

## «Accompagnement sur les droits et les obligations de l'employeur vis-à-vis de ses Instances Représentatives du Personnel »

<b>Objectifs de la formation</b>	<p style="text-align: center;"><b>Objectif général de l'accompagnement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Doter l'employeur ou les IRP de l'ensemble des connaissances nécessaires à la mise en place et à l'animation des relations collectives au sein de son entreprise, sur les plans législatifs, réglementaires, méthodologiques.</li> <li>• Se repérer parmi les différents représentants du personnel</li> <li>• Se positionner, en connaissant à la fois les droits et les devoirs de l'employeur mais également ceux des représentants du personnel;</li> <li>• Connaître les principaux textes législatifs et réglementaires relatifs à l'exercice du mandat des membres élus au CSE;</li> </ul>
<b>Contenu du programme</b>	<p><b>Etape 1 : Etat des lieux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Point sur l'existant : les documents administratifs obligatoires et à mettre à la disposition de ses IRP</li> <li>• Point sur le fonctionnement du dialogue social, les réunions...</li> <li>• Point sur l'effectif</li> <li>• Point sur le statut juridique et le montage juridique</li> <li>• Point sur ses obligations en termes de constitution et de mise en place des IRP</li> <li>• Point sur les accords d'entreprise</li> </ul> <p><b>Etape 2 : Accompagnement</b></p> <p><b>1. Les conditions de mise en place des élections des membres du CSE ?</b> Le calcul de l'effectif et les notions de seuil Les obligations qui en découlent Rappel des principales règles en matière électorale et/ou de désignation</p> <p><b>2. Les différentes instances représentatives : composition et rôle</b> Les syndicats : les organisations syndicales, le rôle du délégué syndical Les salariés élus Dans quels cas les délégués du personnel assument-ils les missions des autres institutions représentatives du personnel ? Les représentants de proximité Le conseil d'entreprise</p> <p><b>3. Les droits et les devoirs de l'employeur vis-à-vis de ses représentants du personnel</b> Calendrier des principales obligations Le statut particulier des représentants du personnel : heures de délégation, les règles de protection en matière de discrimination et en matière de licenciement... Les moyens matériels</p> <p><b>4. Comment bien se préparer et réussir ses réunions avec les IRP ?</b> Les différentes réunions Les questions que les élus peuvent poser à l'employeur Le déroulement des réunions : les réponses de l'employeur L'issue de la réunion : la note écrite de l'employeur</p> <p><b>3. Être à l'aise sur les attributions et les pouvoirs des membres élus au CSE</b> Présentation des réclamations des salariés dans les domaines des salaires, de la protection sociale, de l'hygiène et de la sécurité Rôle consultatif du CSE : en cas d'inaptitude professionnelle, en matière de congés payés, etc. Droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte aux libertés dans l'entreprise : harcèlement, discrimination, etc. L'intervention de l'inspection du travail</p> <p><b>Etape 3 : Anticiper et préparer le développement du dialogue social et la mise en place des autres instances</b> Création d'un plan d'action en faveur du développement et de l'amélioration du dialogue social Les domaines soumis à la négociation collective Construire un partenariat avec les syndicats</p>
<b>Modalités pédagogiques</b>	Alternance d'apports juridiques et de conseils pratiques
<b>Durée</b>	2 jours
<b>Public</b>	RH, Assistants RH, Chargés des relations sociales, Dirigeants
<b>Prérequis</b>	Aucun
<b>Modalités d'évaluation</b>	Test de positionnement, Diagnostic QCM, QUIZZ, cas pratiques
<b>Tarifs TTC</b>	À partir de 990 €/jour pour un groupe de 4 à 12 participants