

Instant CSE

Dialoguons ensemble pour un avenir harmonieux !

Note juridique sur l'application de l'article L2312-26 du Code du travail

Majeure : Règle de droit applicable

L'article L2312-26 du Code du travail impose que le comité social et économique (CSE) soit informé et consulté sur les questions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPP), ainsi que sur les mesures prises pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les élus du CSE de l'entreprise X constatent que les informations fournies par la direction sont insuffisantes pour évaluer correctement les mesures relatives à la GEPP et à l'égalité professionnelle. Ils ont besoin d'informations complémentaires pour exercer pleinement leurs prérogatives.

Conformément à l'article L2312-26, les élus du CSE sont en droit de demander des informations détaillées et complémentaires pour une consultation éclairée sur les questions de GEPP et d'égalité professionnelle.

Plan d'action détaillé pour les élus du CSE

1. Analyse des besoins en information :

- Identifier les informations manquantes sur la GEPP et l'égalité professionnelle.
- Déterminer les indicateurs clés à obtenir (taux de formation, répartition par sexe, évolution des postes, etc.).

2. Demande formelle d'informations :

- Rédiger une demande écrite adressée à la direction spécifiant les informations requises, en référence à l'article L2312-26.
- Fixer un délai raisonnable pour la réponse (par exemple, 15 jours).

3. Organisation de réunions spécifiques :

- Planifier des réunions dédiées à la GEPP et à l'égalité professionnelle avec la direction.
- Inviter les responsables RH et des spécialistes pour une présentation détaillée.

Instant CSE

Dialoguons ensemble pour un avenir harmonieux !

4. Mise en place d'un suivi régulier :

- Établir un calendrier de suivi trimestriel des actions de GEPP et des mesures d'égalité professionnelle.
- Préparer des rapports réguliers pour analyser l'évolution et l'efficacité des actions mises en place.

5. Formation des élus du CSE :

- Organiser des sessions de formation sur la GEPP et l'égalité professionnelle pour les membres du CSE.
- Faire appel à des experts externes si nécessaire pour approfondir certains aspects techniques.

6. Communication et transparence :

- Diffuser les informations obtenues et les conclusions des réunions auprès de l'ensemble des salariés.
- Mettre en place un tableau de bord accessible à tous pour suivre les indicateurs de performance en matière de GEPP et d'égalité professionnelle.

Justification juridique

La demande et le suivi des informations par les élus du CSE sont justifiés par l'article L2312-26 du Code du travail, qui impose une consultation et une information régulières sur ces sujets. Ce plan d'action permet aux élus de s'assurer que l'entreprise respecte ses obligations légales et met en œuvre des mesures efficaces pour la gestion des emplois et des compétences ainsi que pour l'égalité professionnelle.

Informations nécessaires pour émettre un avis éclairé

1. Informations sur la GEPP :

- Description des dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Données sur les départs prévus, les recrutements, et les évolutions de postes.
- Plan de formation et de développement des compétences.
- Stratégies de reconversion et de mobilité interne.

Instant CSE

Dialoguons ensemble pour un avenir harmonieux !

2. Données économiques et financières :

- Résultats financiers de l'entreprise.
- Prévisions économiques et impact sur l'emploi.
- Investissements en formation et développement des compétences.

3. Indicateurs de performance :

- Taux de formation par catégorie de salariés.
- Répartition des effectifs par sexe, âge, ancienneté, et type de contrat.
- Evolution des carrières et des promotions internes.

4. Actions en matière d'égalité professionnelle :

- Bilan des actions mises en place pour l'égalité professionnelle.
- Indicateurs de suivi de l'égalité salariale.
- Plans d'action pour réduire les écarts de rémunération et favoriser l'égalité des chances.

5. Conditions de travail :

- Données sur les conditions de travail et la santé des salariés.
- Résultats des enquêtes de satisfaction et des audits internes.
- Mesures prises pour améliorer le bien-être au travail.

En demandant ces informations, les élus du CSE pourront évaluer de manière approfondie les actions de l'entreprise et formuler des avis pertinents et constructifs.