

CSE
MODE D'EMPLOI

SUPPLÉANT

CRÉDIT D'HEURES

CONSULTATIONS

CSSCT

EXPERTISES

ACCORDS

ALBERT



ALINEA

FORMATIONS

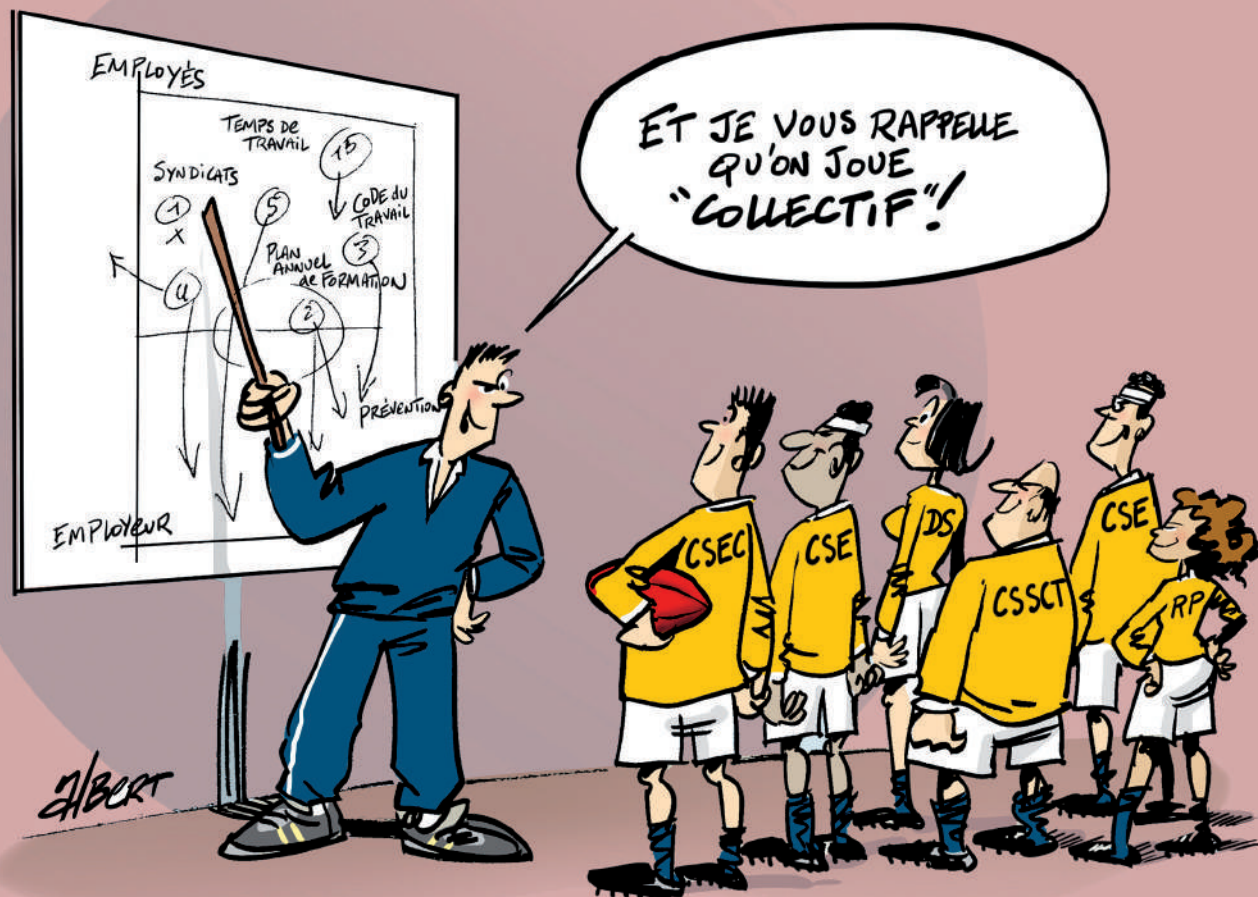
2024

Qualiopi 
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ORGANISME
AGRÉÉ ET QUALIFIÉ
CSE ET SSCT

20

STAGES INTER CHAQUE SEMESTRE



ÉCHANGER POUR APPRENDRE

Ces stages sont l'occasion de partager des expériences avec des élus d'autres entreprises et secteurs d'activité et de confronter vos pratiques.

Echanger pour apprendre fait partie des moyens pédagogiques que nos formateurs encouragent.

Pour garantir la qualité du stage et des échanges dynamiques, nos sessions de formation inter-CSE sont limitées à 8 participants maximum avec un minimum de 3 inscrits.

Vous vous inscrivez à l'une des sessions de formation inter proposée par ALINEA chaque semestre (programmes, villes, dates et tarifs page 43).

La formule inter est idéale quand le CSE n'a que quelques élus à former : vous retrouverez les formations socle « Les bases du CSE » et « SSCT initial ».

C'est aussi le meilleur format pour prendre toute la dimension de son rôle de secrétaire, trésorier ou référent harcèlement.

Nos tarifs inter comprennent documents, pauses et déjeuner. Nous nous occupons de tout : il vous suffit de retourner le bulletin d'inscription.

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 SECRÉTAIRE DU CSE

OBJECTIFS

Organiser le CSE, maîtriser l'ordre du jour, la réunion et le PV

Identifier ses responsabilités et animer le collectif

Intégrer les impacts de la réforme Macron sur le fonctionnement du CSE

La mission du secrétaire du CSE est essentielle et sensible : porte-parole des élus, vous êtes en première ligne et exercez des responsabilités particulières. Il vous faut animer le collectif, assurer l'exécution des décisions, organiser la communication et souvent gérer la relation à l'employeur. La réforme ajoute pour nombre d'entre vous le rôle de l'ex-secrétaire du CHSCT ou une relation forte avec la commission SSCT.

POURQUOI LE SECRÉTAIRE EST-IL INDISPENSABLE AU CSE ?

Garantir la tenue des réunions et permettre l'organisation interne du comité.

Les règles de désignation du secrétaire : conditions, modalités, remplacement.

La représentation devant l'employeur, les salariés, l'administration, les fournisseurs du CSE... et en cas de contentieux judiciaire ou administratif.

LES MISSIONS DU SECRÉTAIRE

L'animation des réunions, l'organisation des travaux du CSE.

Gérer les conséquences du « 3 mandats en un » du CSE.

L'exécution des décisions du CSE, la conservation des archives.

La communication vers les salariés.

L'ORDRE DU JOUR : UNE INTERVENTION TRÈS IMPORTANTE

Les conditions pour déterminer l'ordre du jour, les participants extérieurs des points SSCT...

Les enjeux de l'ordre du jour quand l'employeur veut y inscrire une consultation.

À quoi peut être confronté le secrétaire du CSE et comment réagir ?

Le poids de l'ordre du jour dans le déroulement d'une réunion.

Les litiges sur l'ordre du jour.

LE PROCÈS-VERBAL : TÉMOIGNAGE DE VOTRE ACTION

La maîtrise du PV, expression du CSE et enjeux de pouvoirs.

Que doit impérativement comporter le PV et quelles libertés pour le secrétaire ?

Comment gérer les informations confidentielles ?

Les réclamations des ex-DP ?

Comment réagir aux difficultés d'adoption ?

Comment et pourquoi assurer une diffusion efficace ?

LA RESPONSABILITÉ DU SECRÉTAIRE

Dans quelles situations le CSE et/ou son secrétaire sont-ils concernés ?

Différentes responsabilités : civile contractuelle, civile délictuelle, pénale.

Quelles précautions prendre ?

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
400 € NETS
PAR PARTICIPANT

750 € NETS
POUR 2 INSCRITS

LE TRÉSORIER DU CSE

OBJECTIFS

Maîtriser les obligations comptables et le risque URSSAF

Connaître ses responsabilités et mettre en place les supports adaptés

Faire de l'obligation de rapport de gestion une opportunité

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
400 € NETS
PAR PARTICIPANT

750 € NETS
POUR 2 INSCRITS

La désignation d'un trésorier est obligatoire mais la loi ne précise pas de moyens. Le rôle du trésorier est pourtant essentiel. Il doit maîtriser le cadre légal et participe à la définition de règles internes, adaptées à la taille et aux caractéristiques de votre CSE. Il assure aussi une communication régulière avec les membres et les salariés. Obligations de transparence financière, réglementation Urssaf, respect du RGPD, nouveautés légales s'agissant des budgets : il n'est jamais trop tard pour se former ou actualiser ses connaissances.

CHOIX DU TRÉSORIER ET MISSIONS

Modalités de désignation du trésorier.

Faut-il un trésorier adjoint et/ou des règles de remplacement en cas d'absence ?

Définition de leurs missions par le règlement intérieur du CSE : pourquoi ? Quel contenu ?

La vérification des budgets et la relation avec la banque.

Organiser les relations du trésorier avec le CSE, le secrétaire et les commissions.

Communication avec l'éventuel expert-comptable du CSE.

LES OBLIGATIONS DU CSE

Gestion des budgets de fonctionnement et des oeuvres sociales : point sur les dernières jurisprudences et nouveautés de la réforme Macron.

Les obligations comptables : le rapport de gestion et les exigences de la loi du 5 mars 2014.

Urssaf : la réglementation et les modalités d'un éventuel contrôle, comment s'y préparer ?

LA RESPONSABILITÉ DU TRÉSORIER

Dans quel cas le trésorier peut-il être « responsable » ? Risques encourus.

Les précautions liées au RGPD (réglementation générale de protection des données de mai 2018).

L'assurance du CSE peut-elle couvrir le trésorier ?

En quoi la nouvelle réglementation peut-elle protéger le trésorier ?

MAÎTRISER
LE RISQUE URSSAF
ET PRÉPARER
VOTRE
RAPPORT DE
GESTION

TENIR LA COMPTABILITÉ DU CSE

Les besoins de gestion du CSE.

La mise en place d'une comptabilité.

La trésorerie et le rapprochement bancaire.

Définir les supports les mieux adaptés pour votre comptabilité.

VALORISER VOS ACTIONS AVEC LE RAPPORT ANNUEL DE GESTION

Quelles informations attendent les salariés ?

Faire comprendre vos contraintes budgétaires.

Se doter d'une présentation dynamique : exercices et illustrations.

LE RÉFÉRENT HARCÈLEMENT DU CSE

OBJECTIFS

Connaître le cadre juridique qui peut être mobilisé

Identifier les situations à risque et qualifier les faits

Mener des actions efficaces pour favoriser la prévention de ces agissements

Savoir faire face à des situations de crise

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
600 € NETS
PAR PARTICIPANT

1 000 € NETS
POUR 2 INSCRITS

Bien faire fonctionner son CSE, c'est gagner en efficacité pour vos missions qu'il s'agisse de proposer des activités sociales et culturelles ou d'intervenir lors des consultations sur la marche générale et les projets de l'entreprise. Commissions, réunions, budgets, expertises, ... Le CSE est encore jeune et une formation s'impose pour tout élu du personnel !

LES ENJEUX DE LA LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Comprendre les notions, saisir les faits : agissements sexistes, harcèlement, faits assimilés, discrimination, violence, égalité au travail.

Enjeux de la prévention : faits, chiffres, effets connus, enjeux de santé.

Dispositions légales et réglementaires spécifiques à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Dispositions légales de prévention de la santé des salariés.

EXERCICES : ÉTUDES DE CAS, ANALYSE DE JURISPRUDENCE

LES MISSIONS ET MOYENS DU RÉFÉRENT

Mission du CSE en matière de prévention des risques psychosociaux et violences au travail.

La spécificité de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les moyens à disposition l'élu référent.

Les acteurs en appui de la lutte : CSE, CSST, inspection du travail, Aract, associations de victimes.

AGIR EN PRÉVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES ET DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Déconstruire les stéréotypes (exercices).

Sensibiliser aux enjeux : information, formation, échange avec les salariés.

Prévention au titre de l'obligation générale de sécurité : évaluation des risques, document unique.

Négocier pour mieux agir.

RÉAGIR À UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Accompagner et faciliter le signalement de faits de harcèlement sexuel.

Recevoir le signalement et réaliser une première analyse de la situation.

Réaliser une enquête en cas de suspicion de harcèlement sexuel.

La procédure spécifique d'alerte.

L'action en justice.

L'ESSENTIEL DU CSE (2 JOURS)

OBJECTIFS

Maîtriser le cadre juridique de l'instance

Connaître ses droits et obligations

Appréhender vos missions économiques et sociales

Bien faire fonctionner son CSE, c'est gagner en efficacité pour vos missions qu'il s'agisse de proposer des activités sociales et culturelles ou d'intervenir lors des consultations sur la marche générale et les projets de l'entreprise. Commissions, réunions, budgets, expertises, ... Le CSE est encore jeune et une formation s'impose pour tout élu du personnel !

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

L'ORGANISATION INTERNE DU COMITÉ

Mandats et composition du CSE, rôles spécifiques 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.

3 CHAMPS D'INTERVENTION POUR LE 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
800 € NETS
PAR PARTICIPANT

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. En inter, nous le proposons en deux sessions de 3 jours 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. Pour débattre des conditions réelles de travail.



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 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

CALENDRIER

VILLES	STAGE 1 JOUR			STAGE 2 JOURS	STAGE 5 JOURS
	SECRÉTAIRE DU CSE	TRÉSORIER DU CSE	RÉFÉRENT HARCÈLEMENT	L'ESSENTIEL DU CSE	CSE-SSCT INITIAL
PARIS	11 décembre 2023 6 février 2024 24 juin 2024 7 octobre 2024	21 décembre 2023 7 février 2024 25 juin 2024 8 octobre 2024	15 décembre 2023 5 février 2024 26 juin 2024 9 octobre 2024	30 nov. et 1 ^{er} déc. 2023 8 & 9 février 2024 30 & 31 mai 2024 10 & 11 octobre 2024	18 au 20 décembre 2023 puis 11 & 12 janvier 2024 4 au 6 mars puis 3 & 4 avril 2024 3 au 5 juin puis 27 & 28 juin 2024 2 au 4 octobre puis 30 & 31 octobre 2024
LYON	9 janvier 2024 12 mars 2024 17 juin 2024 15 octobre 2024	11 janvier 2024 13 mars 2024 18 juin 2024 16 octobre 2024	10 janvier 2024 11 mars 2024 19 juin 2024 14 octobre 2024	15 & 16 janvier 2024 14 & 15 mars 2024 10 & 11 juin 2024 17 & 18 octobre 2024	12 au 14 février puis 18 & 19 mars 2024 3 au 7 juin 2024 21 au 25 octobre 2024
BORDEAUX	19 décembre 2023 9 avril 2024 17 septembre 2024	15 décembre 2023 12 avril 2024 20 septembre 2024	9 janvier 2024 8 avril 2024 16 septembre 2024	10 & 11 janvier 2024 10 & 11 avril 2024 18 & 19 septembre 2024	15 au 17 janvier puis 8 & 9 février 2024 19 au 21 juin puis 27 & 28 juin 2024 9 au 13 septembre 2024
NANTES	22 janvier 2024 17 avril 2024 23 septembre 2024	23 janvier 2024 16 avril 2024 24 septembre 2024	24 janvier 2024 15 avril 2024 25 septembre 2024	25 & 26 janvier 2024 30 & 31 mai 2024 26 & 27 sept. 2024	29 au 31 janvier puis 12 & 13 février 2024 27 au 29 mai puis 20 & 21 juin 2024 30 septembre au 4 octobre 2024

28

FORMATIONS EN VISIO



D'OÙ VOUS VOULEZ, QUAND VOUS VOULEZ !

Nos stages en visio ne sont ni des webinaires ni des conférences : **le contenu et l'itinéraire pédagogique répondent aux exigences d'une action de formation** (convention de stage, convocation, attestation, documentation, évaluation) et sont **imputables sur les congés formation des représentants du personnel**.

Le format demi-journée a été retenu car il est le mieux adapté à l'apprentissage distanciel qui demande une concentration particulière.

Il est idéal pour aborder une problématique unique et l'approfondir mais nous animons aussi le catalogue intra au rythme et sur la durée qui vous convient en visio.

Ces nouveaux modules abordent la formation des élus autrement. Chaque thème peut être choisi indépendamment des autres ou s'inscrire dans un parcours construit à partir de plusieurs modules. Renseignez-vous !

Comme pour toutes nos formations, chaque stagiaire reçoit le support qui sert de fil rouge à notre animation.

Avec la visio, c'est « **D'où vous voulez, quand vous voulez !** », une formule optimale pour permettre à tous les élus du CSE d'accéder à la formation, envisager des travaux en sous-groupe, spécialiser vos commissions, compléter les stages initiaux suivis en intra...

MANDAT, CONTRAT, CARRIÈRE

Des salariés hésitent avant de s'engager, inquiets pour leur carrière. Les dernières lois apportent du neuf : entretiens de début et fin de mandat, garantie de rémunération mais aussi possibilités de reconnaître les compétences du mandat. Enfin une perspective de valorisation et reconnaissance à pousser !

OBJECTIFS

Garantir un exercice serein du mandat

Promouvoir une valorisation des compétences acquises par les élus et les DS



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les droits attachés aux mandats et les obligations de l'employeur
- Se saisir de l'entretien de début de mandat
- Articuler représentation du personnel et vie professionnelle
- Garantie de rémunération et valorisation des acquis du mandat
- Que pouvez-vous négocier ?

LA PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Manifestes ou non, les atteintes à la représentation du personnel sont un obstacle à l'expression collective et aux libertés. Une session pour mieux connaître la nature et la portée de la protection liée aux mandats mais aussi les moyens d'exercer pleinement vos missions.

OBJECTIFS

Faire obstacle aux attitudes discriminatoires

Maîtriser la procédure spéciale de licenciement du représentant du personnel



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les différentes formes de protection et leurs objectifs
- Les situations particulièrement protégées : licenciement, transfert, modification du contrat/ conditions de travail...
- La procédure spéciale de licenciement
- Le rôle du CSE et celui de l'inspection du travail
- Les voies de recours contre les décisions de l'inspection du travail



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

ÉLECTIONS PARTIELLES

4 ans de mandat c'est long quand le CSE perd des élus. Les élections partielles sont prévues par le Code du travail pour reconstituer vos forces vives. C'est une nouvelle élection pour continuer à fonctionner normalement jusqu'au terme de la mandature et remplir vos missions. Oui mais quand et comment ?

OBJECTIFS

Préserver les moyens et la capacité d'actions du CSE

Garantir une représentation fidèle et préparer la relève



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les conditions pour déclencher une élection partielle
- Quels sièges vacants pourvoir et qui peut candidater ?
- Organisation et modalités de l'élection
- Quel impact sur la proportionnalité entre femmes et hommes ?
- Effets de l'élection partielle sur la représentation syndicale



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

TITULAIRE, SUPPLÉANT : QUI FAIT QUOI, REMPLACEMENT

Tous élus au CSE mais sans pouvoir prétendre aux mêmes prérogatives : droit de vote, heures de délégation, réunions, formation... ? Comment organiser votre CSE, souder le collectif d'élus et donner une vraie place aux suppléants ?

OBJECTIFS

Optimiser la gestion du comité

Intégrer les suppléants pour un fonctionnement collectif du CSE



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les différences entre titulaires et suppléants
- Les règles de remplacement en séance et au quotidien
- Mutualisation et cession des heures de délégation
- Réinventer le rôle des suppléants
- Le plein d'idées pour votre règlement intérieur ou nouvel accord CSE

LA CONSULTATION DU CSE

Récurrentes ou ponctuelles, les consultations sont des rendez-vous pour porter la voix des salariés mais aussi entendre les motivations de l'employeur. Exercer un contrôle sur la situation économique, la politique sociale et environnementale, la stratégie et les projets de l'entreprise est au cœur du dialogue social. Pour un CSE acteur !

OBJECTIFS

Bien distinguer les enjeux entre obtenir une information ou une consultation

Identifier et maîtriser les ressorts du CSE pour une consultation utile



DURÉE
½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Information et/ou consultation ?
- La procédure, les délais, les éventuels experts
- Articuler négociation et consultation le cas échéant
- Les incidents durant le processus et les voies de recours
- L'avis motivé et la communication du CSE

LA RÉUNION DU CSE

La rencontre du CSE avec l'employeur est un moment clé du dialogue social. Vous portez officiellement et collectivement la voix des salariés sur chaque sujet. La direction s'y prépare. Vous non plus, ne négligez rien !

OBJECTIFS

Gagner en efficacité lors des réunions

Maîtriser le PV et la communication vers les salariés



DURÉE
½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Le cadre légal : périodicité, participants, convocations et formalisme
- Soigner la préparation de la séance : ordre du jour, collecte des informations, réunion des élus
- Réussir sa plénière : prises de parole, gestion des incidents, suspension, points reportés, votes...
- Intégrer les travaux de vos commissions et traiter aussi des questions individuelles
- Rédiger, approuver et diffuser le procès-verbal



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LES HEURES DE DÉLÉGATION

Pour qui ? Quelles modalités de décompte et de rémunération ? Quelle utilisation et comment les mutualiser, les reporter voire dépasser votre crédit ? Faisons la revue de ce qui s'impute sur le crédit ou en est exclu et de ce qui peut être négocié.

OBJECTIFS

**Maîtriser
les possibilités
ouvertes
depuis le CSE**

**Améliorer
ou optimiser
vos crédits d'heures**



DURÉE
½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les règles d'utilisation du crédit d'heures
- La mutualisation entre élus : conditions et limites
- Les dépassements pour circonstances exceptionnelles
- L'information de l'employeur avec ou sans bons de délégation
- Connaître toutes les pistes de négociation pour le crédit d'heures



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-
JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LA BDESE (BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES)

L'ensemble des informations périodiques obligatoires doit être logé dans la base de données économiques et sociales mais votre BDESE est-elle l'outil promis au service du dialogue social ? Comment la compléter et la rendre utile ?

OBJECTIFS

**Améliorer
l'information du CSE
et des DS**

**Disposer
d'un état des lieux
pour pouvoir
proposer**



DURÉE
½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Le support de référence des 3 consultations périodiques
- Le contenu minimal et le choix d'un support pour la BDESE
- Les enjeux de mise à jour et de confidentialité
- Les recours possibles quand l'information fait défaut
- Modifier et enrichir la BDESE pour un dialogue de qualité

LES BUDGETS DU CSE ET LE RAPPORT DE GESTION

Les questions sur l'utilisation des budgets du CSE sont toujours d'actualité mais pas uniques : transferts, expertises, moyens SSCT et du CSE central. Partageons les réponses et faisons de l'obligation de publication des comptes une communication efficace de votre politique sociale.

OBJECTIFS

Maîtriser les règles relatives à la gestion des budgets

Valoriser vos actions avec le rapport de gestion



DURÉE
½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Deux budgets, deux objets, une assiette de calcul
- Possibilités de transfert et financement des expertises
- Les choix de financement des activités sociales et culturelles
- Responsabilités individuelles (secrétaire, trésorier) et collectives (CSE)
- Accompagner vos obligations comptables d'un rapport de gestion dynamique



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LE CSE ET L'URSSAF

Les ASC occupent une place essentielle. Pour autant, il n'est pas facile de définir une politique sociale en tous points conforme à l'environnement légal. Le redressement Urssaf est redouté et entache la crédibilité des élus. Il concerne toutes les dépenses y compris de fonctionnement. Un stage pour rester serein.

OBJECTIFS

Connaître la réglementation attachée à chaque activité sociale et culturelle

Éviter le risque de redressement en adoptant les bonnes pratiques



DURÉE
½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Définir les bénéficiaires des ASC et les conditions d'accès
- Les tolérances de l'URSSAF
- Les réglementations spécifiques de certaines activités (CESU, chèque culture, vacances,...)
- Le contrôle de l'usage du 0,2% par l'URSSAF
- Faire face à un contrôle

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE

Une représentation du personnel efficace et crédible passe par une bonne organisation du CSE. Obligatoire mais ne vous contentez pas d'un modèle standard ou du projet édulcoré de l'employeur. Soyez à l'initiative d'un outil pratique qui réponde à vos besoins et complète vos moyens d'action.

OBJECTIFS

Organiser votre CSE pour gagner en efficacité

Anticiper les questions fréquentes de fonctionnement



DURÉE
½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Bureau du CSE, commissions, relations avec un CSE central, des RP, la CSSCT...
- Les heures de délégation, formations, déplacements, le rapport de gestion et les budgets...
- La relation à l'employeur, les moyens à disposition, les réunions ordinaires et extraordinaires...
- Les échanges avec les salariés, les ASC, votre communication, la conformité RGPD...
- Ce que les élus peuvent prévoir et négocier : nous partageons nos idées

LE CSE ET LA CONFIDENTIALITÉ

La demande de confidentialité revient régulièrement lors des échanges entre CSE et direction alors que le dialogue social exige une transparence de l'information qui fait trop souvent défaut. Tout est question d'équilibre entre protection légitime de l'entreprise et restitution fidèle aux salariés.

OBJECTIFS

Identifier ce qui est réellement confidentiel

Adapter sa communication lorsqu'il le faut



DURÉE
½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Distinguer confidentialité et obligation de discrétion
- Caractériser l'information confidentielle
- Quelle confidentialité entre représentants du personnel et vis-à-vis des informations connues dans le cadre son travail ?
- Les sanctions encourues en cas que manquement à l'obligation de discrétion
- Encadrer le traitement de l'information confidentielle et communiquer



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)

La RCC n'est pas une addition de RCI et doit reposer sur un accord collectif. Encore un nouvel outil RH avec lequel le CSE et les DS doivent se familiariser. Pourquoi accepter cette négociation ? Quels enjeux pour l'employeur, les salariés ? Que peut-on négocier ? Quels droits sociaux garantis pour les salariés ?

OBJECTIFS

Identifier les différences de motivation et procédure entre PSE, PDV, GPEC et RCC

Maîtriser les paramètres de cette négociation



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Finalité d'une RCC, pourquoi la préférer à une réorganisation classique ou bien l'écarter
- Acteurs et niveau de négociation de l'accord de RCC : quels enjeux ?
- Le contenu obligatoire de l'accord portant RCC : durée d'application, volume maximal de départs, catégories d'emploi visées, accompagnement et indemnisation...
- Le rôle de l'administration du travail une fois l'accord conclu et le suivi par le CSE
- La sécurisation des salariés et les dispositifs d'accompagnement pouvant être négociés

LES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC)

La loi a créé une nouvelle génération d'accords dits de « performance collective » qui amènent d'importantes flexibilités. L'accord peut-il s'imposer aux salariés ? Quelles garanties négocier ? Comment éviter les chausse-trappes ? Pour tout savoir avant de s'engager dans une négociation à hauts risques !

OBJECTIFS

Identifier quand la direction peut proposer cette négociation et ses enjeux spécifiques

Développer sa capacité à proposer lors d'une négociation d'APC



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Comprendre la portée des « APC », leurs effets/articulations sur les contrats de travail
- Les thèmes autorisés dans le cadre d'un APC (rémunération, mobilité, durée et aménagement du temps de travail) et les limites à ce qui peut être négocié
- Modalités de la négociation, recours possible à expert, conditions de validité de l'APC, clauses obligatoires et optionnelles
- Les différentes catégories d'APC : offensifs, défensifs, à durée indéterminée ou déterminée
- Les conséquences du refus des salariés de se voir appliquer un APC valablement conclu



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LE RÔLE ENVIRONNEMENTAL DU CSE

La loi Climat et Résilience implique officiellement le CSE en élargissant ses attributions et en améliorant son accès à l'information sur l'impact environnemental des activités économiques. Un stage pour permettre au CSE d'exercer sa mission de veille et de contrôle de leur entreprise mais également de proposer et contribuer à de meilleures pratiques.

OBJECTIFS

Se saisir du rôle du CSE pour défendre notre environnement

Savoir interpeller l'employeur sur des questions d'écoresponsabilité



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Obtenir et analyser le chapitre Environnement de la BDESE
- Intégrer la question environnementale lors des consultations obligatoires
- Sensibiliser au quotidien entreprise et salariés par la promotion de bonnes pratiques
- Eviter le « greenwashing » et positionner la transition écologique dans vos négociations
- Montrer l'exemple au travers des activités sociales et culturelles du CSE

LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail se développe, la crise sanitaire a montré qu'un élargissement des populations éligibles et qu'une plus grande part de travail à distance est possible. Les salariés y aspirent, les accords ou chartes en place méritent d'être révisés ou simplement négociés pour un cadre collectif. Mais il faut aussi penser aux modes d'organisation sans dégrader les conditions de travail.

OBJECTIFS

Maîtriser l'encadrement juridique du télétravail

Négocier une mise en oeuvre qui intègre la prévention des risques et la santé au travail



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- L'évolution de la réglementation sur le télétravail : de l'accord national de 2005 à celui de 2020
- Sa place dans les organisations : du télétravail informel à une démarche plus structurée par accord, charte ou avenant, l'épisode sanitaire et le télétravail massif
- Droits et statut du télétravailleur : réversibilité, frais professionnels engagés ou indemnité, égalité de traitement, lien de subordination maintenu
- Appréhender les risques professionnels et organiser une prévention efficace
- Les liens sociaux du télétravailleur : management, relations professionnelles et représentation du personnel



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

ANALYSER LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

L'analyse des accidents est une mission importante des élus de la CSSCT ou du CSE et la méthode de l'arbre des causes est un outil à maîtriser pour comprendre l'accident, participer à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels. Un stage pratique à partir de plusieurs exercices.

OBJECTIFS

Analyser un accident par la méthode de l'arbre des causes

Expérimenter la méthode sur différents cas pratiques



DURÉE
½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- L'analyse des accidents et « presqu'accidents »
- L'arbre des causes : quand ? Avec qui ? Comment ?
- Remonter au fait déclencheur : freins et limites de la méthode
- Revue des derniers accidents survenus dans votre entreprise
- Cas pratiques en lien avec votre secteur d'activité

PRÉVENIR LES TMS (TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES)

Les TMS représentent toujours 80% des maladies professionnelles déclarées en France. Tous les secteurs sont concernés et le constat invite à considérer autrement ces pathologies pour repenser la démarche de prévention des TMS. Un stage spécifique pour un CSE force de proposition.

OBJECTIFS

Identifier les facteurs de risques d'apparition des TMS

Intégrer les TMS dans une démarche globale de prévention



DURÉE
½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Une approche multifactorielle : biomécaniques, psychosociaux et organisationnels
- Cas pratiques pour analyser des situations de travail et recenser les facteurs de risque
- Elaborer un plan d'actions pour transformer ces situations de travail
- L'approche des TMS par votre DUERP et le plan d'action associé
- Définir vos priorités et premières propositions



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LES PROJETS IMPORTANTS MODIFIANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'employeur n'a pas toujours le bon réflexe : une évolution de l'organisation mérite une consultation de même qu'une innovation impactant les conditions de travail. Le CSE s'inscrit dans une démarche de prévention et d'accompagnement du changement dans l'intérêt des salariés mais comment s'y prendre ?

OBJECTIFS

Imposer la consultation du CSE sur tous les aspects du projet

Obtenir une prise en compte de vos préconisations et points de vigilance



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

→ Projet important : une notion souvent diversement appréciée par la direction et le CSE

→ Revue de situations concrètes caractérisant un projet important : déménagement ou aménagement des locaux, nouveaux procédés d'évaluation, révision de l'organisation du travail, des horaires, réorganisation avec ou sans licenciements...

→ L'obligation de consultation, la possibilité de recours à expert, objectif de l'intervention

→ Les préconisations du CSE et le suivi de la mise en œuvre du projet



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

DANGER GRAVE ET IMMINENT (DGI) ET ALERTE DROIT DES PERSONNES

Le salarié dispose d'un droit de retrait mais le CSE peut aussi déclencher une procédure lorsqu'il considère qu'un ou plusieurs salariés sont en danger. Ces dispositifs sont encadrés par la loi et visent la protection des personnes. Les membres de la CSSCT mais aussi tous les élus du CSE doivent les connaître pour agir.

OBJECTIFS

Identifier la procédure adéquate entre DGI et alerte pour atteinte à la personne

Maîtriser la conduite de ces enquêtes, leur traitement et leur suivi



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

→ Définir un danger grave et imminent et protéger le salarié

→ Le déclenchement de la procédure de DGI, le registre spécial, l'enquête paritaire

→ La réunion du CSE, le rôle de l'inspection du travail, la possible divergence avec l'employeur

→ La procédure d'alerte en cas d'atteinte à la personne (harcèlement, discrimination...) ou aux libertés individuelles

→ L'enquête paritaire, les mesures de protection ou l'éventuel référé devant le conseil de prud'hommes

LE CONTRAT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel (hebdomadaire, mensuel, annuel) est régi par des règles particulières. Il impose un formalisme contractuel plus exigeant, offre (pour les formes mensuelle et hebdomadaire) moins de flexibilité à l'entreprise que les contrats à temps plein. Certains secteurs d'activité utilisent parfois à outrance ce type de contrat. Un sujet que le CSE ne peut pas négliger.

OBJECTIFS

Maitriser la réglementation du temps partiel

Être en capacité de renseigner les salariés



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les différentes formes de temps partiel, leurs caractéristiques et les exigences légales
- Les temps partiels temporaires : congé parental, mi-temps thérapeutiques, congés de proche aidant,...
- Les situations à ne pas confondre avec le temps partiel classique : forfait jours réduit, travail intermittent
- Les possibilités pour l'employeur de solliciter des heures complémentaires ou de modifier la répartition de la durée du travail : conditions, conséquences, limites et sanctions
- La gestion RH du temps partiel : égalité de traitement avec les salariés à temps plein, congés payés, protection sociale...

LE FORFAIT JOURS

Cet aménagement du temps de travail concerne largement l'encadrement, les commerciaux voire des techniciens. S'il est supposé consacrer l'autonomie du collaborateur, la réalité est parfois différente. Les conventions de forfait doivent répondre à des critères précis pour être valables. Passons en revue les droits et devoirs du salarié au forfait jours et les obligations de l'employeur.

OBJECTIFS

Situer le cadre légal, conventionnel et jurisprudentiel du forfait jours

Connaître les limites et garanties pour le salarié



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les débuts du forfait jours : spécificités et conditions de validité issues de la loi Aubry II
- L'élargissement du recours au forfait jours, le contentieux important et l'évolution des conditions de validité : populations éligibles, conditions de mise en œuvre et exigences légales pour des forfaits valides
- Charge de travail et rémunération des salariés au forfait jours : quelles sont les obligations de l'employeur ?
- La gestion RH des salariés au forfait : autonomie des salariés, impact des absences, compatibilité du forfait avec les astreintes, le travail de nuit, l'activité partielle.
- Les sanctions des conventions de forfait invalides ou mal appliquées



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LES CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Non concurrence, exclusivité, mobilité, dédit formation...un contrat de travail peut contenir bien des clauses qui sont autant d'obligations et limites imposées au salarié. Certaines clauses sont interdites, d'autres sont encadrées. Pour renseigner et accompagner au mieux les salariés, ce stage décortique les différents cas auxquels le représentant du personnel peut se voir confronté.

OBJECTIFS

Recenser les clauses les plus courantes et leurs incidences

Connaître les limites que l'employeur ne peut franchir



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Principe de liberté contractuelle : une grande variété de clauses autorisées, quelques interdictions et un encadrement ferme des clauses plus sensibles
- Celles qui font partie du socle contractuel ou ont déterminé la volonté des parties : comment sont-elles traitées ? A quelles conditions peut-on les faire évoluer ?
- Les clauses les plus fréquentes et leurs conditions de validité (mobilité, non concurrence, exclusivité...)
- Les clauses de variabilité donnant le pouvoir à l'employeur de faire évoluer le contrat : conditions de mise en œuvre ?
- Le contrat de travail à l'épreuve des accords de performance collective



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

La loi n'impose pas d'évaluer les salariés mais l'employeur le fait autant pour optimiser la gestion des compétences que pour objectiver ses décisions. Bien sûr, il est aussi question de performances et de parcours de carrière. Ces rendez-vous sont attendus, qu'on soit le manager ou le managé. Cernez les enjeux pour répondre aux questions pratiques posées par ces entretiens.

OBJECTIFS

Connaître le cadre de l'évaluation entre pouvoir de direction et droits du salarié

Renseigner les salariés sur les enjeux et de bonnes pratiques



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- La place de l'évaluation professionnelle dans la gestion RH, lien avec la rémunération et la carrière
- Sur quoi peut porter l'évaluation professionnelle : résultats, progrès, efforts, comportements...
- L'évaluation informelle et/ou dans un cadre préétabli : les outils utilisés par les entreprises et les pratiques, l'information du salarié sur les méthodes utilisées, la consultation du CSE
- Evaluation, risques psychosociaux et confidentialité
- Evaluation et discrimination/licenciement

LES CONGÉS PAYÉS

Les congés payés sont un droit dont l'employeur doit garantir l'effectivité à chaque salarié même s'il reste maître de l'organisation de la prise des congés payés au plan collectif. Quelles sont les règles légales ? Que peut imposer l'employeur ? Comment se gère la situation des salariés n'ayant que peu de droits à congés ? Un stage pratique pour tout comprendre sur les CP.

OBJECTIFS

Maîtriser la réglementation des congés payés

Vérifier les pratiques de votre entreprise et être en capacité de renseigner les salariés



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les règles d'acquisition des CP : rythme et période d'acquisition, droits spécifiques pour certaines populations
- La prise des CP : organisation d'une prise par roulement et/ou période de fermeture, exigences légales, période de prise du congé principal et de la 5^e semaine, éventuel fractionnement
- L'obligation de prise annuelle des congés payés et exceptions, le décompte des CP pris
- L'indemnisation des congés payés : la règle du 1/10 et celle du maintien de salaire
- Rupture du contrat : les congés pendant le préavis, l'indemnité compensatrice des CP non pris



TARIFS 700 € NETS LA DEMI- JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

La RCI a connu un succès immédiat dès sa création en 2008 qui ne se dément pas malgré un contexte économique compliqué. Les représentants du personnel sont régulièrement sollicités par leurs collègues pour connaître la procédure, les droits attachés à la rupture du contrat, le régime de l'assurance chômage qui sera appliqué, les possibilités de négociation... Devenez incollables !

OBJECTIFS

Maîtriser le cadre juridique et la procédure de cette rupture « sans motif »

Savoir orienter et accompagner un salarié



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Place de la rupture conventionnelle parmi l'ensemble des ruptures du contrat de travail
- Les caractéristiques de la RCI : de gré à gré, ouverte aux salariés en CDI, sans motivation à justifier, ouvrant droit à l'assurance chômage mais qui exige un consentement éclairé
- La procédure de RCI : délai et contrôle de l'administration du travail
- Comment aborder les entretiens avant la rupture selon qui prend l'initiative et que peut-on négocier?
- Les droits sociaux attachés à la RCI : indemnité de licenciement, droit au chômage et carence, protection sociale

LES MANDATS SYNDICAUX DANS L'ENTREPRISE

Le droit syndical dans l'entreprise régit les droits et moyens accordés aux syndicats, leurs relations avec la direction et les salariés. Parmi les moyens, on compte différents mandats pour exprimer la voix du syndicat, le faire vivre et prospérer dans l'entreprise tout en assurant la liaison avec les fédérations syndicales.

OBJECTIFS

Identifier les différents mandats syndicaux dans l'entreprise et leurs rôles

Optimiser les moyens syndicaux



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

→ Mission globale des syndicats : défense des droits et intérêts professionnels, expression des revendications, déclenchement et soutien des conflits collectifs, capacité d'action judiciaire, rôle de négociation

→ Les syndicats représentatifs et non représentatifs dans l'entreprise : quelles différences de moyens et champ d'actions ?

→ Les différents mandats syndicaux et les missions associées : DS / DSC, RS au CSE/ CSEC, RSS

→ Les modalités et conditions de désignation

→ La protection attachée aux titulaires de mandats syndicaux et l'impact des restructurations sur ces mandats



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-
JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LE CSE NÉGOCIATEUR EN L'ABSENCE DE SYNDICAT

En l'absence de DS, la loi permet de négocier et conclure des accords collectifs avec d'autres interlocuteurs parmi lesquels les membres du CSE. La négociation est alors une mission additionnelle et ponctuelle du CSE. Quand il est sollicité, le CSE doit mesurer que certains accords peuvent déroger aux dispositions de la branche ou impacter les contrats de travail des salariés. Pour ne pas y aller sans bases.

OBJECTIFS

Connaître le cadre juridique de la négociation

Mesurer la portée des accords proposés à la négociation



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

→ Conditions et règles de la négociation avec le CSE : indépendance des négociateurs, élaboration conjointe des projets d'accords, concertation avec les salariés et faculté de prendre attache avec un/des syndicats, absence de négociations obligatoires

→ Les moyens pour négocier : crédit d'heures et temps passé à la négociation, utilisation du budget de fonctionnement pour être assisté, accès aux informations

→ Les règles de conclusion et de validité des accords négociés avec le CSE : comment s'apprécie le caractère majoritaire, l'éventuel recours au référendum de validation

→ Les effets des accords conclus avec le CSE et les points sur lesquels être attentif

→ La révision et la dénonciation des accords conclus avec le CSE

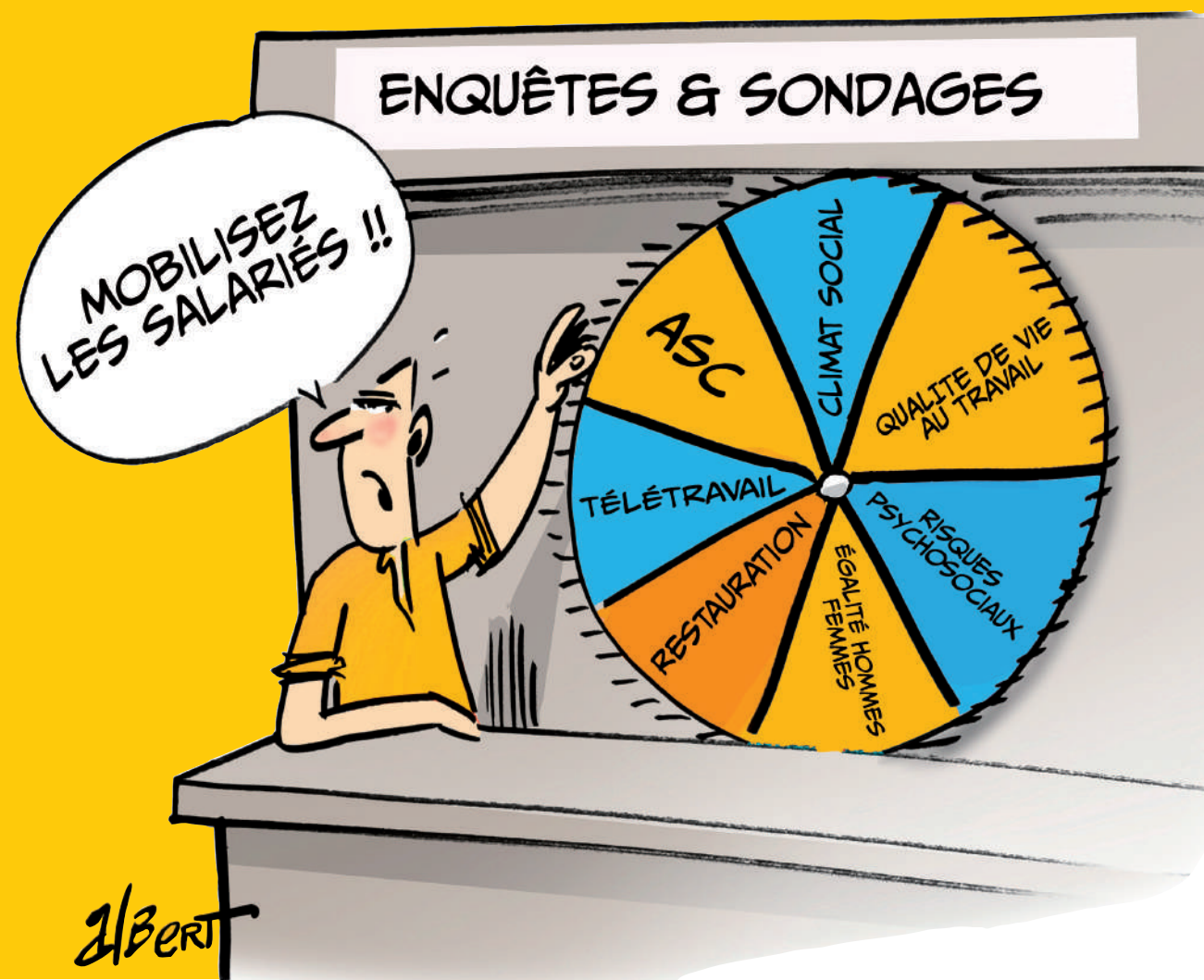
FORMATION, MODE D'EMPLOI

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

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

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

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.

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 évènement 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

Les présentes CGV sont soumises à la loi française. Toute réclamation peut être adressée par email à l'adresse 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 Réfèrent 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

www.lesdroitsduCSE.com