

Le CSE - de 50 salariés : Maîtriser ses missions et obligations

Description

Avec la mise en place du comité social et économique (C.S.E.), toutes les entreprises d'au moins 11 salariés sont dans l'obligation d'installer cette instance pour être en règle avec la loi. Le C.S.E. est en effet le relais incontournable et indispensable de l'expression des salariés au sein de l'entreprise et de tout ce qui touche à l'organisation générale de l'entreprise. Il est donc important d'en connaître tous les rouages, de l'élection de ses membres à ses prérogatives, en passant par ses modalités de fonctionnement, ou encore de financement. D'autant que le C.S.E. peut avoir un rôle et des missions qui fluctuent selon l'effectif de l'entreprise.

Objectifs

Aider les stagiaires à :

- S'approprier les missions des CSE de moins de 50 salariés pour exercer efficacement son mandat.
- Assister efficacement les salariés.
- Identifier les compétences du CSE et ses moyens d'actions en tant qu'élu.
- Exercer les compétences spécifiques en matière de Santé, de Sécurité et de Condition de Travail (SSCT)

Public concerné

Tout manager, toute personne travaillant dans un service ressources humaines, tout chef d'entreprise devant mettre en place un CSE. Membres du CSE de moins de 50 salariés.

Le plus de la formation

Apports théoriques, exercices pratiques et opérationnels. L'intervenante, ancienne DRH puis Directrice des relations sociale pendant plus de 20 ans dans un grand groupe de télécommunications accompagne depuis de nombreuses années les dirigeants et membres des services ressources humaines dans les relations individuelles et collectives de travail.

Durée

2 jours soit 14h de formation

Lieux

Présentiel : Occitanie

Les dates d'entrées en formation sont ouvertes tout au long de l'année

Délais d'accès : 2 semaines

Groupe

De 1 à 12 personnes

Modalités d'accès

Entretien préalable
Visio/présentiel

Tarif & Financement

Inter : à partir de 350 €
Prix par stagiaire pour 1 jour

Indicateurs de résultats

Taux de satisfaction à chaud
Taux de satisfaction à froid

Contact

Jean-Luc LAMBERT

Président Associé Rhéflex
Réfèrent handicap

jl.lambert.rheflex@gmail.com
06 27 64 08 50
04 67 07 07 59

RHéflex

113 rue Raymond Recouly
34070 Montpellier

N° déclarant d'activité :
91340720434

SIRET : 450289996000140

Date de mise-à-jour :
20 / 12 / 2022

Programme

Le CSE : une obligation dans toutes les entreprises de 11 salariés sur 12 mois consécutifs

- Focus sur la fusion des anciennes instances représentatives du personnel
 - La différence entre un CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés et moins de 50 salariés.
 - L'absence de personnalité morale, de budget spécifique
 - Pas de recours possible à l'expertise
 - Le calcul des effectifs

Mise en place et suppression du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

- Cadre et mise en place du comité social et économique (niveaux de mise en place, notion d'établissements distincts, etc.).
 - Suppression du comité social et économique
 - Élections
 - Durée et fin du mandat

Attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

- Rôle de présentation des réclamations individuelles et collectives des membres du CSE.
- Distinction entre réclamation et revendication.
- Compétence en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
- Compétences particulières (en cas de licenciement économique collectif, de reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail...).
- Assistance des salariés dans les procédures disciplinaires.
- Exercice du droit d'alerte :
 - Cas d'atteinte au droit des personnes
 - Le danger grave et imminent
 - Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement
 - Le droit de retrait
- Relations avec l'inspecteur du travail : compétence, saisie et moyens de l'inspecteur du travail

Fonctionnement du CSE

- Dispositions particulières des entreprises de moins de 50 salariés.
- Les réunions du CSE (périodicité, note écrite, convocation, réponses de la direction, etc.).

Moyens pour exercer son mandat

- Les heures de délégation (crédit d'heures, décompte des heures, annualisation, mutualisation, délai de prévenance).
- Liberté de déplacement des élus.
- Les registres.
- Les outils de communication.
- Le statut de salarié protégé.
- Le délit d'entrave.
-

Les missions en santé sécurité et sécurité et conditions de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- L'obligation de moyen renforcée en matière de SSCT.
- Les responsabilités de l'employeur en matière de SSCT.
- Les principes généraux de la prévention.

- La sécurité est l'affaire de tous : les acteurs de la prévention.
- Les visites obligatoires du CSE.
- Les informations remises par l'employeur : la documentation.

Gérer les situations particulières

- Danger grave et imminent.
- Droit d'alerte.
- Droit de retrait.
- Atteinte à la santé publique et à l'environnement.
- Travaux réalisés par des entreprises extérieures.
- Situation des salariés intérimaires.

Réaliser des enquêtes pour analyser les accidents

- Quand et comment procéder à une enquête ?
- Constituer une délégation et recueillir les faits.
- S'initier aux principes de la méthode de l'arbre des causes et des 5 M (diagramme d'Ishikawa).
- Cas particulier des enquêtes pour harcèlement ou tentative de suicide en lien avec le travail.

Méthodes pédagogiques

Alternance entre théorie et expérimentation des outils.
Echanges et interactions à partir des besoins des participants.
Ateliers opérationnels

Évaluation des acquis

QCM, tour de table, observations

Satisfaction

- Questionnaire individuel à chaud
- Enquête de satisfaction à 6 mois

Informations

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Bureaux rez-de-chaussée - Fiche de compensation PSH à l'entrée de la formation
Référént handicap : Jean Luc Lambert (voir coordonnées de contact)

Prérequis

Pas de prérequis

QCM, tour de table, observations