

*En tant qu'élus, vous êtes bien conscients de la nécessité de communiquer auprès des salariés sur les actions de votre instance, mais vous n'avez pas toujours le temps de vous en occuper. De plus, ces derniers ne savent pas toujours s'y retrouver entre les DP, le CE ou encore le CHSCT. Face à ce double constat, AB Report vous offre le contenu d'une lettre d'informations présentant en quelques lignes les rôles et missions de chacun. En contactant AB Report au 01 42 45 02 07, vous pourrez recevoir gratuitement cette newsletter et pourrez même la personnaliser aux couleurs de votre instance (logo, coordonnées du CE, programme ASC, etc.)*

## DP, CE, CHSCT : QUI FAIT QUOI ?

Créés à la libération en 1945, les Comités d'Entreprise fêtent cette année leurs 70 ans. Présents dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, ils constituent sans conteste l'héritage le plus vivace du programme du Conseil National de la Résistance. Avec les autres Instances Représentatives du Personnel – Délégués du Personnel et CHSCT – il participe à la représentation et à la défense de vos intérêts auprès de l'employeur.

### 1 Les Délégués du Personnel (DP)

Elus directement par les salariés, lors des élections professionnelles, les DP ont généralement un mandat de 4 ans, dont la durée peut toutefois être modifiée par accord d'entreprise (entre 2 et 4 ans). Relais entre les salariés et la Direction, vos DP rencontrent l'employeur tous les mois, pour **présenter** d'éventuelles **réclamations individuelles ou collectives** relatives au Code du Travail concernant la protection sociale, la santé, la sécurité, les salaires, etc. Ils doivent également **veiller au respect de la réglementation** du travail en matière de conditions d'emploi et de travail. Mais attention, les DP n'ont pas la capacité de négocier en votre nom avec l'employeur.

N'hésitez pas à contacter vos DP à l'adresse suivante : [exemple@dgp.com](mailto:exemple@dgp.com)

### 2 Le Comité d'Entreprise (CE)

Convoqués par la Direction, les élus et les représentants syndicaux composant le CE se réunissent en séance plénière mensuelle pour aborder des sujets ayant trait à la vie économique de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles (ASC). Si besoin, le CE peut également siéger en session extraordinaire, à la demande des élus ou de la Direction. Dans les mêmes conditions que les DP, des élections sont mises en œuvre dans l'entreprise pour renouveler l'instance ; lors de sa première réunion, le CE désigne un Secrétaire (chargé notamment de la rédaction du PV et de l'ordre du jour des réunions), un Secrétaire adjoint, un Trésorier et un Trésorier adjoint.

Le CE est présidé par l'employeur, qui assure également son financement, via une dotation annuelle représentant un pourcentage de la masse salariale. D'après la loi, 0,2 % de cette dernière est dévolue au fonctionnement de l'instance. Le reste de la dotation, servant au financement des activités sociales et culturelles, est à la discrétion de l'employeur.

## ► Le rôle économique du CE

Le CE assure l'expression collective des collaborateurs et la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production. Tout au long de l'année, la Direction doit donc communiquer au CE des informations sur la marche des affaires, l'évolution de nos effectifs, les projets de réorganisation pouvant toucher les services, etc.

Pour les sujets relevant de sa compétence, la Direction doit informer et consulter le CE, en organisant, à l'issue d'une présentation, un vote auquel seuls participent les élus titulaires (et non les représentants syndicaux). Une fois le CE valablement informé et consulté, la Direction pourra mettre en œuvre son projet – même si le résultat du vote est négatif.

Voici quelques exemples de grandes thématiques sur lesquelles le CE doit être consulté : **plan de formation, bilan social, projets de réorganisation** impactant les effectifs ou les conditions de travail, **mise en place d'un nouvel outil informatique**, etc.

Adoptée à l'été 2015, la loi Rebsamen pose par ailleurs **trois informations-consultations annuelles obligatoires** du CE : orientations stratégiques de l'entreprise ; situation économique et financière ; politique sociale, les conditions de travail et d'emploi.

**N'hésitez pas à contacter votre CE à l'adresse suivante : [contact@ce.com](mailto:contact@ce.com)**

**Permanences du CE : Insérez vos horaires d'ouverture.**

## ► Les activités sociales et culturelles (ASC)

Tous les ans, votre CE définit un programme d'activités sociales et culturelles, que nous vous proposons, à vous et à votre famille. Vous trouvez ci-dessous la liste des activités et prestations offertes par le CE :

- activités sportives ou de loisir ;
- voyages et colonies de vacances ;
- animation d'activités culturelles (bibliothèque, médiathèque, billetterie, spectacles) ;
- prime naissance, soirée de Noël, etc.

**Retrouvez toutes les ASC sur le site du CE : [www.ceASC.com](http://www.ceASC.com)**

## 3 Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Le CHSCT a pour missions essentielles le contrôle, l'analyse des risques et la proposition de mesures de prévention. Ses membres sont nommés par un collège désignatif composé des élus du CE et des DP, parmi les salariés volontaires travaillant au sein de l'établissement. Ses attributions comprennent notamment :

- l'analyse et l'amélioration des conditions de travail (égalité hommes/femmes, etc.) ;
- la vérification du respect des prescriptions réglementaires et législatives concernant les conditions de travail (locaux, bruit, sécurité au travail, horaires, etc.) ;
- la prévention par la sensibilisation et l'information des salariés (risques psycho-sociaux, etc.) ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail.

Véritables élus de terrain, les membres du CHSCT organisent des visites périodiques des locaux afin de s'assurer de votre sécurité et de vos conditions de travail. Sur certains sujets, le CHSCT peut aussi décider de voter le recours à un expert, pour se faire assister dans le cadre de ses missions, vastes et plurielles. Les expertises légales sont financées par l'employeur.

**N'hésitez pas à contacter votre CHSCT à l'adresse suivante : [contact@chsct.com](mailto:contact@chsct.com)**