Cfdt:

THALES SYSTÈMES AEROPORTÉS

Elections du 25 mars 2014, commençons par le commencement : représentants du personnel, qui fait quoi ? (suite)

Les missions du CE

Les attributions économiques

La mission économique s'exerce lors des consultations du CE mais en dehors même des consultations obligatoires, le CE dispose d'un accès à l'information **qui oblige l'employeur à lui fournir des informations** précises et écrites relatives à la vie de l'entreprise.

La consultation du CE

Même si la gestion de l'entreprise est sous l'entière responsabilité du chef d'entreprise, le CE a un droit de regard et de contrôle sur cette gestion et influe sur les décisions concernant les salariés.

Dans les domaines de compétence du CE, le chef d'entreprise est tenu de le consulter avant de prendre toute décision même si le CE rend des avis et des vœux qui ne s'imposent pas à l'employeur. Le dialogue social dépend aussi d'un CE vigilant et actif puisqu'il bénéficie d'un droit de proposition. Le Code du Travail permet au CE d'intervenir sur l'ensemble de la vie dans l'entreprise. Sans en dresser une liste exhaustive, les domaines dans lesquels le CE intervient sont très larges et variés.

Pour remplir sa mission, le comité d'entreprise doit recevoir, avant d'être consulté, des informations précises et écrites et disposer d'un délai d'examen suffisant pour être en mesure de rendre son avis. L'employeur doit obligatoirement rendre compte de manière motivée de la suite donnée aux avis et vœux du CE. La consultation se distingue de la simple information. Elle donne lieu à un véritable échange de points de vue, à une discussion.

Le CE et l'accès à l'information : savoir pour agir !

L'action du CE se situe, d'abord, dans le cadre de la prévention. À ce titre, il dispose de moyens importants :

- droit à l'information prévisionnelle qui permet de vérifier l'état de santé de l'entreprise ;
- droit de recourir à des experts ;
- droit d'alerte, utilisé lorsque le CE juge la situation préoccupante.

Être en mesure d'accéder à l'information est la condition nécessaire à l'exercice de sa mission de contrôle et à la capacité de rendre des avis motivés.

Le législateur a prévu que ces informations lui soient transmises périodiquement. Elles concernent :

- la documentation financière et économique de l'entreprise ;
- des informations annuelles sur le groupe ;
- un rapport annuel sur l'activité de l'entreprise ;
- un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes ;
- un bilan social (si 300 salariés et plus) ;
- des documents comptables et financiers ;
- des informations sur l'évolution des commandes et la situation financière ;
- des informations sur la situation de l'emploi ;
- des informations sur l'emploi des contrats à durée déterminée (CDD), le recours à l'intérim...

Pour compléter ces informations, le CE peut également recourir à des experts (comptables ou spécialisés dans le cadre de la préparation des travaux du CE). L'information du CE passe aussi par l'écoute et les rencontres directes avec les salariés dans l'entreprise. Le CE doit être également tourné vers l'extérieur et disposer d'informations concernant l'environnement de l'entreprise (évolution de la réglementation, de la concurrence, des marchés...).

Les attributions économiques qu'il détient permettent au CE d'intervenir véritablement dans la vie de l'entreprise. Il bénéficie, en outre, des moyens de garantir sa capacité d'action ; la personnalité civile lui permet d'agir en justice et de faire valoir ses droits. Les obstacles au bon fonctionnement du CE peuvent constituer une infraction pénale spécifique des institutions représentatives du personnel : **le délit d'entrave**. Celui-ci donne lieu à des poursuites devant le tribunal correctionnel.

Les missions sociales et culturelles

Organisation d'un voyage, d'un arbre de Noël, distribution de bons d'achat… Les activités que le comité d'entreprise peut proposer aux salariés et à leurs familles sont nombreuses et largement pratiquées. En effet, la loi prévoit que le comité d'entreprise **«assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires»** (art. L 2323-83).

Les activités concernées

Le choix des activités sociales et culturelles est un **acte majeur de la politique des élus :** il prend en compte les activités existantes et les attentes des salariés. Il n'y a pas de liste exhaustive des activités sociales et culturelles. Dans la pratique, le CE peut gérer de nombreuses actions en faveur des salariés. Depuis juillet 2001, le CE peut même subventionner **des actions humanitaires** en versant des fonds à une association, si celle-ci est reconnue d'utilité publique et favorise **la lutte contre l'exclusion** ou mène des **actions de réinsertion sociale**. Le CE peut subventionner ces actions dans la limite de son budget annuel.

Tout peut trouver un financement, ou presque, à condition que l'activité ait un contenu social ou culturel, qu'elle soit facultative et qu'elle améliore les conditions de vie, de travail et d'emploi. Le CE n'a pas à obtenir l'aval de l'employeur pour créer de nouvelles activités puisqu'il dispose d'un monopole de gestion et oriente sa politique sociale.
Toutes les activités et services déployés ne bénéficient pas à tous les salariés systématiquement (ex : bons d'achat scolarité). Le CE doit nécessairement les laisser accessibles ou les accorder à tous dès lors que les conditions d'accès sont remplies. Ces conditions d'accès peuvent d'ailleurs être modulées (quotient familial). L'ensemble du personnel a vocation à bénéficier des «œuvres sociales», sans discrimination.

Les activités sociales et culturelles : un monopole pour le CE

Vis-à-vis des activités sociales et culturelles, le comité d'entreprise a le pouvoir de maintenir des activités existantes, de créer de nouvelles activités ou de mettre fin à d'autres activités. L'employeur ne peut s'opposer à cette gestion sous peine de commettre un délit d'entrave et il ne saurait se substituer au comité dans l'exercice de ce droit.

Les activités sociales et culturelles s'inscrivent dans un cadre légal que le comité est tenu de respecter. **Il doit satisfaire aux obligations notamment fiscales et sociales inhérentes aux activités proposées.**

Aujourd'hui, de nombreux CE doivent faire face à une offre de loisirs de plus en plus variée et à des demandes de la part des salariés de plus en plus individualisées en fonction de leurs besoins. Le CE est souvent tenté de procéder à une redistribution : bons d'achat, chèques-vacances, remboursement d'activités sportives ou culturelles. Si ces pratiques répondent à l'attente des salariés, **elles ne peuvent pas tenir lieu de stratégie unique d'action.** Le danger est réel de voir le CE vidé de ses attributions, réduit à n'être **qu'un guichet payeur de prestations.**

C'est pourquoi, le CE de TSA Brest, développe une réelle politique d'innovation et favorise l'accès à la culture et aux loisirs à l'ensemble des salariés.

Le 25 mars 2014
Votez pour l'expérience et les compétences

Votez CFDT