

<p><b>Durée</b> 1 jour (7 heures)</p>	<p><b>I – LES REPRESENTANTS ELUS</b></p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Les Délégués du Personnel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Rôle et moyens spécifiques</li> <li>. Rôle élargi en cas d'absence de CE et/ou de CHSCT</li> </ul> </li> <li>- <b>Le Comité d'Entreprise</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. La particularité du CE</li> <li>. Le rôle économique : les obligations d'information et de consultation</li> <li>. La gestion des activités sociales et culturelles</li> <li>. Les moyens d'actions du CE</li> </ul> </li> <li>- <b>La spécificité de la Délégation Unique du Personnel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. L'exercice conjoint des mandats DP et élu du CE par les mêmes personnes</li> <li>. Le respect des règles de fonctionnement inhérentes à chaque institution</li> </ul> </li> <li>- <b>Le CHSCT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Un rôle en constante évolution</li> <li>. Des moyens encore limités</li> </ul> </li> </ul> <p><b>II – LES REPRESENTANTS DESIGNES</b></p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Le délégué syndical</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Conditions de désignation</li> <li>. Rôles et moyens</li> </ul> </li> <li>- <b>Le représentant de la section syndicale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Conditions de désignation</li> <li>. Rôles et moyens</li> </ul> </li> <li>- <b>Le représentant syndical au CE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Conditions de désignation</li> <li>. Rôles et moyens</li> </ul> </li> </ul> <p><b>III – LE SOCLE COMMUN</b></p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>La protection des élus</b></li> <li>- <b>Les obligations de discrétion et de confidentialité des différentes instances</b></li> </ul>
<p><b>Public</b> Membres du service Ressources Humaines. Cadre en charge des IRP.</p>	
<p><b>Prérequis</b> Aucun</p>	
<p><b>Objectifs</b> Respecter et faire respecter le rôle de chaque institution.  Informier et consulter l'institution compétente et éviter ainsi les irrégularités susceptibles de remettre en cause les décisions ou les projets de l'entreprise.</p>	
<p><b>Méthodes pédagogiques</b> Alternance d'apports théoriques et de mise en situation à partir du vécu ou des interrogations des stagiaires.</p>	
<p><b>Evaluation</b> Test de fin de stage.</p>	
<p><b>Intervenant</b> Formateur consultant, expert praticien en Droit du travail et Gestion sociale.</p>	
<p><b>Lieu</b> Chez EvryWare ou sur site Client.</p>	