



La situation de l'entreprise

Il n'y a pas d'activité en ce moment. On ne sait rien sur les Prochaines semaines. La direction ne répond pas précisément à nos questions. Elle dit qu'elle est comme nous, qu'elle ne sait pas... Que faire ? ...

1. Sortir des discussions informelles avec la direction et des discours qu'elles peuvent tenir, du type « on est tous dans le même bateau », « on attend », « on ne sait pas »...

2. Placer le débat économique en Comité d'Entreprise Redonner, et lui (re) donner la priorité

3. Dans les CE ordinaires :

- aborder rigoureusement la « marche de l'entreprise » ,
- veiller à ce que, chaque mois, des indicateurs chiffrés soient présentés (transmission de données chiffrées, écrites et homogènes d'un mois à l'autre)
- en période de crise, porter une attention particulière sur :
 - la facturation (le chiffre d'affaires),
 - le carnet de commandes,
 - le niveau des stocks,
 - la trésorerie (pour les PME)
- pour chaque indicateur, disposer de la valeur mensuelle,
 - comparée à la valeur mensuelle de (n-1)
 - et comparée à la valeur prévue au budget
- pour les entreprises de plus de 300 salariés, la communication trimestrielle de ces indicateurs est obligatoire : article L 2323-50 du Code du Travail

4. Pour en savoir plus sur « comment l'année va se passer » : veiller à examiner attentivement les données prévisionnelles pour 2009 et à en débattre en CE :

- les prévisions d'activité (chiffre d'affaires, de résultats et de financement),
- pour les entreprises de plus de 300 salariés (ou de plus de 18 M€), cette présentation au CE est obligatoire ; dans les autres, il n'est pas interdit d'avoir un budget et de le regarder avec le CE !
- la présentation se fait en deux temps : en début d'exercice, les comptes prévisionnels initiaux pour 2009 (dans les quatre mois suivant la clôture), puis en fin d'exercice, les comptes prévisionnels révisés (10 mois après la clôture),
- le CE peut se faire assister par son expert dans la cadre légal (mission financée par l'entreprise) : articles L 2323-10 et L 2325-35 du Code du Travail

5. Aux côtés des indicateurs économiques, maintenir la vigilance du regard sur les ressources humaines : CDI, CDD, heures chômées, heures de modulation, intérimaires, ... Mais aussi, dans cette période :

- suivi des ruptures conventionnelles,
- suivi intra annuel du plan de formation

[RESPECTÉ]