



Renault Guyancourt-Aubevoye  
1 Avenue du Golf 78288 Guyancourt Cedex  
API - CTA G24 0 40  
Tél 02 32 77 63 09 Fax : 02 32 77 61 45  
Portable 06 82 45 48 18  
Aubevoye le 02 Mars 2001 numéro 42

# COMITE D'ENTREPRISE

(2ème partie)

## Attributions du comité d'entreprise :

### Gestion économique de l'entreprise

Les attributions du comité d'entreprise dans le domaine économique et financier, bien que traditionnellement consultatives, pèsent néanmoins d'un poids important sur la gestion de l'entreprise. Le non-respect par l'employeur du rôle imparti au comité par la loi est pénalement sanctionné. Il peut aussi mettre en jeu sa responsabilité civile et entraîner des sanctions fiscales. Il ne donne lieu, toutefois, que très rarement à l'annulation des décisions prises.

Le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter le comité d'entreprise avant de prendre sa décision : l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment les mesures qui sont de nature à affecter le volume et la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel, les opérations de restructuration de l'entreprise, le comité devant être informé non seulement de l'opération projetée, mais aussi de ses motifs, de ses modalités financières et des mesures envisagées à l'égard des salariés. Il est habilité à demander en justice la désignation d'un expert chargé de présenter un rapport sur une opération de gestion.

### Comité d'entreprise et gestion du personnel

Les décisions du chef d'entreprise sont multiples et doivent donner lieu à information et consultation préalable : conditions de travail, d'emploi et de vie dans l'entreprise, hygiène et sécurité, durée et aménagement du travail, formation professionnelle, etc.

Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs sont un autre domaine d'intervention important du comité. En matière de licenciement économique, il est saisi des projets, puis informé, réuni, consulté et associé à la procédure.

Son avis est requis avant toute prise de mesure à caractère dérogatoire (dérogation à la durée maximale de travail, au repos hebdomadaire dominical, aménagements d'horaire, congés particuliers, etc.).

### Comité d'entreprise et activités socioculturelles

L'ampleur de l'activité d'un comité d'entreprise dans le domaine socioculturel est bien sur étroitement liée à l'importance de ses ressources. Or celles-ci sont très variables d'une entreprise à une autre. L'activité socioculturelle du comité est celle qui a pour but d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel de l'entreprise.

Répondent à cette préoccupation, par exemple, des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, des initiatives telles que la création de cantines, crèches, colonies de vacances, des actions dans le domaine des loisirs et du sport, des institutions professionnelles ou éducatives tels un centre de formation ou d'enseignement, une bibliothèque, des services sociaux et médicaux, etc. Un large rayon d'action est ici

offert au comité d'entreprise. Cette action, toutefois, doit s'exercer principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, des anciens salariés et de leurs familles, et elle ne doit jamais se départir de la neutralité nécessaire (neutralité idéologique, absence de discriminations).

La politique de SUD n'est pas " d'accompagner " la politique de la direction mais de défendre pieds à pieds les revendications des salariés. C'est pourquoi quand SUD n'est pas d'accord avec les propositions de la direction et des avis de certains syndicats concernant la mise en application des 35 h, la déréglementation des horaires, les périodes rouges, blanches ou bleues, les VSD ou les 2 x 8, l'accord sur le droit syndical, elle le dit. De même, les restructurations annoncées nous semblent souvent des " pièges "

## Propositions

- Recentrer le budget du CE vers les vacances familiales et l'enfance afin que le rôle initial du CE soit retrouvé : Vacances et loisirs pour toutes les catégories sociales.

- Il existe aujourd'hui pour les vacances 15 taux donnant droit à une certaine subvention du CE (29 à 62% pour la France et 16 à 40% pour l'étranger) et pour les week-end voyages 3 tranches de subvention (30,35 et 40%). Quelle que soit l'activité (sportive ou culturelle) effectuée par un salarié, la cotisation doit-être proportionnelle aux revenus. 3 taux comme pour les week-end serait une mesure plus juste.

- De plus, nous allons proposer au personnel une enquête de satisfaction concernant : le choix de vacances familiales et enfance ainsi que les tarifs en vigueur proposés par le CE.

La création d'une Entente Sportive Renault (ESR) regroupant les activités des sites de Guyancourt, Rueil et du Siège, ouvre aux salariés de plus grandes possibilités. Il n'en reste pas moins que ceux qui habitent très loin de ces sites se sentent lésés. Nous proposons de subventionner au moins les enfants des salariés qui pratiqueraient une activité sportive et culturelle dans une association communale toujours selon ces 3 taux à hauteur de 300Frs par an.

- De même, une bourse de 300Frs sur facture permettant l'achat de livres scolaires pour les revenus les plus bas (T1 à T8 par exemple) nous semblerait une mesure juste.

- Nous souhaitons budgétiser une " commission sociale " où, en collaboration avec les assistantes sociales et le service "Conditions de Travail (CHSCT) de l'entreprise, les personnes en difficulté pourraient être aidés.

- Pour le CE d'Aubevoye avoir le choix, pour le spectacle de Noël, entre la région parisienne ou de l'Eure ; voir peut-être un rapprochement avec le CE de Cléon.

- De plus, nous proposons de reprendre les sorties sur les parcs à thèmes, uniquement pour les enfants avec un nombre limité de parents accompagnateurs.

## Après le 8 Mars....

**SUD compte participer activement à la commission CE des activités du CTA dans le seul intérêt de tous les salariés.**