

DUREE DE LA FORMATION : 1 JOUR

Il s'agit pour les élus, représentants du personnel permanents, salariés, de bien comprendre le changement de ce que cet ensemble de texte vient à modifier dans les pratiques des élus, personnel de terrain. Mieux comprendre cet ensemble de projet de lois, revient à mieux s'adapter aux changements profonds que va subir le code du travail et par-delà la « défense » des salariés. Demain, de mieux agir pour l'accompagnement du développement des compétences, dans la négociation en vue de la pérennisation de l'emploi.

- Découvrir le projet de loi et se l'approprier
- Comprendre ce qui va changer dans la protection et l'accompagnement des salariés
- S'approprier la notion de sécurisation des parcours, au travers des nouveaux droits des salariés
- Mieux anticiper et partager l'information au sein des entreprises, entre élus
- Identifier les éléments de développement la G.P.E.C., son articulation sur le plan de formation
- Comprendre la notion de « mobilité interne »
- Identifier les solutions de négociation « alternatives » aux suppressions d'emplois
- Maîtriser les nouvelles prérogatives du C.E. ou C.S.E. et du C.H.S.C.T.

1 APPORTS THEORIQUES CONCERNANT LES OBJECTIFS DE LA LOI

La sécurisation de l'emploi passe par trois objectifs :

- la protection et l'accompagnement des salariés, prioritairement de ceux qui voient leur emploi menacé, ou subissent une forte précarité
- les capacités d'adaptation dans les entreprises pour développer ou préserver l'activité et l'emploi, et d'abord la capacité d'anticipation, face aux mutations qui s'accroissent dans un contexte de concurrence internationale renforcée
- l'affirmation du dialogue social avec un rôle accru des salariés et de leurs représentants, autant dans les actions d'anticipation que d'adaptation, lorsque la situation de l'entreprise est objectivement difficile.

2 ENJEUX POUR LES ELUS DANS L'ENTREPRISE, ENTRE DEFENSE DES SALAIRES ET PERENNISATION ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE, DE L'EMPLOI

- Que peut prévoir cet accord ?
- Dans quel cas l'employeur peut-il le négocier ?
- Limites de l'employeur concernant le temps de travail et la rémunération
- Marge de manœuvre pour les représentants du personnel lors de la négociation
- Conséquences pour les contrats de travail et pour les salariés qui refusent

3 LES TEXTES DECRYPTES

- Maîtriser les nouvelles prérogatives du C.E. ou C.S.E. et du C.H.S.C.T
- Sécurisation des parcours professionnels grâce aux droits nouveaux qui profitent à tous les salariés
- Anticipation et le partage de l'information au sein des entreprises
- Renforcement de la capacité des représentants des salariés à intervenir sur la stratégie de l'entreprise
- Renforcement de l'encadrement et sécurisation

4 LE PROJET DE LOI ET SON IMPACT SUR LA G.P.E.C.

- Le plan de formation et « l'accompagnement tout au long de la vie »
- La mobilité interne, opportunité, contrainte
- Possibilités de mobilité interne (changement de poste, de lieu de travail...)
- Limites de l'employeur de recourir à la mobilité interne
- Modalités et les mesures d'accompagnement
- Comment participer efficacement à la négociation sur la mobilité interne
- Les conséquences pour les salariés qui refusent
- L'alternative à la perte de l'emploi

5 PROFITER DU RENFORCEMENT DU ROLE DU C.E. OU C.S.E. ET DU C.H.S.C.T.

- L'obligation de l'employeur de mettre en place une base de données économique et sociale
- La nouvelle consultation du C.E. ou C.S.E. sur les orientations stratégiques de l'entreprise
- Possibilité pour le C.E. ou C.S.E. de recourir à un expert en stratégie
- Nouvelles règles de consultation du C.H.S.C.T. et la mise en place d'une instance de coordination des C.H.S.C.T.
- Les nouvelles obligations et règles d'information-consultation en cas de fermeture de site et de recherche d'un repreneur