

# Accord relatif au fonctionnement du Comité Social et Économique

Entre la MONA, association loi 1901, représentée par délégation par son directeur,  
Jean-Baptiste Soubagné,

Et



Charlotte EMERY, représentante CSE, élue titulaire

Et



Florent GUITARD, représentant CSE, élu suppléant



Il est signé le présent accord relatif au fonctionnement du Comité Social et Économique  
de la MONA.

À Bordeaux  
Le 16/12/2021

flg JS CE

<b>Préambule</b>	<b>2</b>
<b>Titre 1 - Composition</b>	<b>2</b>
Article 1 - Mise en place	2
Article 2 - Moyens	2
Article 3 - Budget	3
Article 4 - Mandat	3
Article 5 - Calendrier	3
<b>Titre 2 - Attributions</b>	<b>4</b>
Article 6 - Engagements réciproques	4
Article 7 - Consultations	4
Article 8 - Actions prioritaires	4
<b>Titre 3 - Fonctionnement</b>	<b>5</b>
Article 9 - Périodicité	5
Article 10 - Rôle des membres du CSE	5
Article 11 - Formation	6
Article 12 - Méthodes et communication au sein du CSE	6
Article 13 - Communication interne	7
Article 14 - Ressources	7
Article 15 - Durée de l'accord	7
Article 16 - Publication de l'accord	7
Article 17 - Validité et révision de l'accord	7
<b>Annexe</b>	<b>8</b>

## Préambule

La création du Comité Social et Économique (CSE) est une obligation réglementaire posée par les ordonnances du 22 septembre 2017 dites "Ordonnances Macron".

La MONA ayant atteint durant plus de 12 mois l'effectif de 12 salariés, une élection a été organisée pour élire les membres du CSE représentant les salariés. Un travail préparatoire a été mené avec l'ensemble des salariés, facilité en interne, pour définir les attributions et le fonctionnement de ce CSE, au-delà des aspects réglementaires.

Le CSE a été défini collectivement comme un espace de discussion organisé pour la représentation et l'épanouissement des salariés de la MONA.

## Titre 1 - Composition

### Article 1 - Mise en place

Le CSE est mis en place dès lors que la structure dépasse le seuil de 11 salariés pendant une période de 12 mois consécutifs. À la MONA, sa mise en place est définie collectivement avec l'ensemble des salariés, du choix des attributions (au-delà des attributions légales) aux savoir, savoir-être et savoir-faire des candidats.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-5 du Code du travail, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés, les organisations syndicales sont invitées à la négociation du Protocole d'accord Préélectoral.

### Article 2 – Moyens

Un crédit total de 20 jours par an est attribué au CSE pour effectuer ses missions par les représentants titulaire et suppléant. Le temps passé par l'employeur n'est pas compté dans ses 20 jours.

Ainsi, au-delà du temps légal prévu de 10 heures par mois pour le titulaire (15 jours à l'année), la MONA permet un temps de travail dédié à la réalisation des actions prioritaires du CSE, à hauteur de 5 journées supplémentaires, sur l'année.

Les représentants disposent également du droit à la formation, réglementaire et complémentaire. Ces formations sont intégrées dans le Plan de Développement des Compétences général de la MONA, en temps passé et en budget.

Ils peuvent également faire appel à des ressources externes (consultants, formateurs, facilitateurs, outils, méthodes, médecine du travail), pour les accompagner dans leur mission.

## Article 3 – Budget

Les actions du CSE nécessitant un accompagnement externe sont financées à travers le Plan de Développement des Compétences, sur la partie collective. Les élus du CSE porteront une attention particulière à ce qu'a *minima* une action collective par an soit financée, à travers ce Plan de Développement des Compétences.

Les investissements (outils, matériels, ressources,...) liés aux actions du CSE sont fléchés dans le budget d'investissement de la MONA.

## Article 4 - Mandat

Le mandat des élus représentants du personnel démarre dès leur élection selon la procédure réglementaire en vigueur, pour une durée de quatre ans. Le mandat peut être interrompu au cours de ces quatre années, sur démission du ou des représentants concernés. Tout au long de ce mandat, l'animation du CSE peut être questionnée par l'ensemble des salariés.

Dans le cas de démission, une nouvelle procédure électorale est mise en place, pour remplacer le ou les représentants démissionnaires. Un point d'attention particulier est porté à la transmission du fonctionnement et des ressources pour assurer la pérennité du plan d'actions du CSE.

## Article 5 – Calendrier

Le calendrier électoral respecte les dispositions réglementaires en vigueur au moment des élections. À la MONA, en amont de l'élection, des espaces de discussion et des moments de codécision sont organisés pour définir les modalités de fonctionnement et de mise en œuvre du CSE ainsi que son plan d'action. Une expérimentation d'élection sans candidat a été réalisée pour choisir les candidats en amont du processus électoral.

A titre d'illustration, les étapes ont été les suivantes en 2021 :

- Discussion collective sur le CSE et son rôle à la MONA
- Définition en intelligence collective du plan d'actions prioritaire pour le CSE
- Expérimentation d'une élection sans candidat pour choisir les candidats, en fonction des attributions, savoir, savoir-être, savoir-faire attendus
- Information du personnel et information des organisations syndicales de l'organisation des élections
- Premier tour du scrutin à J+90, dans les quinze jours précédant l'expiration du mandat
- Second tour du scrutin à J+15 après le premier tour
- Information des salariés et célébration collective

Le protocole pour ce premier mandat a démarré en février 2021 par des temps de travail collectifs, suivi d'un lancement du protocole le 7 avril 2021, pour un premier tour au 6 juillet 2021 et un second tour au 20 juillet 2021.

## Titre 2 - Attributions

### Article 6 - Engagements réciproques

Les attributions du CSE sont fixées par le cadre réglementaire. Le CSE présente à l'employeur les réclamations individuelles et collectives, promeut la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail et dispose du droit d'alerte en cas d'atteinte à l'intégrité des personnes. Il peut également saisir l'inspection du travail.

Le CSE désigne également un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres. Sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (Art. L 2314-1 du Code du travail).

Au-delà de ces attributions, les salariés de la MONA définissent en intelligence collective, lors de temps dédiés dans le cadre des réunions d'équipe, des actions prioritaires à mener durant le mandat. Ces actions prioritaires s'inscrivent dans le dialogue social en interne, dont la finalité est l'amélioration des conditions de travail et de l'épanouissement des salariés.

### Article 7 – Consultations

Le CSE est consulté et force de propositions du fait de sa feuille de route sur les actions entreprises par la MONA en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il est informé et peut être consulté sur les orientations stratégiques, économiques, financières et sociales de la structure.

### Article 8 - Actions prioritaires

En début de premier mandat, les actions décidées par les salariés de la MONA comme urgentes et importantes sont au nombre de six :

- Parler de la charge mentale dans la charge de travail
- S'organiser en cas d'absence de quelqu'un
- Mettre en place un espace de discussion interne sur le ressenti, sur son travail, l'envie au travail et le sens au travail
- Sensibiliser à la qualité de vie au travail et à la gouvernance participative pour un socle commun de connaissances
- Respecter les procédures collectives
- Réviser les accords d'entreprise

Le CSE sera chargé de mettre en œuvre ces actions de manière prioritaire, dès le début de son mandat. Le CSE est garant de l'avancement et des moyens attribués à la réalisation de ces actions. Il n'en est pas seul réalisateur ou seul responsable, dans la mesure où ces actions concernent l'ensemble des salariés de la MONA.

En complément, onze actions ont été définies par les salariés, à réaliser de manière non prioritaire et détaillée dans le journal de bord du CSE.

Ces actions sont amenées à évoluer au cours du mandat. Le plan d'actions est révisé tous les deux ans. Selon le calendrier de réalisation et le dialogue social en interne, de nouvelles actions pourront être décidées.

L'ensemble de ces actions s'inscrit dans la volonté d'améliorer le dialogue social en interne. Des actions de notre plan d'actions d'entreprise nourrissent également cet objectif (séminaire d'équipe, formations collectives, actions QVT...)

## Titre 3 – Fonctionnement

### Article 9 - Périodicité

Le CSE se réunit une fois par mois, à distance ou en présentiel. Ces temps réunissent de manière systématique la direction et le binôme de représentants du personnel constitué du titulaire et du suppléant.

D'autres personnes peuvent être conviées selon les sujets à traiter (médecine du travail, intervenant externe, autres membres de l'équipe, membres de la gouvernance de la MONA...). Ces réunions sont planifiées à l'avance sur l'agenda partagé, avec un ordre du jour défini.

Des réunions extraordinaires peuvent être organisées si nécessaire. Des temps de travail avec tout ou partie des salariés de la MONA peuvent également être prévus en complément, dans le cadre des réunions d'équipe pré-établies.

Cette périodicité est valable pour la première année et pourra être révisée au cours de la durée de cet accord, le CSE devant obligatoirement être réuni au moins tous les deux mois.

### Article 10 – Rôle des membres du CSE

Les membres du CSE, titulaire et suppléant, ont un rôle de représentation du personnel. La direction a un rôle de représentation de la structure. Les membres du CSE,

représentants du personnel comme direction, sont au-delà de leur rôle, des salariés de la MONA et donc bénéficiaires des actions du CSE.

## Article 11 – Formation

La formation des représentants des salariés membres du CSE est une disposition légale. Les actions de formation sont intégrées au plan de développement de compétences de la MONA. Les membres du CSE sont également chargés de transmettre les acquis de leurs formations à l'ensemble du CSE, et de sensibiliser l'équipe aux sujets traités par le CSE. Pour cela, ils disposent des moyens et outils fournis par la MONA au travers du dispositif de formation interne "Monacadémie" (temps de formation réalisé par un membre de l'équipe à destination des autres salariés)..

## Article 12 – Méthodes et communication au sein du CSE

Le fonctionnement du CSE est au service de la raison d'être de la MONA et respecte les valeurs définies collectivement.

Les savoirs, savoir-être et savoir-faire attendus de la part du CSE ont été définis par l'ensemble des salariés. Les membres du CSE s'attacheront à tendre vers ces compétences.

Parmi les savoirs : connaissance des réglementations sociales, bases juridiques, connaissance des enjeux et stratégie de la structure, appétence envers les sujets de santé, sécurité et conditions de travail.

Parmi les savoir-être : écoute naturelle, absence de jugement, envie, empathie, bienveillance, accessibilité, climat de confiance, humanisme, exemplarité, sans peur et sans reproche, objectivité, curiosité, implication, engagement, franchise, investissement, projection, volontarisme, altruisme, en phase avec la stratégie, décentré, avec du recul, festif.

Parmi les savoir-faire : capacité à argumenter, rigueur, vision globale de la stratégie, prise de décision rapide, manipulation d'outils pour débloquer des situations, analyse, médiation professionnelle, facilité au dialogue, communication, pédagogie, écosystème

Le besoin de complémentarité et de parité dans le binôme est également un élément attendu.

Les réunions du CSE adoptent les pratiques de fonctionnement de l'intelligence collective pour poser les conditions d'un dialogue constructif et de la gestion de projet et permettre la mise en œuvre des actions.

## Article 13 - Communication interne

Les actions du CSE sont répertoriées dans un journal de bord, disponible à la consultation par l'ensemble des salariés de la MONA dans le drive partagé. Il est également ouvert aux commentaires et aux propositions des salariés. Il sert également de registre des consultations du CSE dans le cadre de ses attributions.

Après chaque réunion du CSE, une information est envoyée à l'ensemble des salariés, avec les principaux points abordés. Cette information se fait via les outils de communication interne.

Des informations régulières peuvent être envoyées aux salariés via les outils de communication interne. Les temps d'équipe sont programmés à l'avance en fonction du rythme de mise en oeuvre du plan d'actions et dans le cadre des ordres du jour des réunions d'équipe

L'ensemble des salariés peut consulter le CSE par simple demande de rendez-vous, individuelle ou collective.

## Article 14 - Ressources

Le CSE met à disposition et alimente un centre de ressource dédié à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Il est accessible sur le drive partagé à l'ensemble des salariés.

## Article 15 - Durée de l'accord

Le présent accord est valable pour une durée de quatre ans.

## Article 16 - Publication de l'accord

Afin de remplir la volonté d'exemplarité de la MONA et d'inspirer d'autres organisations, cet accord sera publié sur le site internet monatourisme.fr, ainsi que sur le site cse-guide.fr .

## Article 17 - Validité et révision de l'accord

Le présent accord est validé par la méthode du consentement. Le présent accord pourra être révisé, sur proposition du CSE. Ces révisions seront validées par la méthode du consentement par l'ensemble des salariés.



## Annexe

### Plan d'actions du CSE MONA - 2021-2023

#### Actions prioritaires :

- Parler de la charge mentale dans la charge de travail
- S'organiser en cas d'absence de quelqu'un
- Mettre en place un espace de discussion interne sur le ressenti, sur son travail, l'envie au travail et le sens au travail
- Sensibiliser à la qualité de vie au travail et à la gouvernance participative pour un socle commun de connaissances
- Respecter les procédures collectives
- Réviser les accords d'entreprise

#### Sujets secondaires :

- Trouver sa place au sein du système Mona
- Trouver un vrai équilibre sur le long terme entre vie perso et travail, surtout en télétravail
- Prendre le pouls du bien-être de chacun à plusieurs moments dans l'année et fixer des indicateurs pour progresser sur plusieurs années
- Réduire notre charge de travail
- Réduire le sentiment d'isolement lié au télétravail
- Réussir à comprendre que l'on ne travaille pas tous de la même façon et que nos attentes sont différentes
- Intégrer l'organisation personnelle et le temps de préparation dans la charge de travail
- Évaluer l'impact RH des nouveaux dispositifs
- Réduire le stress lié aux sollicitations entre collègues
- Parler de diversité et d'égalité
- S'entraider