





Programme de la formation

Formation économique du CSE à partir de 300 salariés

-  En groupe sur site
-  14 heures sur 2 jour(s)
-  Salarié en poste · 10 participants maximum
-  Sur devis

Description courte

En application de l'article L2315-63 du code du Travail, les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions :

5 jours maximum pour la formation économique et sociale à partir de 50 salariés, financés par le budget de fonctionnement du CSE et ouverts aux titulaires (les suppléants peuvent y participer avec l'accord de l'employeur)

Avec l'accord des membres CSE, cette formation peut être effectuée en discontinu : l'enjeu est de proposer un accompagnement durant leur mandat afin de poursuivre le développement du dialogue social dans le contexte de la structure et de se mettre à jour des évolutions légales

Profil des participants

Membres CSE

Prérequis

Être membres CSE, titulaires et suppléants

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

Aptitudes et compétences visées / attestées

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

- identifier le cadre légal des attributions du CSE
- définir les moyens mis à sa disposition
- construire plan d'action 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. Principe de

collégialité

- 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
- Les Commissions du CSE

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 ...
- Les Commissions et leur articulation avec le CSE : l'accord de mise en place, le règlement intérieur, les rapports et les délibérations.
- 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.

Pédagogie et organisation

- **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
- **Organisation** : intra client

Positionnement et Modalités d'évaluation des acquis

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

Mode de validation

Attestation de formation

Financements possibles

Budget de fonctionnement du CSE

Modalités et délai d'accès

Planification selon les besoins du client

Référent handicap

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

Contact : Référent handicap 02 51 84 95 55 / 06 28 70 45 28 / nadiahadjeri@cadresenmission.com

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Conditions d'accueil : adaptées, si besoin, en cas de situation de handicap

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 !

Évaluations

11 inscriptions depuis le 30/01/2020

Taux d'acquisition des compétences :  87 % (11 évaluations)

Satisfaction des apprenants :  4.4/5 (11 évaluations)