

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

Entreprises de moins de 50 salariés

OBJECTIFS

- Mettre en place le Comité Social et Economique (CSE),
- Connaître les attributions du CSE,
- Appréhender le fonctionnement du CSE,
- Appréhender les formations dont peuvent bénéficier les élus du personnel.



PUBLIC

- Dirigeants d'entreprise et leurs représentants, fonctions Ressources Humaines.



PRÉREQUIS

- Connaissances en droit du travail validées par une expérience et/ou formation dans le domaine juridique et social



STAGIAIRES PAR SESSION

- De 6 à 15 personnes au maximum.



DURÉE

- 0.5 jour (3h30).



MÉTHODES ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support documentaire composé de références réglementaires et de trames de documents de travail,
- Echanges d'expériences,
- Intervenant (e) juriste en droit social qui accompagne au quotidien les dirigeants et opérationnels RH dans leurs relations avec les instances représentatives du personnel.



ÉVALUATION DES ACQUIS

- Questionnement ouvert et fermé et études de cas.

CONTENU DE LA FORMATION

Mise en place du Comité Social et Economique :

- Transition des ex-IRP vers le nouveau Comité Social et économique : quel calendrier ?
- Niveau d'implantation du CSE en cas d'établissements multiples,
- Composition du CSE.

Le fonctionnement du Comité Social et Economique :

- Les réunions,
- Les heures de délégation des membres et les déplacements,
- Le local,
- Les affichages du CSE.

Les attributions du Comité Social et Economique :

- **Les attributions générales - La reprise des compétences anciennement dévolues aux Délégués du Personnel :**
 - Les réclamations individuelles,
 - Promotion de la santé, sécurité et des conditions de travail.
- **Les attributions spécifiques :**
 - Les compétences particulières,
 - Le droit d'alerte,
 - Les distinctions majeures par rapport aux "ex-Délégués du Personnel" :
 - Suppression de la consultation CICE,
 - Mission des Délégués du Personnel en matière de formation.

La formation des membres du Comité Social et Economique