

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

2 jours

RÉUSSIR SA TRANSITION DP, CE ET CHSCT VERS LE CSE

PROGRAMME DE LA FORMATION

Ce programme est mis à jour en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés.

MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

- › Les étapes de transition des ex- IRP vers le Comité Social et Économique (CSE)
- › Cadre d'implantation : notion d'établissement distinct – unité économique et social – CSE central
- › Composition du CSE - Extension possible du CSE (le Conseil d'entreprise)

Mises en situation selon diverses configurations d'entreprise

ATTRIBUTIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

- › Les différents domaines de compétences : vie économique et financière, organisation de l'entreprise, santé et conditions de travail...
- › Réclamations individuelles et collectives
- › Informations et consultations
 - informations et consultations récurrentes et ponctuelles : domaines, périodicité, possibilité d'adaptation par accord
 - modalités de consultation : procédure, délais, contestation, articulation avec le CSE central, niveau de consultation en fonction de l'organisation de l'entreprise et du groupe
- › Attributions spécifiques en matière de santé, sécurité et conditions de travail
 - mise en place d'une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)
 - analyse des risques et enquêtes - inspections
 - pouvoir d'initiative et de propositions
- › Base de Données Économiques et Sociales (BDES) : accès, structure, adaptation par accord
- › Recours à expertises
 - nouveaux domaines d'expertise - nouvelles procédures et possibilités de recours
 - nouvelles répartitions de prise en charge financière
- › Droits d'alerte : atteinte aux libertés individuelles, alerte économique, "danger grave et imminent"
- › Gestion des activités sociales et culturelles
- › Possibilité de négociation avec le CSE dans les entreprises sans délégué syndical
- › Conseil d'entreprise : attributions du CSE, pouvoir de négocier

Mises en situation

Quiz de synthèse

Atelier sur les possibilités d'adaptations pour l'entreprise

RÈGLES D'EXERCICE DU MANDAT AU CSE

- › Règles générales de fonctionnement : principe de non-discrimination, mandat et parcours professionnel, exercice du mandat pendant la suspension du contrat de travail
- › Heures de délégation : nouvelles modalités d'utilisation, présomption de bonne utilisation
- › Liberté de déplacement - Modes de communication (affichage, tracts, NTIC)
- › Formation des membres

Mises en situation et jeu de rôle

FONCTIONNEMENT DU CSE

- › Règlement intérieur - Commissions
- › Réunions : périodicité, réunions extraordinaires, participants, ordre du jour, compte-rendu
- ...
- › Moyens financiers : subventions, possibilités d'utilisation, obligations incombant au CSE

Quiz

Cas pratique : analyse de situations inédites

PROTECTION DES MEMBRES DU CSE

- › Bénéficiaires de la protection - Domaines où s'exerce la protection
- › Procédure, recours

Mises en situation

DÉLIT D'ENTRAVE AU CSE

- › Définition et caractéristiques
- › Sanctions encourues

OBJECTIFS

- Savoir gérer la transition entre les ex-IRP et le Comité Social et Économique (CSE).
- Connaître les différentes attributions du CSE.
- Sécuriser le fonctionnement de son CSE.
- Identifier les possibilités d'adaptation laissées aux entreprises dans l'organisation et le fonctionnement du CSE.
- Connaître les moyens dont bénéficient les membres du CSE pour exercer leur mandat.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une formation permettant de clarifier et réussir la transition entre les anciennes IRP et le nouveau CSE : état des lieux de ce qui demeure, de ce qui évolue
- L'apport d'un cadre précis du fonctionnement du CSE et la mise en exergue des possibilités d'adaptation du CSE par entreprise
- Une formation "terrain" avec de nombreuses mises en situation, cas concrets ...

PUBLIC ET PRÉREQUIS

Responsables et collaborateurs du service RH ou administration du personnel, gestionnaires des relations sociales, managers en lien avec les représentants du personnel

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Questionnaire adressé aux participants 15 jours avant la formation pour connaître leurs attentes
Méthodes pédagogiques : apports théoriques et pratiques (cas concrets, exemples d'application)
Mise à disposition d'un support pédagogique et d'un accès personnel à des e-ressources en ligne à l'issue de la formation
Consultants sélectionnés pour leurs compétences pédagogiques, expertise métier et expériences professionnelles

SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid

