



ALINEA

FORMATIONS

2026

Qualiopi 
processus certifié
 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ORGANISME
AGRÉÉ ET QUALIFIÉ
CSE ET SSCT

LA FORMATION, PREMIER PAS VERS L'ACTION

30 stages intra, 32 formations visio mais aussi plus de 30 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 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.

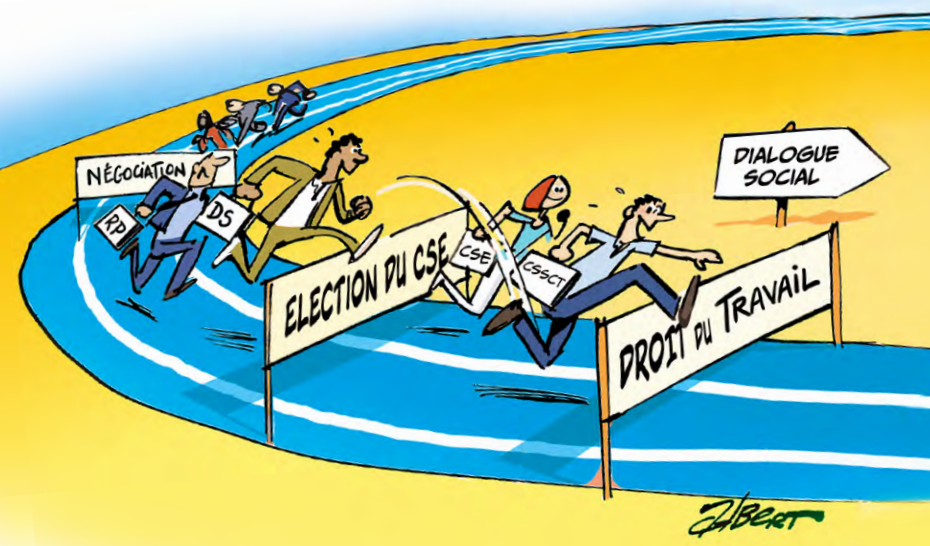
Nos agréments CSE et SSCT sont valables sur l'ensemble du territoire national et nous formons plus de 2 000 stagiaires chaque année où que vous soyez. Nous sommes fiers de cette confiance qui témoigne de notre engagement à vos côtés et notre sérieux est validé par une démarche qualité rigoureuse.

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'entreprise tandis que le budget de fonctionnement sera le plus souvent mobilisé pour les autres formations : **on vous dit tout sur vos droits en page 66.**





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 LES FORMATIONS SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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

19 LA PRATIQUE QUOTIDIENNE DU MANDAT

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

23 L'ACTU ET LES ÉVÈNEMENTS

- 23 Le CSE face aux licenciements économiques
- 24 Les restructurations, aspects collectifs et individuels
- 25 Entreprises en difficultés : quel rôle pour le CSE ?
- 26 L'Assurance chômage
- 27 Préparer les élections
- 28 Appréhender l'arrivée de l'IA dans l'entreprise

29 LA NÉGOCIATION DANS L'ENTREPRISE

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

34 LES STAGES ÉCONOMIQUES ET JURIDIQUES

- 34 Première approche du droit du travail
- 35 Discriminations et protections des représentants du personnel
- 36 Comprendre les comptes de l'entreprise
- 37 La formation économique des élus du CSE (5 jours)

38 LES FORMATIONS INTER

- 40 Secrétaire du CSE
- 41 Trésorier du CSE
- 42 Référent harcèlement du CSE
- 43 Appréhender l'arrivée de l'IA dans l'entreprise
- 44 L'essentiel du CSE (2 jours)
- 45 Stage agréé SSCT initial (5 jours)
- 46 CALENDRIER

47 LES FORMATIONS VISIOS

- 49 Mandat, contrat, carrière
- La protection des représentants du personnel
- 50 La consultation du CSE
- La réunion du CSE
- 51 Les heures de délégation
- S'approprier la BDESE
- 52 Budgets du CSE et rapport de gestion
- Le CSE et l'Urssaf
- 53 Le règlement intérieur du CSE
- Le CSE et la confidentialité
- 54 La rupture conventionnelle collective (RCC)
- Les accords de performance collective (APC)
- 55 Le rôle environnemental du CSE
- Mettre en œuvre le télétravail
- 56 Analyser les accidents du travail
- Prévenir les TMS
- 57 Les projets modifiant les conditions de travail
- Alertes du CSE : DGI et droits des personnes
- 58 Les enquêtes internes
- Le handicap
- 59 L'inaptitude
- La rupture conventionnelle individuelle
- 60 Le contrat à temps partiel
- Le forfait jours
- 61 Les clauses du contrat de travail
- L'évaluation professionnelle
- 62 Les congés payés
- Le droit disciplinaire
- 63 Les mandats syndicaux dans l'entreprise
- Le CSE négociateur en l'absence de syndicat
- 64 L'action de groupe
- La transparence sur les rémunérations

65 FORMATION, MODE D'EMPLOI

- 66 Droits à la formation
- 67 Bulletin d'inscription et CGV
- 68 Modèles de courrier de congé formation

30

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 30 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 **vosre 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 65** de ce catalogue.

LE FONCTIONNEMENT DU CSE

ADAPTÉ
À LA TAILLE
ET À LA
CONFIGURATION
DE VOTRE
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.

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 et respectez les obligations du RGPD.

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
1500 € 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.

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...

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.

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1500 € 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 les pièces.

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...

Définition des bénéficiaires et critères éventuels.

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
1500 € 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 CSE rassemble des prérogatives extrêmement variées et son fonctionnement est encadré. Si votre CSE est fraîchement élu cette formation concentre l'essentiel à connaître pour exercer son mandat dans de bonnes conditions.

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 des bénéficiaires 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
2900 € 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 référent Harcèlement.

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
1 200 € 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 45). La loi Santé de 2021 a porté la durée de ce stage à 5 jours depuis le 1^{er} 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'ENTREPRISE

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).

Rôle du référent Harcèlement du CSE.

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

5000 €
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 45). 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'ENTREPRISE

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

8 000 € 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.

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

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.

DURÉE
3 JOURS

TARIFS
1 200€ 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'ENTREPRISE

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 Psycho-sociaux, 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 multi-factorielle 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
400 € 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 !

SUR MESURE,
LE STAGE
PREND APPUI
SUR VOTRE
CONTEXTE

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 évènement 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

 DURÉE
1 JOUR

 TARIFS
1 500 € 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 ?

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

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

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1 500 € 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

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

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'inaptitude d'un salarié.

Exercices à partir de cas pratiques.

ASSISTER LES SALARIÉS AUX ENTRETIENS

INDISPENSABLE
AVANT
D'ASSISTER UN
COLLÈGUE !

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...).

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
1 500 € 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

 DURÉE
1 JOUR

 TARIFS
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

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.

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.

ESSENTIEL
APRÈS
LA RÉFORME
DU DROIT
DU TRAVAIL

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.

LES INDEMNITÉS DE RUPTURES

Dans quelles situations sont-elles dues ?

Mode de calcul, régime fiscal et social.

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
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

LE CSE FACE AUX LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

OBJECTIFS

Maitriser 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

 DURÉE
1 JOUR

 TARIFS
1500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

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.

BÉNÉFICIEZ DE NOTRE EXPÉRIENCE DE CES NÉGOCIATIONS

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

 DURÉE
1 JOUR

 TARIFS
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE
POUR LES ABONNÉS
ALINÉA

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.

STAGE
PRATIQUE
ET
ILLUSTRÉ

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

 DURÉE
1 JOUR

 TARIFS
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

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 !

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.

PLAN DE CONTINUATION OU PLAN DE CESSION

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 ?

N'ATTENDEZ PAS POUR AGIR

L'ASSURANCE CHÔMAGE

OBJECTIFS

Maitriser 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
1500 € 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 France Travail 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 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 DERNIÈRES
RÉFORMES

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.

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 collègues et répartition des sièges...

Les possibilités d'aménagements conventionnels et leurs enjeux : nombre et définition des collègues 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 représentation équilibrée femmes/hommes sur vos listes.

LE SCRUTIN ET LA PROCLAMATION DES RÉSULTATS

Déroulement du scrutin et quorum.

Le dépouillement des résultats du 1er 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
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

APPRÉHENDER L'ARRIVÉE DE L'IA DANS L'ENTREPRISE

OBJECTIFS

Appréhender le sujet de l'arrivée de l'intelligence artificielle dans l'entreprise

Comprendre les conséquences du déploiement de cette technologie

Connaître ses droits et savoir réagir pour les représentants du personnel

 DURÉE
1 JOUR

 TARIFS
1500 € NETS

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE
POUR LES ABONNÉS
ALINÉA

Le déploiement de l'intelligence artificielle dans les entreprises révolutionne la relation au travail et modifiera pour nombre de postes les tâches associées au contrat de travail. Il est indispensable pour les élus du personnel de se préparer à ce sujet d'actualité et d'avenir et de savoir réagir face aux changements liés à cette évolution dans le domaine de l'organisation du travail, du rôle des salariés et de leurs représentants.

ASPECTS JURIDIQUES

Compréhension de l'encadrement de l'intelligence artificielle au travers du droit Européen (IA Act).

La classification des emplois de l'intelligence artificielle par degré d'exposition à des conséquences graves.

Les consultations du CSE attachées à l'introduction de nouvelles technologies.

ASPECTS FINANCIERS

L'IA est un outil pour améliorer la performance opérationnelle qui peut générer des économies.

L'IA comme un investissement qui valorise l'entreprise dans sa compétitivité et sa valeur.

L'introduction de l'IA dans l'entreprise ne génère pas que des économies mais également des coûts.

La répartition de la valeur créée dans l'entreprise doit-elle être revue ? Quels sont les dispositifs existants qui le permettent ?

ASPECTS ORGANISATIONNELS

Les enjeux pour l'entreprise et les impacts sur la gouvernance.

Les processus internes évoluent avec l'introduction de nouvelles technologies : quels sont ces impacts ?

L'IA peut permettre d'augmenter les capacités du collaborateur : Comment cette cohabitation peut-elle s'organiser ?

Comment le CSE peut-il veiller à ce que les programmes de formation intègrent la transformation des métiers ?

ASPECTS RH

Avec l'intégration de l'IA, quels sont les nouvelles compétences attendues dans l'entreprise ?

Les critères d'évaluation des salariés doivent-ils évoluer ? Et comment ?

Les arbitrages de gestion sur la masse salariale dans les entreprises qui intègrent l'IA dans leurs processus.

Comment le CSE est-il consulté sur ces changements ?

LES RISQUES

Les risques au travail lié à l'intégration de cette nouvelle technologie (confidentialité, RPS, dépersonnalisation de la relation de travail, responsabilité...).

Shadow IA : quels risques pour l'entreprise et pour le CSE ?

Comment intégrer la question de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle ?

NOUVEAU !

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 DEPUIS 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
1500 € 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**
1500 € 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 d'un cas pratique.

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 de versement et d'abondement, les cas de déblocage.

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
1500 € 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) et le PAPRI Pact.

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

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

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 ?

GPEC : LE 3^e 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...).

Définir les axes de votre négociation.

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.

ANALYSE CRITIQUE D'ACCORDS ET ÉTUDE DE CAS

L'accompagnement des salariés seniors et la transmission des compétences.

SUIVI DE VOTRE ACCORD

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.

EMPLOI DES SENIORS : ABORDER LA NOUVELLE NÉGOCIATION OBLIGATOIRE

OBJECTIFS

Identifier les multiples enjeux liés à l'emploi des seniors

Connaitre les différents outils juridiques dédiés aux seniors

Être parés pour aborder la négociation

La place des seniors sur le marché du travail est liée au vieillissement de la population. Il y a aujourd'hui un décalage entre l'exigence de travailler plus longtemps et les difficultés d'accès et de maintien dans l'emploi des seniors. La loi d'octobre 2025 de transposition de l'ANI apporte quelques outils mais ouvre aussi une nouvelle négociation obligatoire pour traiter la question de l'emploi des seniors de manière adaptée à chaque entreprise.

LA PLACE DES SENIORS AU TRAVAIL ET LES PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES

La pénibilité du travail à l'épreuve d'une population salariée de plus en plus âgée.

La difficulté des seniors à appréhender les nouvelles technologies dans leur activité.

Les aspirations des seniors à bénéficier de conditions de travail adaptées.

La question de l'absentéisme, du handicap ou de l'inaptitude.

Le défi des entreprises à organiser la transmission des savoir et des compétences.

LES APPORTS DE L'ANI EN TERMES D'OUTILS

La visite médicale de mi-carrière et l'entretien professionnel biennal.

L'entretien professionnel des 2 années précédant le 60^e anniversaire.

La mise en place d'un CDI de valorisation de l'expérience.

La possibilité de financer un temps partiel de fin de carrière avec son indemnité de départ en retraite.

L'élargissement du dispositif de retraite progressive.

L'OBLIGATION TRIENNALE DE NÉGOCIER SUR LES SENIORS

Quelles entreprises sont assujetties à cette nouvelle obligation de négocier ?

Quels sont les sous thèmes de négociation obligatoires et ceux facultatifs ?

Comment faire un diagnostic de la situation des seniors dans son entreprise ?

Que demander comme information avant d'aborder cette négociation ?

COMMENT BÂTIR VOS REVENDICATIONS À PARTIR DES PROBLÉMATIQUES OBSERVÉES

Organiser les fins de carrière : aménager la durée du travail des seniors sans amputer leurs futures pensions de retraite, valoriser les savoirs des seniors et leur confier des missions valorisantes.

Adapter les conditions de travail pour limiter la pénibilité, prévenir les arrêts de travail et les inaptitudes.

Proposer des ateliers pour aider les seniors dans la préparation de leur future retraite.

 DURÉE
1 JOUR

 TARIFS
1 500 € 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

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1 500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

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 naviguez 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 SOURCES NÉGOCIÉES EN DEHORS DE L'ENTREPRISE

Les accords interprofessionnels : les textes essentiels et leurs apports.

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.

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.

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 ?

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 DREETS et le ministère du Travail.

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

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

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. Connaissez-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.

Etapes 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.

ÉTUDIEZ
À PARTIR
DES COMPTES
DE VOTRE
ENTREPRISE

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 (5 JOURS)

OBJECTIFS

Appréhender l'ensemble des missions du CSE

Acquérir des notions économiques pour apprécier la situation financière et l'environnement de l'entreprise

Être en mesure de dialoguer avec l'employeur et d'exploiter les informations

Le rôle du CSE est extrêmement varié et riche. Si les prérogatives SSCT sont abordées dans les stages spécifiques financés par l'entreprise, la formation économique de 5 jours permet une revue complète des missions du CSE dont l'épargne salariale, de comprendre les enjeux et le rôle essentiel du CSE quand l'entreprise engage une restructuration ou une compression d'effectif.

JOUR 1 LE FONCTIONNEMENT DU CSE

Organisation interne du CSE et exercice du mandat.

Ressources et moyens du CSE.

Obligations et devoirs du CSE (dont les obligations comptables et transparence).

Les réunions du CSE : de l'ordre du jour au procès-verbal.

JOUR 2 LES ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES DU CSE

Marche générale de l'entreprise et les attributions consultatives du CSE : de quoi parle-t-on ?

Les consultations : récurrentes (situation économique, politique sociale et orientations stratégiques) ou ponctuelles (liées à l'actualité (déménagement, nouvelle organisation, rémunération...)).

Déroulement des procédures et contenu des consultations : transmission des informations, délais, avis du CSE et incidents éventuels.

Les outils pour exercer les missions du CSE : BDESE, commissions, recours aux experts...

JOUR 3 BDESE ET ÉPARGNE SALARIALE

La BDESE support des consultations du CSE : pourquoi ? Comment se l'approprier ?

Examen de la complétude de votre BDESE et des possibilités d'amélioration pour en faire un outil dynamique au service du dialogue social.

L'épargne salariale : quels sont les dispositifs obligatoires et ceux facultatifs ?

Participation, intéressement, plans d'épargne : quel rôle pour le CSE ?

JOUR 4 COMPRENDRE LES COMPTES DE L'ENTREPRISE

Principe et règles de la comptabilité (partie double, codification, organisation des traitements comptables et soldes intermédiaires de gestion).

Les définitions indispensables à la lecture des comptes : création de valeur, seuil de rentabilité, coût fixes/variables, fonds de roulement, trésorerie, ratio.

Les comptes annuels : le compte de résultat, le bilan et les liens entre les deux (produits et créances, charges et dettes).

Les choix qui influencent le résultat : immobilisation, capitalisation des charges, participation dans d'autres entreprises, provisions

JOUR 5 PROJETS DE LICENCIEMENTS OU RESTRUCTURATIONS

Le CSE face aux licenciements économiques : pourquoi une intervention spécifique du CSE ?

Procédure selon le nombre de licenciements envisagés, moyens du CSE pour comprendre la justification économique et négocier l'accompagnement social.

Typologie des restructurations et impact possible pour les salariés sur les accords collectifs et la configuration des instances représentatives du personnel.

Consultation du CSE : quels aspects aborder, comment sécuriser au mieux les salariés et le statut collectif ?

DURÉE
5 JOURS

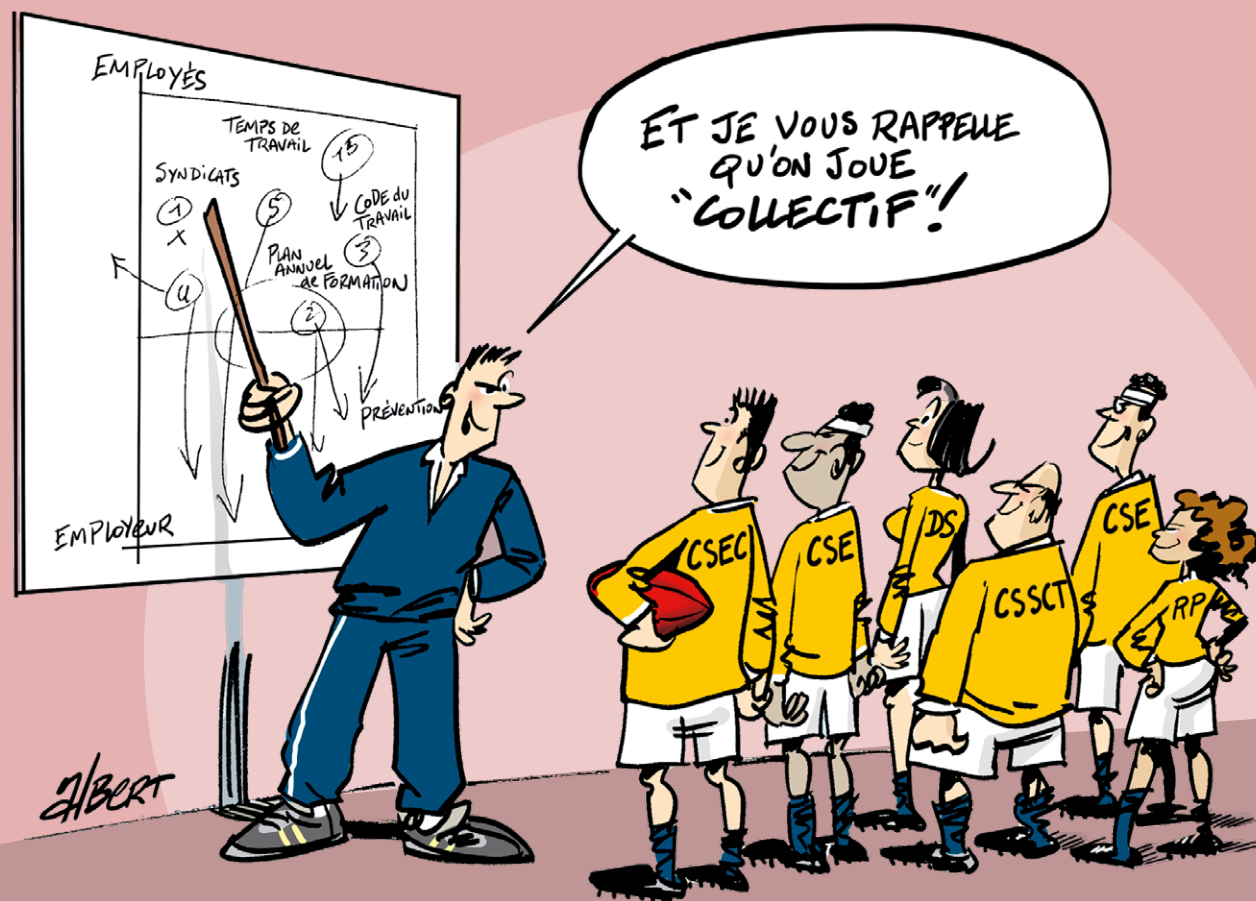
TARIFS
7500 € NETS

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

1000 € DE REMISE
POUR LES ABONNÉS
ALINÉA

32

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 46).

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 65 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 DU CSE

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

Différentes responsabilité : 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.

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 ?

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.

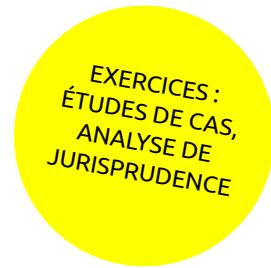
VALORISER VOS ACTIONS AVEC LE RAPPORT ANNUEL DE GESTION

Quelles informations attendent les salariés ?

Faire comprendre vos contraintes budgétaires.

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

LE RÉFÉRENT HARCELÈMENT 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

Parler de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes n'est plus tabou. Le CSE et son référent ont un rôle à jouer dans l'entreprise pour prévenir, intervenir et alerter l'employeur sur l'exigence de condamner et sanctionner ces agressions. Ce stage vous fournit les clés pour sensibiliser, agir et orienter au mieux vos collègues et obtenir que l'entreprise prévienne réellement ce fléau et vous associe aux éventuelles enquêtes internes.

LES ENJEUX DE LA LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCELÈMENT 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.

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'élus 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 HARCELÈMENT 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 HARCELÈMENT 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.

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
700 € NETS
PAR PARTICIPANT

1 200 € NETS
POUR 2 INSCRITS

APPRÉHENDER L'ARRIVÉE DE L'IA DANS L'ENTREPRISE

OBJECTIFS

Appréhender le sujet de l'arrivée de l'intelligence artificielle dans l'entreprise

Comprendre les conséquences du déploiement de cette technologie

Connaître ses droits et savoir réagir pour les représentants du personnel

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
400 € NETS/
PARTICIPANT

750 € NET
POUR 2 INSCRITS

Le déploiement de l'intelligence artificielle dans les entreprises révolutionne la relation au travail et modifiera pour nombre de postes les tâches associées au contrat de travail. Il est indispensable pour les élus du personnel de se préparer à ce sujet d'actualité et d'avenir et de savoir réagir face aux changements liés à cette évolution dans le domaine de l'organisation du travail, du rôle des salariés et de leurs représentants.

ASPECTS JURIDIQUES

Compréhension de l'encadrement de l'intelligence artificielle au travers du droit Européen (IA Act).

La classification des emplois de l'intelligence artificielle par degré d'exposition à des conséquences graves.

Les consultations du CSE attachées à l'introduction de nouvelles technologies.

ASPECTS FINANCIERS

L'IA est un outil pour améliorer la performance opérationnelle qui peut générer des économies.

L'IA comme un investissement qui valorise l'entreprise dans sa compétitivité et sa valeur.

L'introduction de l'IA dans l'entreprise ne génère pas que des économies mais également des coûts.

La répartition de la valeur créée dans l'entreprise doit-elle être revue ?
Quels sont les dispositifs existants qui le permettent ?

ASPECTS ORGANISATIONNELS

Les enjeux pour l'entreprise et les impacts sur la gouvernance.

Les processus internes évoluent avec l'introduction de nouvelles technologies : quels sont ces impacts ?

L'IA peut permettre d'augmenter les capacités du collaborateur : Comment cette cohabitation peut-elle s'organiser ?

Comment le CSE peut-il veiller à ce que les programmes de formation intègrent la transformation des métiers ?

ASPECTS RH

Avec l'intégration de l'IA, quels sont les nouvelles compétences attendues dans l'entreprise ?

Les critères d'évaluation des salariés doivent-ils évoluer ?
Et comment ?

Les arbitrages de gestion sur la masse salariale dans les entreprises qui intègrent l'IA dans leurs processus.

Comment le CSE est-il consulté sur ces changements ?

LES RISQUES

Les risques au travail lié à l'intégration de cette nouvelle technologie (confidentialité, RPS, dépersonnalisation de la relation de travail, responsabilité...).

Shadow IA : quels risques pour l'entreprise et pour le CSE ?

Comment intégrer la question de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle ?

NOUVEAU !

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 !

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.

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.

LA GESTION DES ASC

Définir une politique sociale et bâtir un prévisionnel.

Choix des activités des bénéficiaires 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

Maîtriser le cadre juridique de l'instance

Connaître ses droits et obligations

Appréhender vos missions économiques et sociales

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. 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.

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

CALENDRIER 2026

STAGE 1 JOUR

STAGE 2 JOURS

STAGE 5 JOURS

VILLES	SECRÉTAIRE DU CSE	TRÉSORIER DU CSE	RÉFÉRENT HARCÈLEMENT	APPRÉHENDER L'ARRIVÉE DE L'IA EN ENTREPRISE	L'ESSENTIEL DU CSE	SSCT INITIAL
PARIS	17 février 2 juin 20 novembre	18 février 28 avril 18 novembre	19 février 22 mai 27 novembre	3 mars 27 mai 7 octobre	1 et 2 avril 25 et 26 novembre 15 et 16 décembre	13 au 17 avril 15 au 19 juin 2 au 6 novembre
LYON	24 février 23 avril 12 novembre	25 février 22 avril 13 novembre	26 février 21 avril 3 décembre	20 mai 2 décembre	18 et 19 mars 22 et 23 septembre 17 et 18 décembre	20 au 24 avril 7 au 11 septembre 23 au 27 novembre
BORDEAUX	3 mars 15 septembre 1 ^{er} décembre	4 mars 12 mai 1 octobre	10 mars 13 octobre 7 décembre	11 mars 3 juin 12 octobre	24 et 25 mars 5 et 6 octobre 3 et 4 décembre	23 au 27 février 18 au 22 mai 21 au 25 septembre
NANTES	11 février 7 octobre 24 novembre	12 février 8 octobre 25 novembre	20 mars 21 septembre 8 décembre	22 septembre 10 décembre	26 et 27 mars 26 et 27 mai 18 et 19 novembre	23 au 27 mars 5 au 9 octobre 14 au 18 décembre

32

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

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

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



TARIFS
700 € NETS LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE AUX CSE ABONNÉS

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

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



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

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



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

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

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 !

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

METTRE EN OEUVRE 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 révisées ou simplement négociées 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 « presque 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

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



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LES ENQUÊTES INTERNES

L'enquête interne est une procédure d'investigation mise en place au sein d'une entreprise à la suite d'une alerte lancée par un salarié, d'un signalement effectué par le CSE, ou encore, du fait d'éléments mis en lumière dans le cadre d'un contrôle interne ou externe. Comment y participer pour garantir objectivité et respect des droits des victimes comme des accusés ?

OBJECTIFS

Identifier les situations nécessitant une enquête

Comprendre démarche, procédure et droits des parties concernées



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les principes directeurs de la conduite d'une enquête
- Fait générateur et décision d'ouvrir une enquête
- Préparation de l'enquête : collecte de documents/ preuves et mesures conservatoires, qui va enquêter ?
- Les entretiens (Qui est auditionné ? Quand ? Comment ?)
- Le rapport d'enquête, l'information des parties concernées par l'enquête, les suites envisagées



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LE HANDICAP

Les personnes en situation de handicap qui travaillent en milieu ordinaire bénéficient de droits sociaux spécifiques tout au long de leur parcours professionnel et en premier lieu dans le cadre de leur accès à l'emploi en symétrie des obligations d'emplois des travailleurs handicapés des entreprises. Une fois en poste ces salariés bénéficient de dispositifs pour être maintenus dans l'emploi. Mais quel regard et quelles actions de l'entreprise ? Quel rôle peuvent jouer le CSE et les syndicats vis-à-vis de ce public fragile ?

OBJECTIFS

Soutenir une politique handicap offensive dans son entreprise

Maitriser les outils juridiques à votre disposition



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Comprendre l'intérêt de faire reconnaître une situation de handicap
- Identifier les droits des travailleurs handicapés en termes d'aménagement des conditions de travail
- Maitriser les droits spécifiques en cas de licenciement d'un travailleur handicapé
- Connaître les possibilités de retraite anticipée
- Recenser les mesures favorables à la population RQTH

L'INAPTITUDE

Si la loi interdit toute discrimination liée à l'état de santé ou au handicap, elle autorise néanmoins certaines mesures lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, comme l'adaptation du poste, le reclassement ou le licenciement. L'inaptitude occupe une place croissante dans les entreprises, notamment en raison du vieillissement, de la pénibilité, des accidents et des maladies. Faisons le point sur son cadre juridique et les droits du salarié.

OBJECTIFS

Comprendre ce qu'est l'inaptitude et ses implications

Maîtriser la procédure et les droits du salarié inapte



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Définition de l'inaptitude et distinction avec l'invalidité et l'incapacité
- La déclaration d'inaptitude par le médecin du travail et les différents types d'inaptitude (origine professionnelle ou non, inaptitude partielle ou totale, temporaire ou définitive)
- Situation du salarié après une déclaration d'inaptitude, l'obligation d'aménagement de poste ou de reclassement pesant sur l'entreprise et le rôle du CSE
- La procédure applicable et la décision du salarié sur les reclassements envisagés ou les adaptations de poste
- L'éventuel licenciement en cas d'impossibilité de maintenir le salarié en emploi et les droits sociaux associés



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

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, rémunération variable...)
- Les clauses de variabilité donnant le pouvoir à l'employeur de faire évoluer le contrat : à quelles conditions ?
- 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 ? Quelles règles s'imposent désormais en cas de maladie ? 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 !

- Acquisition des CP : rythme et période d'acquisition, droits spécifiques pour certaines populations
- La prise des CP : organisation par roulement et/ou 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
- CP et maladies : les nouvelles règles
- 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

LE DROIT DISCIPLINAIRE

Le pouvoir disciplinaire est le pouvoir de prononcer des sanctions à l'encontre des salariés. Il est l'expression du pouvoir de direction de l'employeur et du lien de subordination qui caractérise le contrat de travail. Longtemps peu contrôlé, ce n'est plus le cas aujourd'hui : la loi du 4 août 1982 a encadré ce pouvoir par des règles créant un droit disciplinaire légal qui s'impose aux employeurs et que les représentants du personnel doivent connaître pour défendre les salariés confrontés à des sanctions.

OBJECTIFS

Maîtriser les différentes règles encadrant le pouvoir disciplinaire de l'employeur

Être en capacité de renseigner, d'assister et de défendre les salariés



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- La notion de sanction disciplinaire
- L'échelle des sanctions et le rôle du règlement intérieur de l'entreprise
- Les sanctions interdites par la loi
- Les procédures disciplinaires (normale et simplifiée) et leurs délais, les mesures conservatoires éventuelles
- Le contrôle des sanctions

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, coordinateurs syndicaux et autres mandats conventionnels

→ 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. Révision et dénonciation

L'ACTION DE GROUPE

L'action de groupe a été introduite en 2014 et a été ouverte en 2016 aux syndicats représentatifs qui ne pouvaient cependant agir que dans le cadre limité de la lutte contre les discriminations et sur la protection des données personnelles. Mais depuis la loi du 30 avril 2025 les actions de groupe peuvent désormais être intentées par les syndicats pour faire cesser tous les manquements de l'employeur à ses obligations légales ou contractuelles et à en demander la réparation.

OBJECTIFS

Comprendre ce qu'est une action de groupe et mesurer son intérêt

Identifier les situations qui permettent de la mobiliser et la procédure applicable



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

→ Les actions en justice traditionnelle des syndicats

→ L'ouverture de l'action de groupe à de nouveaux domaines : quels sont les champs concernés ?

→ Les effets de l'engagement d'une action de groupe sur la prescription et sur l'absence de nécessité de former une action parallèle devant le conseil des prud'hommes pour les salariés

→ La procédure préalable à l'action de groupe : demande préalable de cessation du manquement, information du CSE, discussion pour faire cesser le manquement et issue

→ La saisine du tribunal en cas de rejet de la demande par l'employeur ou d'expiration d'un délai de 6 mois et possibilité de porter les demandes de réparation pour les salariés lésés



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LA TRANSPARENCE SUR LES RÉMUNÉRATIONS

La directive européenne sur la transparence salariale adoptée le 10 mai 2023 doit être obligatoirement transposée dans le droit français avant le 7 juin 2026. Elle vise principalement à améliorer la transparence en matière de rémunération afin de réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Faisons le point sur cette évolution imminente même s'il faudra une loi en France pour transposer la directive.

OBJECTIFS

Comprendre la finalité de la directive

Mesurer ses conséquences sur les obligations de votre entreprise



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

→ Pourquoi une directive sur la transparence des rémunérations ?

→ Les nouvelles obligations dès l'embauche : interdiction de demander aux candidats la rémunération qu'ils percevaient et information sur la pratique de l'entreprise recruteuse

→ Obligation des entreprises de mettre à disposition de leurs salariés les critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération

→ La mise en place de rapport selon des critères qui en fonction de la taille de l'entreprise et obligation de compenser les écarts de rémunération supérieurs à 5% sauf s'ils sont justifiés

→ Inversement de la charge de la preuve et facilitation des actions prud'homales en iniquité de traitement salarial

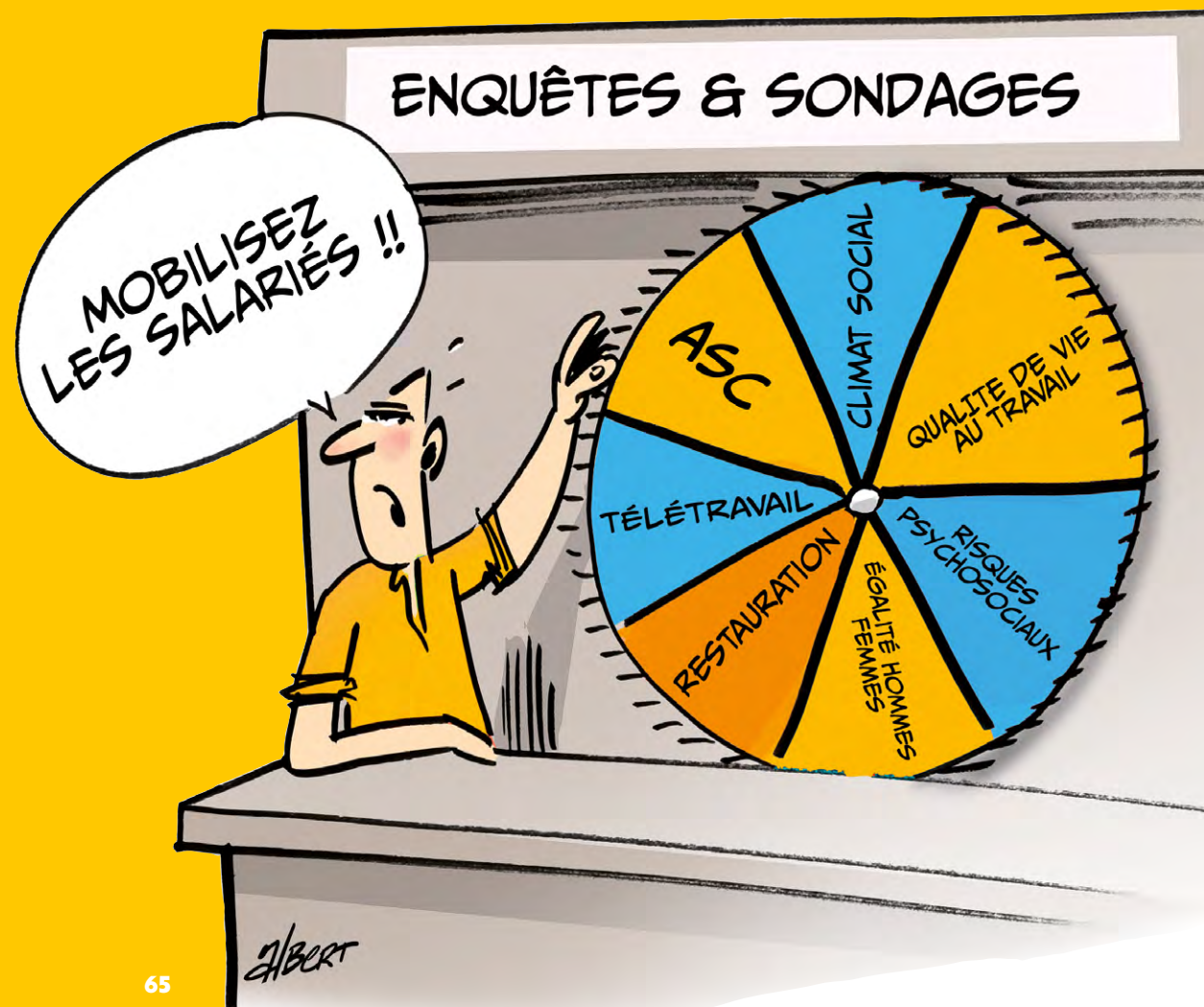
FORMATION, MODE D'EMPLOI

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 68).

Le coût du stage (hors SSCT et référent harcèlement) 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

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.

délégués syndicaux (DS) si vous le décidez (article L2315-61 du Code du 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'entreprise (absence rémunérée et coût du stage SSCT) 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 certifiés) : 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 aline@lesdroitsducse.com

BULLETIN D'INSCRIPTION

À découper ou à photocopier et à retourner à Alinea : 9, rue Maurice Grandcoing 94200 Ivry sur Seine
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 établissons 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 communie 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.



9, rue Maurice Grandcoing

94200 Ivry sur Seine

Téléphone : 01 40 01 00 44

alinea@lesdroitsducse.com

www.lesdroitsduCSE.com