



Information mensuelle des élus AVENIR
au CSE SSG – Octobre 2024

L'heure des comptes sur la Politique Sociale

... En vue du
Rapport d'Expertise

Consultation annuelle obligatoire du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Le CSE SSSG a désigné le Cabinet Syndex pour réaliser cette expertise selon l'article L2315-91 du Code du travail.

Selon les articles L2315-82 et L2315-83 du Code du travail, « l'expert a libre accès dans l'entreprise pour les besoins de sa mission » et « l'employeur lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission ».

De plus, conformément à l'article L2315-91-1 du Code du travail, « la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi ».

Malheureusement la direction manque de transparence et ne fournit pas tous les éléments demandés par l'expert concernant les sujets suivants :

- La politique de rémunération en vigueur dont les primes sur objectifs, fixation des objectifs et parts variables de salaire : **L'expert doit pouvoir vérifier le respect des règles légales pour la fixation et la remise des objectifs aux salariés ainsi que le calcul justifié et le paiement des primes afférentes.**
- La situation des salariés seniors dans l'entreprise : **L'expert doit pouvoir analyser les actions chiffrées pour maintenir l'employabilité et les statistiques des départs des salariés seniors.**
- Les heures supplémentaires (modalité heures) et les jours supplémentaires (forfait jour) : **L'expert doit pouvoir vérifier et auditer ces données et les processus par rapport au respect des règles légales.**
- Analyse de la politique de prévention des risques professionnels, les RPS, conditions de travail, PPR, DUER et PAPRIACT ainsi que les risques et les mesures de prévention : **L'expert doit pouvoir auditer les risques majeurs identifiés ou les accidents constatés ainsi que les mesures de préventions primaires mises en place.**
- L'égalité professionnelle avec focus sur la rémunération et l'évolution professionnelle et accès aux formations : **L'expert doit pouvoir auditer le parcours et l'évolution moyenne H/F pour les salariés embauchés après leur stage d'étude dans l'entreprise.**
- Le respect des droits aux congés payés (y compris suite aux arrêts maladie) et le calcul de l'indemnité de congés payés par rapport à la règle du dixième : **L'expert doit pouvoir auditer les règles de calcul et de paie.**
- Les entretiens professionnels et le bilan à 6 ans de ces entretiens : **L'expert doit pouvoir auditer les process, les supports et les données en vue de connaître l'étendue du problème et les régularisations nécessaires.**

Par ailleurs, la direction refuse tout accès de l'expert et du CSE :

- aux échanges avec les inspecteurs du Travail malgré les obligations de l'article L4711-4 du Code du travail,
- à la liste des litiges sociaux avec détail des procédures en cours ou dénouées et des solutions retenues.

Dans ces conditions, après sollicitation de l'expert et sur avis de l'avocat du CSE, les élus AVENIR ont organisé la mobilisation pour la convocation d'un CSE extraordinaire sur le sujet pour agir dans les délais.



PARCE QU'IL VAUT
MIEUX ÊTRE BIEN
ACCOMPAGNÉ
www.syndex.fr

