

FORMATION ECONOMIQUE DES MEMBRES CSE DE 50 A 299 SALARIES

Format : (<i>Intra ou Inter, en groupe sur site, ...</i>)	intra	N° Habilitation : (CSE, SSCT, SST...)	Agrément CSE : Arrêté n°2020/Direccte/Pôle Travail/ 02 du 14 janvier 2020
Modalités : (<i>à distance, AFEST, APP,...</i>)	présentiel	Certification – code CPF	

MODALITES ET DELAI D'ACCES

- Durée, Dates et horaires de la formation : 14 heures en initial + 21 heures à la demande
 - Effectif (*minimum et maximum*) : minimum 4 participants / maximum 10 participants (au-delà nous consulter)
- Lieu de la formation et accès :
- Conditions d'accueil: adaptées, si besoin, en cas de situation de handicap
- Délais d'inscription :

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : (*mise en place de compensation...*)

Contact : Référent handicap Cadres en Mission 02 51 84 95 55 / 06 28 70 45 28

PUBLIC ET PRE-REQUIS

- Public : membres élus du CSE, titulaires (et suppléants avec accord de l'employeur)
- Pré-requis (*obligatoire*): être membres CSE

OBJECTIFS

Cette action a pour objectif de s'approprier le cadre de la nouvelle instance unique et permettre à chaque élu de mener et remplir efficacement son mandat

Les aptitudes et compétences professionnelles visées à l'issue de cette formation sont de :

- identifier le cadre légal des prérogatives du CSE
- définir les moyens mis à la disposition du CSE
- construire une plan d'actions en lien avec l'entreprise

CONTENU

Les sources d'information dans et hors de l'entreprise

1/ La composition du CSE :

- Le rôle des membres CSE : délégation du personnel (secrétaire/trésorier/titulaires/suppléants)+ Président . Distinction entre Délégation du personnel et Délégation syndicale.
- Le référent harcèlement sexuel et agissement sexiste
- Les Représentants syndicaux. Les représentants au CA. Les invités de droit (en SSCT).
- Les éventuels représentants de proximité
- CSE d'établissement et CSE central, si existe
- Le Conseil d'entreprise

2/ Les attributions :

- Les attributions économiques du CSE
- Les attributions en santé, sécurité et conditions de travail
- La négociation collective en l'absence de DS
- Les informations/consultations du CSE en lien avec la BDES : consultations obligatoires, annuelles et circonstanciées.
- La place centrale de la délibération.

3/ Les moyens et fonctionnement

- Les moyens de fonctionnement du CSE : règlement intérieur, réunion, BDES, heures de délégation, experts habilités, formation du CSe , local, statut de salarié protégé
- Les leviers d'action du CSE, dont les vœux, la demande de réunion extraordinaire, les alertes etc ...
- L'articulation avec les éventuels Représentants de proximité.

4/ Les budgets du CSE

- Le budget de fonctionnement
- Les Activités sociales et culturelles (ASC) : critères de validité
- Le budget prévisionnel et la tenue des comptes et justificatifs.
- Les facultés de report partiel d'excédent annuel.
- Le rapport annuel d'activité et de gestion.
- L'URSSAF : contrôles, risques de redressements, recours gracieux et contentieux

METHODES PEDAGOGIQUES

Méthode active favorisant les mises en situation :

- rédiger et/ou optimiser le contenu du règlement intérieur du CSE
- identifier le rôle du référent harcèlement sexuel/agissement sexiste
- préparer les consultations du CSE en lien avec le contenu de la BDES et le contexte de l'entreprise
- analyser les documents de l'entreprise
- rédiger l'ordre du jour et les PV
- gérer le budget du CSE

Matériel pédagogique : documentation juridique et outils opérationnels remis sous format numérique

MODALITES D'EVALUATION

- **Test de positionnement en amont** : questionnaire d'évaluation du besoin / questionnaire état des lieux
- **Evaluation des acquis /compétences liées aux objectifs opérationnels définis** :

Connaissances ou compétences	Modalités d'évaluation (QUIZZ, exercices...)	Critères d'évaluation (%de réussite, ou comparaison entrée et sortie de stage...)
identifier le cadre légal des prérogatives du CSE	Mise en situation	80 %
Définir les moyens du CSE	Mise en situation	80 %
construire plan d'action en lien avec l'entreprise	Plan d'actions	80 %

- Fiche d'évaluation qualitative de la formation (à chaud) : questionnaire d'évaluation de satisfaction à la fin de la formation
- Evaluation à froid après formation (1 à 6 mois éventuellement) : après 6 mois d'exercice du mandat, entretien et grille de positionnement

MODALITES DE VALIDATION

- Attestation de fin de formation complétée par

TARIF ET CONDITIONS TARIFAIRES

Tarif en net de taxes : selon devis
Suivi post formation de 6 mois maximum

INTERVENANT

Membre actif du Groupe CSE Cadres en Mission Formation pour la Bretagne et Pays de la Loire : la synergie des formateurs experts de ce groupe a permis de recevoir, le 14 janvier 2020, de la Direccte des Pays de la Loire les **agrément nationaux pour les formations économiques et santé, sécurité, conditions de travail (SSCT) du CSE.**

20 ans d'expérience en relations sociales et Rh + 10 ans de formation dialogue social = accompagnement opérationnel et formation active pour VOUS !

CONTACT

Véronique Grué Capelle

veroniquegruecapelle@cadresenmission.com

Tel. 06 77 06 25 50

Autres contacts Formateurs CSE :

Annick MARTIN: Maine-et-Loire (49), Mayenne (53) et Sarthe (72).

Véronique MONTOIS: Centre Val de Loire et Ile de France.

Daniel PICHOT : Loire, Vendée, Dordogne et Ile de France

Karine DELABY : Bretagne (22)

Monique GARCIA : Sud Est et Sud Ouest.

Eric BRIANCHON : Normandie et Hauts de France.

Eric KOMLAN : Bretagne et Paris