

A photograph of a woman with short dark hair and glasses, wearing a blue dress, standing and speaking into a microphone. She is facing a group of people whose backs are to the camera. In the background, there is a white wall with a green exit sign and a framed picture of a hillside town.

CATALOGUE EUROPÉEN DES FORMATIONS SYNDEX



POUR VOUS AIDER
À Y VOIR PLUS CLAIR !

SYNDEX CONSEILLE ET ACCOMPAGNE LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

L'ACCÈS DES TRAVAILLEURS ET DE LEURS REPRÉSENTANTS À UNE INFORMATION PERTINENTE ET DE QUALITÉ CONSTITUE LA BASE DE TOUT VÉRITABLE DIALOGUE SOCIAL

Les représentants des salariés doivent pouvoir disposer d'informations sur la situation financière de l'entreprise, actuelle et future, sur sa stratégie, sur la situation sociale et son évolution, sur l'emploi, sur les salaires, sur les investissements, etc.

Ces besoins d'information sont d'autant plus pertinents au niveau européen que les décisions ne sont plus prises, ou rarement, à l'échelon local ou national mais à l'échelle européenne, voire mondiale.

Toutefois, ces informations peuvent se révéler d'un accès difficile pour les membres des CEE, lorsqu'ils n'ont pas les connaissances pour les évaluer correctement et ainsi exercer pleinement leurs prérogatives de représentation.

Un des outils permettant de compenser les déficits dans l'accès ou la compréhension des informations et ainsi améliorer la qualité du dialogue social est la formation des membres des CEE.

Cela a été reconnu par la nouvelle directive 2009/38, dont l'article 10 établit que « *dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire* ».

Le programme de formation que le cabinet Syndex a développé a vocation à répondre à ces besoins.

Par le biais de la mise en œuvre d'une politique de formation adéquate répondant aux besoins des membres des CEE, il sera possible d'atteindre deux objectifs primordiaux :

- ▶ réduire l'asymétrie d'informations existant entre la direction et les représentants du personnel ;
- ▶ atteindre une parité d'informations stratégiques.

L'atteinte de ces deux objectifs permettra d'avoir un dialogue social transnational potentiellement riche et équilibré, garantissant par la même occasion le bon fonctionnement de tout CEE.

La méthodologie utilisée lors des différents modules de formation combine :

- ▶ le travail individuel et collectif des participants aux formations dans une optique d'interactivité ;
- ▶ les apports théoriques et pratiques des formateurs, résultant de leurs connaissances et expériences en tant qu'experts pour les CEE ;
- ▶ les cas pratiques issus du fonctionnement des CEE ;
- ▶ des analyses adaptées à la réalité de chaque CEE, tant du point de vue de ses modalités de fonctionnement que de ses problématiques, indicateurs utilisés ou encore de ses bonnes ou moins bonnes pratiques.

Syndex est une des références européennes dans le domaine de la formation pour les membres des CEE. En dehors des formations adaptées aux besoins spécifiques des CEE et dispensées depuis de nombreuses années, Syndex a mené de nombreux projets européens au cours de ces quinze dernières années en partenariat avec des organisations syndicales nationales et européennes ; ces projets ont permis l'élaboration de ce catalogue de formations.

16 MODULES DE FORMATION AU CHOIX

I - DES FORMATIONS INITIALES POUR TOUT NOUVEAU MEMBRE DU CEE

- 1) Le cadre légal européen de l'information-consultation des travailleurs et de leurs représentants et évaluation de l'accord CEE au regard de la législation européenne (1 jour) p. 6
- 2) Le cadre légal national résultant de la transposition des directives européennes (1/2 jour) p.7
- 3) Un bon accord CEE, la clé d'un bon départ (1 jour) p.8
- 4) Comment conduire dans la pratique un processus d'information-consultation en cas de circonstances exceptionnelles (1 jour) p.9
- 5) La coordination et l'articulation entre les différents niveaux de représentation des travailleurs (1/2 jour) p.10

II - DES FORMATIONS APPROFONDIES SUR DES SUJETS RÉCURRENTS LIÉS AU FONCTIONNEMENT DU CEE

- 6) L'information-consultation du CEE en matière d'analyse économique et financière (1 jour) p.12
- 7) L'information-consultation du CEE en matière d'analyse sociale (1/2 jour) p.13
- 8) Les techniques de communication et de négociation (1 jour) p.14
- 9) Le dialogue social européen : les particularités propres aux sociétés européennes (1 jour) p.15
- 10) Les possibilités d'intervention d'un CEE dans le domaine de la santé et sécurité au travail (1/2 jour) p.16
- 11) Le rôle du CEE dans le maintien des compétences collectives et des savoir-faire au sein de l'entreprise (1 jour) p.17

III - DES FORMATIONS AD HOC LIÉES À DES BESOINS SPÉCIFIQUES

- 12) À quoi sert la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ? (1 jour) p.19
- 13) À quoi sert un accord-cadre transnational (ACT) d'entreprise ? (1 jour) p.20
- 14) Des salaires aux niveaux de vie : comment aborder la question des rémunérations au sein des CEE ? (1/2 jour) p.21
- 15) Outiller le CEE pour appréhender les enjeux stratégiques, économiques et sociaux du groupe et anticiper : le recours à l'expert technique (1 jour) p.22
- 16) Se donner les moyens d'une meilleure coordination au sein d'un CEE : progresser dans l'intercompréhension transnationale (1 jour) p.23

PREMIÈRE PARTIE

DES FORMATIONS INITIALES POUR TOUT NOUVEAU MEMBRE DU CEE

- 1) Le cadre légal européen de l'information-consultation des travailleurs et de leurs représentants et évaluation de l'accord CEE au regard de la législation européenne
- 2) Le cadre légal national résultant de la transposition des directives européennes
- 3) Un bon accord CEE, la clé d'un bon départ
- 4) Comment conduire dans la pratique un processus d'information-consultation en cas de circonstances exceptionnelles (restructuration, fusion-acquisition...)
- 5) La coordination et l'articulation entre les différents niveaux de représentation des travailleurs

LE CADRE LÉGAL EUROPÉEN DE L'INFORMATION-CONSULTATION DES TRAVAILLEURS ET DE LEURS REPRÉSENTANTS ET ÉVALUATION DE L'ACCORD CEE AU REGARD DE LA LÉGISLATION EUROPÉENNE



OBJECTIF

Améliorer sa connaissance des droits des travailleurs dans l'entreprise en Europe.

Analyser les évolutions possibles de la pratique de fonctionnement du CEE compte tenu du cadre légal et des bonnes pratiques observées ailleurs.



DURÉE

1 journée

CONTENU ET MÉTHODOLOGIE

CADRE LÉGAL EUROPÉEN D'INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS ET DE LEURS REPRÉSENTANTS

Tour de table des participants afin de déterminer quel est leur degré de connaissance du cadre légal européen sur l'information et consultation.

Présentation par le formateur de la construction du droit d'information et consultation des travailleurs et de leurs représentants, de sa déclinaison dans des cas particuliers, des nouvelles formes juridiques d'organisation des sociétés et de l'impact sur la représentativité, la notion de dialogue social transnational.

INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS ET DE LEURS REPRÉSENTANTS AU TRAVERS DES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

Distribution aux participants de la directive 2009/38 et l'accord interne du CEE : travail en groupes pour pointer les écarts entre la directive, l'accord et la pratique...

Présentation par le formateur de la directive 94/45, le processus de refonte de celle-ci et la genèse de la directive 2009/38, les modifications introduites par la refonte, les conséquences, les avancées et les échecs avec une mise en parallèle entre la directive, l'accord interne et les bonnes pratiques existantes.

LE CADRE LÉGAL NATIONAL RÉSULTANT NOTAMMENT DE LA TRANSPOSITION DES DIRECTIVES EUROPÉENNES SUR L'INFORMATION-CONSULTATION

CONTENU ET MÉTHODOLOGIE

Travail participatif des stagiaires :

- ▶ chaque participant étant amené à présenter les grandes lignes de son propre système légal national d'information et consultation : processus de construction des droits à l'information-consultation, procédures en vigueur, instances compétentes, délais, points forts, points faibles, carences, application effective, améliorations possibles...
- ▶ chaque participant indiquera son degré de connaissance des législations dans d'autres pays européens et plus particulièrement dans les pays représentés dans le CEE d'origine.

Exposé du formateur à partir des observations des stagiaires sur les systèmes de représentativité en vigueur en Europe et les exemples des législations sur l'information-consultation en Europe et, plus particulièrement, sur les pays représentés au sein du CEE concerné.



OBJECTIF

Comprendre que le cadre légal existant dans chaque pays conditionne le positionnement des membres du CEE ainsi que les possibilités d'action dans chaque pays.

La connaissance de ces aspects a pris de l'importance à la suite de la nouvelle articulation prévue par la directive 2009/38.



DURÉE

1/2 journée

UN BON ACCORD CEE, LA CLÉ D'UN BON DÉPART



OBJECTIF

Améliorer le fonctionnement du CEE à partir des bonnes pratiques d'accords existants.

Rappel des bases juridiques.



DURÉE

1 journée

CONTENU ET MÉTHODOLOGIE

Travail individuel :

- ▶ distribution aux participants de différents accords constitutifs de CEE pour une première lecture rapide permettant de pointer les aspects positifs et les bonnes pratiques, comme les aspects négatifs et les carences contenues dans l'accord.

Travail en sous-groupes (4 à 5 personnes maximum) :

- ▶ à partir des dispositions contenues dans les accords analysés et les expériences propres à chacun, chaque sous-groupe devra élaborer un modèle d'accord de constitution de CEE ;
- ▶ présentation par chacun des sous-groupes de l'accord type élaboré en présentant chaque rubrique de l'accord ;
- ▶ parallèlement à la présentation par les sous-groupes de chacune des rubriques de l'accord, le formateur présentera des exemples de bonnes et de mauvaises pratiques observées dans les accords de constitution de CEE et leurs conséquences dans la pratique.

Rappel du contexte juridique (directive refondue de 2009).

COMMENT CONDUIRE DANS LA PRATIQUE UN PROCESSUS D'INFORMATION-CONSULTATION EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES (RESTRUCTURATION, FUSION-ACQUISITION...)

CONTENU ET MÉTHODOLOGIE

Travail individuel et collectif en sous-groupes à partir de cas pratiques permettant d'appréhender différentes situations.

Six étapes :

- ▶ le travail d'évaluation de la situation par le recueil d'informations par les membres du CEE avant la décision de mettre en place un processus de consultation ;
- ▶ les informations manquantes et la possibilité de les obtenir par la direction ou par le recours à un expert technique ;
- ▶ la décision de mettre en œuvre un processus de consultation et son déroulement concret en conformité avec la directive refondue ;
- ▶ le processus de consultation comme élaboration d'un avis de la part du CEE, avis qui inclut éventuellement des propositions alternatives à celles proposées par la direction de l'entreprise ;
- ▶ le rôle du CEE après l'adoption définitive par la direction de la décision soumise à consultation : évaluation de l'effet utile ;
- ▶ anticiper les situations de crise : a) le travail de coordination à travers une répartition du rôle de chacun, et b) les objectifs du réseau des membres du CEE (comment se fixer des objectifs annuels, un programme de travail ?).



OBJECTIF

Améliorer la connaissance des processus d'information-consultation et la coordination entre les membres du CEE.

Donner des pistes possibles d'amélioration de son intervention.



DURÉE

*1 journée
ou 1 journée 1/2*

LA COORDINATION ET L'ARTICULATION ENTRE LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS



OBJECTIF

Travail participatif des stagiaires sur la base d'échanges et de cas pratiques.



DURÉE

1/2 journée

CONTENU ET MÉTHODOLOGIE

La coordination entre les différentes instances du CEE et de celui-ci avec les instances de représentation nationales et européennes devient un des principaux enjeux afin de garantir son bon fonctionnement.

- ▶ les dispositions contenues dans les accords de CEE en matière de coordination au sein du CEE (règlement intérieur notamment quand il existe) ;
- ▶ les pratiques de coordination entre les membres du CEE, le secrétaire, le comité restreint, l'expert syndical, l'expert technique... ;
- ▶ les relations entre les membres du CEE et les instances de représentation nationales ;
- ▶ les aspects positifs des différents systèmes de relations sociales en Europe ;
- ▶ les carences et les limitations ;
- ▶ les améliorations possibles ;
- ▶ etc.

Présentation du formateur à partir du guide « *Articulation des processus d'information et consultation entre le niveau européen et le niveau national* ».

DEUXIÈME PARTIE

DES FORMATIONS APPROFONDIES SUR LES SUJETS RÉCURRENTS LIÉS AU FONCTIONNEMENT DU CEE

- 6) L'information consultation du CEE en matière d'analyse économique et financière
- 7) L'information consultation du CEE en matière d'analyse sociale
- 8) Les techniques de communication et de négociation
- 9) Le dialogue social européen : les particularités propres aux sociétés européennes (SE)
- 10) Les possibilités d'intervention d'un CEE dans le domaine de la santé et sécurité au travail
- 11) Le rôle du CEE dans le maintien des compétences collectives et des savoir-faire au sein de l'entreprise

L'INFORMATION-CONSULTATION DU CEE EN MATIÈRE D'ANALYSE ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE



OBJECTIF

Acquérir les principales notions de l'analyse économique et financière et leur utilisation dans l'entreprise concernée.

À partir des notions clés utilisées par les directions (EBITDA, cash-flow, endettement, ROE, ROA, etc.), en les adaptant aux concepts, indicateurs et outils utilisés par le groupe, le secteur.

CONTENU ET MÉTHODOLOGIE

Travail participatif des stagiaires sur :

- ▶ les formations préalables qu'ils ont reçues en matière économique et financière ;
- ▶ le type d'informations économiques et financières qu'ils reçoivent au niveau national... ;
- ▶ les informations disponibles dans l'espace public ;
- ▶ la question de la confidentialité.

Travail d'analyse des informations et documents économiques et financiers utilisés par le groupe et présentés lors des réunions du CEE.



DURÉE

1 journée

L'INFORMATION-CONSULTATION DU CEE EN MATIÈRE D'ANALYSE SOCIALE

CONTENU ET MÉTHODOLOGIE

Travail participatif des stagiaires sur :

- ▶ les domaines d'intervention de leurs CEE en matière sociale, leurs sujets d'intérêt dans le domaine social...
- ▶ les informations disponibles sur le plan national.

Présentation du formateur sur les façons d'aborder les questions sociales au sein du CEE : les ressources à la disposition des élus du point de vue technique (le tableau de bord social, l'expertise technique) et politique (la RSE et les accords-cadres internationaux).

Présentation de bonnes pratiques repérées dans les CEE à partir des expériences vécues et des accords signés.



OBJECTIF

Prendre connaissance des possibles outils sociaux à disposition du CEE à partir des informations disponibles.



DURÉE

1/2 journée

LES TECHNIQUES DE COMMUNICATION ET DE NÉGOCIATION



OBJECTIF

Se préparer à négocier un accord dans un cadre multiculturel.



DURÉE

1 journée

CONTENU ET MÉTHODOLOGIE

La négociation et la renégociation des accords CEE rendent nécessaire de connaître non seulement les éléments techniques portant sur les contenus de la négociation mais aussi les ressources et éléments techniques de négociation (positionnement des acteurs, modalités de négociation).

Travail individuel et collectif à partir de :

- ▶ jeux de rôle ;
- ▶ séances de négociation.

LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN : LES PARTICULARITÉS PROPRES AUX SOCIÉTÉS EUROPÉENNES (SE)

CONTENU ET MÉTHODOLOGIE

Présentation du cadre légal européen d'information, de consultation et de participation des travailleurs :

- ▶ construction du droit d'information, consultation et participation des travailleurs et de leurs représentants ;
- ▶ déclinaison dans des cas particuliers ;
- ▶ nouvelles formes juridiques d'organisation des sociétés ;
- ▶ impact sur la représentation ;
- ▶ la notion de dialogue social transnational.

Analyse du point de vue juridique, fiscal et social du cadre légal de la SE :

- ▶ règlement 2157/2001 relatif au statut de la société européenne (SE) ;
- ▶ directive 2001/86/CE complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs

Distribution et analyse d'accords constitutifs de sociétés européennes.

Présentation des bonnes pratiques liées au fonctionnement des sociétés européennes et des instances d'implication des travailleurs.



OBJECTIF

Comprendre les particularités propres au régime juridique des SE.

Analyser et comprendre les critères régulant l'implication des travailleurs au sein d'une SE.



DURÉE

1 journée

LES POSSIBILITÉS D'INTERVENTION D'UN CEE DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



OBJECTIF

Sensibiliser les membres des CEE à la prévention des risques au travail.

Analyser les outils à la disposition du CEE pour contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé et de la sécurité au travail de l'ensemble de travailleurs de l'entreprise.



DURÉE

1/2 journée

CONTENU ET MÉTHODOLOGIE

La prévention des risques au sein de l'entreprise, l'amélioration des conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs au sein de l'entreprise constituent des objectifs partagés par les directions et les représentants de travailleurs.

Le CEE, en tant qu'instance de dialogue social transnational, peut avoir une vision de la réalité européenne dans le domaine de la santé et la sécurité au travail.

Présentation du cadre légal européen relatif à la prévention de risques.

Analyse des outils à disposition des CEE :

- ▶ la mise en place des indicateurs et tableaux sociaux ;
- ▶ la mise en place de référentiels partagés ;
- ▶ la constitution de groupes de travail et leur fonctionnement.

Présentation et analyse de cas de bonnes pratiques.

LE RÔLE DU CEE DANS LE MAINTIEN DES COMPÉTENCES COLLECTIVES ET DES SAVOIR-FAIRE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

CONTENU ET MÉTHODOLOGIE

Présentation des concepts ayant trait aux notions de collectif de travail, de compétences collectives et de savoir-faire.

Présentation des outils permettant de mettre en avant les compétences collectives dans un but d'anticipation.

Présentation et analyse de bonnes pratiques observées au niveau national et européen sur le sujet.

Présentation des possibilités d'intervention des instances transnationales de dialogue social dans le domaine : quelles questions poser, quel interlocuteur pertinent, quelle méthodologie utiliser, etc. ?



OBJECTIF

Analyser les possibilités d'intervention d'un CEE pour la sauvegarde des compétences collectives et de savoir-faire au sein de l'entreprise.

Fournir des outils d'analyse permettant d'anticiper les possibles effets négatifs de la perte des compétences collectives, des connaissances techniques et de savoir-faire au sein de l'entreprise.



DURÉE

1 journée

TROISIÈME PARTIE

DES FORMATIONS AD HOC LIÉES À DES BESOINS SPÉCIFIQUES

- 12) À quoi sert la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ?
- 13) À quoi sert un accord-cadre transnational (ACT) d'entreprise ?
- 14) Des salaires aux niveaux de vie : comment aborder la question des rémunérations au sein des CEE ?
- 15) Outiller le CEE pour appréhender les enjeux stratégiques, économiques et sociaux du groupe et anticiper : le recours à l'expert technique
- 16) Se donner les moyens d'une meilleure coordination au sein d'un CEE : progresser dans l'intercompréhension transnationale

À QUOI SERT LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ?

CONTENU ET MÉTHODOLOGIE

Les CEE sont fréquemment confrontés à la question de la RSE, associée à la notion de développement durable. Les représentants du personnel se voient de plus en plus en situation de signer des accords-cadres européens. Ils se retrouvent souvent face à des déclarations unilatérales des employeurs en matière de RSE et/ou développement durable.

À partir d'exemples concrets, la formation sera construite sur la base des matériaux produits par l'entreprise : textes, déclaration, accords... Elle tentera de mettre en perspective les pratiques de l'entreprise et tentera de dessiner des pistes d'action pour que les représentants du personnel se saisissent de cette dimension.

PROGRAMME

1. Rappel de quelques notions de base.
2. Analyse des écrits produits par l'entreprise.
3. Évaluation de l'utilité de la notion dans une perspective transnationale.



OBJECTIF

Défricher les concepts et permettre aux représentants du personnel de se saisir de concepts clés pour disposer de leviers.



DURÉE

1 journée

À QUOI SERT UN ACCORD-CADRE TRANSNATIONAL (ACT) D'ENTREPRISE ?



OBJECTIF

Défricher les concepts et permettre aux représentants du personnel au sein des CEE et des structures nationales de maîtriser et d'intégrer les ACT dans leurs actions.



DURÉE

1 journée

CONTENU ET MÉTHODOLOGIE

Les accords-cadres européens (au nombre de 111 fin 2011 selon une étude commandée par la Fondation de Dublin) connaissent une montée en régime favorisée par la dérégulation de l'Europe sociale et par la remise en cause de la négociation collective de branche. Près de la moitié de ces accords ont été signés par des entreprises françaises, devant les entreprises américaines et allemandes. La plupart ont impliqué dans leur négociation, suivi et mise en œuvre, les CEE et les fédérations syndicales nationales et européennes. Les thèmes couverts par ces ACT sont, par ordre d'importance, les restructurations, la santé et sécurité, les droits fondamentaux et la RSE, l'égalité professionnelle et la non-discrimination, le dialogue social, la participation financière et l'intéressement, la protection des données.

À partir d'exemples concrets, la formation tentera de mettre en perspective les pratiques d'un groupe d'entreprises et les dispositifs prévus par rapport à la mise en application de ces accords au sein de chaque entité du groupe.

PROGRAMME

1. Rappel des concepts de base.
2. Analyse des textes de ces accords à partir d'un échantillon d'entreprises, dans leur portée et leurs limites.
3. Évaluation nationale et européenne en termes de suivi et d'application de ces accords, les méthodes et moyens à mettre en œuvre.

DES SALAIRES AUX NIVEAUX DE VIE : COMMENT ABORDER LA QUESTION SOCIALE AU SEIN DES CEE ?

CONTENU ET MÉTHODOLOGIE

Le CEE n'est pas le lieu le plus légitime pour discuter des salaires. Il est, en revanche, un espace particulièrement adapté à la discussion sur les engagements en matière de responsabilité sociale, au premier rang desquels le bien-être des salariés. Pour permettre ce dialogue, il serait vain de nier le caractère central de la rémunération mais, afin d'éviter une discussion sans fondement (et sans effet) sur les salaires, il est nécessaire d'opérer une contextualisation et un dépassement de la question salariale pour privilégier une approche en termes de niveau de vie.

En partant d'une critique pédagogique de la simple comparaison des salaires, le formateur proposera la construction de nouveaux indicateurs sur les niveaux de vie des salariés.

PROGRAMME

1. Salaire, revenu et pouvoir d'achat : présentation des différentes notions.
2. Consommer n'est pas toujours acheter : l'impact des contextes sociaux, des politiques publiques et de la politique sociale de l'entreprise dans la consommation.
3. Consommation, patrimoine et niveau de vie.
4. Consommation libre et contrainte : quel impact sur la perception du pouvoir d'achat ?
5. Les sources statistiques et les repères en Europe (sur le périmètre de l'entreprise).
6. Un exemple d'étude pour un CEE.



OBJECTIF

Définir une approche légitime de la question salariale au sein des CEE en mobilisant le concept de niveau de vie comme partie intégrante de la responsabilité sociale de l'entreprise.



DURÉE

1/2 journée

OUTILLER LE CEE POUR APPRÉHENDER LES ENJEUX STRATÉGIQUES, ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX DU GROUPE ET ANTICIPER : LE RECOURS À L'EXPERT TECHNIQUE



OBJECTIF

Mettre les participants en mesure d'identifier les possibilités de recours aux experts économiques et de piloter au mieux leurs interventions pour qu'elles contribuent au renforcement effectif des prérogatives du CEE.



DURÉE

1 journée

CONTENU ET MÉTHODOLOGIE

L'expertise technique est un des moyens pour le CEE de renforcer ses prérogatives, dans la mesure où elle permet de réduire l'asymétrie d'information entre la direction et les représentants du personnel. À cet égard, elle permet aux membres du CEE de mieux cerner les enjeux économiques, stratégiques et sociaux et d'anticiper les évolutions du groupe ; en cas d'information-consultation, elle leur permet de remettre un avis éclairé sur les sujets qui leur sont soumis et éventuellement de proposer des alternatives.

Le formateur fournira les points de repère sur l'expertise, sur la base d'apports théoriques, mais aussi pratiques à partir d'exemples d'accords : qui choisit l'expert, à quelles occasions le CEE peut-il demander son assistance, quel est son droit d'accès à l'information et son champ d'intervention ?

À partir de mises en situation (travail en sous-groupes), la formation visera également à faire émerger les meilleures pratiques dans le pilotage par le CEE de l'expertise afin de lui donner sa pleine utilité.

PROGRAMME

1. Le cadre légal européen et les cadres légaux nationaux concernant l'expertise économique auprès des représentants du personnel.
2. Les prérogatives du CEE et des possibilités de recours à l'expert technique qui en découlent en matière de droit à l'information-consultation.
3. Les champs d'investigation et les possibilités d'accès à l'information de l'expert technique.
4. Les méthodes et moyens à mettre en œuvre pour optimiser l'utilité et l'impact de l'expertise (critères de choix de l'expert, définition de sa mission, coordination du CEE et du comité restreint avec l'expert et la direction du groupe, utilisation des travaux de l'expert, la gestion de la confidentialité).

SE DONNER LES MOYENS D'UNE MEILLEURE COORDINATION AU SEIN D'UN CEE : PROGRESSER DANS L'INTERCOMPRÉHENSION TRANSNATIONALE



OBJECTIF

*Favoriser
l'intercompréhension
ou la compréhension
mutuelle entre
représentants des
travailleurs comme
facteur essentiel pour
toute coordination
opérationnelle au sein
des CEE.*



DURÉE

1 journée

CONTENU ET MÉTHODOLOGIE

La compréhension mutuelle, qui recouvre à la fois la mobilisation de connaissances transnationales, de savoir-faire et de savoir-être, nécessite pour être complète une ouverture sur une dimension culturelle européenne. Elle permet de comprendre les paroles et les postures des interlocuteurs européens dans le cadre temporel de la réunion du CEE ou du comité restreint.

Pour atteindre une coordination opérationnelle satisfaisante au sein des CEE, il est indispensable de préparer la réunion annuelle ou biannuelle du CEE afin :

- ▶ d'examiner les méthodes et moyens à mettre en œuvre pour faire progresser la coordination au sein des CEE ;
- ▶ de repérer les bonnes pratiques en la matière dans les CEE existants ;
- ▶ de proposer des méthodes et moyens adaptés aux situations diverses que peuvent rencontrer les CEE selon les secteurs ou selon les pays.

PROGRAMME

1. Les constats sur le déficit de coordination au sein des CEE.
2. Les handicaps à surmonter.
3. Les méthodes et moyens à mettre en œuvre.

Chaque étape est illustrée par des exemples travaillés en sous-groupes qui permettront de progresser dans la mise en évidence des moyens concrets nécessaires à une meilleure coordination lors des réunions de CEE.

CONTACTS



SYNDEX EUROPE ET INTERNATIONAL

5 boulevard du Roi Albert II
B - 1210 Bruxelles - Belgique
contact@syndex.eu

SYNDEX CONSULTING

Strada Doctor Carol Davila n 33
Bucarest - Roumanie
contact@syndex.ro

SYNDEX UK

Hamilton House -
Mabledon Place WC1H 9BB Londres
Royaume-Uni
contact@syndex.org.uk

SYNDEX CONSULTORES IBÉRICA

c/ Capitan Haya 51
4 planta, despacho 7
28 Madrid - Espagne
contact@syndex.es

SYNDEX

22, rue Pajol
75876 Paris Cedex 18 - France
contact@syndex.fr

SYNDEX POLSKA

ul. Wiejska 17 lok.8
00-480 Varsovie - Pologne
info@syndex.pl

WWW.SYNDEX.FR

