



Entreprises de 11 à 49 salariés CSE/SSCT – LES MISSIONS EN SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La réforme des ordonnances du 22 septembre 2017 confirme les tendances engagées quelques années auparavant, notamment au travers de la loi Rebsamen du 17 août 2015 et va plus loin. Elle conforte la négociation d'entreprise, généralise le principe de l'accord majoritaire et remet à plat le modèle de représentation du personnel. Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2020 et en l'absence de carence de candidature, toutes les entreprises françaises de 11 salariés et plus doivent être dotées d'un comité social et économique (CSE).

Le CSE est la fusion des trois instances historiques pour l'essentiel créées à la fin de la Seconde Guerre Mondiale.

OBJECTIFS

- Distinguer et comprendre les compétences à acquérir en termes de santé, sécurité et conditions de travail
- Identifier les aspects législatifs concernant la mission SSCT
- Acquérir une méthodologie préventive dans l'entreprise
- Appréhender les obligations de l'employeur
- Asseoir sa légitimité de représentant du personnel

PROGRAMME

Les aspects législatifs

La aspects de la loi
Art. L. 2315-21 du Code du travail – Art. L. 2315-22 du Code du travail
Les aspects conventionnels

Les obligations de l'employeur

L'obligation d'information et de consultation
Les documents relatifs à la santé et la sécurité
L'évaluation des risques professionnels : prévention, action et formation
Le document unique (DUERP)
L'aménagement des lieux de travail
Les conséquences du non-respect des règles
Droits et devoirs des salariés – Contrôle et responsabilités de l'employeur

L'organisation de la mission

Les relations entre les différents acteurs
Les aspects du dialogue social
La stratégie de prévention / La méthodologie d'action
Droit d'alerte et droit de retrait

Les techniques d'enquête

La notion d'enquête : intérêt et enjeux
Méthodologie d'enquête et procédures
Les outils de suivi et les outils de pilotage du dialogue social
Les notions de neutralité et de confidentialité

La méthodologie d'analyse des risques professionnels

L'arbre des causes (diagramme d'Ishikawa)
Les intervenants à mobiliser
La méthodologie d'approche
Recueillir – Réorganiser – Rédiger – Choisir
Le harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

Et en pratique

Exemples concrets d'entreprise – Travail d'évaluation – Travail d'analyse –
Travail de communication – Plan d'action personnalisé – Outils opérationnels

DUREE

2 jours

PUBLIC

Membre élu de la délégation
du Comité Social et
Économique (CSE)

Pré REQUIS

Avoir suivi l'action de
formation « socle » :
« l'essentiel de la mission de
la délégation du CSE »

PEDAGOGIE

Observation / Brainstorming
Questionnement du groupe
Intervention magistrale
Exposé des participants
Débat / Échanges guidés
Synthèse
Exercice/Entraînement / Étude
de cas – Plan d'action
personnel / Plan d'action
collectif

EVALUATION

Auto-évaluation de
positionnement par entretien
ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de
la formation par questionnaire
amenant à une réflexion
sur un plan d'actions.

INTERVENANTS

Selon le thème de la
formation, CQFD sélectionne
un pédagogue possédant
une expérience significative,
une maîtrise opérationnelle
et un profil particulier :
sophrologue, psychologue,
neuropsychologue, ergonome,
ergothérapeute,
senior manager,
chef de cuisine, gouvernante,
journaliste, animateur,
ex-policier, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter
sur notre site internet
le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

