



# ALINEA

## FORMATIONS

### 2024

**Qualiopi**   
processus certifié  
 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ORGANISME  
AGRÉÉ ET QUALIFIÉ  
CSE ET SSCT

# LA FORMATION, PREMIER PAS VERS L'ACTION

**28 stages intra, 28 formations visio mais aussi 20 dates en inter chaque semestre** : ALINEA propose une offre très large dédiée aux représentants du personnel, complète et modulable pour répondre à l'ensemble de vos besoins.

Nous mettons tout en œuvre pour que nos formations constituent des moments privilégiés, qu'elles vous apportent à la fois les connaissances recherchées, l'enthousiasme et le désir d'aller de l'avant !

**Fort d'une expérience de bientôt 25 ans**, notre équipe actualise régulièrement les contenus et revoit l'animation des formations. De nouveaux stages et formats complètent chaque année le catalogue. Les nouveaux élus iront naturellement vers les formations de début de mandat mais les plus expérimentés doivent aussi se familiariser avec les réformes successives du droit du travail. De bonnes raisons de suivre ensemble un stage qui contribue à souder votre collectif.

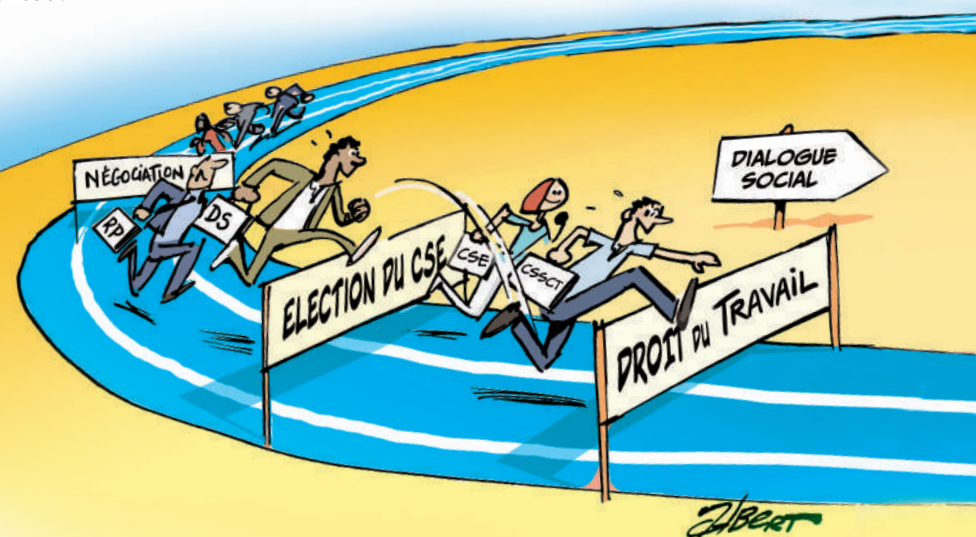
**Nos agréments CSE et SSCT sont valables sur l'ensemble du territoire national** et nous formons plus de 2 000 stagiaires chaque année où que vous soyez. Nous sommes fiers de cette confiance qui témoigne de notre engagement à vos côtés et notre sérieux est validé par une démarche qualité rigoureuse.

**ALINEA est un organisme de formation certifié Qualiopi attestant de la qualité de ses formations sur la base du Référentiel National Qualité.**

**Nos formateurs sont des acteurs de terrain, diplômés et expérimentés, formés à la pédagogie ALINEA** et dédiés aux représentants du personnel depuis de nombreuses années. Ils partagent leurs retours d'expérience avec les participants, vous font travailler sur de vrais cas pratiques et proposent des mises en situation issues de la réalité vécue en entreprise. Nous savons que nous nous adressons à des non spécialistes du droit du travail, des ressources humaines, de l'ergonomie ou de l'économie et savons rendre accessibles leurs concepts : l'apprentissage est concret.

Règlement intérieur à rédiger, salariés à accompagner, négociation à engager, communication à améliorer... nos formations apportent une aide précieuse pour la pratique quotidienne de votre mandat et si vous le souhaitez, nous vous accompagnerons au-delà.

A bientôt !



# COMMENT BIEN CHOISIR SA FORMATION ?

## DÉFINIR LES OBJECTIFS QUE VOUS SOUHAITEZ ATTEINDRE GRÂCE À LA FORMATION EST LA PREMIÈRE ÉTAPE.

Pour accéder à l'essentiel et être immédiatement opérationnel sur les missions principales d'un représentant du personnel, les bases du CSE et le stage initial SSCT sont incontournables.

Secrétaires et trésoriers pourront ajouter un module spécialisé pour maîtriser leur rôle. Prenez le temps de lire nos programmes et les objectifs que nous avançons.

Cerner vos besoins est primordial. S'il s'agit d'un besoin de compétences techniques pour assister les collègues en entretiens, intervenir sur une procédure de consultation, aborder une négociation, se tourner vers un organisme de formation spécialisé en droit du travail et dédié aux comités sociaux et économiques et organisations syndicales comme ALINEA est assurément un bon choix. Contactez nos référents pédagogiques pour définir votre programme.

## INTER, INTRA, PRÉSENTIEL, DISTANCIEL, QUELLE FORMULE CHOISIR ?

**La formule intra** est la plus prisée par les CSE car elle permet la participation et le partage de tout le collectif. Pas de coût additionnel pour la participation des suppléants et des représentants syndicaux, tous les représentants du personnel peuvent apprendre ensemble et confronter leurs points de vue avec les formateurs.

### La crise sanitaire a provoqué le **développement des stages en visio.**

Nous avons maintenu ce format et proposons un ensemble de demi-journées pour aborder à fond des thématiques spécifiques et vous spécialiser.

Complémentaire d'un stage intra présentiel pour aller plus loin ou tout simplement adaptée à vos contraintes de disponibilité, coût et déplacement, la formation visio est exigeante en terme de concentration pour les stagiaires mais aussi très efficace.

**Naturellement, le catalogue intra peut également être décliné en format visio si vous le souhaitez.**

**Les inters** sont toujours là pour répondre aux besoins spécifiques des élus du bureau (secrétaire, trésorier) et des référents harcèlement du CSE.

Si vous n'avez qu'un ou deux élus à former, les bases du CSE et SSCT sont aussi disponibles chaque semestre à Paris, Lyon, Bordeaux, Nantes et en distanciel.

Enfin, chaque année nous proposons **un séminaire de 3 jours « Le CSE en action » en formule résidentielle au mois de juin** au cours duquel

nous décryptons pour vous plusieurs thèmes d'actualité avant de vous confronter à des mises en situation. Le nombre de places est limité et pour en savoir plus, contactez-nous...

Nos formations ont en commun de proposer de nombreuses illustrations avec des cas pratiques ou des quizz qui rythment l'animation.

Le coût des stages SSCT et référent harcèlement sont obligatoirement pris en charge par l'employeur tandis que le budget de fonctionnement sera le plus souvent mobilisé pour les autres formations : on vous dit tout sur vos droits en page 61.





## 8 LES ESSENTIELS

- 8 Le fonctionnement du CSE
- 9 Rôle et missions du CSE
- 10 La gestion des activités sociales et culturelles
- 11 Les bases du CSE
- 12 Les bases du CSE entreprises de moins de 50 salariés
- 13 Préparer les élections professionnelles

## 14 LES FORMATIONS SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- 14 Stage agréé SSCT initial : Prévenir et intervenir (- de 50 salariés)
- 15 Stage agréé SSCT initial : Prévenir et intervenir (+ de 50 salariés)
- 16 Stage agréé SSCT renouvellement CSE (3 jours)
- 17 Stage agréé SSCT renouvellement CSSCT (5 jours)
- 18 Prévenir les RPS
- 19 Préparer la consultation du CSE sur le DUERP

## 20 LA PRATIQUE QUOTIDIENNE DU MANDAT

- 20 Traiter les réclamations et veiller à l'application du droit
- 21 Assister les salariés aux entretiens
- 22 Ruptures du contrat de travail
- 23 Communiquer efficacement

## 24 L'ACTU ET LES ÉVÈNEMENTS

- 24 Le CSE face aux licenciements économiques
- 25 Les restructurations, aspects collectifs et individuels
- 26 Entreprises en difficultés : quel rôle pour le CSE ?
- 27 L'Assurance chômage

## 28 LA NÉGOCIATION DANS L'ENTREPRISE

- 28 Négociation collective d'entreprise : droit et pratique
- 29 Rémunérations : NAO, épargne salariale, comment négocier ?
- 30 QVCT et égalité professionnelle : l'autre négociation obligatoire
- 31 GPEC/GEPP : gestion de l'emploi et parcours professionnels, comment peser ?

## 32 LES STAGES ÉCONOMIQUES ET JURIDIQUES

- 32 Première approche du droit du travail
- 33 Discriminations et protections des représentants du personnel
- 34 Comprendre les comptes de l'entreprise
- 35 La formation économique des élus du CSE (3 jours)

## 36 LES FORMATIONS INTER

- 38 Secrétaire du CSE
- 39 Trésorier du CSE
- 40 Référent harcèlement du CSE
- 41 L'essentiel du CSE (2 jours)
- 42 Stage agréé SSCT initial (5 jours)
- 43 Calendrier

## 44 LES FORMATIONS VISIO

- 46 Mandat, contrat, carrière
- La protection des représentants du personnel
- 47 Élections partielles
- Titulaire, suppléant : qui fait quoi, remplacement
- 48 La consultation du CSE
- La réunion du CSE
- 49 Les heures de délégation
- S'approprier la BDESE
- 50 Budgets du CSE et rapport de gestion
- Le CSE et l'Urssaf
- 51 Le règlement intérieur du CSE
- Le CSE et la confidentialité
- 52 La rupture conventionnelle collective (RCC)
- Les accords de performance collective (APC)
- 53 Le rôle environnemental du CSE
- Mettre en œuvre le télétravail
- 54 Analyser les accidents du travail
- Prévenir les TMS
- 55 Les projets modifiant les conditions de travail
- Alertes du CSE : DGI et droits des personnes
- 56 Le contrat à temps partiel
- Le forfait jours
- 57 Les clauses du contrat de travail
- L'évaluation professionnelle
- 58 Les congés payés
- La rupture conventionnelle individuelle (RCI)
- 59 Les mandats syndicaux dans l'entreprise
- Le CSE négociateur en l'absence de syndicat

## 60 FORMATION, MODE D'EMPLOI

- 61 Droits à la formation
- 62 Bulletin d'inscription et CGV
- 63 Modèles de courrier de congé formation



# 28

## FORMATIONS INTRA



# PLUS FORTS ENSEMBLE

Nous formons l'ensemble de votre comité (titulaires mais les suppléants et représentants syndicaux sont toujours les bienvenus) sur la base du programme choisi parmi les 28 stages de ce catalogue ou bien défini avec vous et sur mesure. Pour un même comité, le tarif est unique pour l'ensemble du groupe.

Nous pouvons aussi bâtir **votre formation à partir de vos priorités et votre actualité** et des thèmes qui ne figurent pas à ce catalogue. Nos responsables pédagogiques sont à votre écoute.

Toute formation intra peut être adaptée au format visio sans coût additionnel si vous préférez cette formule et disposez des moyens techniques pour que les stagiaires aient de bonnes conditions leur permettant de suivre la formation.

Lors des animations, nos intervenants s'appuient sur les documents que vous partagez, vos retours d'expérience, l'analyse des difficultés rencontrées pour faciliter la pratique de votre mandat.

La formation est vivante, interactive, vous en êtes acteurs. Vous ne verrez pas le temps passer et **les élus du CSE deviennent plus forts ensemble.**

**Choisissez date et lieu de la formation**, nous définissons ensemble l'organisation de la session. Nous nous déplaçons sur l'ensemble du territoire national.

Aucun autre prérequis que d'être représentant du personnel. **Retrouvez toutes les informations** concernant les délais et modalités d'inscription, votre accueil et la prise en compte de vos besoins à partir de la **page 60** de ce catalogue.

# LE FONCTIONNEMENT DU CSE

## OBJECTIFS

**Connaître ses droits et obligations**

**Optimiser l'utilisation de ses ressources et moyens**

**Gagner en efficacité**

Bien faire fonctionner son CSE, c'est gagner en efficacité pour vos missions. Les élus expérimentés partageront leurs expériences mais vont aussi améliorer leurs pratiques. Un stage sur mesure, à la lumière de vos éventuels accords CSE.

ADAPTÉ  
À LA TAILLE  
ET À LA  
CONFIGURATION  
DE VOTRE  
CSE

### L'ORGANISATION INTERNE DU CSE ET LES MANDATS

Élus titulaires, suppléants, RS, présidence et bureau : qui fait quoi ?

Les commissions du CSE obligatoires, conventionnelles, supplétives ou facultatives : rôle, modalités de fonctionnement

La personnalité civile du CSE : qu'implique-t-elle ?

Le mandat des membres du CSE : caractéristiques, événements pouvant l'affecter, le statut protecteur attaché au mandat.

### LES RESSOURCES ET MOYENS DU CSE

Les budgets du CSE : calcul, modalités de versement et d'utilisation.

Les crédits d'heures : pour qui, modalités de décompte et de rémunération, quelle utilisation, possible mutualisation et dépassement.

Les moyens matériels et humains : local, matériel, affichage, personnel du comité, experts.

L'accès à l'information avec la BDESE.

La liberté de circulation et de communication : principe et limites.

### LES OBLIGATIONS/ DEVOIRS DU CSE

Comptabilité du CSE : responsabilité de la tenue des comptes et recours éventuel à expert.

Obligation de transparence sur la gestion des budgets par le CSE : rapports annuels et de fin de mandat, éventuelle procédure d'achat et de sélection des prestataires.

Le règlement intérieur du CSE : pour quoi faire ? Qu'y prévoir ?

Activités Sociales et Culturelles : soyez en règle vis-à-vis de l'URSSAF.

### LES RÉUNIONS DU CSE

Réunions plénières : périodicité, ordre du jour, formalisme et participants.

Déroulement : débats, votes, avis et incidents de réunions les plus fréquents.

La tenue des réunions préparatoires.

Les PV : modalités de rédaction, d'adoption et de diffusion.

**DURÉE**  
1 JOUR

**TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT  
LE NOMBRE  
DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE  
POUR LES ABONNÉS  
ALINÉA**



# RÔLE ET MISSIONS DU CSE

## OBJECTIFS

**Saisir les enjeux et la portée de son rôle consultatif**

**Maîtriser la procédure de consultation**

**Obtenir des consultations périodiques utiles**

Le champ d'intervention du CSE est très large. La loi prévoit des rendez-vous périodiques qui demandent une bonne compréhension de l'entreprise et donnent l'occasion au CSE de porter la voix des salariés. C'est aussi être en capacité de proposer lors des consultations sur les projets impactant l'emploi ou les conditions de travail. Apprenez à peser sur ces décisions.

### ÉTENDUE DU RÔLE DU CSE

La marche générale de l'entreprise, les conditions de travail et les attributions consultatives du CSE : de quoi parle-t-on ?

L'exercice des attributions lors des réunions plénières et au quotidien : comment ?

Les outils pour exercer sa mission : BDESE, droits d'alerte, expertises, commissions du CSE, rencontre avec les salariés, visites et inspections.

Une nouvelle mission : contrôler l'impact environnemental de l'entreprise

### LES 3 CONSULTATIONS PÉRIODIQUES DU CSE

Cadre légal et possibilité d'adaptation conventionnelle.

La consultation sur les orientations stratégiques : contenu, moyen, difficultés et enjeux.

La consultation sur la situation économique et financière : objectif, intérêt, contenu et moyens.

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi : objectif, contenu, moment, possibilité de la découper en plusieurs consultations.

Les résolutions du CSE sur ces consultations.

### LA PROCÉDURE DE CONSULTATION

L'information support de la consultation : BDESE ou information ponctuelle pour les projets, importance d'une information suffisamment précise.

Les délais préfix : à quelles consultations s'appliquent-ils, quels événements peuvent les impacter, possibilité de négocier le délai de consultation.

Les différents temps de la consultation : remise des informations, échanges et débats, réponses motivées, avis.

INDISPENSABLE  
AVANT  
D'ALLER  
EN RÉUNION !

### LES CONSULTATIONS LIÉES À DES PROJETS DE L'ENTREPRISE

Quels projets nécessitent une consultation du CSE ?

L'antériorité de la consultation à toute décision et mise en œuvre du projet : une garantie pour un effet utile de la consultation.

Carence de l'employeur pour consulter le CSE : que faire ?

Niveaux de consultation dans les entreprises comportant CSE d'établissement et CSE central.

Le rôle de la négociation dans le processus consultatif.

Les acteurs pouvant influencer sur la consultation : CSE, OS, experts, juge, administration du travail...

**DURÉE**  
1 JOUR

**TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA**

# LA GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

## OBJECTIFS

**Maîtriser la réglementation relative aux ASC**

**Bâtir une politique sociale**

**Élaborer des procédures internes pour un meilleur contrôle et suivi**

Les ASC occupent une place prépondérante dans la vie des CSE. Elles permettent de recréer du lien social et les salariés y sont sensibles. Pour autant, il n'est pas facile de définir une politique sociale, d'en faire la promotion et de maîtriser l'environnement légal pour éviter toute déconvenue. C'est aussi pour de nombreux élus le souhait d'introduire une dimension écoresponsable à vos ASC.

## RÔLE DU CSE EN MATIÈRE D'ACTIVITÉS SOCIALES

Que signifie gérer des activités au profit des salariés ?

Pouvoir décisionnaire et de gestion : peut-on tout faire ?

Définir l'activité sociale ou culturelle.

Utilité d'un prévisionnel et de son suivi.

Possibilité de transfert encadrée du 0,2% de fonctionnement vers le budget social.

Risques en cas de mauvaise utilisation ou confusion des budgets.

## GESTION ET SUIVI DES ACTIVITÉS DU CSE

Communiquer sur les ASC et les règles définies par le CSE.

Valoriser vos actions avec le rapport de gestion.

Gérer inscriptions, remboursements et distribution.

Conserver et archiver pièces et bordereaux.

Se mettre en conformité avec le RGPD (protection des données individuelles).

La responsabilité du CSE dans le cadre de ses activités sociales.

## LES RELATIONS AVEC L'URSSAF

Réglementation Urssaf : bon d'achat, chèque vacances, chèque culture, bénéficiaires et activités...

Le contrôle : déroulement, pièces à fournir, risques et peines encourues, voies de recours. Aidons le trésorier à s'y préparer !

Démarches pour éviter un redressement ou en limiter l'impact.

## DÉFINIR UNE POLITIQUE SOCIALE

Etudes ou sondage auprès des salariés.

Choix des activités et des prestataires : secours, voyages, billetterie, événements...

Vers des ASC écoresponsables pour votre CSE ?

## LES MOYENS DU CSE

Budget versé par l'employeur : mode de calcul et modalités de versement.

Autres ressources (recettes des manifestations, adhésions...).

Éventuelles mutualisations (CIE, associations...).

**DURÉE**  
1 JOUR

**TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA**

# LES BASES DU CSE (2 JOURS)

## OBJECTIFS

**Maîtriser le cadre juridique de l'instance**

**Connaître ses droits et obligations**

**Appréhender vos missions économiques, sociales et environnementales**

Le fonctionnement du CSSE instance unique repose sur des bases nouvelles et de nombreuses règles ont été modifiées. Commissions, réunions, budgets, expertises... Comment s'adapter et exercer efficacement vos missions ? Une formation s'impose pour tout élu au CSE !

Les 3 consultations périodiques annuelles du CSE : orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale et conditions de travail.

La mission SSCT (santé, sécurité et conditions de travail) : quelle place lui donne votre CSE ?

Le processus de consultation : les étapes, les délais, les avis.

L'obligation de consulter sur les projets : situations visées, moment, moyens.

Transition écologique et responsabilité environnementale : comment le CSE peut-il agir ?

### L'ORGANISATION INTERNE DU COMITÉ

Mandats et composition du CSE, rôle spécifique du secrétaire et du trésorier

Les commissions obligatoires, conventionnelles, supplétives ou facultatives : rôle, modalités de fonctionnement, moyens, articulation avec le CSE

Le règlement intérieur du CSE : pour quoi faire ? Qu'y prévoir ?

### RESSOURCES ET MOYENS D'ACTION DU CSE

Les budgets du CSE : calcul, modalités de versement et d'utilisation.

Obligations de transparence pour la gestion des budgets

Le crédit d'heures : bénéficiaires, règles à respecter, modalités de rémunération.

La formation des membres élus du CSE, les moyens matériels et de communication.

Le recours à des experts : intérêt, modalités, financement.

### LES RÉUNIONS DU CSE

Séances plénières ordinaires ou extraordinaires : préparatoires, ordre du jour, convocation, conduite des débats, votes et avis.

Les procès-verbaux du CSE : modalités de rédaction, d'adoption, de diffusion et délais.

### LES CHAMPS D'INTERVENTION DU CSE

Comment traiter les réclamations en CSE ?

L'accès aux informations et le rôle économique du CSE, enjeux de la BDESE.

### LA GESTION DES ASC

Définir une politique sociale et bâtir un prévisionnel.

Choix des activités et réglementation Urssaf.

La gestion administrative et opérationnelle de vos activités : règles à respecter et pièces à conserver.

UNE FORMULE  
CONCENTRÉE  
POUR CONNAÎTRE  
L'ESSENTIEL

**DURÉE**  
2 JOURS

**TARIFS**  
2800 € NETS

QUEL QUE SOIT  
LE NOMBRE  
DE PARTICIPANTS

400 € DE REMISE  
POUR LES ABONNÉS  
ALINÉA

# LES BASES DU CSE (1 JOUR - MOINS DE 50 SALARIÉS)

## OBJECTIFS

Connaître  
le cadre juridique  
des « petits » CSE

Porter les  
réclamations  
des salariés

Intervenir sur  
les questions SSCT

Les réclamations du personnel n'ont pas disparu avec la fin des DP mais les CSE des entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas gagné les prérogatives des plus grands CSE. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de bonnes raisons et quelques moyens d'action pour défendre l'application du droit du travail et veiller à la santé des salariés.

### LES PARTICULARITÉS DU CSE DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Mise en place du CSE  
et seuil d'effectif.

Incidences de l'absence de  
personnalité civile.

Champ d'intervention plus  
limité et absence d'activités  
sociales sauf négociation  
ou accord de branche.

### UN RÔLE EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Présenter les réclamations  
des salariés.

Des droits d'information  
et de consultation.

Un rôle en cas de procédure  
de licenciement.

Assister les salariés  
en cas de discrimination.

Négocier un accord  
avec le CSE.

### UN RÔLE DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Veiller à la santé, à la sécurité  
et aux conditions de travail des  
salariés, intervenir sur le DUERP.

L'enquête en cas d'accident  
du travail.

L'alerte en cas d'atteinte  
à la personne.

Le danger grave  
et imminent (DGI).

Les relations avec l'inspecteur  
du travail et le médecin  
du travail.

La formation SSCT  
des élus du CSE.

### LE FONCTIONNEMENT DU CSE

Réunions avec l'employeur, votes  
et registre des réclamations.

Les moyens de communication  
du CSE.

Heures de délégation, reports  
et mutualisation depuis la  
réforme du Code du travail.

La liberté de déplacement  
des membres du CSE.

Le délit d'entrave.

### LE MANDAT DES ÉLUS

Articulation du mandat d'élu  
avec le contrat de travail.

La protection des membres  
du CSE contre le licenciement  
et les discriminations.

 **DURÉE**  
1 JOUR

 **TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT  
LE NOMBRE  
DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE  
POUR LES ABONNÉS  
ALINÉA**

**SPÉCIAL  
CSE  
MOINS DE  
50  
SALARIÉS**

# PRÉPARER LES ÉLECTIONS

## OBJECTIFS

Identifier les négociations à mener

Recenser les spécificités pour le protocole préélectoral (PAP)

Élaborer votre communication pour les élections

Les élections sont un moment fort dans la vie de l'entreprise. Elles légitiment les acteurs sociaux mais sont aussi un critère de la représentativité syndicale depuis 2008. Les enjeux sont donc importants et il faut être préparé. Plus de 50% des CSE sont renouvelés au 2<sup>e</sup> semestre 2023.

### LES PÉRIMÈTRES D'ORGANISATION DES ÉLECTIONS

Entreprise, établissements distincts, UES : quels critères déterminent le périmètre des élections ?

Enjeux associés au choix du / des périmètres électoraux.

Quelles pistes de négociation selon votre effectif et configuration ?

Règles électorales applicables pour chaque configuration.

### LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL

Qui négocie ? Quelles conditions de validité ?

Le contenu classique du PAP : règles de présentation des candidatures, date des scrutins, nombre de collèges et répartition des sièges...

Les possibilités d'aménagements conventionnels et leurs enjeux : nombre et définition des collèges électoraux, vote par correspondance, vote électronique, durée du mandat, moyens accordés à la propagande électorale...

Arbitrages administratifs quand la négociation n'aboutit pas.

### LA PRÉPARATION MATÉRIELLE DES ÉLECTIONS

Calendrier des opérations électorales.

Salariés électeurs et éligibles, les salariés d'entreprises extérieures.

Règles de présentation des candidatures : listes, candidatures syndicales ou non.

Intégrer les obligations de proportionnalité de femmes et d'hommes sur vos listes.

### LE SCRUTIN ET LA PROCLAMATION DES RÉSULTATS

Déroulement du scrutin et quorum.

Le dépouillement des résultats du 1<sup>er</sup> tour pour mesurer l'audience des syndicats.

L'attribution des sièges selon les résultats obtenus par chaque liste.

La communication des résultats.

Contentieux électoral et effets.

EXISTE EN VERSION 2 JOURS POUR TRAVAILLER SUR VOS ENJEUX / VOTRE PROJET



**DURÉE**  
1 JOUR



**TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA**

# STAGE AGRÉÉ SSCT INITIAL : PRÉVENIR ET INTERVENIR

## (5 JOURS - MOINS DE 50 SALARIÉS)

### OBJECTIFS

Connaître l'ensemble des champs d'intervention SSCT

S'initier aux méthodes de diagnostic des risques

Être acteur de la prévention et de la santé au travail

Le stage intra permet une adaptation au secteur d'activité mais la formation est aussi disponible en inter (voir page 42). La loi Santé de 2021 a porté la durée de ce stage à 5 jours depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022. Nous proposons de le réaliser sur 5 jours consécutifs ou en deux sessions de 3 puis 2 jours. Cette formation obligatoire pour contribuer à la prévention des risques professionnels est à la charge de l'entreprise et peut être prise en charge par l'OPCO.

OUVERT  
À L'ENSEMBLE  
DES ÉLUS DU CSE,  
FINANCÉ PAR  
L'EMPLOYEUR

### LA SANTÉ AU TRAVAIL

Place pour la santé dans la législation sociale

Apports de l'ANI 2020 et de la loi Santé 2021

Evolution des Services Prévention Santé Travail

Les particularités du CSE des entreprises de moins de 50 salariés

### LES MOYENS DU CSE DANS SON RÔLE SSCT

Principes de prévention et mission générale SSCT.

Les relations avec l'inspecteur du travail et le service de médecine du travail.

Accès à l'information (sources internes et externes).

### LES INTERVENTIONS DU CSE

Le traitement des points SSCT en réunions CSE.

Visites et inspections régulières, enquêtes conjointes.

Le Danger grave et imminent (DGI).

L'alerte en cas d'atteinte à la personne (harcèlement, discrimination...).

Accident du travail, maladie professionnelle, inaptitude.

### ÉVALUATION DES RISQUES LE DUERP

Les notions de santé physique et mentale, de situations de travail.

La charge de travail, les facteurs d'ambiance physiques.

Les risques psychosociaux (RPS) dont le stress et le harcèlement moral.

Les troubles musculo-squelettiques (TMS).

L'aménagement des locaux.

Synthèse et suivi : revue du document unique (DUERP) et exercice.

### L'EXERCICE PRATIQUE DU MANDAT

Exercices avec le formateur (analyse de postes de travail, des espaces et ambiances).

La visite : préparer la conduite d'entretien et observer des situations de travail.

L'enquête : recueil des données subjectives et objectives, conduite des raisonnements.

Réaliser un diagnostic d'accident du travail par la méthode de l'arbre des causes.

 **DURÉE**  
5 JOURS

 **TARIFS**  
1 900€ NETS/  
STAGIAIRE

4 500 €  
À PARTIR DE  
3 PARTICIPANTS



# STAGE AGRÉÉ SSCT INITIAL : PRÉVENIR ET INTERVENIR

## (5 JOURS - PLUS DE 50 SALARIÉS)

### OBJECTIFS

Connaître l'ensemble des champs d'intervention SSCT

S'initier aux méthodes de diagnostic des risques

Être acteur de la prévention et de la santé au travail

La loi Santé de 2021 a porté la durée du stage initial SSCT à 5 jours depuis avril 2022 quel que soit l'effectif de l'entreprise. L'intra permet une adaptation au secteur d'activité mais la formation est aussi disponible en inter (voir page 44). En intra, nous le proposons sur 5 jours consécutifs ou en deux sessions de 3 puis 2 jours. Cette formation obligatoire pour contribuer à la prévention des risques professionnels est à la charge de l'entreprise et accessible aux titulaires comme aux suppléants.

OUVERT  
À TOUT ÉLU  
DU CSE,  
FINANCÉ PAR  
L'EMPLOYEUR

#### JOUR 1 ENJEUX ET ACTEURS DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Evolutions législatives, ANI 2020 et loi Santé 2021

Principes de prévention et mission générale SSCT

Responsabilité de l'employeur en matière de prévention

Acteurs dans l'entreprise et interlocuteurs externes

Du SST au SPST (Service Prévention Santé Travail)

#### JOUR 2 MOYENS DU CSE ET/OU DE LA CSSCT

Commission SSCT et éventuels Représentants de Proximité

Heures de délégation, déplacements, préparation des réunions

Le rôle du référent Harcèlement du CSE

Accès à l'information (DUERP, PAPRIACT, BDESE...)

Le volet SSCT du règlement intérieur du CSE

#### JOUR 3 LES INTERVENTIONS DU CSE

Visites et inspections, enquêtes

Informations et consultations SSCT (DUERP, politique sociale...)

Recours à expert (risque grave, projet important)

Danger Grave et Imminent, alerte en cas d'atteinte à la personne

Accident du Travail, Maladie Professionnelle, Inaptitude

#### JOUR 4 ÉVALUATION DES RISQUES ET DUERP

Distinguer dangers, dommages et risques professionnels

Notions de santé physique et mentale, de situations de travail

Contribuer à l'évaluation des risques (revue du DUERP)

Cas pratiques : RPS (risques psychosociaux) et TMS (troubles musculosquelettiques)

La charge de travail, les facteurs d'ambiance physique

#### JOUR 5 L'ACTION SSCT AU QUOTIDIEN

Analyser les indicateurs de son entreprise

Préparer une visite : conduite d'entretien, exercice d'observation

Analyser un poste de travail

Réaliser un diagnostic d'accident du travail par l'arbre des causes

Définir le plan d'action du CSE et de votre éventuelle CSSCT

 **DURÉE**  
5 JOURS

 **TARIFS**  
1 900€ NETS/  
STAGIAIRE

7 500 € NETS  
AU-DELÀ DE  
4 PARTICIPANTS

# STAGE AGRÉÉ SSCT RENOUVELLEMENT CSE (3 JOURS)

## OBJECTIFS

Connaître l'ensemble des champs d'intervention SSCT

S'initier aux méthodes de diagnostic des risques

Être acteur de la prévention et de la santé au travail

Uniquement en formule intra, ce stage est adapté au secteur d'activité, à l'expérience des élus et à vos priorités. Après 4 ans de mandat, vous accédez à un droit renouvelé de 3 jours seulement si vous n'êtes pas membre de la commission SSCT. Cela permet néanmoins d'actualiser et approfondir vos connaissances et de perfectionner vos analyses des conditions de travail. Une formation sur mesure à partir de vos attentes.

### JOUR 1 ACTUALITÉ SSCT

Evolutions législatives, ANI 2020 et loi Santé 2021

Responsabilité de l'employeur en matière de prévention

Du SST (Service Santé au Travail) au SPST (Service Prévention Santé Travail)

Bilan du mandat écoulé en matière SSCT (suites données aux avis, mesures adoptées)

Fonctionnement du CSE et possibles CSSCT et RP : que peut-on améliorer ?

Référent Harcèlement du CSE : quelles actions à envisager ?

### JOUR 2 LES CHAMPS D'INTERVENTIONS DU CSE

Intervenir lors de la consultation sur la politique sociale et environnementale

Contribuer à l'évaluation des risques (revue du DUERP)

Télétravail et prévention des risques professionnels

Contribuer à la négociation QVCT (Qualité de la Vie et des Conditions de Travail)

Danger Grave et Imminent, alerte en cas d'atteinte à la personne

Accident du Travail, Maladie Professionnelle, Inaptitude

### JOUR 3 L'EXERCICE PRATIQUE DU MANDAT EN MATIÈRE SSCT

Améliorer votre méthode d'inspection pour l'analyse des risques

Recueil de données et conduite des raisonnements

Distinguer dangers, dommages et risques professionnels d'une situation de travail  
Réaliser un diagnostic d'accident du travail par l'arbre des causes

Cas pratiques : TMS (troubles musculosquelettiques)

Analyser les indicateurs de son entreprise

Définir le plan d'action de votre CSE et de votre éventuelle CSSCT

3 JOURS  
OBLIGATOIRES POUR  
TOUS LES MEMBRES  
RENOUVELÉS DU CSE,  
5 POUR CEUX  
DE LA CSSCT  
FINANCÉS PAR  
L'ENTREPRISE

 **DURÉE**  
3 JOURS

 **TARIFS**  
1100€ NETS/  
STAGIAIRE  
  
5 000 € NETS  
AU-DELÀ DE  
5 PARTICIPANTS

# STAGE AGRÉÉ SSCT RENOUVELLEMENT DES MEMBRES DE LA CSSCT (5 JOURS)

OUVERT  
AUX MEMBRES  
DES COMMISSIONS SSCT  
ET À L'ENSEMBLE  
DES ÉLUS DU CSE,  
FINANCÉ PAR  
L'EMPLOYEUR

## OBJECTIFS

**Actualiser vos connaissances en matière de SSCT**

**Perfectionner votre pratique du mandat**

**Élargir votre registre d'intervention**

Uniquement en formule intra, 2 journées de perfectionnement viennent compléter pour les membres de la CSSCT le stage de renouvellement ouvert aux élus du CSE. Nous adaptons les exercices à votre secteur d'activité mais sommes aussi à l'écoute de vos priorités. N'hésitez pas à nous indiquer les thématiques que vous estimez nécessaire de creuser en échangeant avec nos référents pédagogiques. Après 4 ans de mandat, la durée minimale de votre formation reste de 5 jours à réaliser en une ou deux sessions.

### JOUR 1 ACTUALITÉ SSCT

Evolutions législatives, ANI 2020 et loi Santé 2021

Responsabilité de l'employeur en matière de prévention

Du SST (Service Santé au Travail) au SPST (Service Prévention Santé Travail)

Bilan du mandat écoulé en matière SSCT (suites données aux avis, mesures adoptées)

Fonctionnement du CSE et possibles CSSCT et RP : que peut-on améliorer ?

Référent Harcèlement du CSE : quelles actions à envisager ?

### JOUR 2 LES CHAMPS D'INTERVENTIONS DU CSE

Intervenir lors de la consultation sur la politique sociale et environnementale

Contribuer à l'évaluation des risques (revue du DUERP)

Télétravail et prévention des risques professionnels

Contribuer à la négociation QVCT (Qualité de la Vie et des Conditions de Travail)

Danger Grave et Imminent, alerte en cas d'atteinte à la personne

Accident du Travail, Maladie Professionnelle, Inaptitude

### JOUR 3 L'EXERCICE PRATIQUE DU MANDAT EN MATIÈRE SSCT

Améliorer votre méthode d'inspection pour l'analyse des risques

Recueil de données et conduite des raisonnements

Distinguer dangers, dommages et risques professionnels d'une situation de travail

Réaliser un diagnostic d'accident du travail par l'arbre des causes

Cas pratiques : TMS (troubles musculosquelettiques)

Analyser les indicateurs de son entreprise

Définir le plan d'action de votre CSE et de votre éventuelle CSSCT

### 2 JOURS D'APPROFONDISSEMENT LES TRAVAUX DE LA COMMISSION SSCT

**Prévenir les RPS (risques psychosociaux)**  
Les facteurs de RPS et modèles de tensions

Comprendre les mécanismes du stress et ses conséquences sur le travail

Repérer les Risques Psychosociaux, agir face à une situation de harcèlement

Mettre en place une enquête conjointe (violences internes ou signalement)

**Intervenir sur les TMS (troubles musculosquelettiques)**  
Identifier les facteurs de risques d'apparition des TMS

Avoir une approche multifactorielle pour transformer les situations de travail

Cas pratiques dans votre secteur d'activité

**Savoir renseigner les salariés**  
Connaître les modalités de reconnaissance de la maladie professionnelle

Cas des salariés intérimaires et travailleurs des sociétés extérieures

Particularités des établissements Seveso, EPR...

Rôle de la CARSAT et du SPST

**La feuille de route de la CSSCT**  
Articulation du CSE, de la CSSCT et du référent : que faut-il améliorer ?

Définir le plan d'actions de la CSSCT et du CSE

**DURÉE**  
MEMBRES CSSCT  
5 JOURS  
AUTRES ÉLUS CSE  
3 JOURS

**TARIFS**  
380 € NETS JOUR/  
STAGIAIRE

8 000 € NETS  
LES 5 JOURS  
AU-DELÀ DE  
4 PARTICIPANTS

# PRÉVENIR LES RPS (RISQUES PSYCHOSOCIAUX)

## OBJECTIFS

**Appréhender les liens entre travail et RPS**

**Situer les RPS dans la démarche globale de prévention des risques professionnels**

**Connaître principes et étapes de cette démarche pour agir**

La problématique des RPS concerne tous les secteurs et tous les métiers. Les définitions sont parfois floues et les actions de prévention hétérogènes. Savoir se repérer et connaître les incontournables d'une démarche de prévention est indispensable : membres des commissions SSCT et élus de CSE, une journée de formation à ne pas manquer !

### DE QUOI PARLE-T-ON ?

Connaître les principales notions sur les RPS.

Quelles représentations des RPS ?.

Définitions de la santé et des RPS.

Point sur les dernières décisions de justice.

### LES LIENS ENTRE TRAVAIL ET RPS

Les facteurs de RPS.

Le modèle des tensions de l'ANACT.

L'approche par l'analyse du travail à partir d'une prise en compte du travail réel sur la base d'un cas pratique.

### CAS PRATIQUE : QUELLE(S) DÉMARCHE(S) DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?

Différentes approches de la prévention des RPS.

Les étapes et outils d'une prévention pérenne des RPS.

Analyse du volet RPS de votre DUERP.

Actualités : RPS et risque sanitaire, RPS et télétravail, RPS et événement dans l'entreprise.

### CAS PRATIQUE : VOTRE RÔLE ET QUELLES SONT VOS ACTIONS POSSIBLES ?

Construire une démarche pour agir.

Veiller à la coordination des actions des différents acteurs dans l'entreprise (CSE, CSSCT, DS, responsable HSE, encadrement, direction).

### BILAN COLLECTIF DE LA SESSION

SUR MESURE,  
LE STAGE  
PREND APPUI  
SUR VOTRE  
CONTEXTE



**DURÉE**  
1 JOUR



**TARIFS**  
1 400 € NETS

QUEL QUE SOIT  
LE NOMBRE  
DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE  
POUR LES ABONNÉS  
ALINÉA

# PRÉPARER LA CONSULTATION DU CSE SUR LE DUERP

## (DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS)

### OBJECTIFS

**Comprendre la démarche de prévention des risques professionnels**

**S'approprier le DUERP**

**Analyser les risques professionnels pour les intégrer au DUERP**

Le DUERP est obligatoire depuis 2001. Il doit refléter la démarche d'évaluation, faire état de la réalité de l'exposition à des risques professionnels et rendre visible des axes de prévention. L'employeur en est responsable mais le CSE doit être associé à l'analyse des risques et consulté depuis avril 2022 en application de la loi Santé. Comment s'appuyer sur cet outil pour une consultation utile à la prévention des risques ?

### LA PRÉVENTION DES RISQUES : COMMENT ET POURQUOI ?

Principes généraux de prévention des risques professionnels et obligations légales.

Définitions utiles et à ne pas confondre : danger, risque, exposition, évaluation.

Loi santé au Travail de 2021 : une consultation annuelle sur le DUERP obligatoire

### LE DUERP, UN OUTIL AU SERVICE DE LA PRÉVENTION

Le document unique : la démarche, les acteurs concernés, sa mise à jour.

Cas pratique sur la base de l'analyse de votre document unique d'entreprise et de documents de référence.

DUERP et prise en compte du risque sanitaire.

DUERP et télétravail : une unité de travail hors les murs de l'entreprise.

Examen critique de votre DUERP.

### RÔLES ET ACTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS L'ÉVALUATION DES RISQUES

Missions du CSE dans la prévention des risques

- Analyser les risques
- Suivre l'évaluation
- Proposer des actions

La coordination avec les acteurs institutionnels.

En pratique, quel plan d'action pour la CSSCT et le CSE ?

### BILAN COLLECTIF DE LA SESSION

LE DOCUMENT UNIQUE EST UN OUTIL SSCT ESSENTIEL : SOYEZ EXIGEANTS !



**DURÉE**  
1 JOUR



**TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA**

# TRAITER LES RÉCLAMATIONS ET VEILLER À L'APPLICATION DU DROIT DANS L'ENTREPRISE

## OBJECTIFS

**Acquérir les connaissances pour être l'interlocuteur des salariés**

**Savoir où et comment rechercher les informations utiles**

**Savoir intervenir au quotidien et en réunion**

Avec la réforme Macron, les DP ont disparu mais le CSE récupère leur mission de réclamations. C'est aux élus du CSE de les porter même s'il reste possible de déléguer tout ou partie de cette mission à des représentants de proximité (RP) créés conventionnellement. Mais l'application du droit est plus globalement une mission quotidienne du CSE, sollicité par les salariés ou quand vous constatez une situation anormale.

TRÈS  
UTILE AUX  
REPRÉSENTANTS  
DE PROXIMITÉ

### LA MISSION DE RÉCLAMATION DES MEMBRES DU CSE OU DES RP

Qu'est-ce qu'une réclamation ?

Réclamation individuelle ou collective : pourquoi distinguer ?

Tour d'horizon du champ très large des réclamations des salariés.

Comment formaliser une réclamation à la direction ?

Faut-il nécessairement qu'un salarié vous sollicite ?

Faut-il son autorisation pour porter le sujet à la direction ?

### LA FORMALISATION DES RÉCLAMATIONS ET LES MOYENS

Les sources d'information des représentants pour formaliser leurs réclamations.

Dans quel cadre juridique les réclamations sont-elles exposées ?

Les vides laissés par l'ordonnance Macron à combler par accord, les bonnes pratiques à adopter.

Peut-on solliciter des réunions extraordinaires pour porter des réclamations ?

Les réponses de l'employeur aux réclamations : quand ? Comment ?

Conservation des réponses et accès aux échanges.

L'action auprès de l'inspection du travail.

### LES INTERVENTIONS SPÉCIFIQUES SUR L'APPLICATION DU DROIT DANS L'ENTREPRISE

L'assistance des salariés aux entretiens (licenciement, procédure disciplinaire, rupture conventionnelle).

Le déclenchement du droit d'alerte en cas d'atteinte aux libertés individuelles ou collectives.

L'action des élus en cas d'aptitude d'un salarié.

Exercices à partir de cas pratiques.

**DURÉE**  
1 JOUR

**TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA**

# ASSISTER LES SALARIÉS AUX ENTRETIENS

## OBJECTIFS

**Maîtriser le cadre juridique de chaque type d'entretien**

**Être présent et efficace à toutes les étapes**

**Développer sa réactivité face aux situations inattendues**

Quel représentant n'a jamais été appelé en urgence pour assister un collègue convoqué en vue d'une sanction ou d'un licenciement ? Moins souvent pour une rupture conventionnelle ? Les entretiens sont loin d'être identiques et il faut être réactif autant que connaître les procédures pour aider au mieux le salarié. Quel est votre rôle exact ? Comment se préparer avec le salarié ? Jusqu'où aller ? Ce stage permet d'aborder concrètement chaque type d'entretien.

### LES CAS OÙ L'ENTRETIEN PRÉALABLE S'IMPOSE

Procédures disciplinaires en cas d'agissements supposés fautifs du salarié.

Licenciements pour motif personnel non fautifs (inaptitude, insuffisance de résultats...).

Licenciements économiques individuels ou collectifs hors PSE.

### L'ENTRETIEN PRÉALABLE : UNE PROCÉDURE ENCADRÉE

Une obligation pour le seul employeur, un droit instauré pour le salarié.

Convocation : mentions obligatoires, délais et événements impactant les délais.

Différences de procédures selon la nature de l'entretien.

Préparation à l'entretien : le droit de se faire assister.

Décision de l'employeur : délai de notification de la sanction, suite donnée à un entretien relatif à une inaptitude physique ou un licenciement économique.

### LE DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN PRÉALABLE

Participants : droits et obligations de chacun.

Faits pouvant être invoqués au cours de l'entretien.

Points abordés lors de l'entretien selon le motif (licenciement, sanction...).

Gestion des incidents (intimidation, émotivité, intervenant additionnel...).

INDISPENSABLE  
AVANT  
D'ALLER  
EN RÉUNION !

### L'ASSISTANCE À LA NÉGOCIATION D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Une procédure spécifique pour la rupture conventionnelle.

La possibilité d'assister le salarié.

Éléments obligatoires et éléments relevant d'une possible négociation.

### LE RÔLE APRÈS L'ENTRETIEN

Le compte rendu pour retracer les échanges voire alimenter un dossier prud'homal.

Agir pour éviter ou limiter une sanction.

Renseigner le salarié sur les suites de la procédure et ses droits.



**DURÉE**  
1 JOUR



**TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA**



# RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL

## OBJECTIFS

**Différencier les modes de rupture du contrat**

**En saisir les enjeux et incidences**

**Être en mesure de renseigner avec précision**

La rupture du contrat obéit à des règles légales et conventionnelles qu'il est bon de connaître. Un stage utile car sur ces questions vous êtes régulièrement sollicités par les salariés. Aide à la décision, renseignements ou précautions, vous veillez à l'intérêt des salariés. Un stage pour comprendre aussi les enjeux de la rupture conventionnelle qu'elle soit individuelle ou collective.

### LES PRINCIPES

Droit de rompre le contrat pour chaque partie et limites.

Cas particulier des CDD, contrats de mission et de chantier.

### LA DÉMISSION

Conditions de validité et formalisme.

Préavis, principe d'exécution et exceptions.

Situation du salarié pendant le préavis : effets d'une suspension de contrat, heures pour recherche d'emploi, sort des droits à formation.

### LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Définition et qualification disciplinaire ou non.

Exigence d'une cause réelle et sérieuse.

Procédure : entretien préalable, assistance, notification...

Préavis et indemnités de licenciement, droits aux allocations chômage.

### LES INDEMNITÉS DE RUPTURES

Dans quelles situations sont-elles dues ?

Mode de calcul, régime fiscal et social

### LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Définition et particularités (obligation de reclassement, réembauche...).

L'exigence d'une justification économique au licenciement et exceptions.

Procédures à respecter en cas de licenciement individuel ou collectif.

Préavis et indemnités de licenciement, droits aux allocations chômage.

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

Quelles sont les pratiques des entreprises ?

Procédures applicables et garanties.

Enjeux pour les représentants du personnel et les salariés.

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Différences avec la rupture conventionnelle individuelle et avec un PDV.

Cadre légal et effets pour le salarié.

Enjeux pour les représentants du personnel et les salariés.

**DURÉE**  
1 JOUR

**TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA**

# COMMUNIQUER EFFICACEMENT

## OBJECTIFS

**Appuyer vos actions par une communication appropriée**

**Entretenir un lien collectif avec et entre les salariés**

**Structurer et planifier votre communication**

Parce que votre mandat vous place dans des situations d'échanges et de rencontres, vous vous exposez aux risques d'une communication maladroite. Quelques techniques donnent une meilleure assurance et améliorent vos messages. Et pourquoi ne pas lancer une enquête ou un sondage pour entendre les salariés et renforcer vos propositions ?

### QU'EST-CE QUE COMMUNIQUER ?

Pas de communication sans relation : émetteur-message-récepteur.

L'influence du cadre de référence et statut de l'émetteur, les distorsions entre message initial et message reçu.

La qualité de l'information et l'écoute à la base de la communication.

### POURQUOI ET COMMENT COMMUNIQUER ?

Attentes autour d'une communication : partages et influences.

Se faire comprendre et choisir son argumentation.

Les acteurs dans les relations sociales.

### VOS MOYENS DE COMMUNICATION

Affichage, PV, tracts, réunions d'information, sites internet, intranet, messagerie électronique, réseaux sociaux, quelles limites ?  
Ce qui peut être dit ou écrit.

Analyse de vos pratiques : PV, communiqués, enquêtes, sondages, annonce des événements ASC...

Partage d'un diagnostic : êtes-vous bien identifiés des salariés et quelle est l'image du CSE ?

UN STAGE  
SUR MESURE  
À PARTIR  
D'UN DIAGNOSTIC  
PARTAGÉ

## AMÉLIORER VOTRE COMMUNICATION

L'affirmation de soi et organiser son intervention : définir les objectifs, cerner son auditoire et adapter son langage, établir un plan et/ou une stratégie de communication.

De l'oral à l'écrit : repérer ce qui entrave ou facilite votre prise de parole, rédiger un communiqué efficace. Pour que vos PV et tracts soient lus, que le rapport de gestion mette le CSE en valeur, que les salariés votent...

Se positionner lors d'une négociation sociale, défendre son point de vue en réunion lors d'une consultation.

## ORGANISER UN SONDAGE

Construire un questionnaire.

Les clés pour obtenir un nombre de réponses significatif.

Les outils pour analyser et restituer les résultats.



**DURÉE**  
1 JOUR



**TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT  
LE NOMBRE  
DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE  
POUR LES ABONNÉS  
ALINÉA**

# LE CSE FACE AUX LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

## OBJECTIFS

**Maîtriser les procédures**

**Être en mesure de négocier un accord de méthode et/ou un PSE**

**Développer son esprit d'analyse et sa capacité à proposer**

Le licenciement pour motif économique a un régime juridique spécifique. Faut-il un accord de méthode ? Comment négocier les mesures sociales, traiter les modifications de contrat, articuler les questions purement économiques (motif des licenciements), le volet social et l'impact sur les conditions de travail ?

### CARACTÉRISTIQUES DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Définition du licenciement économique : portée, enjeux et contrôle judiciaire.

Obligation de l'employeur : reclassement interne, devoir d'adaptation, sélection objective des salariés concernés, accompagnement minimal et réembauche.

### LA CONSULTATION DU CSE

La réorganisation de l'entreprise générant de possibles licenciements : teneur de la consultation, enjeux, déroulement.

Comment aborder les modifications de contrat de travail ?

La consultation sur le volet social : projet de licenciements, reclassement, critères pour l'ordre des licenciements.

L'impact du projet sur les conditions de travail de ceux qui restent à ne pas négliger.

Délais des consultations et possible accord de méthode.

### LA NÉGOCIATION DU PSE PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Un choix d'opportunité : quels moyens et quels intérêts à ouvrir la négociation ?

Quelle articulation avec les consultations du CSE ?

Le rôle d'assistance à la négociation par l'expert du CSE.

## LES MOYENS D'ACTION SUR LA PROCÉDURE

Le recours aux experts : intérêt, rôles, missions.

Le rôle de l'administration du travail : quand et comment la solliciter, enjeux de son intervention selon que le PSE est unilatéral ou négocié ?

## LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Contenu, contrôle et effets du PSE.

L'opportunité du plan de départs volontaires (PDV).

Panorama des possibilités d'amélioration du PSE : sur quoi négocier ?

Les voies de recours des élus sur le contenu du PSE ou la procédure.



**DURÉE**  
1 JOUR



**TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA**

STAGE  
PRATIQUE  
ET  
ILLUSTRÉ

# LES RESTRUCTURATIONS, ASPECTS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS

## OBJECTIFS

**Identifier  
les opérations  
impliquant une  
consultation**

**Savoir recenser  
les enjeux  
économiques  
et sociaux**

**Être en mesure  
de négocier  
des garanties  
pour les salariés**

Les opérations de fusion, scission ou acquisition entraînent souvent des conséquences importantes sur le statut collectif comme individuel des salariés. Un changement d'employeur implique d'envisager les obligations et projets du repreneur. Il est donc essentiel pour le CSE de maîtriser tous les enjeux de ces consultations complexes.

### RESTRUCTURATIONS ET CONSULTATION DU CSE

Fusion, location gérance, scission, apport partiel d'actifs.

Cession de contrôle, participations simples, ou croisées, OPA et OPE.

La consultation du CSE même en l'absence de compression d'effectifs.

Quels aspects aborder ?  
Quand ? Quels documents nécessaires ? Quelles obligations pour l'employeur ?

### LE SORT DES CONTRATS DE TRAVAIL

Les situations où l'article L 1224-1 du code du Travail est obligatoirement applicable : principe de continuité des contrats de travail et incidences.

Autres situations : application volontaire, convention tripartite.

Les modifications du contrat et des conditions de travail à l'occasion de restructurations.

L'articulation des transferts avec d'éventuels licenciements économiques : avant transfert, après transfert.

Qui licencie ? Quels enjeux ?

### LES INCIDENCES SUR LE STATUT COLLECTIF

Sort des règles issues des conventions et accords collectifs : mise en cause, renégociation selon différentes options.

Quid en cas d'échec des négociations ?

Sort des usages, accords atypiques et engagements unilatéraux : comment les garantir ?

Le cas particulier des accords d'intéressement, de participation, de prévoyance et des accords de groupe.

### LE SORT DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES

Le transfert des salariés protégés : rôle de l'inspecteur du travail.

Le sort des mandats représentatifs, devenir du CSE et de son patrimoine.



**DURÉE**  
**1 JOUR**



**TARIFS**  
**1 400 € NETS**

**QUEL QUE SOIT  
LE NOMBRE  
DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE  
POUR LES ABONNÉS  
ALINÉA**

# ENTREPRISES EN DIFFICULTÉS : QUEL RÔLE POUR LE CSE ?

## OBJECTIFS

**Maîtriser le cadre juridique des procédures collectives**

**Être présent et efficace à toutes les étapes de la procédure**

**Développer sa réactivité aux situations inattendues**

Conciliation, sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire, les procédures et le vocabulaire lié au traitement des entreprises en difficultés sont spécifiques. Les représentants du personnel doivent jouer leur rôle en un temps record entre le tribunal de commerce, l'administrateur, l'employeur voire les candidats à la reprise si une cession est envisagée. Mieux vaut y être préparés !

## PLAN DE CONTINUATION OU PLAN DE CESSIION

Analyse du projet de continuation, éventuelles renégociations.

Audition des candidats repreneurs, rôle du CSE pour améliorer les offres.

Les périmètres de reprise et le transfert des salariés.

Les licenciements autorisés par le juge commissaire et l'accompagnement social : consultation préalable du CSE.

La procédure de licenciement dérogatoire au droit commun.

Qui peut financer le PSE ? Quelles marges de manoeuvre pour le CSE et les OS ?

Éventuels contentieux : quels recours ? Quels interlocuteurs ?

## LA DÉTECTION DES DIFFICULTÉS ET LES PROCÉDURES D'ANTICIPATION

Le droit d'alerte du CSE et celui du commissaire aux comptes.

La procédure de conciliation, l'accord amiable.

Mandat ad hoc, procédure de sauvegarde et rôle du CSE.

L'issue favorable de ces procédures ou le passage en redressement judiciaire.

## L'ÉTAT DE CESSATION DES PAIEMENTS ET LE DÉPÔT DE BILAN

La consultation préalable obligatoire du CSE.

Le rôle des représentants du CSE et des salariés.

L'audience d'ouverture au tribunal de commerce : redressement ou liquidation judiciaire.

## LE DÉROULEMENT DE LA PÉRIODE D'OBSERVATION

Les relations avec l'administration judiciaire, les acteurs, leurs missions.

Les scénarii : plan de redressement ou de continuation, cession totale ou partielle, liquidation.

Les possibles licenciements pendant la phase d'observation.

Le paiement des salaires et la garantie AGS.

Consultation du CSE en amont et intervention aux audiences.

STAGE PRATIQUE ET ILLUSTRÉ

**DURÉE**  
1 JOUR

**TARIFS**  
1 400 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

# L'ASSURANCE CHÔMAGE

## OBJECTIFS

**Maîtriser les règles d'indemnisation du chômage**

**Être en capacité de renseigner les salariés**

**Développer ses compétences pour mener des négociations sur l'emploi**

**DURÉE**  
1 JOUR

**TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA**

La carrière ne se fait plus dans une seule entreprise et la plupart des salariés alternent périodes d'emploi et de chômage. La multiplication des CDD et des ruptures conventionnelles a contribué à banaliser la situation et rendre les salariés acteurs de cette discontinuité. Le CSE est sollicité pour négocier des départs et renseigner les salariés sur les modalités et règles d'indemnisation. Une formation qui aide aussi pour toutes les négociations sur l'emploi (GEPP, licenciement économique, RCC).

### LES PRINCIPES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Une négociation interprofessionnelle soumise à agrément qui définit les règles d'indemnisation et l'obligation pour les employeurs d'assurer le risque de perte d'emploi.

Une négociation très sensible à l'emploi pour préserver des équilibres financiers et qui évolue souvent : les différentes conventions d'assurance chômage.

Les bénéficiaires : des salariés privés involontairement d'emploi ayant travaillé suffisamment pour ouvrir des droits et autres situations couvertes.

Le financement du régime par des cotisations.

### LES CONDITIONS POUR ÊTRE ÉLIGIBLE À DES ALLOCATIONS CHÔMAGE

La privation involontaire d'emploi et situations assimilées : revue des situations.

Les conditions d'aptitude au travail, de recherche effective d'un nouvel emploi et de résidence.

Une période d'affiliation préalable à l'assurance chômage requise pour ouvrir des droits.

Situation des demandeurs d'emploi âgés proches de la retraite ou en capacité de la liquider.

### LES RÈGLES D'INDEMNISATION

Le calcul du salaire de référence pour fixer le niveau de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) : règles et traitement des situations atypiques.

Le montant brut de l'allocation journalière servie par Pôle emploi : taux d'indemnisation, minimum, dégressivité éventuelle, cotisations applicables.

Durée d'indemnisation, point de départ, carences appliquées par Pôle emploi et exceptions.

Modalités de paiement des allocations et cause d'éventuelles suspensions ou interruptions.

Le cas des demandeurs d'emploi âgés ou proches de la retraite.

### LE DEMANDEUR D'EMPLOI INDEMNISÉ

Accompagnement : le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), la possibilité sous conditions de formation et autres aides au reclassement.

Les impacts de la réforme France Travail

Les règles de rechargement des droits.

Régime fiscal et social de l'indemnisation, cumul avec d'autres revenus.

La protection sociale des demandeurs d'emploi.

À JOUR DES RÉFORMES ET NÉGOCIATIONS 2023

# NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE : DROIT ET PRATIQUE

## OBJECTIFS

**Maîtriser l'environnement juridique de la négociation**

**Savoir préparer ses arguments**

**Conduire la négociation en pratique**

La pratique de la négociation comme ses règles ont évolué. Nouveaux thèmes, nouvelles dérogations mais pas seulement. Avec l'inversion de la hiérarchie des normes, la négociation d'entreprise est encore plus ouverte et sensible. Les accords conclus en entreprise peuvent prendre le pas sur les accords de branche voire sur les contrats de travail des salariés. Bref, il faut être aguerri. Soyez prêts !

ESSENTIEL  
APRÈS LA  
RÉFORME  
DU DROIT  
DU TRAVAIL

### PLACE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

Un droit conventionnel encouragé pour adapter les règles à l'entreprise.

Articulation avec les autres niveaux de négociation et avec la loi.

Articulation avec les contrats de travail individuels : les nouveaux « accords de performance collective ».

L'émergence et la reconnaissance des accords conclus au niveau du groupe.

Conditions de validité des accords et modalités.

### ACTEURS ET THÈMES DE LA NÉGOCIATION

Direction et délégations en charge de négocier.

Les thèmes de négociation obligatoire : salaires, durée du travail, prévoyance, épargne salariale, GPEC/GEPP...

Les invitations à négocier : mise en place du CSE, PSE, RCC, APC...

Enjeux des thèmes dérogatoires à la loi, des thèmes où les dispositions de branche sont supplétives.

### DÉROULEMENT DE LA NÉGOCIATION

Comment déclencher des négociations ?

Opportunité de négocier un accord de méthode avant de négocier « le fond ».

Mettre au point sa méthode de négociation, bâtir sa stratégie.

Réagir au fil de la négociation, arguments et contrepropositions.

L'issue des négociations : accord ou échec, formalisme et mise en oeuvre des engagements.

L'articulation entre négociation et consultation du CSE.

### LES ACCORDS ET LEUR ÉVOLUTION

Formes de l'accord et formalités à respecter.

La révision d'un accord : qui ? Quand ? Comment ?

Mise en cause d'un accord ou dénonciation : procédure et sort des avantages.



**DURÉE**  
1 JOUR



**TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA**



# RÉMUNÉRATIONS : NAO, ÉPARGNE SALARIALE, COMMENT NÉGOCIER ?

## OBJECTIFS

**Connaître les étapes de la NAO**

**Sélectionner l'information pour bâtir vos revendications**

**Préparer votre stratégie et créer un contexte favorable**

**DURÉE**  
1 JOUR

**TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA**

Depuis 1982, les entreprises dotées de DS doivent engager une négociation sur les salaires effectifs. Cette NAO est depuis 2016 intégrée dans un bloc de négociation qui comprend le partage de la valeur ajoutée, la participation, l'intéressement. L'attente des salariés est forte et c'est un défi pour les organisations syndicales à l'heure de l'individualisation des rémunérations et des systèmes liés aux performances. Comment redonner de la vigueur à ce rendez-vous, y être crédible et efficace ?

### PRÉPARER LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

Analyser l'information disponible : situation économique et perspectives de l'entreprise, BDESE, rapports d'expert, données sur le secteur d'activité...

Définir ses priorités : augmentation générale et/ou catégorielle, grille salariale, éléments variables, égalité professionnelle...

Etablir sa demande d'informations spécifiques avant d'engager la négociation.

Construire ses propres indicateurs pour avoir des références à l'appui de vos revendications.

### ABORDER CONCRÈTEMENT VOTRE NÉGOCIATION

Rappel du processus et des acteurs de la NAO.

**Étape 1 :**  
bâtir ses revendications, savoir les argumenter, aborder les premiers échanges avec l'employeur.

**Étape 2 :**  
réagir au fil de la négociation, rebondir avec des contre-propositions solides.

**Étape 3 :**  
issue de la négociation et incidences juridiques.

### ENJEUX ET STRATÉGIES DE LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

Caractéristiques de cette négociation et éléments de complexité.

Illustration à partir de la loi sur le pouvoir d'achat

Les composants d'une stratégie : enjeux, tensions, rapports de force.

La communication pendant la négociation : indispensable pour expliquer et soutenir vos revendications.

### COMPLÉTER SA NÉGOCIATION AVEC L'ÉPARGNE SALARIALE

Comment améliorer un accord de participation ?

Opportunité d'un intéressement collectif.

Fidéliser les salariés avec des plans d'épargne : les possibilités depuis la loi PACTE.

# QVCT ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : L'AUTRE NÉGOCIATION OBLIGATOIRE

## OBJECTIFS

**Cerner les enjeux légaux, stratégiques et le périmètre de la QVCT**

**Établir un diagnostic QVCT pour faire des propositions**

**Élaborer votre méthode de négociation**

**DURÉE**  
1 JOUR

**TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA**

Thème de négociation obligatoire depuis 2016, la Qualité de Vie au Travail (QVT) devenue QVCT (Conditions de travail) en 2021 est à l'agenda des DRH. Mais que recouvre exactement cette notion ? Du droit à la déconnexion à la prévention des risques psychosociaux en passant par le télétravail, les fins de carrière et l'égalité professionnelle, les négociations sont protéiformes. Un stage pour aborder cette négociation et obtenir un accord utile pour la santé des salariés.

### QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le cadre juridique de la QVCT et l'idée de bien-être au travail.

De quelles « qualités » s'agit-il : relationnelles, organisationnelles, matérielles...

L'importance d'aborder le contenu du travail et les notions de charge de travail.

Ne pas confondre QVCT et RPS mais ne pas oublier la prévention des RPS dans la QVCT.

### DÉFINIR SON PÉRIMÈTRE DE LA QVCT

Intégrer ou distinguer les questions d'égalité professionnelle, de diversité

Le droit à la déconnexion fait-il partie de votre négociation QVCT et quels points aborder ?

Télétravail et QVCT : quel contenu prévoir dans son accord ?

### COMMENT ÉVALUER LA QVCT DANS VOTRE ENTREPRISE ?

Les outils quantitatifs et qualitatifs : diagnostic au-delà de la seule BDESE.

Les étapes de la démarche QVCT pour mettre le travail en débat.

Le référentiel proposé par l'ANACT, une adaptation possible à votre entreprise.

## PAS DE QVCT SANS CAPACITÉ D'EXPRESSION ET D'ACTION

Sensibiliser l'ensemble des acteurs : l'exigence d'associer le CSE mais aussi de mobiliser le management.

L'incontournable droit d'expression des salariés.

La santé au coeur du dispositif.

Établir le lien avec le document unique (DUERP).

## ENGAGER LA NÉGOCIATION

S'inspirer des meilleures pratiques (revue de plusieurs accords) pour intervenir sur chaque niveau de prévention (primaire, secondaire, tertiaire).

Etablir une méthodologie de négociation appropriée à votre situation pour définir un accord.

# GPEC/GEPP : GESTION DE L'EMPLOI ET PARCOURS PROFESSIONNELS, COMMENT PESER ?

## OBJECTIFS

**Maîtriser le cadre de la négociation GPEC/GEPP**

**Avoir les moyens d'établir son propre diagnostic**

**Réunir des propositions concrètes pour un futur accord**

Obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés, fortement conseillée en deçà ! En 2005 (loi de cohésion sociale), le législateur voulait déjà imposer à l'employeur ce débat. Depuis la loi de sécurisation de l'emploi (2013) jusqu'à la loi « avenir professionnel » (2018), le sujet est relancé mais comment passer des déclarations d'intention à un accord GPEC/GEPP qui ouvre réellement des possibilités d'évolution aux salariés ?

ANALYSE  
CRITIQUE  
D'ACCORDS  
ET ÉTUDE  
DE CAS

### GPEC : LE 3<sup>e</sup> BLOC DE NÉGOCIATION OBLIGATOIRE

Que faut-il entendre par Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences aujourd'hui ?

Thématiques obligatoires et facultatives, accords préexistants.

À quel niveau pertinent négocier : groupe, entreprise, établissement ?

Loi Avenir et notion de GEPP (gestion de l'emploi et des parcours professionnels) : qu'est-ce que cela change concrètement ?

### RÉALISER VOTRE DIAGNOSTIC POUR PRÉPARER LA NÉGOCIATION

Prendre appui sur la BDESE et les consultations périodiques (orientations stratégiques et politique sociale) pour décrypter les objectifs et enjeux de l'entreprise.

Dresser un bilan des outils existants (cartographie des emplois, fiches métiers, entretiens professionnels...) et du suivi des accords ou plans d'action en cours (pénibilité, égalité professionnelle, handicap, formation, mobilités...).

Construire son point de vue à partir d'un état des lieux (démographie, qualifications, turnover...).

### OBTENIR UNE GPEC UTILE AUX SALARIÉS

Consolider l'emploi en lien avec la stratégie : CDI plutôt que précaires, recrutement, qualification, communication sur les emplois et compétences attendus demain.

Valoriser et développer les compétences internes par l'accès à la formation qualifiante, une gestion dynamique des parcours professionnels, la transmission des compétences.

Suivre votre accord ou le plan d'action à partir de tableaux de bord, d'une BDESE enrichie et de la consultation sur la politique sociale.

Définir les axes de votre négociation.

**DURÉE**  
1 JOUR

**TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA**

# PREMIÈRE APPROCHE DU DROIT DU TRAVAIL

## OBJECTIFS

Être en mesure d'identifier les différentes sources de droit

Savoir où et comment rechercher les informations

Mesurer la portée des dispositions des accords

Tentaculaire ? Complexe ? Rigide ? Le droit du travail compose entre efficacité économique et protection des salariés. Les ordonnances Macron ont poursuivi la réécriture lancée par la loi Travail I. Un stage vivant, illustré d'exemples pratiques mais aussi particulièrement d'actualité avec la nouvelle architecture du Code et la primauté de l'accord collectif. En maîtrisant les mécanismes, vous naviguerez plus facilement et gagnerez en autonomie pour accéder à l'information utile à votre mandat.

### LE SOCLE DE LA RÉGLEMENTATION

Constitution et traités, droit communautaire.

Lois, règlements, décrets, circulaires.

Savoir se repérer parmi ces sources et rechercher une information.

Les conventions collectives et accords de branche : portée, mécanisme de l'extension et de l'élargissement, enjeux de la réduction du nombre de branches professionnelles.

Les classifications et autres dispositions négociées au niveau des branches.

### ARTICULATION LOI, NÉGOCIATION DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE

Dispositions d'ordre public et supplétives.

Les possibilités d'aménager la loi par la négociation.

Les possibilités de déroger aux accords de branche par la négociation d'entreprise : sur quels sujets et à quelles conditions ?

### LES DROITS DÉFINIS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Sources négociées : accords d'entreprise ou d'établissement.

Sources unilatérales : usages et engagements unilatéraux.

Le contrat de travail et ses avenants.

### LES SOURCES NÉGOCIÉES EN DEHORS DE L'ENTREPRISE

Les accords interprofessionnels : les textes essentiels et leurs apports.

### ARTICULATION ACCORD COLLECTIF ET CONTRATS DE TRAVAIL INDIVIDUELS

Les principes protecteurs des salariés.

Déréglementation avec les accords de performance collective (APC).

### LA JURISPRUDENCE ET L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE

Juridictions administratives, civiles, pénales...

Les arrêts de la Cour de Cassation et du Conseil d'État.

L'Inspection du travail, la Direccte et le ministère du Travail.

 **DURÉE**  
1 JOUR

 **TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA**

# DISCRIMINATIONS ET PROTECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

## OBJECTIFS

**Mesurer l'étendue  
de la protection  
attachée au mandat**

**Faire obstacle  
aux attitudes  
discriminatoires**

**Argumenter  
lors de la procédure  
spéciale de  
licenciement**

La protection des intérêts collectifs des travailleurs concerne les élus du personnel comme ceux qui représentent les organisations syndicales. Manifestes ou implicites, les atteintes à la représentation du personnel sont un obstacle à l'expression collective et aux libertés. Connaissiez-vous la nature et la portée de la protection liée aux mandats ?

### DE QUELLES PROTECTIONS S'AGIT-IL ?

Raisons et caractéristiques de la protection, bénéficiaires, durée.

Le principe de non discrimination : justifier les différences de traitement sur des notions objectives.

Les textes protecteurs : directives européennes, loi Le Garrec, code du Travail...

Les formes de discriminations : directes ou indirectes.

L'aménagement de la charge de la preuve : éléments de fait, justification de l'employeur.

Les garanties instituées par la loi Rebsamen et leurs limites.

### LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS RENFORCÉE ET ÉLARGIE

L'ensemble de la vie professionnelle couvert.

Le contrôle du caractère discriminatoire à partir de faisceaux d'indices.

L'intervention du CSE dans le cadre d'un droit d'alerte.

Les moyens de l'inspection du travail et le rôle du défenseur des droits.

Les possibilités d'action des organisations syndicales et associations, l'action de groupe.

### LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT : QUAND ET COMMENT ?

Situation nécessitant l'application de la procédure protectrice.

Étapes de la procédure protectrice, rôle du CSE et de l'inspection du travail.

Effet des décisions administratives, éventuelles contestations.

### DE LA PROTECTION À LA RECONNAISSANCE ET LA VALORISATION DU MANDAT

Les obligations en matière de revalorisation salariale des élus et mandatés.

L'entretien de fin de mandat pour valoriser en interne l'expérience du mandat.

La VAE et le certificat de compétence professionnelle pour une reconnaissance externe.

La négociation collective, un outil pour adapter et renforcer le cadre législatif encore timide.



**DURÉE**  
1 JOUR



**TARIFS**  
1 400 € NETS

**QUEL QUE SOIT  
LE NOMBRE  
DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE  
POUR LES ABONNÉS  
ALINÉA**

# COMPRENDRE LES COMPTES DE L'ENTREPRISE

## OBJECTIFS

**Apprécier la situation économique de son entreprise**

**Acquérir des notions comptables et financières**

**Être en mesure d'argumenter avec l'employeur**

Pour des non initiés, le bilan de l'entreprise est peu explicite. Même si le CSE se fait assister d'un expert, il est opportun de maîtriser les notions essentielles pour comprendre les choix économiques qui influencent le résultat ou ont des incidences fiscales. Suivre les évolutions, identifier les risques permet de se mêler au débat. Vous serez au coeur des attributions économiques.

### PRINCIPES ET RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DE LA COMPTABILITÉ

La partie double, la codification comptable, l'organisation du plan comptable général.

Étapes et organisation des traitements comptables : comptes, grand livre et balance.

Les soldes intermédiaires de gestion : chiffre d'affaires, marge, valeur ajoutée, excédent brut d'exploitation, résultats...

### LES DÉFINITIONS INDISPENSABLES À LA LECTURE DES COMPTES

Création de valeur, seuil de rentabilité.

Coûts fixes et coûts variables, fonds de roulement.

Trésorerie, ratios, tableaux de bord.

### LES CHOIX QUI INFLUENCENT LE RÉSULTAT

Les immobilisations (mode de financement et d'amortissement).

La capitalisation des charges.

Les participations dans d'autres entreprises et les relations inter groupe.

Les provisions pour dépréciation, risques...

### LES INCIDENCES FISCALES

Les charges non déductibles, les reports déficitaires.

Résultat comptable et résultat fiscal.

Impôt sur les sociétés, participation des salariés.

### LES COMPTES ANNUELS

Le compte de résultat : l'image de l'activité de l'entreprise.

Le bilan : l'image de la situation financière de l'entreprise (passif, actif et trésorerie).

Les liens entre le compte de résultat et le bilan (produits et créances, charges et dettes).

### LA CONSULTATION DU CSE SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE

Cas pratique avec le formateur pour identifier les indicateurs et ratios principaux à suivre dans votre entreprise.



**DURÉE**  
1 JOUR



**TARIFS**  
1500 € NETS

**QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA**

# LA FORMATION ÉCONOMIQUE DES ÉLUS DU CSE (3 JOURS)

## OBJECTIFS

**Interpréter  
des informations  
économiques  
et financières**

**Apprécier une situation  
économique  
et l'environnement  
de l'entreprise**

**Être en mesure  
d'argumenter  
et dialoguer  
avec l'employeur**

Vous êtes chaque année amenés à examiner des documents économiques, financiers et sociaux. Savoir décoder ces informations, c'est être en mesure d'interroger votre direction sur la pertinence de choix économiques en prenant en compte l'intérêt des salariés. Ce rôle de veille permet aussi d'anticiper des aléas économiques aux répercussions sociales parfois lourdes. Indispensable pour l'examen de la situation économique comme des orientations stratégiques.

### JOUR 1 : ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES, RÔLE ET MISSIONS DU CSE

Étendue du rôle économique du CSE.

Les consultations périodiques et ponctuelles du CSE.

La procédure, votre rôle, vos moyens d'action.

(Programme de la page 9).

### JOUR 2 : EXPLOITER LES INFORMATIONS DE LA BDESE

Comment préparer une consultation à partir de la BDESE ?

Améliorer le contenu et la possibilité d'exploiter votre BDESE.

Informers, partager et communiquer avec les salariés depuis la BDESE.

Analyse à partir sur votre BDESE ou de vos documents.

(Examen partagé de votre BDESE)

### JOUR 3 : COMPRENDRE LES COMPTES DE L'ENTREPRISE

Lire les comptes annuels.

Comprendre les choix qui influencent le résultat.

Apprécier la situation économique de votre entreprise.

(Programme de la page 34)

**NOUS ADAPTONS  
LE CONTENU DE VOTRE STAGE  
À L'EXPÉRIENCE DES ÉLUS ET  
À LA NATURE JURIDIQUE  
DE L'EMPLOYEUR  
(ASSOCIATION, PME,  
ENTREPRISE APPARTENANT  
À UN GROUPE NATIONAL  
OU INTERNATIONAL...).**



**DURÉE  
3 JOURS**



**TARIFS  
4200 € NETS**

**QUEL QUE SOIT  
LE NOMBRE  
DE PARTICIPANTS**

**200 € DE REMISE  
POUR LES ABONNÉS  
ALINÉA**



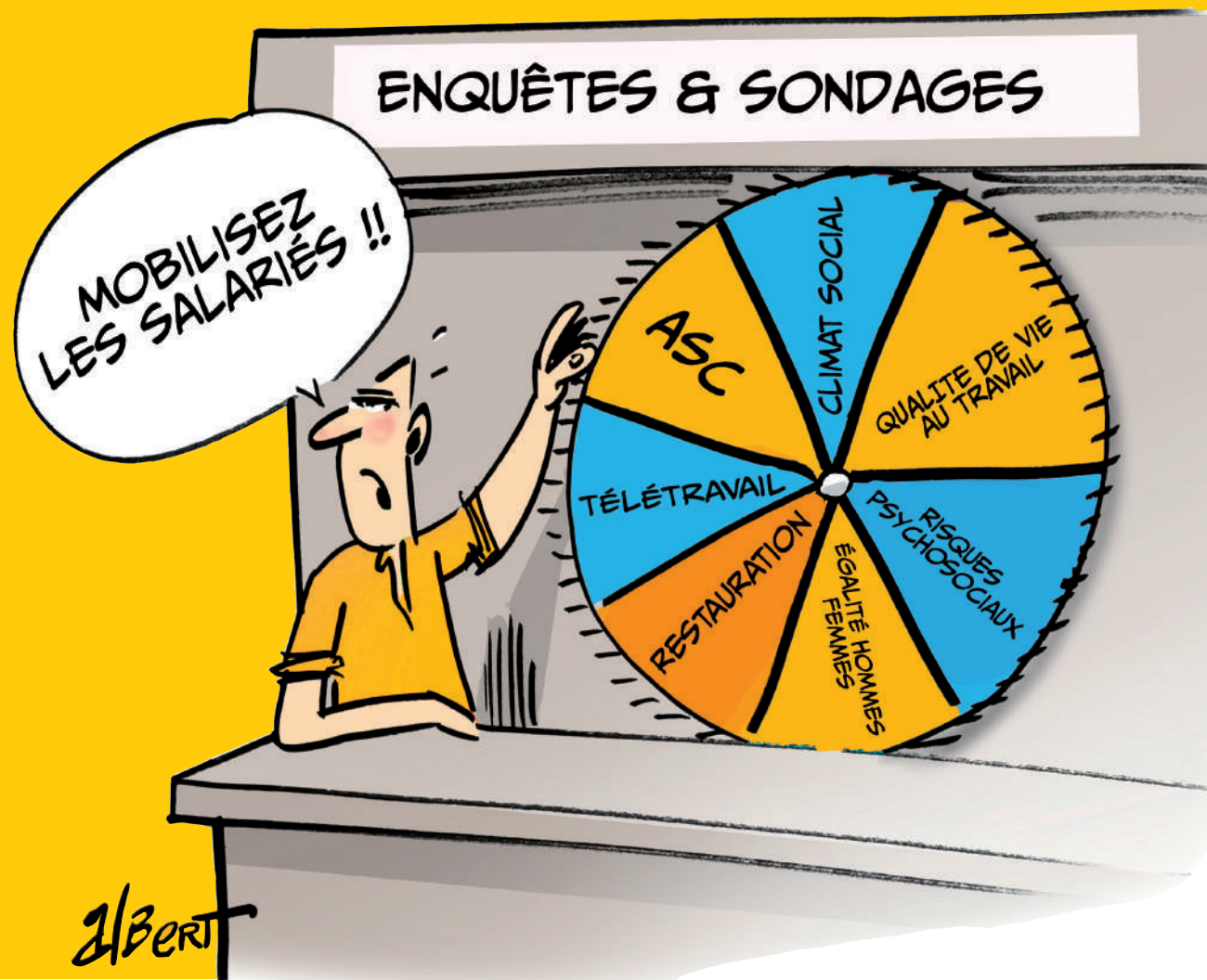
# FORMATION, MODE D'EMPLOI

DROITS À  
LA FORMATION

BULLETIN  
D'INSCRIPTION

CONDITIONS  
GÉNÉRALES  
DE VENTE

MODÈLES  
DE COURRIER



# DROITS À LA FORMATION

**L'article L 2315-63 du Code du travail prévoit 5 jours d'absence rémunérés permettant aux élus titulaires de suivre une formation pour le CSE.**

**L'article L 2315-17 précise que ce droit à congé formation est renouvelable après 4 années de mandat, consécutives ou non.**

Le temps de formation est un temps de travail et ne réduit pas vos heures de délégation.

L'employeur doit être avisé au moins 30 jours avant le début du stage (modèle de courrier page 63).

Le coût du stage s'impute sur le budget de fonctionnement sauf meilleure négociation avec votre employeur.

Si vous obtenez l'accord de l'employeur pour la présence des suppléants et des RS, ils sont les bienvenus sans coût additionnel sur tous nos stages intra et visio.

La loi du 8 août 2016 autorise aussi le CSE à financer des stages pour les délégués syndicaux (DS) si vous le décidez (article L2315-61 du Code du

**LE CODE DU TRAVAIL A PRÉVU POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL PLUSIEURS CONGÉS FORMATION. ALINEA EST UN ORGANISME AGRÉÉ AUSSI BIEN POUR LES STAGES DITS DE FORMATION ÉCONOMIQUE DU CSE QUE LA FORMATION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT) OU ENCORE POUR LE RÉFÉRENT HARCÈLEMENT DU CSE.**

travail). Nous proposons plusieurs modules orientés droit du travail et négociation collective. Pensez-y !

**Pour les stages SSCT, l'article L2315-18 ouvre l'accès à tous les membres du CSE (titulaires et suppléants) qu'ils soient ou non membres d'une commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail.**

**Depuis le 31 mars 2022 en application de la loi Santé de 2021, la durée minimale du stage initial est de 5 jours pour tous les CSE (dès 11 salariés).** Pensez aussi à regarder vos accords d'entreprise ou de branche qui peuvent prévoir des droits plus larges.

**Le stage de renouvellement est limité à 3 jours pour les élus du CSE mais pour les membres des commissions**

**Santé, Sécurité et Conditions de Travail, il reste d'au moins 5 jours.**

La prise en charge financière est assurée par l'employeur (absence rémunérée et coût du stage) et vous choisissez librement votre organisme dès lors qu'il est agréé. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, une prise en charge par l'OPCO est préconisée.

**Lorsque vous avez épuisé vos droits à congé formation, il reste possible de compléter votre formation en puisant sur les heures de délégation (pensez aux mutualisations/reports possibles en CSE) ou en obtenant une autorisation d'absence de la direction (ALINEA peut établir une convention avec l'entreprise pour imputer l'absence sur son budget**

formation, nous sommes référencés) : un accord de droit syndical ou un accord ponctuel pour accompagner une négociation peuvent le permettre.

**Pour vous inscrire à l'une de nos sessions, il vous suffit de retourner le bulletin d'inscription complété.**

Nous vous adressons une convocation ainsi qu'un plan d'accès pour vous rendre sur le lieu de la formation lorsque le stage n'est pas réalisé dans vos locaux.

Les modèles de demande de congé sont disponibles ci-contre et sur notre site : [www.lesdroitsducse.com](http://www.lesdroitsducse.com)

En cas d'empêchement, un stagiaire peut se faire remplacer. L'attestation de stage est remise à l'issue du stage ou adressée avec votre facture. Pour nos tarifs nets de TVA, se reporter à chaque fiche programme. Nous vous demandons si vous comptez parmi les stagiaires des personnes en situation de handicap ou si des dispositions particulières (repas notamment) sont à prévoir mais vous pouvez aussi nous contacter directement au **01 40 01 00 44** ou à l'adresse [alinea@lesdroitsducse.com](mailto:alinea@lesdroitsducse.com)

# BULLETIN D'INSCRIPTION

À découper ou à photocopier et à retourner à Alinea : 33, rue de la Fontaine à Mulard - 75013 Paris  
ou par email à l'adresse [alinea@lesdroitsducse.com](mailto:alinea@lesdroitsducse.com)

## FORMATION INTER SSCT/CSE\*

| NOMBRE DE PARTICIPANTS | THÈME | VILLE | DATE | MONTANT TOTAL |
|------------------------|-------|-------|------|---------------|
|                        |       |       |      |               |

## FORMATION INTRA

| NOMBRE DE PARTICIPANTS | THÈME | DATE | MONTANT TOTAL |
|------------------------|-------|------|---------------|
|                        |       |      |               |

STAGIAIRE EN SITUATION DE HANDICAP : OUI ☐ NON ☐ DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À PRÉVOIR : OUI ☐ NON ☐

## VOS COORDONNÉES

☐ CSE : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Tél. : \_\_\_\_\_ Fax : \_\_\_\_\_

Personne à contacter : \_\_\_\_\_

Fonction au CSE : \_\_\_\_\_

Signalez toute situation de handicap pour que nous recherchions ensemble la meilleure adaptation.

☐ Ci-joint un chèque du montant total à l'ordre d'Alinéa ☐ Ci-joint un chèque de réservation de 25 % du montant

Fait à : \_\_\_\_\_ Le : \_\_\_\_\_

Nom du signataire : \_\_\_\_\_

Cachet et signature précédés de la mention "lu et approuvé" :

\* pour les stages SSCT, ajoutez les coordonnées du service formation de l'entreprise pour que nous établissions la convention de formation au nom de l'entreprise.

# CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

## CONTRACTUALISATION

L'inscription à une formation ALINEA vaut commande ferme du CSE ou de l'entreprise pour ses représentants du personnel qui indique l'adresse de facturation (CSE, entreprise, OPCO,...) et les coordonnées de la personne responsable. ALINEA accuse réception des informations. Le CSE ou l'entreprise communique au moins 8 jours avant la formation les noms et prénoms, le cas échéant l'adresse mail, des stagiaires pour les feuilles d'émargement et convocations.

## TARIFICATION ET FACTURATION

Le prix est exprimé en euros nets, ALINEA n'étant pas assujéti à la TVA pour ses formations. Les tarifs sont inscrits dans ce catalogue et disponibles en ligne sur [www.lesdroitsducse.com](http://www.lesdroitsducse.com).

Sauf convention contraire, le règlement est effectué au plus tard dans un délai de 30 jours à compter de la date de la facture, par chèque ou virement. ALINEA se réserve le droit de demander un acompte lorsque des frais annexes sont engagés (réservation de salle, hébergement des stagiaires...) avant le déroulement de la session. Pour la mobilisation d'un OPCO, il appartient à l'entreprise d'obtenir la confirmation de la prise en charge. En cas d'absence de réponse, de refus de prise en charge ou de non-paiement, l'entreprise qui a passé commande est facturée du montant correspondant.

Toute somme impayée à son échéance est susceptible d'être majorée de pénalités de retard égales à 3 fois le taux de l'intérêt légal en vigueur à la date de la commande et calculées à partir de la date de la fin du stage. Ces pénalités seront exigibles de plein droit, sans qu'un rappel ne soit nécessaire.

En cas d'empêchement, un stagiaire peut se faire remplacer. Si le CSE ou l'entreprise annule le stage moins de 15 jours avant sa tenue, les frais d'annulation s'élèvent à 50% du coût. Ces frais sont de 100% à moins de 72 heures. Un report n'entraîne en revanche aucun frais.

## RESPONSABILITÉS

ALINEA ne pourra être tenue responsable en cas d'inexécution résultant d'un événement de force majeure. Un report de la formation sera proposé en cas d'incident affectant les transports (notamment SNCF/compagnies aériennes) de nature à empêcher le formateur de se rendre sur le lieu de formation.

ALINEA ne pourra pas mis en cause en cas de dégradations ou dommages, causés à des tiers et/ou aux propriétaires des locaux mis à disposition, par les stagiaires durant la formation.

## PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Les supports pédagogiques d'ALINEA sont des originaux. Toute reproduction, modification ou diffusion sans accord préalable écrit est interdite. Le paiement de la formation n'opère aucun transfert de droit de propriété intellectuelle sur ces supports. Seul un droit d'utilisation personnel et individuel est consenti aux participants du stage.

## CONFIDENTIALITÉ

### DONNÉES PERSONNELLES- RGPD

ALINEA s'engage à garder confidentiels les informations et documents auxquels ses intervenants ont accès au cours de leur animation ou pour la préparation de la formation. Le CSE ou l'entreprise avertit les stagiaires que les participants ne doivent pas conserver de trace numérique de la session, vidéo ou audio.

ALINEA se conforme à la loi n° 78-17 modifiée du 6 janvier 1978, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, et au Règlement Européen (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données). Les données personnelles sont conservées pendant la durée strictement nécessaire à l'accomplissement du stage. Le CSE ou l'entreprise s'engage à informer chaque stagiaire que des données à caractère personnel le concernant sont susceptibles d'être collectées et traitées dans le cadre du suivi de la formation et qu'il dispose d'un droit d'accès, de rectification, de suppression, d'opposition, de limitation et, le cas échéant, de portabilité sur les données le concernant sur simple demande par email à l'adresse [alinea@lesdroitsducse.com](mailto:alinea@lesdroitsducse.com)

Les présentes CGV sont soumises à la loi française. Toute réclamation peut être adressée par email à l'adresse [alinea@lesdroitsducse.com](mailto:alinea@lesdroitsducse.com) ou par téléphone au 01 40 01 00 44. En cas de différend, avant toute action contentieuse, un accord amiable sera recherché dans un délai maximum de 3 mois. En cas de litige relatif à la formation ou l'exécution de la commande, le Tribunal de commerce de Paris sera seul compétent.

# MODÈLES DE COURRIER : EFFECTUEZ VOTRE DEMANDE À L'EMPLOYEUR

**LA DEMANDE DE CONGÉ FORMATION DOIT ÊTRE ADRESSÉE AU MOINS 30 JOURS AVANT LE STAGE.**

Vous êtes libre du choix de l'organisme dès lors que celui-ci dispose de l'agrément nécessaire pour la formation économique des élus du CSE d'une part (stages CSE), pour la formation spécifique SSCT d'autre part (stages SSCT à la charge de l'entreprise). Alinéa détient ces agréments et une qualification pour l'accompagnement des représentants du personnel.

Prenez appui sur nos modèles de courrier (AR ou remise contre décharge recommandé) ou contactez-nous pour une aide.

Pour un stage de renouvellement, ajouter la référence à l'article L2315-17

Pour un stage Référent Harcèlement du CSE, c'est l'article L2315-18

## DEMANDE DE STAGE ÉCONOMIQUE DU CSE

(Madame/Monsieur),

En ma qualité d'élu du CSE, je prévois de participer à une formation avec ALINEA, organisme de formation agréé pour le CSE, du ... au ....

Ce stage s'inscrit dans le cadre du droit à congé des membres CSE prévu à l'article L2315-63 du Code du travail.

Je vous remercie de me confirmer l'autorisation d'absence et le maintien de rémunération par l'entreprise. Une attestation de présence me sera remise par l'organisme de formation.

Veuillez agréer, (Madame/Monsieur), l'expression de mes salutations distinguées.

## DEMANDE DE STAGE SSCT OU POUR LE RÉFÉRENT HARCÈLEMENT

Madame/Monsieur,

En ma qualité d'élu du CSE, je prévois de participer à une formation avec ALINEA, organisme de formation agréé pour le CSE au titre de ses missions SSCT, du ... au ...

Ce stage s'inscrit dans le cadre du droit à congé des membres CSE prévu à l'article L2315-18 du Code du travail pour l'exercice des attributions SSCT.

Je vous remercie de me confirmer l'autorisation d'absence et le maintien de rémunération par l'entreprise. Une attestation de présence me sera remise par l'organisme de formation qui vous adresse également une convention de stage, le coût étant à la charge de l'entreprise.

Veuillez agréer, (Madame/Monsieur), l'expression de mes salutations distinguées.



33, rue de la Fontaine à Mulard

75013 Paris

Téléphone : 01 40 01 00 44

[contact@lesdroitsducse.com](mailto:contact@lesdroitsducse.com)

[www.lesdroitsduCSE.com](http://www.lesdroitsduCSE.com)