



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

La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

« Comprendre la gestion de RH de votre entreprise pour préparer les évolutions sur les emplois et contribuer à l'amélioration des conditions de travail »

Le comité d'entreprise est consulté chaque année (...) sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (Article L.2323-6 du Code du travail). La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés (Article L.2323-15 du Code du travail).

Cette consultation donne droit à l'assistance d'un expert-comptable.

Qui est concerné ?

- Le Comité d'Entreprise (CE)
- Le Comité Central d'Entreprise (CCE)
- La Délégation Unique du Personnel (DUP)
- Le Comité d'Établissement (dans la mesure où la politique sociale relève du chef d'établissement)
- Le CE bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de la compétence de ce dernier

Quels sont vos besoins ?

- Comprendre la politique sociale de votre entreprise et ses orientations : évolutions de l'emploi et des rémunérations, actions de formation, modalités de mise en œuvre de l'alternance, conditions de travail des salariés à temps partiel, durée du travail, égalité professionnelle, ...
- Bénéficier d'une vision globale sur les enjeux sociaux de l'entreprise à court et moyen terme
- Mettre en perspective les choix de l'employeur au regard des obligations légales et des pratiques des entreprises du secteur

Quels sont vos droits ?

- Vous définissez le contenu de la mission, hors éléments stratégiques, économiques et financiers
- Le choix du cabinet vous revient
- La rémunération de l'expert est assurée par l'entreprise

Dans le cadre de cette mission nous vous proposons de regarder

- L'évolution des effectifs et des emplois
- Les mouvements de l'effectif (entrées/sorties, promotions)
- Le recours aux contrats à durée déterminée, à l'apprentissage, aux stagiaires, aux travailleurs extérieurs
- La politique de rémunération et les mesures envisagées dans la négociation annuelle sur les rémunérations, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée (écarts de rémunération entre les femmes et les hommes)
- L'emploi des travailleurs en situation de handicap
- La situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise
- Analyse du plan de formation, de la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du CPF
- Durée du travail : heures supplémentaires, temps partiel, aménagement du temps de travail, congés payés...
- Analyse des indicateurs relatives à la santé, à la sécurité aux conditions de travail
- Accompagnement dans le cadre des négociations obligatoires sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée / l'égalité professionnelle et la QVT / 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 **la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** pour l'année N conformément à l'article L.2323-15 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.2323-15 du Code du travail qui porte sur la politique sociale, les conditions de travail, l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

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.2323-15 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.

