

Organisme de formation n° 11754654175,

Agréé pour la formation SSCT des membres du CSE (arrêté Préfectoral n° 2012272-0004)

Nouveautés 2023

Avec les lois Santé et Climat d'août 2021, le CSE dispose de nouvelles prérogatives, notamment dans le cadre des consultations ponctuelles et récurrentes. De même, de nouveaux sujets seront à porter par les acteurs de la négociation. Au-delà de la présentation de ces lois, nous vous proposons de mettre en œuvre de façon opérationnelle vos nouvelles prérogatives.

Concernant la négociation, nous constatons des difficultés rencontrées dans de nombreuses entreprises notamment sur l'Égalité professionnelle et la Qualité de vie au travail (EP QVT), la QVT n'étant pas intégrée aux discussions. Ses composantes, comme le télétravail ou le droit à la déconnexion, sont traitées à part ou relèvent de chartes unilatérales. Or, la loi Santé a renforcé la négociation sur la QVT en l'élargissant aux conditions de travail : elle est devenue la QVCT. Enfin, la loi Santé et ses décrets ont notamment rendu obligatoire la consultation du CSE sur le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels), qui intègre la méthodologie de l'évaluation des risques professionnels (EVREP) et son formalisme. Or, nous constatons que seuls quelques initiés maîtrisent l'EVREP et le DUERP.

La formalisation du Programme annuel de Prévention des Risques professionnels et d'Amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) est également renforcée pour les entreprises qui y sont à présent soumises.

Avant la loi Climat et Résilience d'août 2021, la loi d'Orientation des Mobilités (LOM) de décembre 2019 a rendu obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2020 la mise en place d'un Plan de Mobilité (PDM) pour les entreprises de plus de 100 salariés. La LOM impose aux entreprises, soumises aux négociations annuelles obligatoires (NAO), d'inclure le sujet de la mobilité durable (dans le volet EP/QVT, ce sujet est devenu obligatoire pour toutes les entreprises ayant un CSE et employant plus de 50 salariés sur un site). Depuis, avec la loi Climat, le CSE doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales des décisions et mesures prises par l'employeur concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. De même, dans le cadre des 3 consultations récurrentes, le CSE doit être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Le contexte de crise énergétique conduit les entreprises à devoir élaborer un plan de sobriété qui doit associer les représentants du personnel.

Pour aider les acteurs sociaux à négocier, AEPACT est partie prenante du dispositif de formation commune à la négociation (« Format Dialogue » mis en place par l'INTEFP¹) afin d'agir pour un dialogue social qui produise des accords et des résultats concrets. Cela concerne tous les objets de négociation, y compris la révision des accords dans le cadre du renouvellement des CSE. Nous proposons aux acteurs de la négociation un appui méthodologique, et de contenu sur des objets parfois complexes à appréhender, pour le développement d'un dialogue social de qualité.

Parallèlement, AEPACT vous propose de nouvelles formations en orientant notre formation DUERP dans le cadre de la consultation du CSE depuis avril 2022. Plus généralement, le CSE doit s'approprier les 3 documents obligatoires que sont le DUERP, le PAPRIPACT et le bilan annuel, ces deux derniers documents étant intégrés à la consultation récurrente sur la politique sociale, les

¹ INTEFP, Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation du Travail rattaché au Ministère du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social

conditions de travail et l'emploi (laquelle donne droit au recours à l'expertise prise en charge par l'employeur). Concernant les enjeux environnementaux, nous vous proposons une formation animée conjointement avec notre partenaire expert-comptable du CSE, EKITEO EXPERTISE, afin de décliner vos nouvelles prérogatives sur l'ensemble des consultations récurrentes et ponctuelles et vous approprier de nouvelles données à intégrer à la BDESE.

Le contexte de renouvellement des CSE nous conduit à vous proposer des modules de « formation-action », du retour d'expérience au nouveau règlement intérieur à élaborer pour vous permettre d'améliorer votre fonctionnement et l'exercice de vos prérogatives.

Enfin, les formations SSCT légales, depuis la loi, concernent l'ensemble des membres du CSE qu'il dispose ou non d'une CSSCT. Depuis le 1er mars 2022, cette formation ne pourra être d'une durée inférieure à :

- 5 jours pour tous les élus premier mandat.
- 3 jours en cas de renouvellement de mandat, quelle que soit la taille de l'entreprise, et 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés (article L2315-18 modifié CT–article L. 2315-40 abrogé au 1er mars 2022 CT).

Depuis la crise sanitaire et les nouveaux modes de travail hybrides, nous proposons différentes modalités de suivi de nos formations : modules courts, à distance ou en présentiel, dans vos locaux ou dans un espace dédié facile d'accès. Nous privilégions les formations intra-entreprise et adaptons nos modules à vos spécificités et à vos attentes. Nous déterminons le planning de formation avec vous. Nous préconisons pour les formations légales SSCT de 3 et 5 jours, un découpage en 2 + 1 jours d'une part et 3 + 2 jours d'autre part pour la gestion de votre temps et un meilleur bénéfice de la formation.

N'hésitez pas à nous contacter : formation@aepact.com ou valerie.perot@aepact.com

LES FORMATIONS 2023

FORMATION 1 : S'approprier et mettre en œuvre la loi Santé et ses impacts sur les prérogatives du CSE

FORMATION 2 : Consultation sur le DUERP : le rôle du CSE dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels

FORMATION 3 : Environnement physique de travail, les enjeux du travail hybride et du flex office

FORMATION 4 : Les ambiances physiques de travail : focus sur la qualité de l'air intérieur

FORMATION 5 : S'approprier la loi Climat et ses impacts sur les prérogatives du CSE (avec notre partenaire expert-comptable du CSE EKITEO EXPERTISE)

FORMATION 6 : Négocier votre plan de mobilité durable

FORMATION 7 : De la QVT à la QVCT : que négocier et comment ?

FORMATION 8 : « Format dialogue », votre appui à la négociation

FORMATION 9 : Négocier l'égalité professionnelle (avec notre partenaire expert-comptable du CSE EKITEO)

FORMATION 10 : Renouveau du CSE : améliorer votre fonctionnement et l'exercice de vos prérogatives

Et toutes nos formations obligatoires des membres du CSE en matière de Santé, Sécurité et Conditions de travail

FORMATION 1 : S'approprier et mettre en œuvre la loi Santé et ses impacts sur les prérogatives du CSE

Public et conditions :

- Tout élu CSE, membres de la CSSCT et acteurs de la négociation
- Formation intra (à privilégier) : 1 500 € net par jour (jusqu'à 12 participants)
- Formation inter : 400 euros nets par jour et par participant.

Durée :

- 1 jour + 1 jour optionnel : revue de vos documents obligatoires : DUERP, PAPRIACT et bilan annuel.

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE (ou employeur si intégré à la formation SSCT des membres du CSE ou employeur si négociée en vue de la consultation sur le DUERP).

Animation :

- Formation animée par des formateurs experts habilités SSCT du CSE et expert du dialogue social.

Les objectifs de la formation : vous approprier la loi santé et les nouvelles prérogatives du CSE et des acteurs de la négociation :

- Revue des principaux articles de loi et les modifications du Code du travail
- Les enjeux de la consultation du DUERP au sein du triptyque des documents obligatoires : DUERP, PAPRIACT et bilan annuel ; lien avec la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi et l'agenda social des consultations récurrentes
- Focus sur la négociation QVT et son élargissement aux conditions de travail.

OPTION : jour 2 :

- Préparer la consultation du DUERP
- Remise à niveau : évaluation/cotation des risques et mesures de prévention (EVRP)
- Analyse critique de votre DUERP.

FORMATION 2 : Consultation sur le DUERP : le rôle du CSE dans l'analyse et la prévention des risques professionnels

Public et conditions :

- Tout élu CSE et membres de la CSSCT
- Formation intra (à privilégier) : 1 500 € nets par jour (jusqu'à 12 participants)
- Formation inter : 400 euros nets par jour et par participant.

Durée :

- 1 jour + 1 jour optionnel sur la structuration du DUERP intégrant les RPS, le télétravail (travail hybride, environnement de travail en flex office) et le risque biologique lié à la Covid-19.

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE (ou employeur si intégrée à la formation SSCT des membres du CSE ou employeur si négociée en vue de la consultation sur le DUERP).

Animation :

- Formation animée par des formateurs experts habilités SSCT du CSE et IPRP

Les objectifs de la formation :

- Vous approprier les méthodes d'évaluation et de cotation des risques auxquels peuvent être exposés les salariés, les mesures de prévention et la structuration du document en vue de la consultation du CSE :
 - Finalité du DUERP, cadre juridique du DUERP
 - Revue des risques et des unités de travail (focalisation sur les risques spécifiques à votre activité)
 - Méthodologie d'évaluation et de cotation
 - Structuration d'un DUERP accessible à tous : proposer des améliorations
 - Motiver votre avis en vue de votre consultation.

OPTION : jour 2 :

- Analyse de votre DUERP
- Intégrer de nouveaux risques : travail hybride, risque biologique, etc.
- Co-construction d'actions d'amélioration.

FORMATION 3 : Environnement physique de travail, les enjeux du travail hybride et du flex office

Public et conditions :

- Tout membre du CSE, de la CSSCT, tout acteur de la négociation (QVT/télétravail)
- Formation intra : 1500 euros nets par jour quel que soit le nombre de participants (maximum 12 personnes)
- Formation inter : 400 euros nets par jour par participant.

Durée :

- 1 jour + 1 jour optionnel sur la charte d'aménagement, le télétravail et la QVT.

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE (ou employeur si intégrée à la formation SSCT des membres du CSE ou employeur si négociée en vue de la consultation sur le DUERP).

Animation :

- Formation animée par des formateurs experts habilités SSCT du CSE et IPRP.

Objectifs de la formation : vous approprier les nouveaux environnements de travail et leurs enjeux ; vous préparer à la consultation en cas de changement important :

- Environnement physique de travail : de quoi parle-t-on ? Quels impacts en matière de sobriété énergétique ?
- Réglementation et normes en matière de conception des espaces de travail et de sécurité du lieu de travail (circulations, issue de secours)
- Les ambiances physiques de travail et leur mesure : air, bruit, température
- Les enjeux du flex office et du travail hybride.

OPTION : jour 2 :

- Charte d'aménagement et charge de vie : des outils à co-construire
- Contrepartie du flex office : négocier des modalités de télétravail adaptées, un plan de mobilité durable ; intégrer l'environnement de travail à la négociation sur la QVCT (nouveau loi Santé).

FORMATION 4 : Les ambiances physiques de travail : focus sur la qualité de l'air intérieur

Public et conditions :

- Tout membre du CSE, de la CSSCT
- Formation intra : 1500 euros nets par jour quel que soit le nombre de participants (maximum 12 personnes)
- Formation inter : 400 euros nets par jour par participant.

Durée :

- 1 jour.

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE (employeur si intégrée à la formation SSCT des membres du CSE ou employeur si négociée en vue de la consultation sur le DUERP).

Animation :

- Formation animée par des formateurs experts habilité SSCT du CSE et IPRP.

Objectifs de la formation : vous approprier les notions, la réglementation, les méthodologies de mesures et leur résultat :

- Définitions des ambiances physiques de travail
- Réglementation et normes en vigueur
- Les enjeux du flex office et du risque biologique sur les ambiances physiques de travail : système de ventilation et qualité de l'air, surface de travail et nuisances sonores, implantation des postes de travail
- S'approprier les résultats de campagnes de mesures et d'audits de contrôle effectués par l'employeur.
- Être force de proposition en matière de sobriété énergétique.

FORMATION 5 : les enjeux de la loi climat sur les prérogatives du CSE : comment les exercer ?

Public et conditions :

- Tout élu CSE et acteurs de la négociation
- Formation intra (à privilégier) : 1 500 € nets par jour (jusqu'à 12 participants)
- Formation inter : 400 euros nets par jour et par participant.

Durée :

- 1 jour + 1 jour optionnel pour les obligations concernant les entreprises soumises à la DPEF et au plan de vigilance.

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE (budget de fonctionnement du CSE dans le cadre de la formation économique des membres du CSE ou employeur dans le cadre de la formation SSCT).

Animation :

- Formation co-animée par des formateurs expert-comptable et expert habilité SSCT du CSE, experts du dialogue social et des prérogatives du CSE en matière environnementale.

Les objectifs de la formation : vous approprier la loi climat et les nouvelles prérogatives du CSE et des acteurs de la négociation :

- Revue des principaux articles de loi et des modifications du code du travail, prise en compte de la loi LOM (Loi d'Orientation des Mobilités)
- Revue des données à documenter en fonction de critères de seuils de l'entreprise : Audit énergétique, BEGES, DPEF, Plan de vigilance

- Caractérisation des principales conséquences environnementales au niveau de la gestion et de la marche de l'entreprise ; revue des principaux indicateurs
- Articulation en termes de conséquences SSCT.

OPTION : jour 2 :

- Analyse des documents produits par votre entreprise au regard de ses obligations
- Revue de votre BDES
- Analyse des indicateurs clés : atelier pratique.

FORMATION 6 : Négocier votre plan de mobilité

Public et conditions :

- Tout élu CSE et acteurs de la négociation
- Formation intra (à privilégier) : 1 500 € nets par jour (jusqu'à 12 participants)
- Formation inter : 400 euros nets par jour et par participant.

Durée :

- 1 jour

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE (ou employeur si intégrée à la formation SSCT des membres du CSE ou employeur si négociée en vue de la NAO intégrant le plan de mobilité).

Animation :

- Formation animée par des formateurs expert-comptable et expert habilité SSCT du CSE et expert du dialogue social.

Les objectifs de la formation : vous approprier la loi LOM, le plan de mobilité et ses liens avec le télétravail et la QVT mais aussi la transition énergétique :

- Le cadre légal en vigueur
- Focus sur le plan de mobilité d'entreprise et ses composantes
- Les leviers de la négociation : télétravail, coût environnemental du télétravail pour les particuliers versus entreprise, QVT au travail
- Architecture d'un Plan de Mobilité Employeur (PDME) : exemple.

FORMATION 7 : De la QVT à la QVCT : que négocier et comment ? 4 modules au choix ou à combiner

La loi sur le dialogue social de 2015 a intégré une négociation annuelle sur la QVT et l'égalité professionnelle qui intègre différentes thématiques notamment le travail à distance. Avec l'ANI sur la santé au travail du 9 décembre 2020 et la loi Santé d'août 2021, de nouveaux leviers permettent de mieux articuler : QVT, conditions de travail, santé au travail et prévention des risques ; une occasion de revisiter vos accords ou vos chartes ou d'ouvrir une nouvelle négociation sur le sujet.

Module 1 : Diagnostic court sur les conditions de travail

Aépect, organisme de formation, agréé pour la formation SSCT des CSE et expert habilité auprès des CSE vous propose 2 méthodes et prestations pour réaliser votre diagnostic conditions de travail.

Public et conditions : acteurs de la négociation, membres du CSE

- **1- Prestation d'expertise : diagnostic court d'une durée de 4 jours** (analyse documentaire, entretiens avec des représentants du personnel) : coût forfaitaire : 4 000 euros HT.
- **2- Formation-action : durée 2 jours** : coût forfaitaire (maximum 12 participants) : 1 500 euros/jour net.

Financement :

- Plan de formation de l'entreprise, à négocier comme pré requis à la négociation sur la QVCT, budget de fonctionnement du CSE.

Animation :

- Formation animée par des formateurs et experts SSCT auprès des CSE.

Les objectifs de la formation :

- Identifier les caractéristiques conditions de travail de votre organisation en tenant compte de la typologie des situations de travail, des risques présents et des caractéristiques sociales de l'effectif.

Module 2 : Être acteur de la démarche QVCT (Qualité de vie et conditions de travail)

Public et conditions :

- Acteurs de la négociation, membres du CSE
- Formation intra : 1 500 euros nets par jour quel que soit le nombre de participants (maximum 12 personnes)
- Formation inter : 400 euros nets par jour par participant.

Durée :

- 2 jours

Financement :

- Plan de formation de l'entreprise, à négocier comme pré requis à la négociation sur la QVCT, budget de fonctionnement du CSE.

Animation :

- Formateurs et experts SSCT auprès des CSE.

Les objectifs de la formation :

- Comprendre et s'approprier l'ANI « *Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail* » et la loi Santé qui permettent d'intégrer les conditions de travail à la négociation sur la QVT.
- Quels leviers pour intégrer les conditions de travail et la prévention primaire pour transformer la QVT en QVCT ?
- Comment articuler la négociation, le suivi de l'accord et la consultation annuelle sur les conditions de travail ?
- S'approprier une démarche QVT orientée santé au travail et conditions de travail (à partir de la démarche proposée par l'ANACT sur la QVT) ;
- Partager un langage commun sur la QVCT et les différents thèmes à intégrer.

Module 3 : Préparer la négociation de votre accord QVCT (Qualité de vie et conditions de travail)

Public et conditions :

- Acteurs de la négociation
- 1 500 euros/jour net (maximum 12 participants)

Durée :

- 2 jours

Financement :

- Plan de formation de l'entreprise, à négocier comme prérequis à la négociation sur la QVCT, budget de fonctionnement du CSE.

Animation :

- Formation animée par des formateurs, experts du dialogue social et expert juridique.

Les objectifs de la formation :

- Déterminer une méthodologie adaptée permettant de préparer efficacement la négociation : élaborer un accord de méthode.
- Repérer les sources et canaux utiles à mobiliser pour disposer des informations nécessaires
- Identifier les marges de manœuvre à disposition des négociateurs
- Connaître les positions des acteurs (le « négociable » et « non négociable »)
- Se présenter comme une « force de proposition » : pré déterminer les thèmes à négocier.

Option : Prestation d'appui conseil à la conduite de la négociation de votre accord QVCT

Public et conditions :

- Acteurs de la négociation
- 1 500 euros/jour net : budget temps forfaitaire sur mesure à déterminer

Financement :

- Plan de formation de l'entreprise, à négocier comme pré requis à la négociation sur la QVCT, budget de fonctionnement du CSE.

Animation :

- formateurs, experts du dialogue social et expert juridique.

Les objectifs de la formation :

- Partager un langage commun sur la notion de QVCT
- Formalisation de l'objet et de la finalité de l'accord : préambule
- Élaborer une « plateforme » des thèmes à négocier
- Identifier les problèmes à résoudre à partir des contraintes et des intérêts de chaque partie
- Conclure et formaliser l'accord, avec des phases différenciées de mise en œuvre si besoin ;
- Définir les modalités de suivi de l'accord et l'évaluation de ses effets : commission de suivi « dynamique » de l'accord, suivi au sein de la CSSCT/CSE
- Vérification juridique des termes de l'accord.

Module 4 : Formation à la consultation annuelle sur les conditions de travail

Public et conditions :

- Membres du CSE
- 1 500 euros/jour net (maximum 12 participants).

Durée :

- 2 jours.

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE (ou à intégrer à la mission d'expertise sur les conditions de travail).

Modalités :

- Formateurs, experts SSCT du CSE et du dialogue social.

Les objectifs de la formation :

- S'approprier le cadre juridique de la consultation annuelle « politique sociale, conditions de travail et emploi ; focus sur les conditions de travail : définitions/déterminants
- Comment lire et analyser les documents remis par l'employeur
- Articuler avec le suivi de l'accord QVCT : analyser et agir sur la mise en œuvre opérationnelle de l'accord, sur les modules de formation associés
- Prendre appui sur un tableau de bord du plan d'action assorti d'un planning de réalisation.

FORMATION 8 : « Format dialogue », votre appui à la négociation

L'article 33 de la loi du 8 août 2016, dite loi El Khomri, a inscrit dans le Code du travail le concept de formations communes au dialogue social gérées et suivies par L'INTEFP (institut de formation du ministère du travail). L'article L2212-1 du Code du travail a introduit ce droit : « *Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations. Ces formations peuvent être suivies par des magistrats judiciaires ou administratifs et par d'autres agents de la fonction publique. Ces formations peuvent être en tout ou partie financées par les crédits du fonds prévu à l'article L. 2135-9. Les conditions d'application du présent article sont prévues par décret en Conseil d'Etat.* ».

Une démarche inédite portée par les organisations syndicales et patronales avec un objectif commun qui vise à favoriser le développement d'une culture commune du dialogue social.

Notre positionnement : Aépact intervient depuis 15 ans en tant qu'expert auprès des IRP, conseil et appui à la négociation, médiateur dans le cadre de situation de crise et organisme de formation des acteurs sociaux. Acteur de l'amélioration du dialogue social, nous nous sommes engagés dans ce dispositif innovant en rupture avec la culture et les pratiques en la matière. La dispense de cette formation fait l'objet d'un référencement spécifique auprès de l'INTEFP.

Notre offre de formation commune au dialogue social et à la pratique de la négociation, référencée INTEFP : 2 modules

Les objectifs de la formation

- Développer une culture partagée du dialogue social et de la négociation collective
- Connaître et reconnaître les dispositions en matière de négociation collective et les prérogatives de chacun des acteurs
- Se préparer ensemble à la négociation et à élaborer une « charte » et des pratiques professionnelles du dialogue social
- Lister les thèmes à négocier et échanger sur les enjeux : mettre en place les dynamiques de dialogue social pour favoriser la conclusion d'accord, mais aussi leur mise en œuvre et leur suivi.

Option « dialogue social dégradé/conflictuel » :

- Sortir d'une situation de crise ; gestion des conflits (prévention et réparation).

Formation 1 « initiale » : formules de 2, 3 ou 4 jours

Publics : tout acteur de la négociation (entreprise, secteur public, branches professionnelles)

Tarifs groupe : 1 500 euros nets par jour.

Option 1 : 2 jours comprenant un échange préalable avec chacune des parties et une mise en situation d'apprentissage de la négociation à partir d'un objet pré déterminé : 3000 euros net.

Option 2 : 3 jours comprenant 1 X 0,5j X2 acteurs (1j) en amont avec chacune des deux parties +2 jours en continu : 4 500 nets.

Option 3 : 4 jours décomposés en 2x 0,5j X2 acteurs (2 j si Os à voir séparément) en amont avec chacune des deux parties + de 2 jours en continu : 1 500 euros nets par jour soit 6 000 euros nets.

Programme indicatif :

- (Re) Construire des relations sociales basées sur la compréhension et la confiance :
 - Confronter pour mieux partager sa représentation du dialogue social et des acteurs sociaux : atelier de confrontation croisée/ou du sosie : avec chacune des parties puis avec les parties réunies
 - Partager un référentiel commun concernant le dialogue social et les notions d'information, de consultation, de concertation, de négociation
 - Identifier les différents niveaux de dialogue social et leurs acteurs
 - Comprendre les enjeux des différents acteurs et les jeux d'acteurs.
- La négociation et ses pratiques
 - Revue des négociations obligatoires
 - Expérimenter un process d'arbitrages et décision collective basé sur l'écoute, la coopération, la recherche de compromis et la régulation
 - Concevoir la négociation et identifier les techniques et outils d'aide à la négociation et à la résolution problème
 - Identifier les dispositions et possibilités de négociation obligatoire et/ou facultative dans son entreprise en lien avec la branche ; co-construire l'agenda social et les prérequis
 - Mise en situation concrète de négociation.
- Option « gestion de crise » : identifier et traiter les causes des relations sociales conflictuelles pour rétablir le dialogue social.

Formation 2 continue : formation action, appui aux négociations programmées

Prérequis : avoir suivi une formation initiale.

Forfait contractualisé : au fil des besoins garantissant réactivité et flexibilité pour organiser une session courte (coaching, team building, résolution de problème/conflict, situation de crise).

Tarifs : horaire : 250 euros nets ; demi-journée : 700 euros nets ; journalier : 1400 euros nets.

Méthodes utilisées : exercices pratiques, mises en situation et jeux de rôle.

FORMATION 9 : Négocier l'égalité professionnelle

Public et conditions :

- Tout élu CSE et acteurs de la négociation.
- Formation intra (à privilégier) : 1 500 € nets par jour (jusqu'à 12 participants)
- Formation inter : 400 euros nets par jour et par participant.

Durée :

- 1 jour.

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE (ou employeur dans le cadre de la négociation).

Animation :

- Formation animée par des formateurs expert-comptable et expert habilité du CSE, experts du dialogue social.

Les objectifs de la formation : s'approprier les données permettant d'évaluer l'égalité professionnelle, connaître les outils d'appui à la négociation :

- Le cadre légal en vigueur : Index égalité (loi pour une liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 fait de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes une obligation de résultat pour les entreprises)
- La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi intégrant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Informations et données mises à disposition du CSE dans la BDESE
- Les outils à disposition : expertise relative à la consultation annuelle, expert habilité dans le cadre de la préparation à la négociation.

Rappel du cadre légal :

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le Code du travail permet au CSE de recourir aux services d'un expert habilité « en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle » et de bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle du coût induit par cette prestation.

Le CSE peut ainsi décider de recourir à l'expertise dans le but de préparer des négociations qu'en principe, il ne lui appartient pas de mener. La cour de cassation a validé ce point, même si présence de DS dans l'entreprise.

A quel moment recourir à l'expertise ? *Préalablement à l'ouverture des négociations, mais pas exclusivement.*

Sur quoi porte l'expertise ? *Analyse de l'existant et diagnostic sur le sujet en amont de l'ouverture et appui à la négociation.*

Sans accord de l'employeur, elle ne peut porter sur la globalité de la négociation EP QVT et donc ne peut intégrer la qualité de vie au travail.

Quelle prise en charge : à hauteur de 100 % par l'employeur qu'en l'absence, au sein de la base de données économiques et sociales (BDES), « de tout indicateur relatif à l'égalité

professionnelle ». *La prise en charge intégrale est le pendant du défaut d'information de l'employeur sur la question de l'égalité femmes/hommes.*

À défaut de débat ou de recours en justice autour de la qualité et de la suffisance des données produites, l'expertise fait dans les autres cas l'objet d'un cofinancement entre l'employeur (80 %) et le CSE (20 %).

FORMATION 10 : Préparer le renouvellement de vos instances : améliorer votre fonctionnement et l'exercice de vos prérogatives

Public et conditions :

- Tout élu CSE et acteurs de la négociation.
- Formation intra (à privilégier) : 1 500 € nets par jour (jusqu'à 12 participants)
- Formation inter : 400 euros nets par jour et par participant.

Durée :

- 2 jours

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE (ou employeur dans le cadre de la négociation).

Animation :

- Formation animée par des formateurs expert-comptable du CSE, expert juridique et expert habilité du CSE, experts du dialogue social.

Les objectifs de la formation : partager un REX de la mandature passée, revoir l'accord collectif et le règlement intérieur

- REX de la première mandature du passage à l'instance unique et des accords signés : diagnostic (périmètre, moyens, calendrier, BDESE, articulation CSE/CSSCT, CSE/CSEC..)
- Identifier les points prioritaires à améliorer
- Organiser la passation : rôles et mandats
- Comment agir sur la renégociation de l'accord collectif (si élections à venir)
- Comment améliorer le fonctionnement et le règlement intérieur
- Bâtir une stratégie d'action pour la mandature et planifier les formations légales.

NOS FORMATIONS SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

FORMATION 1 : Le fonctionnement du CSE et ses prérogatives Santé, Sécurité et Conditions de travail (SSCT), focus sur la commission SSCT

Avec la crise sanitaire, de nombreux représentants du personnel récemment élus au sein du CSE n'ont pu se former sur l'exercice de leurs prérogatives. Au-delà des formations légales (économique d'une part et Santé, sécurité et conditions de travail d'autre part), nous vous proposons une formation globale qui peut s'intégrer dans les formations légales obligatoires et leur financement).

Public et conditions :

- Tout élu CSE et membres de commissions
- Formation intra (à privilégier) : 1 500 € nets par jour (jusqu'à 12 participants)
- Formation inter : 400 euros nets par jour et par participant (tarif individuel réglementé dans le cadre de la formation SSCT obligatoire).

Durée :

- 1 jour + 1 jour optionnel pour l'aide à l'intégration du fonctionnement de la CSSCT dans le règlement intérieur.

Financement :

- Prise en charge par l'employeur dans le cadre de la formation SSCT obligatoire ou budget de fonctionnement du CSE dans le cadre de la formation économique obligatoire.

Animation :

- Formation animée par des formateurs experts du CSE et de la santé au travail (expert-comptable du CSE et expert habilité SSCT).

Les objectifs de la formation : analyse des pratiques au regard du cadre légal et de ses évolutions générées par la crise sanitaire, dont l'intégration des prérogatives SSCT au sein du CSE : exercice des prérogatives à distance, fonctionnement, prérogatives, information-consultation et délais, fonctionnement des commissions avec focus sur la commission SSCT :

- Fonctionnement du CSE et de ses commissions ; focus sur la commission SSCT ; mise à jour des évolutions législatives
- Retour d'expérience (REX) et diagnostic de fonctionnement : nouvelles pratiques et stratégies d'action adaptées
- Articuler les réunions des commissions avec l'agenda social des consultations du CSE
- Structuration de l'accord collectif et du règlement intérieur.

OPTION : jour 2 :

- Atelier : revue de votre accord collectif
- Atelier : revue de votre règlement intérieur
- Articulation CSE C et CSE E si concerné.

FORMATION 2 : Comment traiter et agir sur les questions santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE central et des CSE d'établissement

L'analyse des pratiques au regard du cadre légal produit des fonctionnements divers sur le traitement des sujets SSCT au sein des instances et leur articulation notamment lors de la consultation annuelle sur les conditions de travail et lors d'un projet important impactant les conditions de travail concernent l'ensemble d'une entreprise et ses CSE.

Public et conditions :

- Tout élu CSE, CSE central, membres de CSSCT
- Formation intra-entreprise à privilégier : 1 400 € nets par jour (jusqu'à 12 participants)
- Formation inter : 400 euros nets par jour et par participant (tarif individuel réglementé dans le cadre de la formation SSCT obligatoire).

Durée :

- 1 jour.

Financement :

- Employeur dans le cadre de la formation SSCT obligatoire ou budget de fonctionnement du CSE dans le cadre de la formation économique du CSE.

Modalités :

- Formation animée par un formateur expert du CSE et du dialogue social.

Les objectifs de la formation :

- Passer en revue le cadre légal et l'articulation entre CSE C et CSE E dans le cadre des consultations
- Dresser un retour d'expériences (REX) de vos pratiques
- Identification des leviers d'action et d'amélioration ; revoir et adapter accords collectifs et RI.

FORMATION 3 : La formation SSCT des membres du CSE : formation initiale et formation de renouvellement de mandat

Depuis la loi santé d'août 2021, la formation SSCT des membres du CSE a été clarifiée (article 39 de la loi). L'article L. 2315-18 est modifié : « La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. "En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

1. De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
2. De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés."

L'article L. 2315-22-1 précise : "Les formations en santé, sécurité et conditions de travail prévues à l'article L. 2315-18 peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences au titre de la section financière mentionnée au 2 o de l'article L. 6332-3, selon des modalités prévues par décret en Conseil d'Etat." ; le financement de la formation santé et sécurité est toujours pris en charge

par l'employeur (C. trav., art. L. 2315-18 modifié). Cependant, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le financement de cette formation peut être supporté par l'opérateur de compétence (Opc) selon des modalités prévues par décret en Conseil d'État (à paraître) (C. trav., art. L. 2315-22-1 nouveau, L. 6332-1 et L. 6332-1-3 modifiés).

Public et conditions :

- Tout élu CSE, SSCT et RS
- Formation intra : 1 500 euros nets par jour quel que soit le nombre de participants (maximum 12 personnes)
- Formation inter : 400 euros nets par jour par participant (tarif individuel réglementé dans le cadre de la formation SSCT obligatoire).

Durée :

- 5 jours premier mandat tout seuil d'effectif
- Renouvellement de mandat : 3 jours pour les membres du CSE et 5 jours pour les membres de la CSSCT.

Financement :

- Prise en charge par l'employeur dans le cadre de la formation SSCT obligatoire.

Modalités :

- Formation animée par un formateur expert habilité en santé, sécurité et conditions de travail.

Les objectifs de la formation : Développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels (dont les RPS), d'analyser les situations et les conditions de travail, de conduire une enquête et effectuer une visite, d'analyser les documents obligatoires remis par l'employeur ; initiation aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail ; revue des documents obligatoires soumis à consultation : DUERP, PAPRIACT et bilan annuel.

FORMATION 4 : Le référent en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La loi impose depuis le 1^{er} janvier 2019 de nommer dans les entreprises d'au moins 250 salariés des référents afin de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L. 1153-1). Nomination, missions, moyens : tout savoir sur ces nouveaux interlocuteurs. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail passe par une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites, le rappel clair et précis du rôle de l'employeur et des garanties apportées aux salariés.

Public et conditions :

- Référents RH, CSE : les référents coté employeur et coté CSE peuvent suivre la formation ensemble
- Formation intra : 1500 euros nets par jour quel que soit le nombre de participants (maximum 12 personnes)
- Formation inter : 400 euros nets par jour par participant (tarif individuel réglementé dans le cadre de la formation SSCT obligatoire).

Durée :

- 1 jour.

Financement :

- Prise en charge par l'employeur dans le cadre de la formation nécessaire à exercer cette mission.

Modalités :

- Formation animée par un formateur expert en médiation et en conduite d'enquête paritaire en cas de situation ou présomption de tous types de harcèlement.

Les objectifs de la formation : Proposer des réponses aux multiples questions que se posent les victimes et les témoins de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, et aux employeurs lorsqu'ils sont confrontés à de telles situations. Mettre en place une enquête paritaire.

FORMATION 5 : La prévention des risques psychosociaux (stress, souffrance au travail, burn-out, violences au travail, harcèlement moral) : comprendre pour agir

L'ANI du 9 décembre 2020 sur la santé au travail et la loi Santé d'août 2021 mettent l'accent sur le renforcement de la culture de la prévention primaire et de son outil, le DUERP. Dans le contexte de crise (sanitaire, économique, sociale) que nous traversons, la prévention des RPS est de nouveau d'actualité et doit être revisitée. Enfin, la loi Santé rend obligatoire la consultation du CSE sur le DUERP, levier pour revoir l'évaluation des RPS, qui demeure souvent le parent pauvre des DUERP.

Public et conditions :

- Tout élu CSE, Commission SSCT, tout acteur de la négociation sur la prévention des RPS.
- Formation intra : 1 500 euros nets par jour quel que soit le nombre de participants (maximum 12 personnes).
- Formation inter 400 euros nets par jour par participant (tarif individuel réglementé dans le cadre de la formation SSCT obligatoire).

Durée :

- 2 jours.

Financement :

- Prise en charge par l'employeur à négocier, employeur dans le cadre de la formation SSCT des membres du CSE ou budget de fonctionnement du CSE.

Modalités :

- Formation animée par un formateur expert habilité en santé au travail et prévention des RPS.

Les objectifs de la formation :

- Définition des souffrances et des violences au travail (typologie).
- Focus sur les RPS et le stress ; acquisition de connaissances (théoriques et législatives), repérages des manifestations et symptômes, indicateurs individuels, collectifs, organisationnels.
- Apprendre à caractériser et à évaluer les RPS pour déterminer les facteurs de risques et agir sur leurs causes, mais aussi connaître les effets sur la santé, les pathologies humaines et organisationnelles.
- Démarche et méthodologies ; intégrer les risques psychosociaux dans une démarche de prévention, documenter le DUERP (actions et outils, indicateurs, niveaux de prévention) des risques professionnels ; étude de cas et mise en pratique.

DROITS À LA FORMATION ET MODALITÉS DE FINANCEMENT CONCERNANT LES FORMATIONS LÉGALES EN MATIÈRE DE SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITION DE TRAVAIL DES MEMBRES DU CSE

Le droit à la formation et durée : Art. L. 2315-18 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 39

« Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

1° De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;

2° De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2315-22-1, le financement de la formation prévue au premier alinéa du présent article est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. »

L'objet de la formation : Art. R.2315-9 version en vigueur depuis le 01 janvier 2018

“La formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique mentionnée à l'article L. 2315-18 a pour objet :

1° De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;

2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.”

Prise en charge : Art. R. 2315-21 et 22 : 405, 72 euros soit 36 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance

ARTICLE R2315-21 VERSION EN VIGUEUR DEPUIS LE 01 JANVIER 2018

« Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance
ARTICLE R2315-22”

Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 :

Au 1^{er} janvier 2023, le Smic va atteindre 1 709,28 euros bruts par mois, soit 1 353 euros nets pour 35 heures hebdomadaires. Soit une hausse de 1,81 % .

A compter du 1er janvier 2023, pour les catégories de travailleurs mentionnés à l'[article L. 2211-1 du code du travail](#), le montant du salaire minimum de croissance est relevé dans les conditions ci-après :

1° En métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, son montant est porté à 11,27 euros l'heure ;

2° A Mayotte, son montant est fixé à 8,51 euros l'heure.

ARTICLE R2315-22 VERSION EN VIGUEUR DEPUIS LE 01 JANVIER 2018

“Les dépenses de rémunération des organismes de formation et les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires ne s'imputent pas sur la participation au développement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L. 6331-1.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, les dépenses engagées au titre de la rémunération du temps de formation des stagiaires sont déductibles dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.”

Habilitation des organismes pouvant former les élus : Art. R. 2315-12 renvoyant aux articles R. 2145-3 et R.2315-8

Procédure à suivre pour le congé de formation : R. 2315-17 et suivants.

Article R2315-17 : “Le membre de la délégation du personnel du comité social et économique qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

La demande de congé est présentée au moins trente jours avant le début du stage. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés à l'article L. 2145-8.”

Article R2315-18 : “Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.”

Article R2315-19 : “Lorsque pour refuser la demande de congé, l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, le refus est notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande. Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de six mois.”

Article R2315-20 : “Les frais de déplacement au titre de la formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont pris en charge par l'employeur à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation.

Les frais de séjour sont pris en charge à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires.”

Les membres du CSE sont libres de choisir leur organisme de formation agréé qui figure sur la liste publiée par le ministère du travail. Pour tout complément d'information concernant ces formalités, n'hésitez pas à nous contacter.

Les formations thématiques, si elles ne sont pas négociées et prises en charge par l'employeur, s'imputent sur le budget de fonctionnement du CSE (0,2 %). Certaines formations peuvent relever du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, prenez conseil.

Article L2145-1 Modifié par LOI n°2021-1104 du 22 août 2021 - art. 41

“Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.”

FAIRE UNE DEMANDE DE CONGÉ FORMATION

Comment vous inscrire et procéder à une demande de congé formation

Un délai à respecter

- La demande de formation doit être envoyée à l'employeur au moins trente jours avant le début du stage. Elle précise la date, la durée du stage, son coût et le nom de l'organisme. L'employeur peut refuser le départ en formation si celui-ci est préjudiciable ou dommageable à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, il peut être reporté dans la limite de six mois.

Un bulletin d'inscription AEPACT à remplir et à télécharger sur notre site : www.aepact.com

- Dès réception de votre inscription, AEPACT vous adresse un accusé de réception et établira un bon de commande au financeur de la formation, votre employeur, qui doit le valider et nous le retourner. Dans le même temps, le stagiaire doit déposer sa demande de congé de formation (modèle de courrier ci-dessous). Une quinzaine de jours avant le début du stage, AEPACT vous envoie une convocation mentionnant les horaires, lieux de formation et les documents éventuels à apporter. À la fin de la formation, AEPACT vous remet une attestation de stage à transmettre à votre employeur et édite la facture destinée à votre employeur/financeur du stage. Un bulletin d'inscription est inséré dans ce document.

Modèle de courrier en vue d'un congé formation

A..... Le.....LRAR ou remise en main propre contre décharge
Objet : Demande de congé de formation des membres du CSE/membre de la CSSCT

Madame, Monsieur (à adresser au responsable du site ou à la DRH)

Je sollicite en vertu des dispositions de l'Art. L.2315-18 du Code du Travail l'autorisation de m'absenter du... au... pour suivre une action de formation SSCT pour les représentants du personnel d'une durée de... Jours, conformément à l'Art. L.2315-18. Je vous informe qu'il s'agit d'un stage dispensé par l'organisme de formation agréé AEPACT : 8 bis rue Abel 75012 Paris. Conformément aux dispositions en vigueur, je vous remettrais à la fin du congé l'attestation validée par le formateur de notre présence effective au stage. Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.

Signature

Pour exercer efficacement vos mandats, formez-vous !



Aepact, un expert du dialogue social à vos côtés pour vous aider à agir
efficacement.

Organisme de formation n° 11754654175, agréé pour dispenser la formation SSCT des membres du CSE, par le préfet de la Région Ile de France le 28 septembre 2012, arrêté préfectoral n° 2012272-0004

Enregistré IPRP par décision du 14 mars 2013 de la DIRECCTE Ile-de-France/DRIEETS

Expert habilité auprès des CSE, certifié depuis le 20 juillet 2021 (conformément à l'arrêté du 7 août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique)

AEPACT, SAS au capital de 38 049 € - 8 bis rue Abel 75012 Paris

Contact : valerie perot : 0681974694 - valerie.perot@aepact.com