

30

FORMATIONS INTRA



LE FONCTIONNEMENT DU CSE

ADAPTÉ
À LA TAILLE
ET À LA
CONFIGURATION
DE VOTRE
CSE

OBJECTIFS

Connaître ses droits et obligations

Optimiser l'utilisation de ses ressources et moyens

Gagner en efficacité

Bien faire fonctionner son CSE, c'est gagner en efficacité pour vos missions. Les élus expérimentés partageront leurs expériences mais vont aussi améliorer leurs pratiques. Un stage sur mesure, à la lumière de vos éventuels accords CSE.

L'ORGANISATION INTERNE DU CSE ET LES MANDATS

Élus titulaires, suppléants, RS, présidence et bureau : qui fait quoi ?

Les commissions du CSE obligatoires, conventionnelles, supplétives ou facultatives : rôle, modalités de fonctionnement

La personnalité civile du CSE : qu'implique-t-elle ?

Le mandat des membres du CSE : caractéristiques, événements pouvant l'affecter, le statut protecteur attaché au mandat.

LES RESSOURCES ET MOYENS DU CSE

Les budgets du CSE : calcul, modalités de versement et d'utilisation.

Les crédits d'heures : pour qui, modalités de décompte et de rémunération, quelle utilisation, possible mutualisation et dépassement.

Les moyens matériels et humains : local, matériel, affichage, personnel du comité, experts.

L'accès à l'information avec la BDESE.

La liberté de circulation et de communication : principe et limites.

LES OBLIGATIONS/ DEVOIRS DU CSE

Comptabilité du CSE : responsabilité de la tenue des comptes et recours éventuel à expert.

Obligation de transparence sur la gestion des budgets par le CSE : rapports annuels et de fin de mandat, éventuelle procédure d'achat et de sélection des prestataires.

Le règlement intérieur du CSE : pour quoi faire ? Qu'y prévoir ?

Activités Sociales et Culturelles : soyez en règle vis-à-vis de l'URSSAF et respectez les obligations du RGPD.

LES RÉUNIONS DU CSE

Réunions plénières : périodicité, ordre du jour, formalisme et participants.

Déroulement : débats, votes, avis et incidents de réunions les plus fréquents.

La tenue des réunions préparatoires.

Les PV : modalités de rédaction, d'adoption et de diffusion.

 **DURÉE**
1 JOUR

 **TARIFS**
1500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

RÔLE ET MISSIONS DU CSE

OBJECTIFS

Saisir les enjeux et la portée de son rôle consultatif

Maîtriser la procédure de consultation

Obtenir des consultations périodiques utiles

Le champ d'intervention du CSE est très large. La loi prévoit des rendez-vous périodiques qui demandent une bonne compréhension de l'entreprise et donnent l'occasion au CSE de porter la voix des salariés. C'est aussi être en capacité de proposer lors des consultations sur les projets impactant l'emploi ou les conditions de travail. Apprenez à peser sur ces décisions.

ÉTENDUE DU RÔLE DU CSE

La marche générale de l'entreprise, les conditions de travail et les attributions consultatives du CSE : de quoi parle-t-on ?

L'exercice des attributions lors des réunions plénières et au quotidien : comment ?

Les outils pour exercer sa mission : BDESE, droits d'alerte, expertises, commissions du CSE, rencontre avec les salariés, visites et inspections.

Une nouvelle mission : contrôler l'impact environnemental de l'entreprise.

LES 3 CONSULTATIONS PÉRIODIQUES DU CSE

Cadre légal et possibilité d'adaptation conventionnelle.

La consultation sur les orientations stratégiques : contenu, moyen, difficultés et enjeux.

La consultation sur la situation économique et financière : objectif, intérêt, contenu et moyens.

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi : objectif, contenu, moment, possibilité de la découper en plusieurs consultations.

Les résolutions du CSE sur ces consultations.

LA PROCÉDURE DE CONSULTATION

L'information support de la consultation : BDESE ou information ponctuelle pour les projets, importance d'une information suffisamment précise.

Les délais préfix : à quelles consultations s'appliquent-ils, quels événements peuvent les impacter, possibilité de négocier le délai de consultation.

Les différents temps de la consultation : remise des informations, échanges et débats, réponses motivées, avis.

INDISPENSABLE AVANT D'ALLER EN RÉUNION !

LES CONSULTATIONS LIÉES À DES PROJETS DE L'ENTREPRISE

Quels projets nécessitent une consultation du CSE ?

L'antériorité de la consultation à toute décision et mise en œuvre du projet : une garantie pour un effet utile de la consultation.

Carence de l'employeur pour consulter le CSE : que faire ?

Niveaux de consultation dans les entreprises comportant CSE d'établissement et CSE central.

Le rôle de la négociation dans le processus consultatif.

Les acteurs pouvant influencer sur la consultation : CSE, OS, experts, juge, administration du travail...

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

LA GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

OBJECTIFS

Maîtriser la réglementation relative aux ASC

Bâtir une politique sociale

Élaborer des procédures internes pour un meilleur contrôle et suivi

Les ASC occupent une place prépondérante dans la vie des CSE. Elles permettent de recréer du lien social et les salariés y sont sensibles. Pour autant, il n'est pas facile de définir une politique sociale, d'en faire la promotion et de maîtriser l'environnement légal pour éviter toute déconvenue. C'est aussi pour de nombreux élus le souhait d'introduire une dimension écoresponsable à vos ASC.

RÔLE DU CSE EN MATIÈRE D'ACTIVITÉS SOCIALES

Que signifie gérer des activités au profit des salariés ?

Pouvoir décisionnaire et de gestion : peut-on tout faire ?

Définir l'activité sociale ou culturelle.

Utilité d'un prévisionnel et de son suivi.

Possibilité de transfert encadrée du 0,2% de fonctionnement vers le budget social.

Risques en cas de mauvaise utilisation ou confusion des budgets.

GESTION ET SUIVI DES ACTIVITÉS DU CSE

Communiquer sur les ASC et les règles définies par le CSE.

Valoriser vos actions avec le rapport de gestion.

Gérer inscriptions, remboursements et distribution.

Conserver et archiver les pièces.

Se mettre en conformité avec le RGPD (protection des données individuelles).

La responsabilité du CSE dans le cadre de ses activités sociales.

LES RELATIONS AVEC L'URSSAF

Réglementation Urssaf : bon d'achat, chèque vacances, chèque culture, bénéficiaires et activités...

Le contrôle : déroulement, pièces à fournir, risques et peines encourues, voies de recours. Aidons le trésorier à s'y préparer !

Démarches pour éviter un redressement ou en limiter l'impact.

DÉFINIR UNE POLITIQUE SOCIALE

Etudes ou sondage auprès des salariés.

Choix des activités et des prestataires : secours, voyages, billetterie, événements...

Définition des bénéficiaires et critères éventuels.

Vers des ASC écoresponsables pour votre CSE ?

LES MOYENS DU CSE

Budget versé par l'employeur : mode de calcul et modalités de versement.

Autres ressources (recettes des manifestations, adhésions...).

Éventuelles mutualisations (CIE, associations...).

 DURÉE
1 JOUR

 TARIFS
1500 € NETS

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE
POUR LES ABONNÉS
ALINÉA

LES BASES DU CSE (2 JOURS)

OBJECTIFS

Maîtriser le cadre juridique de l'instance

Connaître ses droits et obligations

Appréhender vos missions économiques, sociales et environnementales

Le CSE rassemble des prérogatives extrêmement variées et son fonctionnement est encadré. Si votre CSE est fraîchement élu cette formation concentre l'essentiel à connaître pour exercer son mandat dans de bonnes conditions.

Les 3 consultations périodiques annuelles du CSE : orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale et conditions de travail.

La mission SSCT (santé, sécurité et conditions de travail) : quelle place lui donne votre CSE ?

Le processus de consultation : les étapes, les délais, les avis.

L'obligation de consulter sur les projets : situations visées, moment, moyens.

Transition écologique et responsabilité environnementale : comment le CSE peut-il agir ?

L'ORGANISATION INTERNE DU COMITÉ

Mandats et composition du CSE, rôle spécifique du secrétaire et du trésorier.

Les commissions obligatoires, conventionnelles, supplétives ou facultatives : rôle, modalités de fonctionnement, moyens, articulation avec le CSE

Le règlement intérieur du CSE : pour quoi faire ? Qu'y prévoir ?

RESSOURCES ET MOYENS D'ACTION DU CSE

Les budgets du CSE : calcul, modalités de versement et d'utilisation.

Obligations de transparence pour la gestion des budgets.

Le crédit d'heures : bénéficiaires, règles à respecter, modalités de rémunération.

La formation des membres élus du CSE, les moyens matériels et de communication.

Le recours à des experts : intérêt, modalités, financement.

LES RÉUNIONS DU CSE

Séances plénières ordinaires ou extraordinaires : préparatoires, ordre du jour, convocation, conduite des débats, votes et avis.

Les procès-verbaux du CSE : modalités de rédaction, d'adoption, de diffusion et délais.

LES CHAMPS D'INTERVENTION DU CSE

Comment traiter les réclamations en CSE ?

L'accès aux informations et le rôle économique du CSE, enjeux de la BDESE.

LA GESTION DES ASC

Définir une politique sociale et bâtir un prévisionnel.

Choix des activités des bénéficiaires et réglementation Urssaf.

La gestion administrative et opérationnelle de vos activités : règles à respecter et pièces à conserver.

UNE FORMULE
CONCENTRÉE
POUR CONNAÎTRE
L'ESSENTIEL

 DURÉE
2 JOURS

 TARIFS
2900 € NETS

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

400 € DE REMISE
POUR LES ABONNÉS
ALINÉA

LES BASES DU CSE (1 JOUR - MOINS DE 50 SALARIÉS)

OBJECTIFS

Connaître le cadre juridique des « petits » CSE

Porter les réclamations des salariés

Intervenir sur les questions SSCT

Les réclamations du personnel n'ont pas disparu avec la fin des DP mais les CSE des entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas gagné les prérogatives des plus grands CSE. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de bonnes raisons et quelques moyens d'action pour défendre l'application du droit du travail et veiller à la santé des salariés.

LES PARTICULARITÉS DU CSE DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Mise en place du CSE et seuil d'effectif.

Incidences de l'absence de personnalité civile.

Champ d'intervention plus limité et absence d'activités sociales sauf négociation ou accord de branche.

UN RÔLE EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Présenter les réclamations des salariés.

Des droits d'information et de consultation.

Un rôle en cas de procédure de licenciement.

Assister les salariés en cas de discrimination.

Négocier un accord avec le CSE.

UN RÔLE DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Veiller à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des salariés, intervenir sur le DUERP.

L'enquête en cas d'accident du travail.

L'alerte en cas d'atteinte à la personne.

Le danger grave et imminent (DGI).

Les relations avec l'inspecteur du travail et le médecin du travail.

La formation SSCT des élus du CSE.

Le référent Harcèlement.

LE FONCTIONNEMENT DU CSE

Réunions avec l'employeur, votes et registre des réclamations.

Les moyens de communication du CSE.

Heures de délégation, reports et mutualisation depuis la réforme du Code du travail.

La liberté de déplacement des membres du CSE.

Le délit d'entrave.

LE MANDAT DES ÉLUS

Articulation du mandat d'élu avec le contrat de travail.

La protection des membres du CSE contre le licenciement et les discriminations.

 DURÉE
1 JOUR

 TARIFS
1 200 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

SPÉCIAL
CSE
MOINS DE
50
SALARIÉS

TRAITER LES RÉCLAMATIONS ET VEILLER À L'APPLICATION DU DROIT DANS L'ENTREPRISE

OBJECTIFS

Acquérir les connaissances pour être l'interlocuteur des salariés

Savoir où et comment rechercher les informations utiles

Savoir intervenir au quotidien et en réunion

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

Avec la réforme Macron, les DP ont disparu mais le CSE récupère leur mission de réclamations. C'est aux élus du CSE de les porter même s'il reste possible de déléguer tout ou partie de cette mission à des représentants de proximité (RP) créés conventionnellement. Mais l'application du droit est plus globalement une mission quotidienne du CSE, sollicité par les salariés ou quand vous constatez une situation anormale.

TRÈS UTILE AUX REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

LA MISSION DE RÉCLAMATION DES MEMBRES DU CSE OU DES RP

Qu'est-ce qu'une réclamation ?

Réclamation individuelle ou collective : pourquoi distinguer ?

Tour d'horizon du champ très large des réclamations des salariés.

Comment formaliser une réclamation à la direction ?

Faut-il nécessairement qu'un salarié vous sollicite ?

Faut-il son autorisation pour porter le sujet à la direction ?

LA FORMALISATION DES RÉCLAMATIONS ET LES MOYENS

Les sources d'information des représentants pour formaliser leurs réclamations.

Dans quel cadre juridique les réclamations sont-elles exposées ?

Les vides laissés par l'ordonnance Macron à combler par accord, les bonnes pratiques à adopter.

Peut-on solliciter des réunions extraordinaires pour porter des réclamations ?

Les réponses de l'employeur aux réclamations : quand ? Comment ?

Conservation des réponses et accès aux échanges.

L'action auprès de l'inspection du travail.

LES INTERVENTIONS SPÉCIFIQUES SUR L'APPLICATION DU DROIT DANS L'ENTREPRISE

L'assistance des salariés aux entretiens (licenciement, procédure disciplinaire, rupture conventionnelle).

Le déclenchement du droit d'alerte en cas d'atteinte aux libertés individuelles ou collectives.

L'action des élus en cas d'inaptitude d'un salarié.

Exercices à partir de cas pratiques.

ASSISTER LES SALARIÉS AUX ENTRETIENS

INDISPENSABLE
AVANT
D'ASSISTER UN
COLLÈGUE !

OBJECTIFS

Maîtriser le cadre juridique de chaque type d'entretien

Être présent et efficace à toutes les étapes

Développer sa réactivité face aux situations inattendues

Quel représentant n'a jamais été appelé en urgence pour assister un collègue convoqué en vue d'une sanction ou d'un licenciement ? Moins souvent pour une rupture conventionnelle ? Les entretiens sont loin d'être identiques et il faut être réactif autant que connaître les procédures pour aider au mieux le salarié. Quel est votre rôle exact ? Comment se préparer avec le salarié ? Jusqu'où aller ? Ce stage permet d'aborder concrètement chaque type d'entretien.

LES CAS OÙ L'ENTRETIEN PRÉALABLE S'IMPOSE

Procédures disciplinaires en cas d'agissements supposés fautifs du salarié.

Licenciements pour motif personnel non fautifs (inaptitude, insuffisance de résultats...).

Licenciements économiques individuels ou collectifs hors PSE.

L'ENTRETIEN PRÉALABLE : UNE PROCÉDURE ENCADRÉE

Une obligation pour le seul employeur, un droit instauré pour le salarié.

Convocation : mentions obligatoires, délais et événements impactant les délais.

Différences de procédures selon la nature de l'entretien.

Préparation à l'entretien : le droit de se faire assister.

Décision de l'employeur : délai de notification de la sanction, suite donnée à un entretien relatif à une inaptitude physique ou un licenciement économique.

LE DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN PRÉALABLE

Participants : droits et obligations de chacun.

Faits pouvant être invoqués au cours de l'entretien.

Points abordés lors de l'entretien selon le motif (licenciement, sanction...).

Gestion des incidents (intimidation, émotivité, intervenant additionnel...).

L'ASSISTANCE À LA NÉGOCIATION D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Une procédure spécifique pour la rupture conventionnelle.

La possibilité d'assister le salarié.

Éléments obligatoires et éléments relevant d'une possible négociation.

LE RÔLE APRÈS L'ENTRETIEN

Le compte rendu pour retracer les échanges voire alimenter un dossier prud'homal.

Agir pour éviter ou limiter une sanction.

Renseigner le salarié sur les suites de la procédure et ses droits.

 DURÉE
1 JOUR

 TARIFS
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE
POUR LES ABONNÉS
ALINÉA

RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL

ESSENTIEL
APRÈS
LA RÉFORME
DU DROIT
DU TRAVAIL

OBJECTIFS

Différencier les modes de rupture du contrat

En saisir les enjeux et incidences

Être en mesure de renseigner avec précision

La rupture du contrat obéit à des règles légales et conventionnelles qu'il est bon de connaître. Un stage utile car sur ces questions vous êtes régulièrement sollicités par les salariés. Aide à la décision, renseignements ou précautions, vous veillez à l'intérêt des salariés. Un stage pour comprendre aussi les enjeux de la rupture conventionnelle qu'elle soit individuelle ou collective.

LES PRINCIPES

Droit de rompre le contrat pour chaque partie et limites.

Cas particulier des CDD, contrats de mission et de chantier.

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Définition et qualification disciplinaire ou non.

Exigence d'une cause réelle et sérieuse.

Procédure : entretien préalable, assistance, notification...

L'exigence d'une justification économique au licenciement et exceptions.

Procédures à respecter en cas de licenciement individuel ou collectif.

Préavis et indemnités de licenciement, droits aux allocations chômage.

LA DÉMISSION

Conditions de validité et formalisme.

Préavis, principe d'exécution et exceptions.

Situation du salarié pendant le préavis : effets d'une suspension de contrat, heures pour recherche d'emploi, sort des droits à formation.

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Définition et particularités (obligation de reclassement, réembauche...).

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

Quelles sont les pratiques des entreprises ?

Procédures applicables et garanties.

Enjeux pour les représentants du personnel et les salariés.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Différences avec la rupture conventionnelle individuelle et avec un PDV.

Cadre légal et effets pour le salarié.

Enjeux pour les représentants du personnel et les salariés.

LES INDEMNITÉS DE RUPTURES

Dans quelles situations sont-elles dues ?

Mode de calcul, régime fiscal et social.

 DURÉE
1 JOUR

 TARIFS
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE
POUR LES ABONNÉS
ALINÉA

COMMUNIQUER EFFICACEMENT

OBJECTIFS

Appuyer vos actions par une communication appropriée

Entretenir un lien collectif avec et entre les salariés

Structurer et planifier votre communication

Parce que votre mandat vous place dans des situations d'échanges et de rencontres, vous vous exposez aux risques d'une communication maladroite. Quelques techniques donnent une meilleure assurance et améliorent vos messages. Et pourquoi ne pas lancer une enquête ou un sondage pour entendre les salariés et renforcer vos propositions ?

QU'EST-CE QUE COMMUNIQUER ?

Pas de communication sans relation : émetteur-message-récepteur.

L'influence du cadre de référence et statut de l'émetteur, les distorsions entre message initial et message reçu.

La qualité de l'information et l'écoute à la base de la communication.

POURQUOI ET COMMENT COMMUNIQUER ?

Attentes autour d'une communication : partages et influences.

Se faire comprendre et choisir son argumentation.

Les acteurs dans les relations sociales.

VOS MOYENS DE COMMUNICATION

Affichage, PV, tracts, réunions d'information, sites internet, intranet, messagerie électronique, réseaux sociaux, quelles limites ?
Ce qui peut être dit ou écrit.

Analyse de vos pratiques : PV, communiqués, enquêtes, sondages, annonce des événements ASC...

Partage d'un diagnostic : êtes-vous bien identifiés des salariés et quelle est l'image du CSE ?

UN STAGE
SUR MESURE
À PARTIR
D'UN DIAGNOSTIC
PARTAGÉ

AMÉLIORER VOTRE COMMUNICATION

L'affirmation de soi et organiser son intervention : définir les objectifs, cerner son auditoire et adapter son langage, établir un plan et/ou une stratégie de communication.

De l'oral à l'écrit : repérer ce qui entrave ou facilite votre prise de parole, rédiger un communiqué efficace. Pour que vos PV et tracts soient lus, que le rapport de gestion mette le CSE en valeur, que les salariés votent...

Se positionner lors d'une négociation sociale, défendre son point de vue en réunion lors d'une consultation.

ORGANISER UN SONDAGE

Construire un questionnaire.

Les clés pour obtenir un nombre de réponses significatif.

Les outils pour analyser et restituer les résultats.

 DURÉE
1 JOUR

 TARIFS
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE
POUR LES ABONNÉS
ALINÉA

LE CSE FACE AUX LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

OBJECTIFS

Maitriser les procédures

Être en mesure de négocier un accord de méthode et/ou un PSE

Développer son esprit d'analyse et sa capacité à proposer

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

Le licenciement pour motif économique a un régime juridique spécifique. Faut-il un accord de méthode ? Comment négocier les mesures sociales, traiter les modifications de contrat, articuler les questions purement économiques (motif des licenciements), le volet social et l'impact sur les conditions de travail ?

CARACTÉRISTIQUES DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Définition du licenciement économique : portée, enjeux et contrôle judiciaire.

Obligation de l'employeur : reclassement interne, devoir d'adaptation, sélection objective des salariés concernés, accompagnement minimal et réembauche.

LA CONSULTATION DU CSE

La réorganisation de l'entreprise générant de possibles licenciements : teneur de la consultation, enjeux, déroulement.

Comment aborder les modifications de contrat de travail ?

La consultation sur le volet social : projet de licenciements, reclassement, critères pour l'ordre des licenciements.

L'impact du projet sur les conditions de travail de ceux qui restent à ne pas négliger.

Délais des consultations et possible accord de méthode.

LA NÉGOCIATION DU PSE PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Un choix d'opportunité : quels moyens et quels intérêts à ouvrir la négociation ?

Quelle articulation avec les consultations du CSE ?

Le rôle d'assistance à la négociation par l'expert du CSE.

LES MOYENS D'ACTION SUR LA PROCÉDURE

Le recours aux experts : intérêt, rôles, missions.

Le rôle de l'administration du travail : quand et comment la solliciter, enjeux de son intervention selon que le PSE est unilatéral ou négocié ?

LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Contenu, contrôle et effets du PSE.

L'opportunité du plan de départs volontaires (PDV).

Panorama des possibilités d'amélioration du PSE : sur quoi négocier ?

Les voies de recours des élus sur le contenu du PSE ou la procédure.

BÉNÉFICIEZ DE NOTRE EXPÉRIENCE DE CES NÉGOCIATIONS

LES RESTRUCTURATIONS, ASPECTS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS

OBJECTIFS

Identifier les opérations impliquant une consultation

Savoir recenser les enjeux économiques et sociaux

Être en mesure de négocier des garanties pour les salariés

 DURÉE
1 JOUR

 TARIFS
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE
POUR LES ABONNÉS
ALINÉA

Les opérations de fusion, scission ou acquisition entraînent souvent des conséquences importantes sur le statut collectif comme individuel des salariés. Un changement d'employeur implique d'envisager les obligations et projets du repreneur. Il est donc essentiel pour le CSE de maîtriser tous les enjeux de ces consultations complexes.

RESTRUCTURATIONS ET CONSULTATION DU CSE

Fusion, location gérance, scission, apport partiel d'actifs.

Cession de contrôle, participations simples, ou croisées, OPA et OPE.

La consultation du CSE même en l'absence de compression d'effectifs.

Quels aspects aborder ?
Quand ? Quels documents nécessaires ? Quelles obligations pour l'employeur ?

LE SORT DES CONTRATS DE TRAVAIL

Les situations où l'article L 1224-1 du code du Travail est obligatoirement applicable : principe de continuité des contrats de travail et incidences.

Autres situations : application volontaire, convention tripartite.

Les modifications du contrat et des conditions de travail à l'occasion de restructurations.

L'articulation des transferts avec d'éventuels licenciements économiques : avant transfert, après transfert.

Qui licencie ? Quels enjeux ?

LES INCIDENCES SUR LE STATUT COLLECTIF

Sort des règles issues des conventions et accords collectifs : mise en cause, renégociation selon différentes options.

Quid en cas d'échec des négociations ?

Sort des usages, accords atypiques et engagements unilatéraux : comment les garantir ?

Le cas particulier des accords d'intéressement, de participation, de prévoyance et des accords de groupe.

LE SORT DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES

Le transfert des salariés protégés : rôle de l'inspecteur du travail.

Le sort des mandats représentatifs, devenir du CSE et de son patrimoine.

STAGE
PRATIQUE
ET
ILLUSTRÉ

ENTREPRISES EN DIFFICULTÉS : QUEL RÔLE POUR LE CSE ?

OBJECTIFS

Maîtriser le cadre juridique des procédures collectives

Être présent et efficace à toutes les étapes de la procédure

Développer sa réactivité aux situations inattendues

 DURÉE
1 JOUR

 TARIFS
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

Conciliation, sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire, les procédures et le vocabulaire lié au traitement des entreprises en difficultés sont spécifiques. Les représentants du personnel doivent jouer leur rôle en un temps record entre le tribunal de commerce, l'administrateur, l'employeur voire les candidats à la reprise si une cession est envisagée. Mieux vaut y être préparés !

LA DÉTECTION DES DIFFICULTÉS ET LES PROCÉDURES D'ANTICIPATION

Le droit d'alerte du CSE et celui du commissaire aux comptes.

La procédure de conciliation, l'accord amiable.

Mandat ad hoc, procédure de sauvegarde et rôle du CSE.

L'issue favorable de ces procédures ou le passage en redressement judiciaire.

L'ÉTAT DE CESSATION DES PAIEMENTS ET LE DÉPÔT DE BILAN

La consultation préalable obligatoire du CSE.

Le rôle des représentants du CSE et des salariés.

L'audience d'ouverture au tribunal de commerce : redressement ou liquidation judiciaire.

LE DÉROULEMENT DE LA PÉRIODE D'OBSERVATION

Les relations avec l'administration judiciaire, les acteurs, leurs missions.

Les scénarii : plan de redressement ou de continuation, cession totale ou partielle, liquidation.

Les possibles licenciements pendant la phase d'observation.

Le paiement des salaires et la garantie AGS.

Consultation du CSE en amont et intervention aux audiences.

PLAN DE CONTINUATION OU PLAN DE CESSION

Analyse du projet de continuation, éventuelles renégociations.

Audition des candidats repreneurs, rôle du CSE pour améliorer les offres.

Les périmètres de reprise et le transfert des salariés.

Les licenciements autorisés par le juge commissaire et l'accompagnement social : consultation préalable du CSE.

La procédure de licenciement dérogatoire au droit commun.

Qui peut financer le PSE ? Quelles marges de manoeuvre pour le CSE et les OS ?

Éventuels contentieux : quels recours ? Quels interlocuteurs ?

N'ATTENDEZ PAS POUR AGIR

L'ASSURANCE CHÔMAGE

OBJECTIFS

Maitriser les règles d'indemnisation du chômage

Être en capacité de renseigner les salariés

Développer ses compétences pour mener des négociations sur l'emploi

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

La carrière ne se fait plus dans une seule entreprise et la plupart des salariés alternent périodes d'emploi et de chômage. La multiplication des CDD et des ruptures conventionnelles a contribué à banaliser la situation et rendre les salariés acteurs de cette discontinuité. Le CSE est sollicité pour négocier des départs et renseigner les salariés sur les modalités et règles d'indemnisation. Une formation qui aide aussi pour toutes les négociations sur l'emploi (GEPP, licenciement économique, RCC).

LES PRINCIPES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Une négociation interprofessionnelle soumise à agrément qui définit les règles d'indemnisation et l'obligation pour les employeurs d'assurer le risque de perte d'emploi.

Une négociation très sensible à l'emploi pour préserver des équilibres financiers et qui évolue souvent : les différentes conventions d'assurance chômage.

Les bénéficiaires : des salariés privés involontairement d'emploi ayant travaillé suffisamment pour ouvrir des droits et autres situations couvertes.

Le financement du régime par des cotisations.

LES CONDITIONS POUR ÊTRE ÉLIGIBLE À DES ALLOCATIONS CHÔMAGE

La privation involontaire d'emploi et situations assimilées : revue des situations.

Les conditions d'aptitude au travail, de recherche effective d'un nouvel emploi et de résidence.

Une période d'affiliation préalable à l'assurance chômage requise pour ouvrir des droits.

Situation des demandeurs d'emploi âgés proches de la retraite ou en capacité de la liquider.

LES RÈGLES D'INDEMNISATION

Le calcul du salaire de référence pour fixer le niveau de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) : règles et traitement des situations atypiques.

Le montant brut de l'allocation journalière servie par Pôle emploi : taux d'indemnisation, minimum, dégressivité éventuelle, cotisations applicables.

Durée d'indemnisation, point de départ, carences appliquées par France Travail et exceptions.

Modalités de paiement des allocations et cause d'éventuelles suspensions ou interruptions.

Le cas des demandeurs d'emploi âgés ou proches de la retraite.

LE DEMANDEUR D'EMPLOI INDEMNISÉ

Accompagnement : le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), la possibilité sous conditions de formation et autres aides au reclassement.

Les règles de rechargement des droits.

Régime fiscal et social de l'indemnisation, cumul avec d'autres revenus.

La protection sociale des demandeurs d'emploi.

À JOUR
DES DERNIÈRES
RÉFORMES

PRÉPARER LES ÉLECTIONS

OBJECTIFS

Identifier les négociations à mener

Recenser les spécificités pour le protocole préélectoral (PAP)

Élaborer votre communication pour les élections

 DURÉE
1 JOUR

 TARIFS
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

Les élections sont un moment fort dans la vie de l'entreprise. Elles légitiment les acteurs sociaux mais sont aussi un critère de la représentativité syndicale depuis 2008. Les enjeux sont donc importants et il faut être préparé.

LES PÉRIMÈTRES D'ORGANISATION DES ÉLECTIONS

Entreprise, établissements distincts, UES : quels critères déterminent le périmètre des élections ?

Enjeux associés au choix du / des périmètres électoraux.

Quelles pistes de négociation selon votre effectif et configuration ?

Règles électorales applicables pour chaque configuration.

LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL

Qui négocie ? Quelles conditions de validité ?

Le contenu classique du PAP : règles de présentation des candidatures, date des scrutins, nombre de collègues et répartition des sièges...

Les possibilités d'aménagements conventionnels et leurs enjeux : nombre et définition des collègues électoraux, vote par correspondance, vote électronique, durée du mandat, moyens accordés à la propagande électorale...

Arbitrages administratifs quand la négociation n'aboutit pas.

LA PRÉPARATION MATÉRIELLE DES ÉLECTIONS

Calendrier des opérations électorales.

Salariés électeurs et éligibles, les salariés d'entreprises extérieures.

Règles de présentation des candidatures : listes, candidatures syndicales ou non.

Intégrer les obligations de représentation équilibrée femmes/hommes sur vos listes.

LE SCRUTIN ET LA PROCLAMATION DES RÉSULTATS

Déroulement du scrutin et quorum.

Le dépouillement des résultats du 1er tour pour mesurer l'audience des syndicats.

L'attribution des sièges selon les résultats obtenus par chaque liste.

La communication des résultats.

Contentieux électoral et effets.

EXISTE EN VERSION 2 JOURS POUR TRAVAILLER SUR VOS ENJEUX / VOTRE PROJET

APPRÉHENDER L'ARRIVÉE DE L'IA DANS L'ENTREPRISE

OBJECTIFS

Appréhender le sujet de l'arrivée de l'intelligence artificielle dans l'entreprise

Comprendre les conséquences du déploiement de cette technologie

Connaître ses droits et savoir réagir pour les représentants du personnel

 DURÉE
1 JOUR

 TARIFS
1500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

Le déploiement de l'intelligence artificielle dans les entreprises révolutionne la relation au travail et modifiera pour nombre de postes les tâches associées au contrat de travail. Il est indispensable pour les élus du personnel de se préparer à ce sujet d'actualité et d'avenir et de savoir réagir face aux changements liés à cette évolution dans le domaine de l'organisation du travail, du rôle des salariés et de leurs représentants.

ASPECTS JURIDIQUES

Compréhension de l'encadrement de l'intelligence artificielle au travers du droit Européen (IA Act).

La classification des emplois de l'intelligence artificielle par degré d'exposition à des conséquences graves.

Les consultations du CSE attachées à l'introduction de nouvelles technologies.

ASPECTS FINANCIERS

L'IA est un outil pour améliorer la performance opérationnelle qui peut générer des économies.

L'IA comme un investissement qui valorise l'entreprise dans sa compétitivité et sa valeur.

L'introduction de l'IA dans l'entreprise ne génère pas que des économies mais également des coûts.

La répartition de la valeur créée dans l'entreprise doit-elle être revue ? Quels sont les dispositifs existants qui le permettent ?

ASPECTS ORGANISATIONNELS

Les enjeux pour l'entreprise et les impacts sur la gouvernance.

Les processus internes évoluent avec l'introduction de nouvelles technologies : quels sont ces impacts ?

L'IA peut permettre d'augmenter les capacités du collaborateur : Comment cette cohabitation peut-elle s'organiser ?

Comment le CSE peut-il veiller à ce que les programmes de formation intègrent la transformation des métiers ?

ASPECTS RH

Avec l'intégration de l'IA, quels sont les nouvelles compétences attendues dans l'entreprise ?

Les critères d'évaluation des salariés doivent-ils évoluer ? Et comment ?

Les arbitrages de gestion sur la masse salariale dans les entreprises qui intègrent l'IA dans leurs processus.

Comment le CSE est-il consulté sur ces changements ?

LES RISQUES

Les risques au travail lié à l'intégration de cette nouvelle technologie (confidentialité, RPS, dépersonnalisation de la relation de travail, responsabilité...).

Shadow IA : quels risques pour l'entreprise et pour le CSE ?

Comment intégrer la question de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle ?

NOUVEAU !

NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE : DROIT ET PRATIQUE

OBJECTIFS

Maîtriser l'environnement juridique de la négociation

Savoir préparer ses arguments

Conduire la négociation en pratique

La pratique de la négociation comme ses règles ont évolué. Nouveaux thèmes, nouvelles dérogations mais pas seulement. Avec l'inversion de la hiérarchie des normes, la négociation d'entreprise est encore plus ouverte et sensible. Les accords conclus en entreprise peuvent prendre le pas sur les accords de branche voire sur les contrats de travail des salariés. Bref, il faut être aguerri. Soyez prêts !

ESSENTIEL DEPUIS LA RÉFORME DU DROIT DU TRAVAIL

PLACE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

Un droit conventionnel encouragé pour adapter les règles à l'entreprise.

Articulation avec les autres niveaux de négociation et avec la loi.

Articulation avec les contrats de travail individuels : les nouveaux « accords de performance collective ».

L'émergence et la reconnaissance des accords conclus au niveau du groupe.

Conditions de validité des accords et modalités.

ACTEURS ET THÈMES DE LA NÉGOCIATION

Direction et délégations en charge de négocier.

Les thèmes de négociation obligatoire : salaires, durée du travail, prévoyance, épargne salariale, GPEC/GEPP...

Les invitations à négocier : mise en place du CSE, PSE, RCC, APC...

Enjeux des thèmes dérogatoires à la loi, des thèmes où les dispositions de branche sont supplétives.

DÉROULEMENT DE LA NÉGOCIATION

Comment déclencher des négociations ?

Opportunité de négocier un accord de méthode avant de négocier « le fond ».

Mettre au point sa méthode de négociation, bâtir sa stratégie.

Réagir au fil de la négociation, arguments et contrepropositions.

L'issue des négociations : accord ou échec, formalisme et mise en oeuvre des engagements.

L'articulation entre négociation et consultation du CSE.

LES ACCORDS ET LEUR ÉVOLUTION

Formes de l'accord et formalités à respecter.

La révision d'un accord : qui ? Quand ? Comment ?

Mise en cause d'un accord ou dénonciation : procédure et sort des avantages.

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

RÉMUNÉRATIONS : NAO, ÉPARGNE SALARIALE, COMMENT NÉGOCIER ?

OBJECTIFS

Connaître les étapes de la NAO

Sélectionner l'information pour bâtir vos revendications

Préparer votre stratégie et créer un contexte favorable

 **DURÉE**
1 JOUR

 **TARIFS**
1500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

Depuis 1982, les entreprises dotées de DS doivent engager une négociation sur les salaires effectifs. Cette NAO est depuis 2016 intégrée dans un bloc de négociation qui comprend le partage de la valeur ajoutée, la participation, l'intéressement. L'attente des salariés est forte et c'est un défi pour les organisations syndicales à l'heure de l'individualisation des rémunérations et des systèmes liés aux performances. Comment redonner de la vigueur à ce rendez-vous, y être crédible et efficace ?

PRÉPARER LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

Analyser l'information disponible : situation économique et perspectives de l'entreprise, BDESE, rapports d'expert, données sur le secteur d'activité...

Définir ses priorités : augmentation générale et/ou catégorielle, grille salariale, éléments variables, égalité professionnelle...

Etablir sa demande d'informations spécifiques avant d'engager la négociation.

Construire ses propres indicateurs pour avoir des références à l'appui de vos revendications.

ABORDER CONCRÈTEMENT VOTRE NÉGOCIATION

Rappel du processus et des acteurs de la NAO.

Étape 1 : bâtir ses revendications, savoir les argumenter, aborder les premiers échanges avec l'employeur.

Étape 2 : réagir au fil de la négociation, rebondir avec des contre-propositions solides.

Étape 3 : issue de la négociation et incidences juridiques.

ENJEUX ET STRATÉGIES DE LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

Caractéristiques de cette négociation et éléments de complexité.

Illustration à partir d'un cas pratique.

Les composants d'une stratégie : enjeux, tensions, rapports de force.

La communication pendant la négociation : indispensable pour expliquer et soutenir vos revendications.

COMPLÉTER SA NÉGOCIATION AVEC L'ÉPARGNE SALARIALE

Comment améliorer un accord de participation ?

Opportunité d'un intéressement collectif.

Fidéliser les salariés avec des plans d'épargne : les possibilités de versement et d'abondement, les cas de déblocage.

QVCT ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : L'AUTRE NÉGOCIATION OBLIGATOIRE

OBJECTIFS

Cerner les enjeux légaux, stratégiques et le périmètre de la QVCT

Établir un diagnostic QVCT pour faire des propositions

Élaborer votre méthode de négociation

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

Thème de négociation obligatoire depuis 2016, la **Qualité de Vie au Travail (QVT)** devenue **QVCT (Conditions de travail)** en 2021 est à l'agenda des DRH. Mais que recouvre exactement cette notion ? Du droit à la déconnexion à la prévention des risques psychosociaux en passant par le télétravail, les fins de carrière et l'égalité professionnelle, les négociations sont protéiformes. Un stage pour aborder cette négociation et obtenir un accord utile pour la santé des salariés.

QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le cadre juridique de la QVCT et l'idée de bien-être au travail.

De quelles « qualités » s'agit-il : relationnelles, organisationnelles, matérielles...

L'importance d'aborder le contenu du travail et les notions de charge de travail.

Ne pas confondre QVCT et RPS mais ne pas oublier la prévention des RPS dans la QVCT.

DÉFINIR SON PÉRIMÈTRE DE LA QVCT

Intégrer ou distinguer les questions d'égalité professionnelle, de diversité

Le droit à la déconnexion fait-il partie de votre négociation QVCT et quels points aborder ?

Télétravail et QVCT : quel contenu prévoir dans son accord ?

COMMENT ÉVALUER LA QVCT DANS VOTRE ENTREPRISE ?

Les outils quantitatifs et qualitatifs : diagnostic au-delà de la seule BDESE.

Les étapes de la démarche QVCT pour mettre le travail en débat.

Le référentiel proposé par l'ANACT, une adaptation possible à votre entreprise.

PAS DE QVCT SANS CAPACITÉ D'EXPRESSION ET D'ACTION

Sensibiliser l'ensemble des acteurs : l'exigence d'associer le CSE mais aussi de mobiliser le management.

L'incontournable droit d'expression des salariés.

La santé au coeur du dispositif.

Établir le lien avec le document unique (DUERP) et le PAPRI Pact.

ENGAGER LA NÉGOCIATION

S'inspirer des meilleures pratiques (revue de plusieurs accords) pour intervenir sur chaque niveau de prévention (primaire, secondaire, tertiaire).

Etablir une méthodologie de négociation appropriée à votre situation pour définir un accord.

GPEC/GEPP : GESTION DE L'EMPLOI ET PARCOURS PROFESSIONNELS, COMMENT PESER ?

OBJECTIFS

Maîtriser le cadre de la négociation GPEC/GEPP

Avoir les moyens d'établir son propre diagnostic

Réunir des propositions concrètes pour un futur accord

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

Obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés, fortement conseillée en deçà ! En 2005 (loi de cohésion sociale), le législateur voulait déjà imposer à l'employeur ce débat. Depuis la loi de sécurisation de l'emploi (2013) jusqu'à la loi « avenir professionnel » (2018), le sujet est relancé mais comment passer des déclarations d'intention à un accord GPEC/GEPP qui ouvre réellement des possibilités d'évolution aux salariés ?

GPEC : LE 3^e BLOC DE NÉGOCIATION OBLIGATOIRE

Que faut-il entendre par Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences aujourd'hui ?

Thématiques obligatoires et facultatives, accords préexistants.

À quel niveau pertinent négocier : groupe, entreprise, établissement ?

Loi Avenir et notion de GEPP (gestion de l'emploi et des parcours professionnels) : qu'est-ce que cela change concrètement ?

RÉALISER VOTRE DIAGNOSTIC POUR PRÉPARER LA NÉGOCIATION

Prendre appui sur la BDESE et les consultations périodiques (orientations stratégiques et politique sociale) pour décrypter les objectifs et enjeux de l'entreprise.

Dresser un bilan des outils existants (cartographie des emplois, fiches métiers, entretiens professionnels...) et du suivi des accords ou plans d'action en cours (pénibilité, égalité professionnelle, handicap, formation, mobilités...).

Construire son point de vue à partir d'un état des lieux (démographie, qualifications, turnover...).

Définir les axes de votre négociation.

OBTENIR UNE GPEC UTILE AUX SALARIÉS

Consolider l'emploi en lien avec la stratégie : CDI plutôt que précaires, recrutement, qualification, communication sur les emplois et compétences attendus demain.

Valoriser et développer les compétences internes par l'accès à la formation qualifiante, une gestion dynamique des parcours professionnels, la transmission des compétences.

ANALYSE CRITIQUE D'ACCORDS ET ÉTUDE DE CAS

L'accompagnement des salariés seniors et la transmission des compétences.

SUIVI DE VOTRE ACCORD

Suivre votre accord ou le plan d'action à partir de tableaux de bord, d'une BDESE enrichie et de la consultation sur la politique sociale.

EMPLOI DES SENIORS : ABORDER LA NOUVELLE NÉGOCIATION OBLIGATOIRE

OBJECTIFS

Identifier les multiples enjeux liés à l'emploi des seniors

Connaitre les différents outils juridiques dédiés aux seniors

Être parés pour aborder la négociation

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

La place des seniors sur le marché du travail est liée au vieillissement de la population. Il y a aujourd'hui un décalage entre l'exigence de travailler plus longtemps et les difficultés d'accès et de maintien dans l'emploi des seniors. La loi d'octobre 2025 de transposition de l'ANI apporte quelques outils mais ouvre aussi une nouvelle négociation obligatoire pour traiter la question de l'emploi des seniors de manière adaptée à chaque entreprise.

LA PLACE DES SENIORS AU TRAVAIL ET LES PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES

La pénibilité du travail à l'épreuve d'une population salariée de plus en plus âgée.

La difficulté des seniors à appréhender les nouvelles technologies dans leur activité.

Les aspirations des seniors à bénéficier de conditions de travail adaptées.

La question de l'absentéisme, du handicap ou de l'inaptitude.

Le défi des entreprises à organiser la transmission des savoir et des compétences.

LES APPORTS DE L'ANI EN TERMES D'OUTILS

La visite médicale de mi-carrière et l'entretien professionnel biennal.

L'entretien professionnel des 2 années précédant le 60^e anniversaire.

La mise en place d'un CDI de valorisation de l'expérience.

La possibilité de financer un temps partiel de fin de carrière avec son indemnité de départ en retraite.

L'élargissement du dispositif de retraite progressive.

L'OBLIGATION TRIENNALE DE NÉGOCIER SUR LES SENIORS

Quelles entreprises sont assujetties à cette nouvelle obligation de négocier ?

Quels sont les sous thèmes de négociation obligatoires et ceux facultatifs ?

Comment faire un diagnostic de la situation des seniors dans son entreprise ?

Que demander comme information avant d'aborder cette négociation ?

COMMENT BÂTIR VOS REVENDICATIONS À PARTIR DES PROBLÉMATIQUES OBSERVÉES

Organiser les fins de carrière : aménager la durée du travail des seniors sans amputer leurs futures pensions de retraite, valoriser les savoirs des seniors et leur confier des missions valorisantes.

Adapter les conditions de travail pour limiter la pénibilité, prévenir les arrêts de travail et les inaptitudes.

Proposer des ateliers pour aider les seniors dans la préparation de leur future retraite.

PREMIÈRE APPROCHE DU DROIT DU TRAVAIL

OBJECTIFS

Être en mesure d'identifier les différentes sources de droit

Savoir où et comment rechercher les informations

Mesurer la portée des dispositions des accords

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

Tentaculaire ? Complexe ? Rigide ? Le droit du travail compose entre efficacité économique et protection des salariés. Les ordonnances Macron ont poursuivi la réécriture lancée par la loi Travail I. Un stage vivant, illustré d'exemples pratiques mais aussi particulièrement d'actualité avec la nouvelle architecture du Code et la primauté de l'accord collectif. En maîtrisant les mécanismes, vous naviguez plus facilement et gagnerez en autonomie pour accéder à l'information utile à votre mandat.

LE SOCLE DE LA RÉGLEMENTATION

Constitution et traités, droit communautaire.

Lois, règlements, décrets, circulaires.

Savoir se repérer parmi ces sources et rechercher une information.

LES SOURCES NÉGOCIÉES EN DEHORS DE L'ENTREPRISE

Les accords interprofessionnels : les textes essentiels et leurs apports.

Les conventions collectives et accords de branche : portée, mécanisme de l'extension et de l'élargissement, enjeux de la réduction du nombre de branches professionnelles.

Les classifications et autres dispositions négociées au niveau des branches.

LES DROITS DÉFINIS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Sources négociées : accords d'entreprise ou d'établissement.

Sources unilatérales : usages et engagements unilatéraux.

Le contrat de travail et ses avenants.

ARTICULATION LOI, NÉGOCIATION DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE

Dispositions d'ordre public et supplétives.

Les possibilités d'aménager la loi par la négociation.

Les possibilités de déroger aux accords de branche par la négociation d'entreprise : sur quels sujets et à quelles conditions ?

ARTICULATION ACCORD COLLECTIF ET CONTRATS DE TRAVAIL INDIVIDUELS

Les principes protecteurs des salariés.

Déréglementation avec les accords de performance collective (APC).

LA JURISPRUDENCE ET L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE

Juridictions administratives, civiles, pénales...

Les arrêts de la Cour de Cassation et du Conseil d'État.

L'Inspection du travail, la DREETS et le ministère du Travail.

DISCRIMINATIONS ET PROTECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

OBJECTIFS

Mesurer l'étendue de la protection attachée au mandat

Faire obstacle aux attitudes discriminatoires

Argumenter lors de la procédure spéciale de licenciement

La protection des intérêts collectifs des travailleurs concerne les élus du personnel comme ceux qui représentent les organisations syndicales. Manifestes ou implicites, les atteintes à la représentation du personnel sont un obstacle à l'expression collective et aux libertés. Connaissez-vous la nature et la portée de la protection liée aux mandats ?

DE QUELLES PROTECTIONS S'AGIT-IL ?

Raisons et caractéristiques de la protection, bénéficiaires, durée.

Le principe de non discrimination : justifier les différences de traitement sur des notions objectives.

Les textes protecteurs : directives européennes, loi Le Garrec, code du Travail...

Les formes de discriminations : directes ou indirectes.

L'aménagement de la charge de la preuve : éléments de fait, justification de l'employeur.

Les garanties instituées par la loi Rebsamen et leurs limites.

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS RENFORCÉE ET ÉLARGIE

L'ensemble de la vie professionnelle couvert.

Le contrôle du caractère discriminatoire à partir de faisceaux d'indices.

L'intervention du CSE dans le cadre d'un droit d'alerte.

Les moyens de l'inspection du travail et le rôle du défenseur des droits.

Les possibilités d'action des organisations syndicales et associations, l'action de groupe.

LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT : QUAND ET COMMENT ?

Situation nécessitant l'application de la procédure protectrice.

Étapes de la procédure protectrice, rôle du CSE et de l'inspection du travail.

Effet des décisions administratives, éventuelles contestations.

DE LA PROTECTION À LA RECONNAISSANCE ET LA VALORISATION DU MANDAT

Les obligations en matière de revalorisation salariale des élus et mandatés.

L'entretien de fin de mandat pour valoriser en interne l'expérience du mandat.

La VAE et le certificat de compétence professionnelle pour une reconnaissance externe.

La négociation collective, un outil pour adapter et renforcer le cadre législatif encore timide.

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

ÉTUDIEZ
À PARTIR
DES COMPTES
DE VOTRE
ENTREPRISE

COMPRENDRE LES COMPTES DE L'ENTREPRISE

OBJECTIFS

Apprécier la situation économique de son entreprise

Acquérir des notions comptables et financières

Être en mesure d'argumenter avec l'employeur

Pour des non initiés, le bilan de l'entreprise est peu explicite. Même si le CSE se fait assister d'un expert, il est opportun de maîtriser les notions essentielles pour comprendre les choix économiques qui influencent le résultat ou ont des incidences fiscales. Suivre les évolutions, identifier les risques permet de se mêler au débat. Vous serez au coeur des attributions économiques.

PRINCIPES ET RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DE LA COMPTABILITÉ

La partie double, la codification comptable, l'organisation du plan comptable général.

Étapes et organisation des traitements comptables : comptes, grand livre et balance.

Les soldes intermédiaires de gestion : chiffre d'affaires, marge, valeur ajoutée, excédent brut d'exploitation, résultats...

LES DÉFINITIONS INDISPENSABLES À LA LECTURE DES COMPTES

Création de valeur, seuil de rentabilité.

Coûts fixes et coûts variables, fonds de roulement.

Trésorerie, ratios, tableaux de bord.

LES CHOIX QUI INFLUENCENT LE RÉSULTAT

Les immobilisations (mode de financement et d'amortissement).

La capitalisation des charges.

Les participations dans d'autres entreprises et les relations inter groupe.

Les provisions pour dépréciation, risques...

LES INCIDENCES FISCALES

Les charges non déductibles, les reports déficitaires.

Résultat comptable et résultat fiscal.

Impôt sur les sociétés, participation des salariés.

LES COMPTES ANNUELS

Le compte de résultat : l'image de l'activité de l'entreprise.

Le bilan : l'image de la situation financière de l'entreprise (passif, actif et trésorerie).

Les liens entre le compte de résultat et le bilan (produits et créances, charges et dettes).

LA CONSULTATION DU CSE SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE

Cas pratique avec le formateur pour identifier les indicateurs et ratios principaux à suivre dans votre entreprise.

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE
POUR LES ABONNÉS
ALINÉA

LA FORMATION ÉCONOMIQUE DES ÉLUS DU CSE (5 JOURS)

OBJECTIFS

Appréhender l'ensemble des missions du CSE

Acquérir des notions économiques pour apprécier la situation financière et l'environnement de l'entreprise

Être en mesure de dialoguer avec l'employeur et d'exploiter les informations

Le rôle du CSE est extrêmement varié et riche. Si les prérogatives SSCT sont abordées dans les stages spécifiques financés par l'entreprise, la formation économique de 5 jours permet une revue complète des missions du CSE dont l'épargne salariale, de comprendre les enjeux et le rôle essentiel du CSE quand l'entreprise engage une restructuration ou une compression d'effectif.

JOUR 1 LE FONCTIONNEMENT DU CSE

Organisation interne du CSE et exercice du mandat.

Ressources et moyens du CSE.

Obligations et devoirs du CSE (dont les obligations comptables et transparence).

Les réunions du CSE : de l'ordre du jour au procès-verbal.

JOUR 2 LES ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES DU CSE

Marche générale de l'entreprise et les attributions consultatives du CSE : de quoi parle-t-on ?

Les consultations : récurrentes (situation économique, politique sociale et orientations stratégiques) ou ponctuelles (liées à l'actualité (déménagement, nouvelle organisation, rémunération...)).

Déroulement des procédures et contenu des consultations : transmission des informations, délais, avis du CSE et incidents éventuels.

Les outils pour exercer les missions du CSE : BDESE, commissions, recours aux experts...

JOUR 3 BDESE ET ÉPARGNE SALARIALE

La BDESE support des consultations du CSE : pourquoi ? Comment se l'approprier ?

Examen de la complétude de votre BDESE et des possibilités d'amélioration pour en faire un outil dynamique au service du dialogue social.

L'épargne salariale : quels sont les dispositifs obligatoires et ceux facultatifs ?

Participation, intéressement, plans d'épargne : quel rôle pour le CSE ?

JOUR 4 COMPRENDRE LES COMPTES DE L'ENTREPRISE

Principe et règles de la comptabilité (partie double, codification, organisation des traitements comptables et soldes intermédiaires de gestion).

Les définitions indispensables à la lecture des comptes : création de valeur, seuil de rentabilité, coût fixes/variables, fonds de roulement, trésorerie, ratio.

Les comptes annuels : le compte de résultat, le bilan et les liens entre les deux (produits et créances, charges et dettes).

Les choix qui influencent le résultat : immobilisation, capitalisation des charges, participation dans d'autres entreprises, provisions

JOUR 5 PROJETS DE LICENCIEMENTS OU RESTRUCTURATIONS

Le CSE face aux licenciements économiques : pourquoi une intervention spécifique du CSE ?

Procédure selon le nombre de licenciements envisagés, moyens du CSE pour comprendre la justification économique et négocier l'accompagnement social.

Typologie des restructurations et impact possible pour les salariés sur les accords collectifs et la configuration des instances représentatives du personnel.

Consultation du CSE : quels aspects aborder, comment sécuriser au mieux les salariés et le statut collectif ?

 DURÉE
5 JOURS

 TARIFS
7500 € NETS

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

1000 € DE REMISE
POUR LES ABONNÉS
ALINÉA