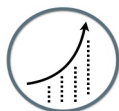


**MENER A BIEN SES MISSIONS D'ELU DU CSE D'UNE STRUCTURE CULTURELLE**

*Connaître les règles juridiques et sociales pour remplir son mandat*  
14 heures - 780 €



à distance



9/10 satisfaction

REGLEMENTATION

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 (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 moins de 50 TP
- Identifier les missions exceptionnelles et les mener à bien
- Distinguer les cas exceptionnels (harcèlement, accident/maladie, licenciement, pandémie et savoir réagir)

**CONTENU DÉTAILLÉ** - mis à jour le 17/01/2022**I. Mener à bien ses missions générales**

- Formuler les réclamations salariales : individuelles, collectives, veille
- Réaliser un suivi régulier du fonctionnement de l'entreprise : réunion, information, consultation
- Utiliser tous les moyens matériels possibles : local, affichage, crédits d'heures, déplacements
- Se former
- Contribuer au bien-être des salariés : négocier les avantages, organiser des activités sociales et culturelles...
- Promouvoir et s'assurer du respect par l'employeur de la santé et de la sécurité des salariés : consultations, réunions, commission SSCT, enquêtes accidents/maladies, saisine de l'inspection du travail

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

- Réaliser un suivi sur mesure du fonctionnement de l'entreprise (réunions extraordinaires ou suite à un événement grave, droit d'alerte, atteinte aux droits des personnes, en cas de danger)
- Collaborer avec les tiers de l'entreprise (experts, inspection du travail, conseil des prud'hommes)
- Recourir à l'expertise : en cas de risque grave, identifié et actuel, 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 : discrimination, délit d'entrave

**III. Les cas particuliers**

- Harcèlement moral / sexuel  
Mettre en œuvre des actions de prévention : informer et sensibiliser, désigner un référent, enquêter, rédaction de la charte, affichage, 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 Conseil de prud'hommes, l'inspection du travail, un expert...)

- Accident du travail/maladie  
Organiser réunion, délégation d'enquête, rapport, mesures préventives

- Licenciements  
Rendre son avis en cas de licenciement économique/pour inaptitude/d'un salarié protégé

- Epidémie/pandémie  
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/déplacement/crédits d'heures ; articuler son mandat avec l'activité partielle