

## **LA FORMATION DES ÉLUS AU CCE :** *Pour anticiper & accompagner la crise*

Face à un environnement économique mondialisé et à des stratégies d'entreprise globalisées, les Instances Représentatives du Personnel ne peuvent plus se satisfaire d'une « approche-site » de leur entreprise et des contraintes pesant sur l'emploi. Plus que jamais, cette évolution confère un rôle cardinal aux élus du Comité Central d'Entreprise (CCE) dans l'anticipation et l'accompagnement des restructurations. Dans cette optique et pour offrir aux élus CCE les moyens d'agir efficacement IDEFORCE propose ce module de formation spécifique.

### **Points abordés le 1<sup>er</sup> jour**

#### ✓ **MISSIONS ET PRÉROGATIVES DU CCE**

L'information du CCE en matière économique et financière  
Le bilan social d'établissement et d'entreprise  
La commission économique spéciale : composition & attributions  
Les activités sociales et culturelles  
Le comité interentreprises : fonctionnement, moyens et budgets  
Gestion de la formation professionnelle  
Evolution de l'emploi et des qualifications  
Egalité professionnelle hommes-femmes

#### ✓ **PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DU CCE**

Elections, composition et durée des mandats au CCE  
Représentants syndicaux au CCE  
Le secrétaire du CCE : son élection & ses attributions  
Les réunions & l'ordre du jour des séances du CCE  
Les procès-verbaux de séances du CCE  
Le budget du CCE

### **Points abordés le 2<sup>e</sup> jour**

#### ✓ **LE DROIT D'ALERTE**

Le cadre juridique – Les textes législatifs applicables  
Articulation entre le CE et le CCE (quel critère utiliser ?)  
Le droit d'alerte est-il nécessairement pertinent ?  
L'optimisation de l'information/consultation  
Les conditions de validité de la procédure d'alerte

... / ...

.../...

Déroulement de la procédure – respect des formalités

Modalités de recours à l'expert-comptable & champs d'investigation

Maîtriser l'ordre du jour & le calendrier des négociations lors de l'info-consult

L'apport complémentaire de l'expertise CHSCT

### Points abordés le 3<sup>e</sup> jour

#### ✓ DÉFINITION ET ENJEUX DU SYSTEME CONSULTATIF

Remise en perspective historique des IRP

Présentation du système dual « à la française »

Articulation entre les différentes Institutions Représentatives du Personnel

Le caractère préalable de la consultation : enjeux et limites

Le CE/CCE, vecteurs d'informations nécessaires à l'anticipation

Le droit à l'expertise comme instrument d'équilibre dans la compréhension des enjeux autour de l'entreprise

Comment utiliser l'ordre du jour comme levier pour anticiper

Délibérations et procédures en vue d'une action juridique ou judiciaire

Distinguer les procédures urgentes et de délit d'entrave, les éviter par l'anticipation et la dissuasion

### Points abordés le 4<sup>e</sup> jour

#### ✓ ÊTRE ACTEUR DURANT LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Maîtrise du contenu juridique et règles d'élaboration du PSE

Déterminer les attentes des salariés et les mesures de reclassement prioritaires

Droit à l'information, droit à la consultation et à l'expertise dans le cadre du Livre III et IV

La gestion du temps : clé de voûte d'une négociation réussie

Le rôle de l'expert-comptable et des expertises CHSCT

Nature de l'accord de méthode & proposition d'un contre-projet

Les étapes d'une contre-proposition « crédible »

Le rôle de l'ordre de jour dans la procédure du PSE

### Déroulement de la formation

Sessions de formation organisées par IDEFORCE

Durée totale : 4 jours (en 2 fois 2 jours)

Nombre de stagiaires : 10 à 18

Renseignements & inscriptions : Aurèle Ricard ☎ 01-56-41-53-53

Notre site internet : [www.ideforce.fr](http://www.ideforce.fr)