





## Programme de la formation

### Présider et animer le CSE à partir de 50 salariés

-  Mixte sur site et à distance
-  14 heures sur 2 jour(s)
-  Indépendant et dirigeant · 2 participants maximum
-  Sur devis

### Description courte

Les membres CSE ont droit à une formation économique et en SSCT : et vous ?

Afin d'optimiser vos compétences en animation et présidence du CSE, nous vous proposons de vous former opérationnellement en intégrant le contexte de votre entreprise. Cette formation peut se réaliser à distance ou présentiel, en continue ou sous forme de 4 demi-journées.

### Profil des participants

Dirigeant(e), DRH/RRH, DAF/RAF

### Prérequis

Animer et présider le CSE

### Objectifs

Cette formation a pour objectif de s'approprier son rôle d'animateur et président du CSE.

### Aptitudes et compétences visées / attestées

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

- Conférer à la Direction, les outils nécessaires à l'exercice de ses fonctions
- Prévenir les risques judiciaires liés à celle-ci.
- Se saisir du CSE comme un levier de climat social serein, voire comme une instance de co-construction.

### Contenu

#### J1 – Le CSE : enjeux, droits et fonctionnement

- Les attributions et compétences du CSE dans une entreprise à partir de 50 salariés
- Les 4 protagonistes du CSE et leurs rôles respectifs : Président, Secrétaire, Trésorier et référent harcèlement sexuel et agissement sexiste
- les temps forts du CSE : les informations/consultations annuelles et circonstanciées

- Les conditions de validité des réunions : convocation, ordre du jour, communication des éléments d'information, avis et PV
- Le cas de la demande de réunion extraordinaire
- Les documents tenus à la disposition du CSE par l'employeur : BDES, DUERP et autres
- Les moyens du CSE : heures de délégation, statut de salarié protégé, le recours à des expert, les commissions du CSE (à partir de 300 salariés) ....
- Focus sur le risque de commission d'un délit d'entrave

## J2 – Le CSE et la Santé-sécurité et Conditions de Travail

- Des réunions dédiées : fréquence minimale, les 3 invités, le PAPRIACT etc ...
- Le rôle du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT).
- Les obligations de l'employeur de moyens renforcés : les évolutions de la jurisprudence et notion de faute inexcusable
- Les « 9 principes généraux de la prévention » et la délégation de pouvoir
- Les obligations des salariés
- Les acteurs externes et les ressources documentaires.
- Le DUERP : principes juridiques et méthodologiques
- Le règlement intérieur de l'entreprise et les notes de service
- Identifier et évaluer les risques professionnels pour mieux les prévenir : le DUERP.
- Les moyens du CSE en SSCT : droit d'alerte corrélé ou non au droit de retrait, les enquêtes et réunions conjointes suite à des accidents du travail
- L'enquête conjointe post-accident grave ou mortel
- Les inspections périodiques du CSE en SSCT

## OPTION – Négocier un accord collectif d'entreprise

- L'architecture des normes depuis les Ordonnances Macron de septembre 2017
- Les thèmes de la famille des accords collectifs et la place de la négociation obligatoire ex (NAO)
- Les accords de méthode
- Les modalités de négociation et de signature d'un accord collectif d'entreprise de 11 à 49 salariés, en l'absence de DS
- La vie de l'accord

## Pédagogie et organisation

- **Méthode active favorisant les mises en situation :**
- Préparer les réunions en lien avec les obligations de consultation du CSE
- Animer les réunions CSE
- Identifier les attributions santé/sécurité et conditions de travail
- En option, négocier un accord collectif d'entreprise en l'absence de délégué syndical
- **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 état des lieux / questionnaire d'évaluation du besoin
- **Evaluation des acquis /compétences liées aux objectifs opérationnels définis** : quiz/plan d'action/mises en situation
- **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 entreprise

## Modalités et délai d'accès

Planification adaptée à l'entreprise

## 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](mailto: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 !**