

LES MATINÉES  
DE L'ACTUALITÉ

RH

proposées par AEF,  
Entreprise&Personnel et  
Sciences Po Formation continue

COMPRENDRE  
L'ACTUALITÉ  
POUR AGIR  
DANS UN MONDE  
EN MUTATION

## LE PROGRAMME 2010

AEF, Entreprise&Personnel  
et Sciences Po Formation continue  
vous proposent de rejoindre  
les **matinées de l'actualité RH.**

### Le principe :

- 1 Réviser** les temps forts de l'actualité
- 2 Analyser** un sujet phare, d'un point de vue pratique et juridique
- 3 Échanger** entre DRH, experts et journalistes.

aef.info

ENTREPRISE  PERSONNEL

 SciencesPo. | Formation continue

LES MATINÉES  
DE L'ACTUALITÉ

**RH**

proposées par AEF,  
Entreprise&Personnel et  
Sciences Po Formation continue

Les matinées sont animées par  
**Sandra Enlart**, directrice générale  
d'Entreprise&Personnel,  
**Marc Guiraud**, directeur général  
d'AEF, et **Christophe Boulay**,  
directeur de la rédaction RH d'AEF.

Avec des témoignages, des points  
de vue d'experts, des analyses  
de juristes, des éclairages de  
journalistes spécialisés...

À l'issue de chaque matinée,  
une **synthèse des débats**  
sera fournie aux participants.

## PROGRAMME 2010

### Jeudi 15 avril

#### Apprentissage-alternance et entreprises : où en est-on ?

Des évolutions réglementaires sont attendues en 2010 en matière de formation en alternance. Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation bénéficient d'aides transitoires jusqu'au 30 juin 2010. Dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes annoncé en avril 2009, le gouvernement a décidé de soutenir les recrutements en formation en alternance. L'année 2010 sera aussi marquée par la mise en œuvre de nouvelles mesures en faveur de l'alternance que retiendra le gouvernement sur la base des recommandations proposées par les trois groupes de travail installés après la remise du rapport d'Henri Proglio. Trois thèmes transversaux sont à l'ordre du jour de ces ateliers de l'alternance qui doivent achever leurs travaux fin février : aider les entreprises à s'engager davantage dans l'alternance, développer l'alternance partout et pour tous, améliorer la vie quotidienne des jeunes en alternance. Face à cet environnement mouvant, les entreprises vont devoir affiner leurs politiques : si le recours à l'alternance s'inscrit le plus souvent dans une véritable politique de pré-recrutement pour répondre à des besoins ciblés, le gouvernement souhaite aussi que les employeurs participent davantage à l'effort national en faveur de la qualification des jeunes.

**8 h 45** Accueil

**9 h 00 - 9 h 30** Le tour de l'actualité RH par **Marc Guiraud**,  
directeur général d'AEF

**9 h 30 - 10 h 00** Introduction par **Bernard Masingue**,  
directeur des formations chez  
Veolia Environnement

**10 h 00 - 10 h 15** Pause

**10 h 15 - 12 h 00** Table ronde  
• **Joël Mendez**, directeur emploi-formation, UIMM  
• **Jean-Noël Thiollier**, directeur Emploi, Disney  
• **Marcelle Villacampa**, responsable de l'entité insertion, RATP

### Jeudi 17 juin

#### Quelle « refondation » pour les IRP ?

L'architecture et le mode de fonctionnement des IRP (institutions représentatives du personnel) ne sont plus adaptés aux exigences économiques et sociales actuelles. Tous les DRH mais aussi beaucoup de syndicalistes en sont persuadés. Aussi, les partenaires sociaux ont ouvert des discussions sur les modalités d'information et de consultation des représentants du personnel pour tenter une remise à plat de la représentation collective des salariés. Qu'est-ce qui manque, qui est superflu, qui est redondant ? Comment peut être améliorée l'association des représentants des salariés aux orientations économiques et sociales de l'entreprise ? Comment rapprocher les lieux de décisions économiques et les lieux d'implantations des IRP ? Faut-il revoir les seuils de mise en place des IRP ? Les propositions du rapport « Barthélémy-Cette » sur « la refondation du droit social » relatives aux IRP peuvent-elles nourrir utilement les discussions entre partenaires sociaux, comme le souhaite le ministre du Travail ? Faut-il, comme le suggère le rapport, généraliser la DUP (délégation unique du personnel) jusqu'à un certain seuil, modifier la composition et le mode d'élection du comité d'entreprise, permettre à la DUP, voire au CE, de négocier des accords d'entreprise... ?

### Jeudi 14 octobre

#### Réforme des retraites : quel impact sur les RH ?

Un nouveau « rendez-vous législatif » sur les retraites aura lieu en 2010. Tous les instruments qui sont à disposition sont connus : les cotisations, la durée légale d'activité, l'âge de départ à la retraite. Le gouvernement assure que l'ensemble des paramètres seront examinés « sans tabou », y compris le recul de l'âge légal de la retraite au-delà de 60 ans. D'ores et déjà une voie est privilégiée pour sauvegarder le système des retraites par répartition : l'allongement de la durée de cotisation. Il n'y a pas « d'autre solution que de travailler plus longtemps », affirme le gouvernement. Travailler plus longtemps, c'est aussi augmenter l'emploi des seniors. D'ores et déjà, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises ont dû s'adapter au report à 70 ans de la mise à la retraite d'office. Pour les RH, cette nouvelle donne passe par des solutions comme l'augmentation de l'offre de formation, la prévention et la « réparation » de la pénibilité sans retomber dans la dérive des préretraites, le développement du tutorat, la création d'un droit au temps partiel... Sans compter la difficile question de la prise en charge de la dépendance, dont de plus en plus d'entreprises se pré-occupent. Quelle est la marge de manœuvre des entreprises sur toutes ces questions ? Quels sont les outils qui sont à leur disposition ? Comment devront-elles réviser leurs politiques RH pour tenir compte du vieillissement de la population ? Faudra-t-il plus mettre l'accent sur le salaire différé (Perco, épargne retraite, assurance dépendance...) et moins sur le salaire direct ?

### Jeudi 2 décembre

#### Le CHSCT, acteur du dialogue social ?

Le CHSCT serait-il devenu en quelques années la bête noire des DRH ? Toujours est-il que, dans toutes les discussions en cours sur le stress, le harcèlement au travail ou les risques psychosociaux, cette instance est au centre des débats. C'est le cas pour les partenaires sociaux qui doivent conclure au premier semestre 2010 leur négociation afin de transposer l'accord cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007. C'est aussi le cas de la commission de réflexion sur la souffrance au travail des groupes UMP et Nouveau Centre de l'Assemblée nationale qui veut renforcer le rôle des CHSCT, par l'élection directe de ses membres par les salariés, par une présidence effective des dirigeants d'entreprise et par un budget propre. Sans attendre, les juges eux-mêmes ont contribué à donner plus de poids au CHSCT par une jurisprudence inventive. Comment en sommes-nous arrivés là ? Comment éviter l'insécurité juridique en la matière ? Comment faire face aux difficultés rencontrées dans de nombreuses entreprises ? Comment faire du CHSCT le lieu d'un réel dialogue social ? Quelles sont les solutions innovantes mises en place dans les entreprises ?

## Lieu

**AEF**

137 rue de l'Université, 75007 Paris

**M** Invalides / La Tour Maubourg

## Inscriptions et renseignements

**Emmanuel Cogos – AEF**

Tél : 01 53 10 09 91

Fax : 01 53 10 30 02

E-mail : [emmanuel.cogos@aef.info](mailto:emmanuel.cogos@aef.info)



**Téléchargez le bulletin d'inscription :**

**Cliquez ici**

