membres au moins dont un élu du deuxième ou troisième collège, en début de mandat pour toute la durée du mandat du CSE (alors que les autres commissions peuvent voir leur composition modifiée en cours de mandat)
- Elle peut être composée de titulaires et de suppléants (bien que ceux-ci n'assistent, en théorie, au CSE qu'en l'absence d'un titulaire)
- Elle peut recevoir délégation du CSE pour assumer une partie des tâches du CSE sur la SSCT, sauf pour les consultations et la désignation d'experts.

D'autres commissions qui existaient déjà sont également prévues:

- **la commission des activités sociales et culturelles**
- **la commission de l'égalité professionnelle (300 salariés et plus):** Chargée de préparer la consultation sur l'égalité professionnelle. Elle analyse les distorsions entre salariés pour la formation, la promotion, le salaire, etc.
- **la commission de la formation:** Elle est principalement chargée de préparer les délibérations du CSE, d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation, d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi des jeunes et des travailleurs handicapés.
- **la commission d'information et d'aide au logement:** Son rôle est de faciliter l'accès des salariés à la propriété et à la location de logements. En liaison avec Action Logement auquel l'employeur verse le «1%» logement. Elle informe les salariés des conditions d'accès à un logement social et les assiste dans leurs démarches. Elle « propose, dans chaque entreprise, des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats. »

Les membres des commissions: Le nombre de membres est, de fait, déterminé par l'accord d'entreprise sur la mise en place du CSE. Sauf les commissions suivantes :

- Commission SSCT, 3 membres minimum
- Commission logement (décret sur le nombre de membres à paraître).

En conclusion, le CSE représente une actualité importante et un enjeu fort pour le maintien d'un dialogue social de qualité dans toutes les entreprises, il est donc important que chacun se sente investi et concerné par ces élections et le devenir de notre CSE !

Aujourd'hui, notre CE offre à ses salariés des avantages importants en terme de:

- **Complémentaire et Prévoyance Santé**
- **Aide au départ en vacances** au sein des villages vacances VTF à hauteur de 45% en complément de la prise en charge employeur de 30%
- **Action mensuelle Loisirs et Culture:** Cinéma, bons d'achat Carrefour, Chèques Culture: 1 action au choix par mois/salarié (avec participation)
- **Bons cadeaux à Noël, Rentrée Scolaire et Vacances d'été:** Montants différents selon classification du salarié
- **Bons cadeaux Mariage et Naissance:** 80€ par évènement
- **Caisse de solidarité:** Les salariés peuvent bénéficier d'un prêt à taux 0 plafonné à 800€ par an et par famille.

Demain, à défaut de candidats, nous pouvons tous perdre ces avantages !

Ainsi, nous comptons sur votre implication dans ces futures élections afin de donner un nouvel élan à ce nouveau Comité Social et Economique !

A bientôt !

Toute l'équipe du Comité d'Entreprise VTF

