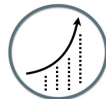


## Connaître les règles juridiques et sociales pour remplir son mandat d'élu du CSE

14 heures - 680 €\*



à distance



% acquis

NOUVEAU

Description générale de l'action de formation. Une description détaillée est remise lors de l'inscription.

### PUBLIC

Salarié/e d'une entreprise culturelle de plus de 11 salariés (effectif atteint durant 12 mois consécutif).  
Vouloir dialoguer et s'impliquer dans la vie de l'entreprise  
Elargir ses connaissances

### PRE-REQUIS

Aucun pré-requis n'est nécessaire.

### OBJECTIFS

- Mener à bien ses missions générales d'élu du CSE (Comité social économique) dans une structure culturelle de 20 salariés et plus
- Identifier les missions exceptionnelles et les mener à bien
- Distinguer les cas exceptionnels (harcèlement, accident/maladie, licenciement, pandémie et savoir réagir

### CONTENU DÉTAILLÉ

#### I. Mener à bien ses missions générales

##### Formuler les réclamations salariales auprès de l'employeur

- Individuelles - collectives
- La veille de l'application de la réglementation du travail

##### Réaliser un suivi régulier du fonctionnement de l'entreprise

- Les réunions périodiques
- L'information et la consultation obligatoires

##### Utiliser tous les moyens matériels possibles pour accomplir sa mission

- Local (lieu de confidentialité)
- Le panneau d'affichage
- Les crédits d'heures
- Les déplacements (permettant la surveillance des conditions de travail)

##### Se former

- La formation économique
- La formation santé, sécurité et conditions de travail

##### Contribuer au bien-être des salariés

- La négociation d'avantages pour les employés (ticket restaurant, billetterie, chèque cadeaux...)
- L'organisation des activités sociales et culturelles

##### Promouvoir et s'assurer du respect par l'employeur de la santé et de la sécurité des salariés

- La tenue des consultations obligatoires
- L'organisation de réunions avec l'employeur (fréquence selon effectifs + en cas d'urgence à la demande)
- La création d'une commission santé, sécurité, conditions de travail
- La réalisation d'enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- La saisine de l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales

#### II. Mener à bien ses missions exceptionnelles

##### Réaliser un suivi sur mesure du fonctionnement de l'entreprise

- Les réunions extraordinaires à la demande des membres du CSE
- Les réunions suite à un accident grave ou en cas d'atteinte à l'environnement ou à la santé publique
- Le droit d'alerte

##### Exercer son droit d'alerte quand nécessaire

- En cas d'atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (liberté

d'expression, d'opinion par exemple) dans l'entreprise

- En cas de danger grave et imminent

##### Collaborer avec les tiers de l'entreprise

- Les personnes techniquement qualifiées (experts)
- L'inspecteur du travail
- Le conseil des prud'hommes

##### Recourir à l'expertise

- En cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

##### Identifier les freins au bon déroulement de sa mission

- La discrimination
- Le délit d'entrave

#### III. Les cas particuliers

##### Le cas du harcèlement moral / sexuel

##### Mettre en œuvre des actions de prévention

- Informer et sensibiliser les acteurs dans l'entreprise
- Désigner un référent
- Enquêter sur le climat dans l'entreprise

- Participer à la rédaction de la charte de référence sur le harcèlement
- Vérifier les affichages et transmissions d'informations
- Vérifier la régularité du règlement intérieur de l'entreprise

#### Savoir réagir

- Auprès du salarié (écoute, constitution de dossier, rassemblement des preuves, ...)
- Auprès des autres entités (prévenir la direction, exercer le droit d'alerte, saisir le cas échéant le Conseil de prud'hommes, l'inspection du travail, recourir à un expert...)

#### Le cas de l'accident du travail / de la maladie professionnelle

- Se réunir (en cas d'accident grave)
- Désigner une délégation pour enquêter
- Enquêter et établir un rapport d'enquête
- Proposer des mesures préventives et les consigner

#### Le cas des licenciements particuliers

- Rendre son avis en cas de licenciement économique
- Rendre son avis en cas de licenciement pour inaptitude

- Rendre son avis en cas de licenciement d'un salarié protégé

#### Le cas de l'épidémie de Covid-19

- Vérifier le respect de la santé et de la sécurité des travailleurs
- Évaluer les risques
- Adapter la procédure d'information et de consultation
- Adapter l'organisation des réunions
- Adapter les déplacements
- Adapter l'usage des crédits d'heures
- Articuler son mandat de représentant du personnel avec l'activité partielle

### INTERVENANTE EXPERT

**Valérie Aidenbaum** - Avocat depuis 1995, cofondatrice du cabinet Baron, Aidenbaum et Associés (plus de détail sur le site [www.cagec.fr](http://www.cagec.fr)).

### FORMATIONS COMPLEMENTAIRES

- La négociation collective dans les structures culturelles
- Convention collective des entreprises artistiques et culturelles

### METHODE PEDAGOGIQUE

- Lors de la formation en visioconférence, l'intervenant alternera entre l'exposé des règles sociales et administratives nécessaires à la compréhension de la thématique ; et des exercices pratiques afin de permettre aux participants d'assimiler les règles énoncées et d'échanger sur leurs pratiques respectives.
- Un support résumé sera remis en début de formation (puis par email) aux participants, afin de faciliter la prise de note lors de la formation.
- La direction pédagogique est assurée par Sylvie Ricordaire, assistante formation

### VALIDATION

1. La formation est validée par une « attestation de formation détaillée » incluant les résultats du QCM.
2. Une évaluation écrite à la fin de la formation. Vous pourrez ainsi nous donner votre ressenti sur ce module.
3. Un bilan « à froid » sera transmis 6 mois après la formation. Il nous permettra de mesurer la mise en pratique des acquis.

### DUREE ET COÛT PEDAGOGIQUE

Le CAGEC est exonéré de TVA.

*Remarque : Les prestataires de service (cabinets comptables, prestataires payés..) n'étant pas le public initial de ces formations, le tarif journalier applicable pour ce public est de 570 €.*

### CONTACT

Sylvie Ricordaire - 02 40 35 87 30 - [formation@cagec.fr](mailto:formation@cagec.fr)



[www.cagec.fr](http://www.cagec.fr)



<https://www.facebook.com/CagecGestion>



<https://www.linkedin.com/company/cagec-gestion-sarl>

Document non contractuel - Copyright CAGEC©

Crédits photo : [@fotolia.com](https://www.fotolia.com)



Le CAGEC est membre de la FFP

Le CAGEC a obtenu le Certificat de qualification professionnelle des organismes de formation pour le domaine suivant : Spectacle

- PAYE & FORMATION : TOUTE NOTRE EXPERTISE A VOTRE SERVICE -  
CAGEC GESTION SARL - CS 42206 - 12 allée Duguay-Trouin - 44022 NANTES cedex 1 - [www.cagec.fr](http://www.cagec.fr)  
RCS NANTES 440 846 830 - SARL au Capital de 23 000 € - SIRET 440 846 830 00014 - APE-NAF 6920Z

## Demande de pré-inscription

### Formation : Connaître les règles juridiques et sociales pour remplir son mandat d' élu du CSE

#### Coordonnées personnelles

Nom et prénom :

Date de naissance :

Adresse complète :

Téléphone :

Email :

#### Votre statut

CDI depuis le :

CDD fin prévue le :

Fonctionnaire

Intermittent/e

En recherche d'emploi

Particulier

Si vous vous trouvez en situation de handicap, faites-le savoir à Sylvie au 02 40 35 87 30. Elle portera une attention particulière à vous accueillir et à vous orienter dans vos démarches. Elle informera l'intervenant/e qui veillera à vous installer au mieux pour votre confort.

#### Coordonnées professionnelles

Nom de la structure :

Adresse complète :

Téléphone (ligne directe) :

Email

Site internet :

Réseau social principal :

Activité principale :

Nombre de salariés au régime général dans votre structure (CDI, CDD, contrats aidés...) ?

1 à 5

6 à 9

10 et +

#### Financement du stage

AFDAS

OPCO autre

Employeur

Pôle Emploi

Financement personnel

Agéfiph

Conformément à la loi « Informatique et liberté », vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.