

PUBLIC

Toute personne travaillant aux services Ressources Humaines, Juristes, Dirigeants, Manager de proximité, en charge du déploiement de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie d'une entreprise industrielle de la métallurgie

PREREQUIS

Connaissances en droit du travail

OBJECTIFS

- Comprendre et interpréter les rôles des différentes instances représentatives du personnel (CSE, DS) dans la mise en œuvre des politiques RH.
- Analyser et définir les enjeux stratégiques et opérationnels de la négociation d'un accord GEPP au sein de l'entreprise.
- Développer des stratégies de communication efficaces pour informer et impliquer les salariés et les Instances Représentatives du Personnel (IRP) avant, pendant et après les négociations.
- Structurer et conduire les négociations en intégrant les objectifs de l'entreprise et les attentes des IRP pour aboutir à un accord équilibré et durable.
- Mettre en place des mesures d'accompagnement adaptées et définir des indicateurs de suivi pour assurer la réussite de la mise en œuvre de l'accord GEPP.

COMPETENCES VISES

- Savoir identifier les acteurs et leurs rôles,
- Comprendre les obligations légales et les enjeux réglementaires de la GEPP,
- Développer des compétences en préparation, négociation et communication.

THEMES ABORDES

- Articuler le rôle des différentes instances représentatives du Personnel (CSE, DS) selon les étapes clefs du projet GEPP et les autres politiques RH de l'entreprise
 - o Etendue des rôles et des moyens des différentes IRP selon la stratégie sociale de l'entreprise (schémas de la régulation sociale)
 - o Rôles possibles des différentes IRP dans la GEPP (vs rôle des managers)
 - o L'allocation de moyens spécifiques ?
 - o Articulation avec d'autres politiques RH (classification, rémunération, aménagement du temps de travail, pénibilité, égalité professionnelle...)

DUREE DE LA FORMATION

1 jour / 7 heures

Nombre de participants : de 4 à 10



Conformément aux engagements pris en faveur de l'accueil et de l'intégration des personnes en situation de handicap, nous évaluons votre accessibilité. N'hésitez pas à nous contacter

LE PÔLE FORMATION UIMM ROUEN-DIEPPE EN CHIFFRES

- o **plus de 50 ans** d'expertise
- o **1 800m2** de plateaux techniques et salles de formation innovantes
- o **330 salariés et demandeurs d'emploi** formés chaque année
- o **500 entreprises** partenaires

- Préparer le terrain des négociations
 - o Analyser et définir les enjeux de la négociation de votre futur accord GEPP
 - o Cartographie des enjeux des différents acteurs de la négociation dans l'entreprise (CSE, DS selon l'appartenance syndicale...)
 - o Choix du degré d'intégration / d'implication des Institutions Représentatives du Personnel tout au long du projet GEPP
 - o Définir les objectifs et les grands axes de négociation d'un futur accord GEPP
 - o Délimiter le contenu et les espaces de négociation
 - o Contenu obligatoire, contenu facultatif,
 - o Intérêt d'un accord de méthode préalable ?
 - o S'engager sur des actions et prévoir des indicateurs de mesure ?
 - o Schéma d'un accord type sur la GEPP
 - o Définir les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées (avec exemples de clauses spécifiques)
- Communiquer avant, durant et après la négociation
 - o Définir et suivre son calendrier social et de communication « salariés »
 - o Répartition des rôles répartis entre fonction RH, Managers et IRP durant la négociation
 - o Les modes de communication à adapter selon les dispositifs promus dans la GEPP
 - o Les instances de suivi de l'accord GEPP
- Exercice : définir les grandes lignes de communication sociale d'un Projet GEPP avec votre CSE et les Organisations Syndicales et, le calendrier social associé.

DEMARCHES PEDAGOGIQUES

Méthode : Formation en présentiel et/ou distanciel avec alternance d'apports théoriques et étude de cas pratiques, Echanges et Analyse de situations

Moyens : Exposé, exercices de groupes à partir de cas concrets et pratiques

Formateur : Formateurs du domaine social et juridique

VALIDATION DE LA FORMATION

Attestation de fin de formation

MODALITES D'EVALUATION

Mise en situation sur cas pratique

SUIVI DE LA FORMATION

Emargement (Papier ou Digital) signés par demi-journée par les stagiaires et contresignées par le formateur