



Militant et plus

**Syndicat National des
Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S. N. C. C.)**

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

E-Mail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins

Parution février 2011

Les Fiches Techniques

Le Comité d'Entreprise ou d'Etablissement

62

**Syndicat National des Cadres
des Industries chimiques et
parties similaires
(S. N. C. C.)**



Militant et plus

CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHEES

Industries chimiques

Industrie pharmaceutique

Caoutchouc

Plasturgie

Verre et métiers du Verre

Instruments à Ecrire

Pharmacie d'Officine

Répartition pharmaceutique

UNION

Industries du textile

Si théoriquement, les membres élus du CE ne sont pas obligatoirement affiliés à une Organisation syndicale, il n'en est que rarement ainsi dans la pratique, les Organisations syndicales représentatives ayant seules mandat pour présenter légalement les candidats au premier tour des élections professionnelles.

Disons d'ailleurs tout de suite que l'efficacité des membres du CE a tout à gagner à cette appartenance syndicale, tant il est vrai qu'est irremplaçable le support logistique et d'information que seul peut apporter un syndicat. Par ailleurs, une entreprise est de moins en moins une structure isolée au sein de la société industrielle. Il est donc nécessaire que les membres élus du personnel puissent s'appuyer sur une structure débordant largement le cadre de l'entreprise.

Mise en place

L'institution d'un CE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Attributions

Elus par le personnel de l'entreprise – ou, dans le cas d'une entreprise multi-établissements, par celui de l'établissement concerné – les membres du CE ont essentiellement un rôle collectif.

De nombreuses attributions lui sont confiées dans les domaines suivants :

1- Domaine professionnel et économique

Il est obligatoirement consulté et informé sur :

- Sur tous les problèmes généraux concernant les conditions de travail ;
- Toutes les questions qui intéressent l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise ;
- Sur toutes les mesures susceptibles d'affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail.

Dans ce cadre, les membres du CE ont essentiellement à débattre du règlement intérieur de l'entreprise, de la fixation de la période des congés, de l'horaire du person-

nel et des modifications, de la mise en place d'horaires individualisés, des aménagements d'horaire que peuvent obtenir les salariés qui souhaitent consacrer une partie de leur temps à la pratique régulière et contrôlée d'un sport, des modes de rémunération en vigueur dans l'entreprise, des mesures envisagées en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise, des problèmes relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel du personnel, de l'affectation du 1% à l'effort de construction, des conditions de logement des travailleurs étrangers, des projets de compression d'effectifs (licenciements économiques), des licenciements de personnes protégées.

Il est également informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, ou lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Avant toute consultation et afin de lui permettre de formuler un avis motivé, le CE doit disposer d'informations précises et écrites de la part de l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de réponses motivées à ses observations.

En outre, le chef d'entreprise a l'obligation de remettre au CE un certain nombre d'informations et de documents d'ordre économique, social, comptable et financier (trimestriellement ou annuellement selon les cas).

Rappelons que le CE a la faculté de se faire assister d'experts rémunérés par l'employeur :

- Expert-comptable ;
- Expert technique, ponctuellement, sur tout sujet entraînant des modifications sur les conditions de travail ou le volume de l'emploi, voire la qualité des procédés de fabrication.

Enfin, le CE dispose d'un droit d'alerte (C. trav., art. L 2323– 78)

qu'il peut utiliser pour demander à l'employeur de lui fournir des explications et éventuellement saisir le conseil d'administration ou de surveillance de la société.

Par ailleurs, le CE est doté d'un budget de fonctionnement dont le montant est au minimum de 0,2% de la

masse salariale brute de l'entreprise ou de l'établissement.

2- Domaine social

Il gère directement, contrôle ou participe à la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise. Il dispose, à cet effet, de la personnalité civile.

Les œuvres sociales, facultatives, peuvent revêtir de multiples formes ; il doit toutefois être satisfait à un principe constant : l'œuvre sociale doit bénéficier aux salariés de l'entreprise et à leurs familles, sans qu'il soit procédé entre eux à une discrimination.

Le financement des œuvres sociales est assuré par une contribution patronale.

