



EUREKA CONSULTING

Parce que votre entreprise vit des moments clés

Public et prérequis

PDG, DG, DRH, DAF, RRH, responsable des affaires sociales, juristes d'entreprise, responsable paie, managers
Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

Intervenant

VANNONI Claire juriste en droit social et formatrice au sein du cabinet EUREKA CONSULTING.

Objectifs

Appréhender l'ensemble des thèmes qui ont marqué l'actualité sociale de l'année 2017 et de début 2018

Mesurer la portée pratique des dernières réformes législatives à travers le regard de votre expert et échanger avec vos pairs sur leur impact dans vos entreprises.

Durée

1 jour

9h00 - 12h30 et 13h30 – 17h30

Café d'accueil - collation et repas du midi pris en commun avec le formateur

Maitriser la mise en place et le déroulement des élections professionnelles

Entreprise mono site ou à établissements multiples depuis les « ordonnances Macron »

. Les ordonnances Macron, dans le prolongement de la loi Rebsamen du 17 août 2015, instituent une instance de dialogue social unique : le CSE (Comité Social Economique). Les instances telles que nous les connaissons : CE, DP, CHSCT sont appelées à disparaître au 1er janvier 2020. Les entreprises se trouvent ainsi confrontées au choix de laisser courir les mandats sociaux jusqu'à leur terme - au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 - ou de provoquer des élections professionnelles anticipées.

Derrière le résultat des élections se cachent des enjeux importants pour les syndicats et pour l'entreprise. Les risques d'annulation d'élections sont importants. Il est donc indispensable que l'entreprise puisse compter sur des collaborateurs RH, fiables, organisés, capables de garantir le bon déroulement des élections et la préparation des réunions avec les représentants du personnel.

1. Mise en place du CSE

- Cartographie du CSE selon la structure de l'entreprise
- Seuil d'effectif
- Nombre de représentants à élire et à désigner
- Durée du mandat

2. L'élection des représentants du personnel

- Préparation des élections : élaboration d'un rétroplanning
 - Déclenchement du processus électoral
 - Protocole d'accord préélectoral
 - Répartition du personnel dans les collèges
 - Electorat
 - Eligibilité
- Organisation et modalités du vote
 - Date, heures et lieu de vote
 - Propagande électorale
 - Moyens matériels du vote
 - Contrôle du vote
- Déroulement du vote
 - Deux tours de scrutin
 - Résultats des élections
- Contentieux
- Enjeux des élections professionnelles : la représentativité syndicale

Outils pédagogiques

Le formateur est juriste et praticien de terrain

Salle de formation avec rétroprojecteur ou grand écran / paperboard
Connexion Internet Wifi

Rythme de la formation participative alternant apport théorique et exercices pratiques –

Distribution à chaque participant d'un support de formation papier en début de formation + remise du support sur clef SUB en fin de formation)

Quiz de connaissance à froid en début de formation et correction en clôture de la formation avec remise de l'évaluation à chaque stagiaire

Clôture de la formation et déroulé d'un plan d'action immédiatement mobilisable en entreprise

Poursuite des échanges de la formation au travers d'un SAV d'un mois : mail - téléphone et viséo ne nécessitant pour le participant aucun outil particulier autre qu'un ordinateur.

3. La désignation des représentants du personnel

- Syndicats présents dans l'entreprise
 - Deux types de syndicats
 - Les critères de la représentativité
- Désignation d'un délégué syndical : Probable élargissement des possibilités de désignation du DS
 - Qui peut désigner un délégué syndical ?
 - Qui peut être désigné comme délégué syndical ? (l'audience personnelle)
- Désignation du DS central
- Désignation du représentant syndical (au CSE au CSEC)
 - Nouvelles conditions
- Désignation du représentant de la section syndicale (RSS)
 - La section syndicale
 - Le RSS

Programme à jour du dernier décret d'application publié le 29 décembre 2017.