

Objectifs

Connaître les contextes récents du développement du dialogue social. Maîtriser les bases nécessaires à l'établissement ou la solidification de relations sociales stables en s'appuyant sur la réglementation.

Pédagogie

La pédagogie est basée sur le principe de la dynamique de groupe avec alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion collectives et individuelles, d'exercices, d'études de cas et de mises en situations observées. Formation / Action participative et interactive : les **participants** sont acteurs de leur formation notamment lors des mises en situation car ils s'appuient sur leurs connaissances, les expériences et mettront en oeuvre les nouveaux outils présentés au cours de la session.

Profil de l'intervenant

Consultant-formateur expert sur cette thématique. Suivi des compétences techniques et pédagogiques assurée par nos services.

Moyens techniques

Encadrement complet des stagiaires durant la formation. Espace d'accueil, configuration technique des salles et matériel pédagogique dédié pour les formations en centre. Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique à échéance de la formation.

Méthodes d'évaluation des acquis

Exercices individuels et collectifs durant la formation. Evaluation des acquis et attestation de fin de stage adressés avec la facture.

Programme

Dialogue social et relations sociales

2 jours - 14 heures

Objectifs

Connaître les contextes récents du développement du dialogue social. Maîtriser les bases nécessaires à l'établissement ou la solidification de relations sociales stables en s'appuyant sur la réglementation.

Pédagogie

Echange de points de vue avec les participants et travaux en groupe

Profil de l'intervenant

Consultant-formateur expert sur cette thématique. Suivi des compétences techniques et pédagogiques assurée par nos services.

Moyens techniques

Encadrement complet des stagiaires durant la formation. Espace d'accueil, configuration technique des salles et matériel pédagogique dédié pour les formations en centre. Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique à échéance de la formation.

Méthodes d'évaluation des acquis

Exercices individuels et collectifs durant la formation. Evaluation des acquis et attestation de fin de stage adressés avec la facture.

Programme

Introduction

A quoi sert le dialogue social en France ?

Le dialogue social à l'éclairage du « modèle social européen »

De qui parle t'on ?

Les organisations patronales, les premières organisations syndicales

Les confédérations ouvrières en France de leur origine à aujourd'hui (panorama des différentes organisations et leurs origines sociologiques)

Les options idéologiques des différentes centrales ouvrières

Les nouvelles stratégies de ces organisations, leurs influences réciproques avec le monde associatif, le consumérisme

Comment travaillent-ils actuellement ? les missions syndicales

Peut-on se passer des syndicats ?

Les bases du dialogue social en entreprise

Contexte juridique et institutionnel - et avec qui allez-vous négocier ?

Bref historique : les premières lois sociales au XIX^e, le développement d'une réelle représentation des salariés, la période 1917/1936, les lois issues de la Libération, les Lois Auroux...

Rappel des bases juridiques des différentes Institutions Représentatives du Personnel et leurs rôles respectifs, leur composition, leurs attributions précises : Délégués du personnel, délégués syndicaux, comité d'entreprise

Rappel sur les modes d'élection et les procédures pour les élections, les calendriers à mettre en oeuvre et les obligations légales

De la nécessité de négocier avec des délégués salariés vraiment représentatifs, bien informés et bien formés

Que négocie t'on ?

Les négociations obligatoires (avec rappel du contexte réglementaire) :

Les accords nationaux interprofessionnels, les accords de branche, les accords d'entreprise et leurs liens et articulation avec les contrats de travail

La maîtrise le déroulement de la négociation

L'élaboration du calendrier des négociations

Qui prend l'initiative de la négociation (délégués ou employeur ?)

Le déroulement des réunions de négociation (comment bien la préparer et avec qui ?)

Les documents à remettre lors de ces réunions ?

Quelles sont les clauses obligatoires ou recommandées d'un accord

La consultation du Comité d'Entreprise et du CHSCT

La validation des accords : l'accord majoritaire, le droit d'opposition

Le dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires et le temps de travail

Les recours possibles

La vie d'un accord : point annuel avec un comité de suivi, la révision des accords, la dénonciation possible d'un accord par l'une des parties (dans quelle circonstance) ?

Le cas des fusions ou absorptions d'entreprise (les règles à connaître)

Les dangers d'un accord préparé et signé à la hâte...

L'égalité femmes/hommes

La suppression d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

L'épargne salariale

Les régimes de prévoyance et « complémentaire santé »

L'insertion et l'emploi des handicapés

La mise en place d'un dispositif de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

L'emploi et la formation des seniors

1160