

Le rapport annuel d'activité et de gestion : savoir s'en servir pour informer les salariés

#1 LES TEXTES EN VIGUEUR

Le Code du travail (art. L. 2325-50) impose à tous les comités d'entreprise d'établir un rapport annuel d'activité et de gestion, présenté à la réunion plénière d'approbation de comptes.

Le contenu est différent en fonction de la taille du comité (C. Trav. Art. D 2325-14), soit petit CE, soit CE de taille intermédiaire et grands CE.

Structuré en trois grands blocs qui balayent l'activité du CE, le rapport doit être accompagné d'informations qualitatives non financières pour éclairer élus et salariés sur l'activité du CE :

- l'organisation interne du comité d'entreprise ;
- l'utilisation du budget de fonctionnement du comité d'entreprise ;

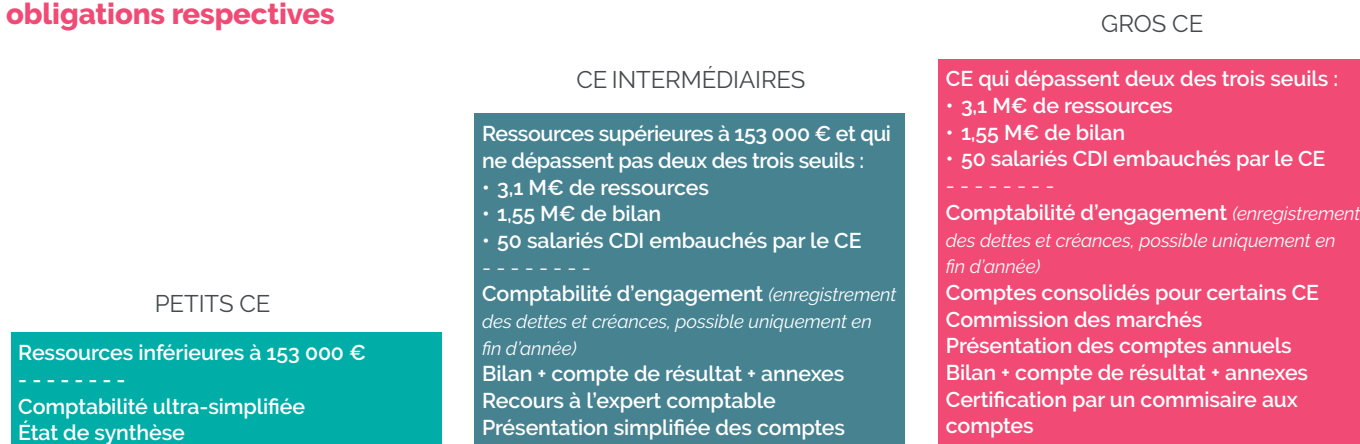
- l'utilisation des ressources liées aux activités sociales et culturelles (ASC) :

- les états de synthèse simplifiés du comité d'entreprise pour les petits CE,
- la description du patrimoine, les engagements en cours pour les autres CE.

Mais le Code du travail est silencieux sur les modalités d'établissement du rapport annuel : qui le réalise et de quelle manière (bureau, trésorier, commission, expert...) ? Il appartient au CE de le déterminer et **surtout de l'inscrire dans son règlement intérieur.**

Ce rapport d'activités et de gestion financière est une sorte de bilan et peut ainsi traduire la réflexion collective du bureau et faire apparaître ses ambitions, ses choix et l'évaluation de ses actions. Il a une dimension politique dans cet

>> Détermination de la taille des comités d'entreprise et de leurs obligations respectives



OBLIGATIONS POUR TOUS LES CE

Désigner un trésorier
Archivage des comptes pendant un délai de 10 ans

Modalité d'arrêté des comptes
Approbation des comptes

Communication des comptes
Rapport d'activité et de gestion

exercice, ainsi il ne peut pas être totalement sous-traité à des prestataires.

Il existe d'ailleurs encore des zones de flou, par exemple le cas d'une DUP élargie qui intègre le CHSCT et les DP. Le rapport d'activité du CE doit-il intégrer les actions engagées par le CHSCT et les DP ?

De notre point de vue, rien ne l'interdit dans les textes. Nous conseillons même, dans ce cas précis, d'intégrer les actions du CHSCT et des DP dans le rapport. En effet, les élus d'une DUP élargie ont les trois missions à exercer dans leur mandat, c'est le moyen de faire connaître le travail réalisé par les élus et c'est là un des enjeux principaux de ce rapport annuel.

#2 SAVOIR S'EN SERVIR POUR INFORMER LES SALARIÉS

Le rapport d'activité et de gestion permet de montrer que le CE n'est pas seulement là pour les activités sociales, que les élus s'investissent vraiment dans le fonctionnement du comité et de son rôle économique, même s'il y a aussi des contraintes budgétaires, que certaines activités sont particulièrement coûteuses et que les élus sont amenés à faire des choix.

EXPLIQUER

Il est important d'expliquer aux salariés le rôle et la responsabilité de chacun, par exemple :

- la constitution du bureau, le nombre de réunions du bureau, le nombre d'heures par mois ;
- les présidents des commissions obligatoires et facultatives, leur rôle, le budget alloué ;
- le taux de présence aux réunions de chaque élu, les formations que les élus ont suivies ;
- les remboursements de frais de chacun.

VALORISER

Il convient également de valoriser les missions économiques du CE, notamment en synthétisant les avis rendus sur l'exercice (nombre, sujet, enjeux, votes). Justifier les expertises financées par l'employeur et à quel coût est essentiel. C'est la meilleure façon de résister à la pression que certaines directions mettent sur les élus.

Les élus peuvent s'entendre sur une grille d'indicateurs pouvant résister aux changements de majorité et ainsi permettre des comparaisons (taux d'utilisation du budget, nombre de commissions extra légales, nombre de participants, etc.).

EN CAS DE DUP ÉLARGIE

- DP : le nombre de questions DP par thèmes (qualité de vie au travail, rémunération, sécurité, respect des textes, conditions de travail), l'utilisation du droit d'alerte DP, le nombre d'interventions individuelle ou collectives, les avis DP (inaptitude, CP, etc.).
- CHSCT : le nombre d'enquêtes, de missions, d'expertises, de réunions extraordinaires, d'avis rendus, etc.

ASC

En ce qui concerne les ASC, s'il est indispensable d'indiquer le nombre de salariés bénéficiaires, il est possible d'aller plus loin en détaillant la part d'hommes et de femmes, les âges, les catégories sociales professionnelles, les services afin d'alimenter la réflexion des élus et la communication auprès des salariés et ainsi être au plus proche de la réalité de terrain.



GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES PAR UN COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

Lorsque certaines activités sociales et culturelles sont confiées à la gestion d'un comité central d'entreprise, il est obligatoire de signer une convention entre le CCE et les comités d'établissement. Cette convention doit comporter des clauses précises : Description de l'activité - financement du transfert - liste des biens moyens humains mis à disposition - modalité de financement - modalité d'accès aux activités transférées - durée de la convention modalité de révision et dénonciation.



Syndex Provence-Alpes-Côte d'Azur

1, rue de la Masse 13100 Aix en Provence

Tél. : 04 42 93 73 53

contact-paca@syndex.fr

Fiches pratiques Syndex PACA

Direction de la publication : J.-F. Poupard



www.syndex.fr

VOTRE ANNEXE PRATIQUE

EXEMPLES DE RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ ET DE GESTION

>> PETITS COMITÉS D'ENTREPRISE (C. TRAV. , ART. R. 2325-14)

<p>L'ORGANISATION INTERNE DU COMITÉ D'ENTREPRISE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre de sièges du comité par collèges, le nombre d'élus titulaires et suppléants • Les représentants syndicaux qui siègent • L'organigramme du comité d'entreprise (bureau, commission, relations CHSCT et/ou DP), DUP élargie • Le nombre et la nature des différentes commissions du CE obligatoires et facultatives, leur président, le budget alloué, rôle dans la commission, le nombre de réunions, les délibérations proposées au CE • Le nombre de réunions, le taux de présence aux réunions, les formations suivies par élu • Le nombre de salariés embauchés par le comité et leur mandat éventuel • Grille d'indicateurs pouvant résister aux changements de majorité et ainsi permettre des comparaisons (taux d'utilisation du budget, nombre de commissions extra légales, nombre de participants, etc.)
<p>L'UTILISATION DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ D'ENTREPRISE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rémunération des salariés du CE, frais de déplacement, frais de documentation • Les activités d'expertise: honoraires des experts qu'il a rémunérés • Le rôle économique du comité : <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de projets présentés par l'entreprise et avis du CE • Avis sur les consultations légales (stratégique, économique/financière, sociale) avec recours à l'expertise ou non • Nombre de vœux formulés par le comité d'entreprise et réponse de l'entreprise • Les dépenses relatives à la formation économique des élus : frais de formation, de transport, d'hébergement • Les autres frais de fonctionnement (loyer, matériel, communication pour les salariés...) et les éventuels montants versés au comité central d'entreprise
<p>L'UTILISATION DES RESSOURCES LIÉES AUX ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toutes les propositions faites aux salariés dans le cadre du CE (tarif préférentiel, activités subventionnées, aides particulières) • Les éléments d'analyse portant sur les écarts entre le budget prévisionnel et le réalisé • Le nombre de salariés bénéficiaires pour chacune des propositions du CE : <ul style="list-style-type: none"> • répartition hommes / femmes, • répartition par âges, • répartition par catégories socioprofessionnelles, • répartition par services • Le montant des subventions allouées par activités et leurs règles d'allocation : <ul style="list-style-type: none"> • répartition hommes / femmes, • répartition par âges, • répartition par catégories socioprofessionnelles, • répartition par services
<p>LES ÉTATS DE SYNTHÈSE DU COMITÉ D'ENTREPRISE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'état de synthèse simplifié relatif aux ressources, aux dépenses et au patrimoine du CE (définis par l'Autorité des normes comptables) • Les informations relatives aux transactions significatives effectuées par le comité d'entreprise.

Tiré de : Éditions législatives, rapport annuel de gestion, N°32.

>> TAILLE INTERMÉDIAIRE ET GRANDS CE (C. TRAV. , ART. R. 2325-14)

<p>ORGANISATION INTERNE DU COMITÉ D'ENTREPRISE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre de sièges du comité par collèges, le nombre d'élus titulaires et suppléants • Les représentants syndicaux qui siègent • L'organigramme du comité d'entreprise (bureau, commission, relations CHSCT et/ou DP), DUP élargie • Le nombre et la nature des différentes commissions du CE obligatoires et facultatives, leur président, le budget alloué, rôle dans la commission, le nombre de réunions, les délibérations proposées au CE • Le nombre de réunions, le taux de présence aux réunions, les formations suivies par élu • Le nombre de salariés embauchés par le comité et leur mandat éventuel • Grille d'indicateurs pouvant résister aux changements de majorité et ainsi permettre des comparaisons (taux d'utilisation du budget, nombre de commissions extra-légales, nombre de participants, etc.)
<p>L'UTILISATION DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ D'ENTREPRISE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rémunération des salariés du CE, frais de déplacement, frais de documentation • Les activités d'expertise : honoraires des experts qu'il a rémunérés • Le rôle économique du comité : <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de projets présentés par l'entreprise et avis du CE • Avis sur les consultations légales (stratégique, économique/financière, sociale) avec recours à l'expertise ou non • Nombre de vœux formulés par le comité d'entreprise et réponse de l'entreprise • Les dépenses relatives à la formation économique des élus : frais de formation, de transport, d'hébergement • Les autres frais de fonctionnement (loyer, matériel, communication pour les salariés...) et les éventuels montants versés au comité central d'entreprise
<p>L'UTILISATION DES RESSOURCES LIÉES AUX ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le descriptif et le lieu de réalisation des ASC en distinguant : <ul style="list-style-type: none"> • celles gérées directement par le CE • celles à la gestion desquelles il participe • celles dont il a délégué la gestion. Dans ces derniers cas, le rapport doit préciser le montant délégué par le comité et le prestataire auquel il a été fait appel • Les éléments d'analyse portant sur les écarts entre le budget prévisionnel et le budget réalisé par le CE • Toutes les propositions faites aux salariés dans le cadre du CE (tarif préférentiel, activités subventionnées, aides particulières) • Le nombre de salariés bénéficiaires pour chacune des propositions du CE : <ul style="list-style-type: none"> • répartition hommes / femmes • répartition par âges • répartition par catégories socioprofessionnelles • répartition par services • Le montant des subventions allouées par activités et leurs règles d'allocation : <ul style="list-style-type: none"> • répartition hommes / femmes • répartition par âges • répartition par catégories socioprofessionnelles • répartition par services
<p>LES ÉTATS DE SYNTHÈSE DU COMITÉ D'ENTREPRISE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La description et l'évaluation du patrimoine • Les engagements en cours • Les transactions significatives • Eventuellement les comptes et le rapport du commissaire aux comptes

Tiré de : Éditions législatives, rapport annuel de gestion, N°32.