



SECAFI

Mutations sociales et conditions de travail (handicap, absentéisme, gestion des seniors...)

- › **Comité d'établissement**
- › **Comité d'entreprise**
- › **Comité central d'entreprise**

- > *Comité de groupe*
- > *Comité d'entreprise européen*

- › **CHSCT**
- > *Délégation syndicale*

De plus en plus, ces sujets font débat dans les entreprises ; des évolutions législatives apparaissent, des négociations s'ouvrent. Pourtant, les entreprises font souvent du sur-place faute de méthodes adaptées.

Ce que nous proposons :

- l'élaboration d'un diagnostic précis et partagé de la situation de l'entreprise, de ses enjeux, des blocages à lever pour accompagner les changements nécessaires ;
- une méthode de mise en mouvement des acteurs qui permet d'avancer sur ces questions de Ressources Humaines à partir de l'analyse du travail, de ses évolutions et des besoins de l'entreprise. Les apports de l'expert sont discutés et enrichis en groupes de travail paritaires. Un suivi rigoureux prévient tout risque d'enlèvement de la démarche et favorise l'aboutissement d'éventuelles négociations ;
- la mission se termine en accompagnant l'élaboration d'un plan d'action réaliste dont les priorités sont partagées par tous les acteurs.

Comment faire intervenir l'expert ?

L'intervention de l'expert peut être déclenchée par les élus du comité d'entreprise ou à la demande du CHST et financée sur leur budget de fonctionnement ou prise en charge par la direction dans le cadre d'un accord.

CADRE JURIDIQUE

- Article L. 2325-41 du code du travail (anciennement article L. 434-6, alinéa 8).
- Rémunération par le comité ou par l'employeur sur une base contractuelle.