



Le comité d'entreprise

Le Comité d'Entreprise

Rôle et place des Comités d'Entreprises

De l'importance primordiale que l'on accorde à l'activité économique des CE dépend la défense de l'emploi. Il ne faut pas opposer activités sociales et rôle économique, il faut au contraire conjuguer les deux, et ne pas tomber dans le travers de ne s'occuper que de l'économique en laissant aux autres Organisations Syndicales la gestion des activités sociales. La finalité n'en reste pas moins la défense de l'entreprise, des emplois donc des activités sociales.

Pour ce faire, le CE a un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission, que ce soit en situation normale ou de crise :

En situation normale :

Information écrite, la consultation :

- Trimestrielle sur la marche de l'entreprise
- Sur la situation de l'emploi

- Sur les comptes et bilans de l'entreprise
- Sur la formation professionnelle
- Sur l'activité de l'entreprise
- Les conditions de travail
- Les nouvelles technologies

En cas de crise :

- Restructuration
- Plan social
- Modification juridique de l'entreprise
- Externalisation
- Etc...

Sur la plupart de ces sujets, en plus du **droit d'alerte**, **le CE peut se faire assister par des experts :**

- Comptables
- Économiques
- Technologiques
- Ergonomiques
- Le CHSCT

Rôle économique du CE sur le développement industriel.

La bataille pour l'emploi est vide de sens si elle ne s'accompagne pas d'une action pour le développement industriel. Le CE a un certain nombre de prérogatives et de moyens pour appréhender la politique industrielle de l'entreprise. C'est l'instance de contrôle économique de l'entreprise, donc de la stratégie et de la politique de l'employeur.

Les informations trimestrielles sur :

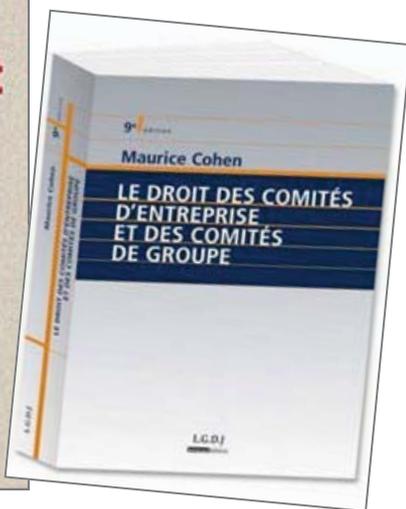
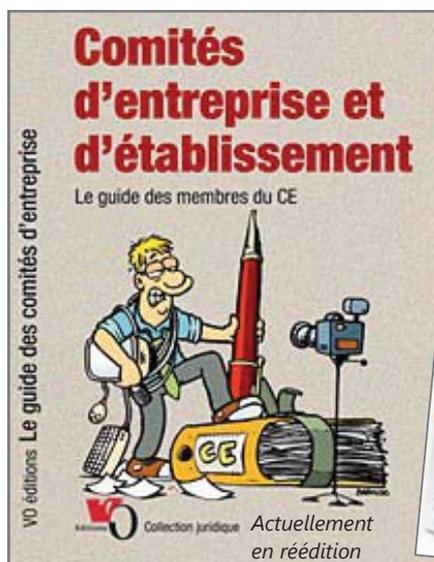
- L'évolution des commandes
- La situation financière
- L'exécution de la production
- Le paiement des cotisations sociales

Sur les mesures concernant les investissements :

- Les améliorations de l'outil
- Les transformations des méthodes de production
- Le renouvellement des équipements
- Les conditions de travail
- La situation de l'emploi

À partir de ces éléments on peut, mais surtout on doit, **établir un tableau de bord** qui permette de faire des comparaisons, trimestre après trimestre, **pour suivre les évolutions de l'entreprise et anticiper les problèmes qui pourraient survenir.**

Avec les experts, comptables ou économiques, on peut **avoir une analyse de la situation industrielle** du secteur d'activité (concurrence, politique générale des autres sociétés,



comparatifs de productions ou de rentabilité), cela **dans le cadre de l'examen des comptes**. Ceux-ci peuvent nous donner **des éléments sur les tendances lourdes de l'entreprise** : endettement, financement, partage de la valeur ajoutée...

Le CE doit donc **être attentif à toutes ces informations**, il doit les travailler les approfondir en posant les questions (*ne pas se contenter de recevoir l'information*), se faire aider en cela par les experts comptables ou économiques, pour établir le tableau de bord le plus efficace possible. Une **autre**

bataille à mener et **celle du droit à l'information**, le patronat ne le distille pas aussi facilement, ou alors de façon incomplète ou non homogène.

L'objectif étant de connaître le mieux possible son entreprise du point de vue économique et social, pour sentir les évolutions possibles, et donc **prendre de « l'avance »** autant que faire se peut **sur les événements**. Le temps étant ce qui nous manque le plus souvent **pour s'opposer et proposer d'autres alternatives** face projets néfastes du patronat.

Le Représentant syndical sa désignation.

Modèle de désignation du RS au CE.

(Pli recommandé AR ou Lettre remise à l'employeur contre récépissé)

Syndicat.....de (adresse)
 Ou Union Locale..... de..... (adresse) A....., le.....
 Monsieur le chef d'entreprise
 (adresse)

En application de l'article L.2324-2 du Code du Travail, nous vous informons que nous désignons M., Mme ou Melle (nom et prénom) comme représentant(e) syndical(e)... au comité d'entreprise (ou au comité d'établissement) de... (*)

Nous envoyons un double de cette lettre à l'inspection du travail et à M. le directeur de l'établissement.

Veuillez agréer...

Pour le syndicat
 Nom et signature
 (cachet facultatif)

(*) Pour une entreprise de moins de 300 salariés.
 En application de L. 2143-22 du Code du travail? Nous vous informons que nous désignons notre délégué(e) syndical(e) M., Mme, ou Melle... (nom et prénom) comme représentant (e) syndicale (e) au comité d'entreprise (ou au comité d'établissement) de...

au Comité d'Entreprise ou d'Établissement..

Concernant le RS au CE, rien ne change dans les entreprises de moins de 300 salariés : le DS est de droit RS au CE.

Par contre, dans les entreprises de plus de 300 salariés, pour pouvoir désigner un RS au CE, chaque organisation syndicale doit désormais y avoir des élus (L.2324-2), donc au minimum deux élus. La loi ne précise pas s'il s'agit de titulaires ou de suppléants. Il semble en outre que la condition de deux élus ne vaille que si le RS est différent du DS.