

La Négociation Collective avec ou sans Délégué Syndical (1 jour)



Public : Responsable RH, Dirigeants, Représentants du personnel (DS et CSE), Juristes en droit social



Prérequis : aucun



Durée : 1 journée



Lieu : dans nos locaux ou dans les vôtres



**Prix :
Inter : 550 €
TTC/jour/personne pauses et déjeuner inclus
Intra : Nous contacter**



**Formateur :
Consultant formateur en droit social**

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Comprendre l'environnement juridique de la négociation collective
- Identifier les opportunités offertes par le nouveau cadre légal
- Définir et affiner votre stratégie de négociation

PROGRAMME DE LA FORMATION :

MODULE 1 : Réussir sa négociation collective

- Élaborer une stratégie efficace et anticiper ses marges de manœuvre
- Obtenir de l'information et adopter les bonnes pratiques de communication

MODULE 2 : Les parties habilitées à négocier une convention ou un accord collectif

- Négociation avec un Délégué Syndical
- Négociation avec un élu mandaté par une organisation syndicale
- Négociation avec le Comité Social et Économique
- Négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale
- Le Conseil d'entreprise : un cadre spécifique

MODULE 3 : Sécuriser la validité des accords

- Signature par des syndicats majoritaires
- Accord non majoritaire : le recours au Référendum





Notre approche pédagogique :

Co-construction des nouveaux savoirs et savoir-faire afin de définir les meilleures pratiques professionnelles ;
Illustration des apports du formateur par des séquences pédagogiques variées permettant aux participants de travailler de manière collaborative en s'appuyant sur leurs connaissances et expériences ;
Co-construction des outils pour en assurer une meilleure appropriation.



Points forts de la formation :

Transmission d'une méthode rigoureuse, validée et innovante destinée à tous les acteurs de la prévention des RPS ;
Formation complète animée par un consultant spécialisé dans l'accompagnement de prévention des risques professionnels ;
Outils d'analyse remis aux participants au cours de la formation afin de les guider dans leur démarche d'analyse et de prévention (grilles d'analyse, questionnaires d'enquêtes...)



Modalités d'évaluation :

Théorique : QCM
Pratique : Évaluation sommative



Dispositif de suivi d'exécution de la formation et de l'évaluation des résultats :

Feuilles de présence ;
Formulaires d'évaluation de la formation ;
Attestation de fin de formation ;
Questionnaire de satisfaction.

MODULE 4 : La durée des accords : un enjeu de négociation

- Choisir entre un accord à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) ;
- Règles de remise en cause, dénonciation, révision ;
- Présentation des nouveaux types d'accords ;
- Accord de mobilité : négociation et conséquences sur les salaires ;
- Accord de Rupture Conventionnelle Collective : cadre et application ;
- Accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

MODULE 5 : La nouvelle articulation accord d'entreprise, convention collective et loi

- Le principe de subsidiarité de la loi : ce qui relève de la législation ;
- La convention collective : un socle sectoriel de protection ;
- L'accord d'entreprise : la norme de référence privilégiée ;
- Quels impacts pour les entreprises et les salariés ?

Modalités et délai d'accès à la formation :

Le délai d'accès à la formation peut différer selon le financement choisi (fond propres, entreprise ou OPCO)

Si le client paie sur ses propres deniers, l'organisation de la formation se fait en fonction des emplois du temps de l'élève et de la formatrice ; si la formation se fait en groupe via une entreprise, des sessions sont programmées à l'avance

Dans le cas d'un financement par OPCO il est recommandé de mettre en place un délai d'un mois entre la demande de prise en charge et le début de la formation pour être sûr du traitement du dossier et du financement

