Manager les relations sociales dans l'entreprise: s'approprier les missions, les attributions, les droits et les devoirs des acteurs du Dialogue Social (Dialogue Social Niveau 1)

CCI Formation Pro

Ressources Humaines (RH), Santé Sécurité au Travail - 2025

La formation en résumé

En tant que RH et/ou Manager en entreprise, vous êtes amené(e) à collaborer de façon permanente avec les différentes IRP de votre organisation : lors des différentes consultations et/ou négociations obligatoires ou "provoquées", mais aussi à la demande de ces dernières pour expliquer, détailler, justifier. Or il est essentiel pour vous de comprendre les missions des DP, CSE et syndicats professionnels, leurs prérogatives, leurs droits comme leurs devoirs, pour mieux appréhender votre relation et donc votre collaboration avec ces différentes instances. Cette formation a donc pour objectif de définir et d'expliciter tous les enjeux propres à cette relation si particulière "employeur-IRP" au travers d'une analyse très détaillée du "qui fait quoi" et avec quels moyens. La formation est bien sûr actualisée des lois "Climat et Résilience" et "Loi pour renforcer la prévention en santé au travail" d'Août 2021 et de leurs implications vis à vis du CSE.

Vous pourrez aussi retrouver ce module dans un cycle de formations certifiant RH 2025 également consultable sur notre site Internet:

Cycle de formations certifiant Assistant(e) RH : Administrer les Ressources Humaines et participer au bon fonctionnement du CSE

1 395 €

(non assujetti à la TVA)
Formation pouvant être éligible au CPF sous conditions (nous consulter)

14 heures

2 jours

Mise en pratique

Mises en situation

Appartient au(x) cycle(s) :

Cycle de formations certifiant Assistant(e) RH: Administrer les Ressources Humaines et participer au bon fonctionnement du CSE

Objectifs :

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Identifier les missions, prérogatives et rôles des différents acteurs du dialogue social, notamment les Délégués du Personnel, le Comité Social et Économique (CSE) et les syndicats
- Expliquer le fonctionnement des IRP, leurs droits et leurs responsabilités en matière de dialogue social
- Évaluer les responsabilités de l'employeur face aux représentants du personnel et déterminer les actions à mener dans le cadre du dialogue social
- Anticiper et éviter le délit d'entrave en mettant en place des pratiques conformes aux obligations légales
- Organiser les élections professionnelles pour la mise en place ou le renouvellement du CSE, en tenant compte des niveaux d'entreprise et d'établissement
- Structurer et organiser les réunions du CSE, en établissant un ordre du jour, en gérant les réclamations et en rédigeant les procès-verbaux
- Décrire les ressources du CSE, incluant le budget de fonctionnement, les activités sociales et culturelles, et les heures de délégation des élus
- Développer des relations constructives avec les IRP en répondant de manière appropriée à leurs demandes, tout en respectant les droits de protection des élus

Participants :

Cette formation est destinée aux Professionnels RH et/ou Managers, Gérant ou Dirigeant en entreprise qui collaborent directement ou indirectement avec des représentants du personnel (de la simple sollicitation à la négociation sociale)

Prérequis :

Cette formation ne nécessite aucun prérequis sauf si elle est suivie dans le cadre d'un cycle certifiant (nous consulter).

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 07/04, 08/04
- 23/06, 24/06
- 06/10, 07/10
- 11/12, 12/12

Saint-Etienne - 04 77 49 24 66

- 26/06, 27/06
- 08/12, 09/12

Roanne - 04 77 44 54 69

- 26/06, 27/06
- 08/12, 09/12

Le contenu

Quels sont les enjeux d'un Dialogue Social de qualité en entreprise ?

- Connaître et définir le cadre du Dialogue Social : définition, rôle et intérêt dans l'entreprise
- Appréhender la nouvelle orientation du droit social avec la place grandissante du supplétif et l'importance de la négociation dans l'entreprise (nouvelle hiérarchie des normes)
- Avantages de la négociation collective en entreprise: souplesse et adaptabilité côté employeur, amélioration des conditions de travail côté salariés
- Retours et échanges d'expériences avec les participants

Les différents acteurs du Dialogue Social et leurs missions: DP, CSE, Syndicats et affiliés, etc.

- Connaitre les différents acteurs du dialogue dans l'entreprise
- Savoir faire la différence entre syndicats représentatifs (pour la négociation) et syndicats non représentatifs
- Connaitre le rôle du CSE (avec ses commissions SSCT), ses rôles supplétifs en l'absence de syndicat
- Connaitre les mandats conventionnels et en particulier les représentants de proximité
- Bien comprendre la légitimité des représentants du personnel en entreprise

Mettre en place ou renouveler le CSE: organisation des élections professionnelles

- Comment mettre en place un CSE: organiser les élections
- Les enjeux d'une bonne communication interne
- Définir son périmètre: l'entreprise, l'établissement, le groupe…
- Quelles sont les différents niveaux : CSE Central, CSE d'établissement…

Focus CSE: s'approprier ses missions et ses attributions

Bien définir les différentes missions d'un CSE :

- La négociation : en présence ou non de syndicat(s)
- La consultation (quelles informations communiquer, comment la mener…)
- La prévention de la santé et de la sécurité au travail (la responsabilité de l'employeur, l'obligation de résultat…) Apports de la loi Santé au Travail d'Août 2021
- Les droits d'alerte
- Les réclamations individuelles et collectives (faire la différence entre réclamations et revendications)

Comprendre le fonctionnement du CSE: moyens et ressources

1) Connaitre les différents rôles à l'intérieur d'un CSE : le Président, le Secrétaire.

Quelles sont les responsabilités et les attributions des uns et des autres ?

2) Comment organiser la réunion CSE ?

L'ordre du jour et l'objet des réunions : qui établit et décide, que faire en cas de désaccord ?

Les notes écrites des réclamations: comment les gérer ?

Déroulement des réunions: écoute et dialogue, deux mots clés

Procès-verbal, Registre des réclamations, Compte-Rendu: quelles formes, quels fonds, qui s'en occupe ?

3) Comment sont calculés les budgets, quelles sont les obligations comptables associées ?

4) Quelles sont les ressources du CSE ?

Le budget de fonctionnement.

Le budget des ASC

Les autres ressources

La fongibilité des budgets et les restrictions

5) Quels sont les moyens des élus : locaux, heures de délégation, déplacements.

Comment l'employeur doit-il ou non intervenir ?

6) Bien définir le monopole des activités sociales et culturelles du CSE, ce qu'est une activité sociale et culturelle.

7) Le Règlement Intérieur

Construire des relations saines et solides avec les IRP

- Bien définir la place et le rôle de chaque acteur
- Quelles réactions peut-on avoir face aux demandes des IRP ?
- Comment éviter le délit d'entrave et la discrimination ?
- Quelles sont les procédures particulières de protection des IRP et comment l'employeur doit-il les gérer ?

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques et d'encadrement :

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Pédagogie active : Echanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 3 à 12 participants maximum.

Formation animée par un de nos formateurs experts de son domaine et sélectionné selon un processus qualité certifié. Les formateurs sont accompagnés par notre pôle pédagogique intégré « Agir et Apprendre ». Parcours du formateur disponible sur simple demande.

Suivi et évaluation de la formation :

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations… Qui feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

Retrouvez les modalités de la certification pouvant être associée à cette formation en cliquant ici