

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

Objectifs de la formation	<p style="text-align: center;">Objectif général de l'accompagnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Se repérer parmi les différents représentants du personnel • Se positionner, en connaissant à la fois les droits et les devoirs de l'employeur mais également ceux des représentants du personnel; • Connaître les principaux textes législatifs et réglementaires relatifs à l'exercice du mandat des membres élus au CSE;
Contenu du programme	<p>Etape 1 : Etat des lieux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Point sur l'existant : les documents administratifs obligatoires et à mettre à la disposition de ses IRP • Point sur le fonctionnement du dialogue social, les réunions... • Point sur l'effectif • Point sur le statut juridique et le montage juridique • Point sur ses obligations en termes de constitution et de mise en place des IRP • Point sur les accords d'entreprise <p>Etape 2 : Accompagnement</p> <p>1. Les conditions de mise en place des élections des membres du CSE ? 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>2. Les différentes instances représentatives : composition et rôle 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>3. Les droits et les devoirs de l'employeur vis-à-vis de ses représentants du personnel 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>4. Comment bien se préparer et réussir ses réunions avec les IRP ? 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>3. Être à l'aise sur les attributions et les pouvoirs des membres élus au CSE 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>Etape 3 : Anticiper et préparer le développement du dialogue social et la mise en place des autres instances 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>
Modalités pédagogiques	Alternance d'apports juridiques et de conseils pratiques
Durée	2 jours
Public	RH, Assistants RH, Chargés des relations sociales, Dirigeants
Prérequis	Aucun
Modalités d'évaluation	Test de positionnement, Diagnostic QCM, QUIZZ, cas pratiques
Tarifs TTC	À partir de 990 €/jour pour un groupe de 4 à 12 participants