



Les risques psychosociaux (RPS),

Qualité de vie au travail (QVT).

“Une once de prévention vaut une livre de guérison” – Benjamin Franklin

Notre savoir-faire et nos compétences reposent sur un vivier d'experts, composé de psychologue, pédagogue, consultants, juriste... expérimentés et motivés, aguerris grâce aux multiples projets et missions réalisés depuis de nombreuses années.

ADOREA vous accompagne tant de manière préventive (Audit, évaluation des risques psychosociaux, conseil, formation), que de manière curative (interventions sur site, groupes de parole, plateforme d'écoute psychologique, etc...

Catherine DIBI

Directrice d'Adorea

Infos pratiques

- A définir avec vous.
- A définir avec vous.
- En intra, au sein de votre structure.
- Distanciel.
- Présenciel, au sein d'Adorea.
- Individuel ou collectif.
- Hotline 6j/7j
- Nous solliciter.

09.87.59.60.69 / adorearps@gmail.com / www.adorearps.com

Depuis janvier 2020, le CSE est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés. Il existe toutefois une différence dans les missions et les moyens accordés entre les entreprises de plus ou moins de 50 salariés. Le comité social et économique, ou CSE, est la nouvelle instance représentative du personnel créée pour remplacer et fusionner les anciennes instances représentatives du personnel (IRP) : le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).



Mis en place par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, dans le cadre de la réforme du Code du travail, le CSE s'est substitué aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT depuis le 1er janvier 2020.

Qu'est-ce que le Comité social et économique ? Le CSE est depuis janvier 2020 l'unique instance représentative du personnel, qui concentre toutes les missions de représentation des intérêts des salariés dans l'entreprise.

Obligatoire pour toute entreprise de 11 salariés au moins, il s'agit d'une instance mise en place à l'issue d'élections professionnelles. Elle a plusieurs missions notamment la représentation et la défense des intérêts des salariés ainsi que la santé, la sécurité et les bonnes conditions de travail.

Le CSE est également obligatoirement consulté dans l'entreprise sur un certain nombre de sujets.

Liste Attributions du CSE : Le CSE de moins de 50 salariés reprend les prérogatives anciennement dévolues aux délégués du personnel et au CHSCT. Les entreprises de moins de 50 salariés représentent les petites et moyennes entreprises, soit la majorité des entreprises françaises (plus de 3 millions selon les chiffres du Gouvernement).

Les missions d'un CSE : Le CSE dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés exerce une partie des missions qui étaient dévolues aux DP et au CHSCT :

- la présentation des réclamations individuelles ou collectives et la possibilité d'intervention auprès de l'inspection du travail (le CSE ne pourra plus accompagner l'inspecteur du travail au cours d'une visite de l'entreprise, car cette règle n'est prévue que pour les entreprises d'au moins 50 salariés) ;
- la promotion de la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et en pouvant réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles.

Le CSE dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés n'a pas la personnalité civile et n'a pas de budget propre. Les représentants du personnel au CSE exercent individuellement les droits qui sont reconnus au comité (article L. 2315-19 du Code du travail).

Les attributions du CSE : Une des missions principales du CSE dans les entreprises entre 11 et 50 salariés est de présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives relatives à :

- La rémunération.
- L'application du droit du travail et des autres textes de loi sur la protection sociale.
- L'application de la convention collective et des divers accords.

Nos points forts:



Conseils personnalisés d'un formateur expert, Formation théorique sur la partie juridique mais très opérationnelle comprenant des cas concrets, Tous nos programmes sont à jour suite aux réformes, Demande de vos attentes et objectifs en amont afin de personnaliser la formation un maximum, Une visite terrain peut être organisée lors de la formation.

Objectifs:

S'approprier les attributions et les moyens du CSSST en matière de santé-sécurité pour mettre en place des actions de prévention. Adapter les missions de santé, sécurité et conditions de travail à son contexte et à son secteur d'activité pour informer sur la prévention des risques professionnels. Réaliser des missions d'enquête et d'inspection au sein de sa structure

Moyens pédagogique

Le support de cours est transmis à la fin de la session, nos groupes sont limités pour faciliter les échanges et les interactions.

Distanciel

Nos salles sont dédiées à la formation en classe virtuelle. Des partages d'écran sont prévus, tous les exercices sont effectués en ligne en synchronisation avec le formateur.

Présentiel

Nos salles sont dédiées à la formation avec Vidéo-projecteur, tableau blanc, ...

Méthode

Des Formateurs professionnels spécialisés dans les offres CSE, Mis en situation, cas pratique, jeux de rôle, quiz..

Evaluation

Auto-évaluation par le stagiaire, Évaluation des acquisitions de compétences par Q.C.M, cas pratique..., Analyse des évaluations par l'équipe pédagogique.

Tarifs: inter/intra/ visio: Sur devis, à définir.

Public: Élus CSE

Durée: à définir

Modalité d'inscription & délais d'accès:

Formulaire de pré-inscription, Nous prendrons contact avec vous afin d'établir une proposition en fonction de vos attentes. Dès réception de votre devis signé et de votre acompte, votre inscription sera validée et un mail de confirmation vous sera envoyé comprenant la convention de formation à nous retourner signée ainsi que toutes les informations utiles à la bonne organisation.

PLAN D'ACTION

Les prérogatives en matière de SSCT

- Définition du CSSCT
- Les missions du CSSCT selon l'effectif de l'entreprise (de 11 à 49 sal. ou 50 sal. et plus)
- Les missions en santé sécurité
- Les modalités de fonctionnement
- La consultation du CSSCT en matière de conditions de travail
- La BDES
- Le règlement intérieur du CSSCT
- L'Ordre du jour, les PV de réunions



Organiser et animer collectivement la santé-sécurité au sein du CSE

Se positionner par rapport aux différents acteurs de l'entreprise (employeur, salarié, responsable sécurité...)

Hypothèses de mise en place de la CSSCT dans les entreprises : sites classés SEVESO, mise en place imposée par l'inspecteur du travail...

Entretenir des relations avec les acteurs externes : inspection du travail, CARSAT...

Identifier les responsabilités de l'employeur

Focus sur la faute inexcusable

Comment légitimer le dialogue social sur les conditions de travail

Face aux risques : élaborer des stratégies d'intervention

Cas particulier de stratégie d'intervention, Étude de cas : identifier le rôle du CSE face à un projet collectif de l'entreprise

Réaliser des inspections et analyser les risques

Quels risques prendre en compte ? santé physique et mentale des salariés

Focus sur certains risques : risques psychosociaux (RPS), TMS, risque routier, risque chimique...

Quand et comment procéder à une inspection ?

Grilles et check-lists d'identification des risques

Établir le lien avec le document unique d'évaluation des risques (DUER)

Étude de cas : identifier et évaluer les risques dans diverses situations

Réaliser des enquêtes pour analyser les accidents

Quand et comment procéder à une enquête ?

Constituer une délégation et recueillir les faits

S'initier aux principes de la méthode de l'arbre des causes

Cas particulier des enquêtes pour harcèlement ou tentative de suicide en lien avec le travail

Exercice d'application : construire et exploiter des arbres des causes de différents secteurs d'activité

Les situations particulières

Situation de danger grave et imminent, Droit d'alerte et de retrait, Atteinte à la santé publique et à l'environnement, Travaux réalisés par des entreprises extérieures, salariés intérimaires, Particularités des établissements ERP, IGH, SEVESO.

Conditions générales de vente formation

(Formation professionnelle continue)

Objet et champ d'application : Suite à la commande d'une formation le Client accepte sans réserve les présentes conditions générales de vente qui prévalent sur tout autre document de l'acheteur, en particulier ses conditions générales d'achat.

Documents contractuels : A la demande du Client, ADOREA lui fait parvenir en double exemplaire une convention de formation professionnelle continue telle que prévue par la loi. Le client engage ADOREA en lui retournant dans les plus brefs délais un exemplaire signé et portant son cachet commercial. Pour les formations, une facture de la totalité de la prestation est adressée dès la prise de la commande. Une inscription est définitivement validée lorsque le présent document signé sur les 2 pages et un chèque d'acompte de 100% sont reçus par nos services. Le Service Formation ADOREA convient avec le Service Formation du Client des lieux, dates et horaires des sessions de formation. A l'issue de cette formation, une attestation de présence est adressée au Service Formation du Client.

Prix, facturation et règlement : Tous nos prix sont indiqués en Hors taxes. Toute formation commencée est due en totalité. Sauf mention contraire, ils comprennent les frais de déplacement et de bouche du formateur. L'acceptation de la ADOREA étant conditionnée par le règlement intégral de la facture avant le début de la prestation, ADOREA se réserve expressément le droit de ne pas délivrer la prestation au client tant que la totalité de la prestation n'aura pas été réglée dans les conditions prévues ci-dessous. Les factures sont payables, sans escompte et à l'ordre de ADOREA à réception de facture avant le début de la prestation. En cas de non-paiement intégral d'une facture venue à échéance, après mise en demeure restée sans effet dans les 8 jours ouvrables, ADOREA se réserve la faculté de suspendre toute formation en cours et /ou à venir.

Règlement par un OPCO : En cas de règlement de la prestation pris en charge par l'opérateur de compétences (OPCO) dont il dépend, il appartient au Client de

- faire une demande de prise en charge avant le début de la formation et de s'assurer l'acceptation de sa demande;
- indiquer explicitement sur la convention et de joindre à ADOREA une copie de l'accord de prise en charge ;
- s'assurer de la bonne fin du paiement par l'organisme qu'il aura désigné.

En cas de paiement partiel du montant de la formation par l'OPCO, le solde sera facturé au Client. Si ADOREA n'a pas reçu la prise en charge de l'OPCO au 1er jour de la formation, le Client sera facturé de l'intégralité du coût de la formation. Le cas échéant, le remboursement des avoirs par ADOREA est effectué sur demande écrite du Client accompagné d'un relevé d'identité bancaire original.

Pénalités de retard: En cas de retard de paiement, seront exigibles, conformément à l'article L 441-6 du code de commerce, une indemnité calculée sur la base de trois fois le taux de l'intérêt légal en vigueur ainsi qu'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement de 40 euros. Ces pénalités sont exigibles de plein droit, dès réception de l'avis informant le Client qu'elles ont été portées à son débit.

Refus de commande: Dans le cas où un Client s'inscrirait à une formation ADOREA, sans avoir procédé au paiement des formations précédentes, ADOREA pourra refuser d'honorer la commande et lui refuser sa participation à la formation, sans que le Client puisse prétendre à une quelconque indemnité, pour quelque raison que ce soit.

Conditions d'annulation et de report de l'action de formation: Toute annulation par le Client doit être communiquée par écrit. Pour toute annulation, fût-ce en cas de force majeure :

- si une annulation intervient avant le début de la prestation et que l'action de formation est reportée dans un délai de 12 mois à compter de la date de la commande, la totalité du règlement du client sera portée au crédit du Client sous forme d'avoir imputable sur une formation future. Si aucun report n'a été effectué dans ce délai de 12 mois le règlement restera acquis à ADOREA à titre d'indemnité forfaitaire.
- si une annulation intervient pendant la formation, le règlement reste acquis à ADOREA à titre d'indemnité forfaitaire. En cas de subrogation, le Client s'engage à payer les montants non pris en charge par l'OPCO.

Conditions d'annulation et de report d'une séance de formation : Le Client peut annuler une séance de formation dans la mesure où cette annulation survient au moins quatre jours ouvrés avant le jour et l'heure prévus. Toute annulation d'une séance doit être communiquée par e-mail à l'adresse adorearps@gmail.com. La séance peut ensuite être reportée selon le planning du formateur.

Informatique et libertés: Les informations à caractère personnel qui sont communiquées par le Client à ADOREA en application et dans l'exécution des formations pourront être communiquées aux partenaires contractuels ADOREA pour les seuls besoins desdits stages. Le Client peut exercer son droit d'accès, de rectification et d'opposition conformément aux dispositions de la loi du 6 janvier 1978.

Renonciation : Le fait, pour ADOREA de ne pas se prévaloir à un moment donné de l'une quelconque des clauses présentes ne peut valoir renonciation à se prévaloir ultérieurement de ces mêmes clauses.

Obligation de non sollicitation de personnel

Le Client s'engage à ne pas débaucher ou embaucher le personnel d'ADOREA ayant participé à l'exécution du contrat, pendant toute la durée de celui-ci et pendant les deux années civiles qui suivront la cessation des relations contractuelles. En cas de non-respect de la présente obligation, le Client devra verser à ADOREA à titre de clause pénale une indemnité égale à douze fois le dernier salaire, charges patronales en sus, du salarié indûment débauché.

Loi applicable: La loi française est applicable en ce qui concerne ces Conditions Générales de Ventes et les relations contractuelles entre ADOREA et ses Clients.

Attribution de compétence: Tous les litiges auxquels le présent contrat et les accords qui en découlent pourraient donner lieu, concernant tant leur validité, leur interprétation, leur exécution, leur résolution, leurs conséquences et leurs suites seront soumis au Tribunal de Grande Instance de Paris.