



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

A noter ! Jusqu'à la mise en place du CSE, les anciennes dispositions demeurent applicables (fonctionnement, attributions et moyens des CE, CHSCT, DP et DUP)

CE

Les orientations stratégiques de l'entreprise

« Comprendre les orientations stratégiques de votre entreprise pour anticiper leurs impacts sur l'activité et les emplois »

Le comité d'entreprise est consulté chaque année (...) sur les orientations stratégiques de l'entreprise (Article L.2323-6 du Code du travail).

*Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle (Article L.2323-10 du Code du travail). **Cette consultation donne droit à l'assistance d'un expert-comptable.***

Qui est concerné ?

- Le Comité Central d'Entreprise (CCE)
- Le Comité d'Entreprise (CE)
- La Délégation Unique du Personnel (DUP)
- Le Comité de Groupe (si un accord de groupe le prévoit)

Quels sont vos besoins ?

- Comprendre le positionnement et les ambitions de votre entreprise, les évolutions de son ou ses marchés
- Mettre en perspective et caractériser les incidences sur l'entreprise et l'emploi
- Identifier les politiques de l'entreprise en matière de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Quels sont vos droits ?

- Vous définissez le contenu de la mission
- Le choix du cabinet vous revient
- À défaut d'accord plus favorable avec l'employeur, cette mission sera rémunérée à 20 % par le CE, dans la limite du tiers de son budget annuel (Article L.2323-10 du Code du travail).

Ce que nous pouvons vous proposer dans le cadre de cette mission

S

- Analyse des plans stratégiques de l'entreprise
- Politique d'investissement (social, matériel, immatériel)
- Utilisation des moyens de financement (fonds propres, endettement), analyse de l'effet de levier
- Évolution de l'organisation de l'entreprise ou du groupe et de la gouvernance
- Analyse du recours envisagé aux contrats non pérennes (CDD, sous-traitance, intérim...)
- Évolution des activités qui découlent des orientations stratégiques et conséquences sur l'emploi
- Analyse du diagnostic de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Examen des orientations de la formation et de leur cohérence vis-à-vis des objectifs stratégiques
- Accompagnement dans le cadre de la négociation obligatoire sur la GPEC

La procédure de désignation

Phase 1 : inscription à l'ordre du jour de la réunion du CE

La désignation doit être portée à l'ordre du jour de la réunion du CE qui doit statuer sur cette question :

« Point X de l'ordre du jour – Désignation et vote de l'expert-comptable chargé d'assister le CE en vue de la consultation sur **les orientations stratégiques de l'entreprise** conformément à l'article L.2323-10 du Code du travail. »

Phase 2 : la désignation de l'expert

Au cours de sa séance plénière, le CE délibère et vote sur l'opportunité de recourir à un expert ainsi que sur le choix du cabinet.

Ces délibérations donnent lieu **pour chaque désignation** à deux résolutions qui doivent figurer dans le procès-verbal de la réunion du CE :

« Conformément aux articles L.2325-35 du Code du travail, le CE décide de se faire assister d'un expert-comptable en vue de la consultation annuelle prévue à l'article L.2323-10 du Code du travail qui porte sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle. »

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix.

« Conformément aux articles L.2325-35 du Code du travail, le CE désigne le cabinet Callentis Expertise pour l'assister en vue de la consultation annuelle prévue à l'article L.2323-10 du Code du travail ».

Dans le cadre de cette mission, l'expert devra aborder plus particulièrement les points suivants :

- ...
- ...

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix.

Phase 3 : le lancement de la mission

Le secrétaire informe le cabinet de ces désignations et lui envoie l'extrait du procès-verbal actant la désignation.

Dès qu'il est informé, le cabinet adresse, pour chaque mission, deux courriers :

- Une lettre de mission au secrétaire du CE qui précise le programme de travail, le contenu et le déroulement de la mission ainsi que son budget prévisionnel ;
- Une lettre au président du CE l'informant des interlocuteurs qu'il souhaite rencontrer et des premiers documents nécessaires à la réalisation de la mission.

