



LA FORMATION DES « NOUVEAUX » ÉLU·E·S AU CSE, AU SERVICE DU DIALOGUE SOCIAL

WEBINAIRE DU 6 FÉVRIER 2024

Au programme du webinar



Introduction



Les enjeux et ressources du CSE



La formation des membres du CSE



La formation avec Syndex



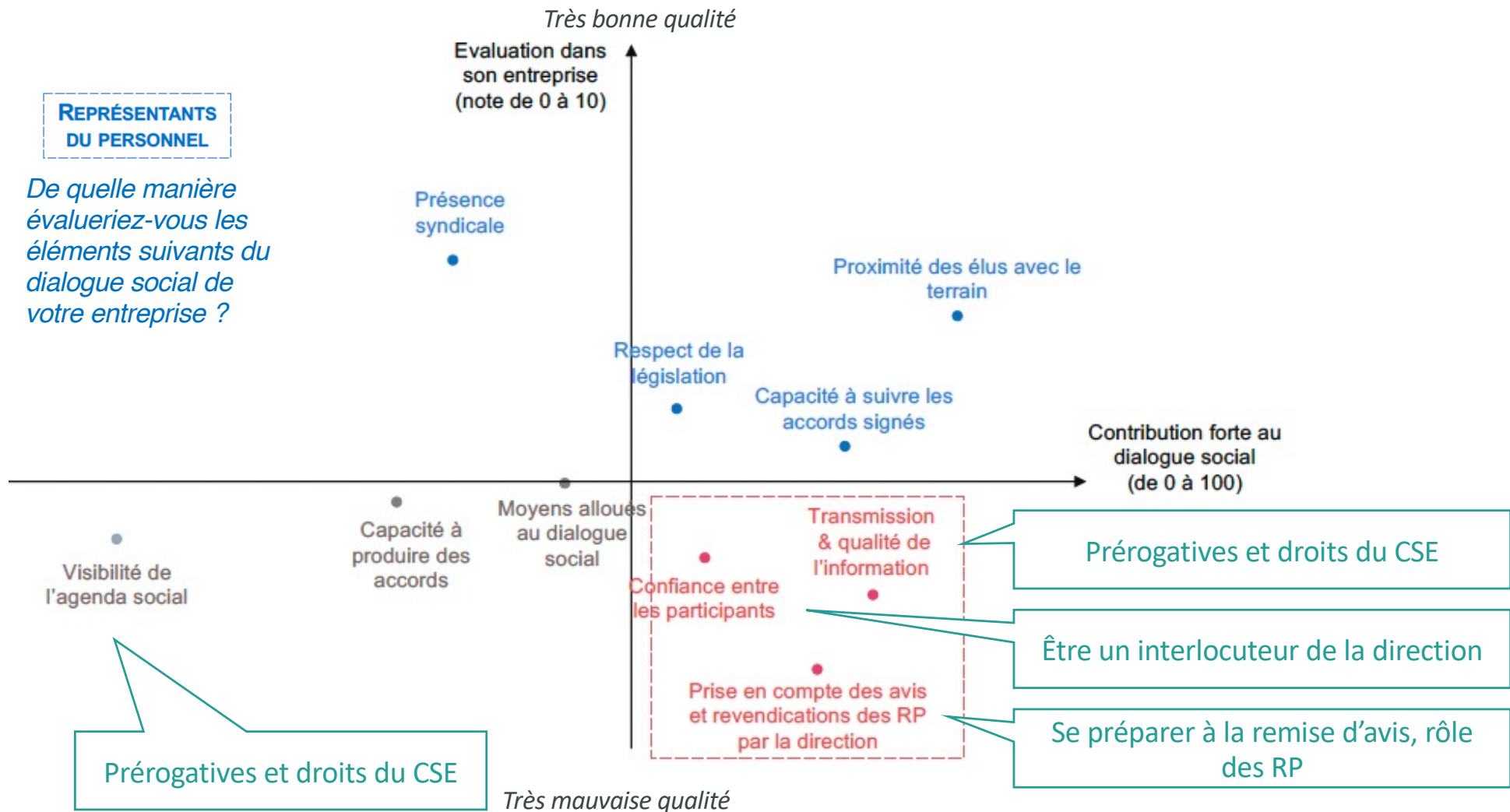
**EN GUISE
D'INTRODUCTION**

ETAT DES RELATIONS SOCIALES

**Le regard des salarié·e·s, des représentant·e·s du personnel
et des directions**

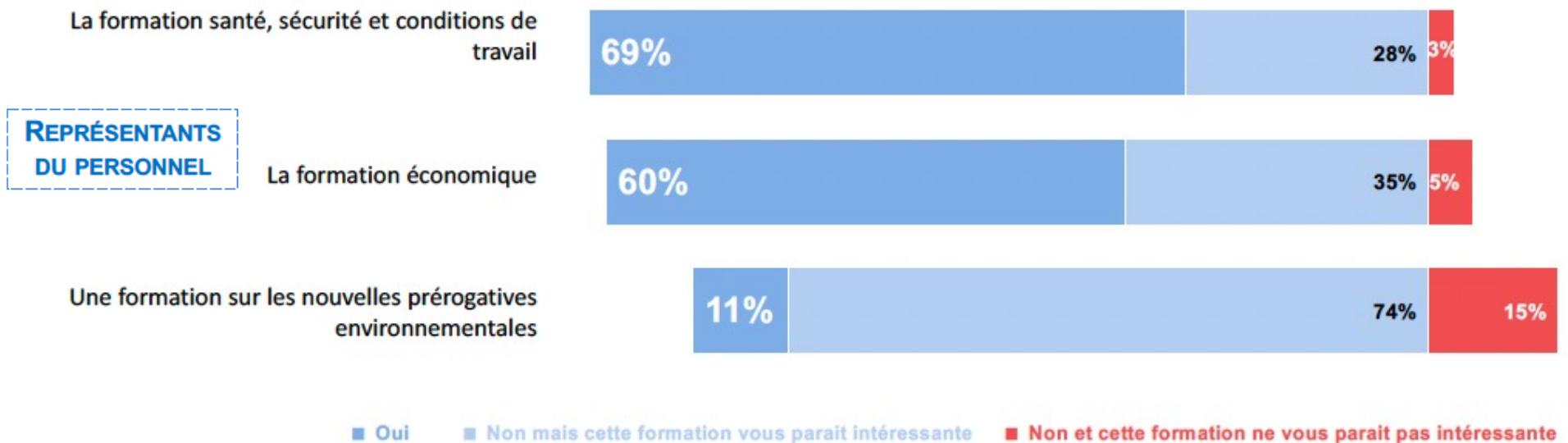
EXTRAIT DU 6^E BAROMÈTRE SYNDEX-
IFOP

L'ÉTAT DU DIALOGUE SOCIAL DÉPEND BEAUCOUP DES SPÉCIFICITÉS DE CHAQUE ENTREPRISE... POUR AUTANT, LA FORMATION EST UN OUTIL DU DIALOGUE SOCIAL POUR TOUS ET PEUT RENFORCER LES COMPÉTENCES SUR NOMBRE DE SES COMPOSANTES



LES ÉLU.E.S MONTRENT UN INTÉRÊT ACCRU POUR LA FORMATION ET LA PREMIÈRE «VAGUE» DU RENOUVELLEMENT DES INSTANCES DEVRAIT RENFORCER LES BESOINS EN FORMATION

Avez-vous déjà effectué les formations suivantes ?



Le renouvellement des instances remet les compteurs de droit à la formation SSCT et économique à zéro

LA FORMATION GARDE UNE PLACE IMPORTANTE DANS LES ATTENTES DES RP POUR LES 5 ANNÉES À VENIR

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	Rappel Janvier 2022	Rappel Novembre 2022	Récapitulatif : Prioritaire
Le renforcement du poids des avis émis par le CSE (ex: avis conforme)	83%	82%	82%
L'existence d'un dialogue social au plus près du terrain (via les représentants de proximité ou l'envoi d'emails du CSE directement aux salariés par exemple)	57%	63%	67%
Des réunions de CSE recentrées sur les sujets importants	63%	61%	65%
Un accès renforcé à l'information (Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales) et à l'expertise	63%	60%	58%
Davantage de formations pour les élus	NP	55%	56%
Du temps de délégation et des moyens supplémentaires dans l'exercice du mandat de représentant(e) des salarié(e)s	63%	56%	56%
La mise en place d'un agenda social articulant consultations et négociations	63%	56%	55%
La mise en place d'une « cogestion », avec un rôle des représentants du personnel dans la gestion de l'entreprise	55%	49%	46%
Le développement du dialogue social sur la transition climatique et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise	32%	35%	37%



Au programme du webinar



Introduction



Les enjeux et ressources du CSE



La formation des membres du CSE



La formation avec Syndex

DE NOUVEAUX ENJEUX À INTÉGRER DANS LE RÔLE DE L'INSTANCE

LOI SANTÉ AU TRAVAIL

Formation, rôle renforcé du CSE sur le DUERP et le Papripact



LOI CLIMAT ET RÉSILIENCE

Élargissement du champ de compétence du CSE + GEPP + BDESE



De nouveaux rôles le plus souvent sans attribution de temps supplémentaire pour les élus de CSE !

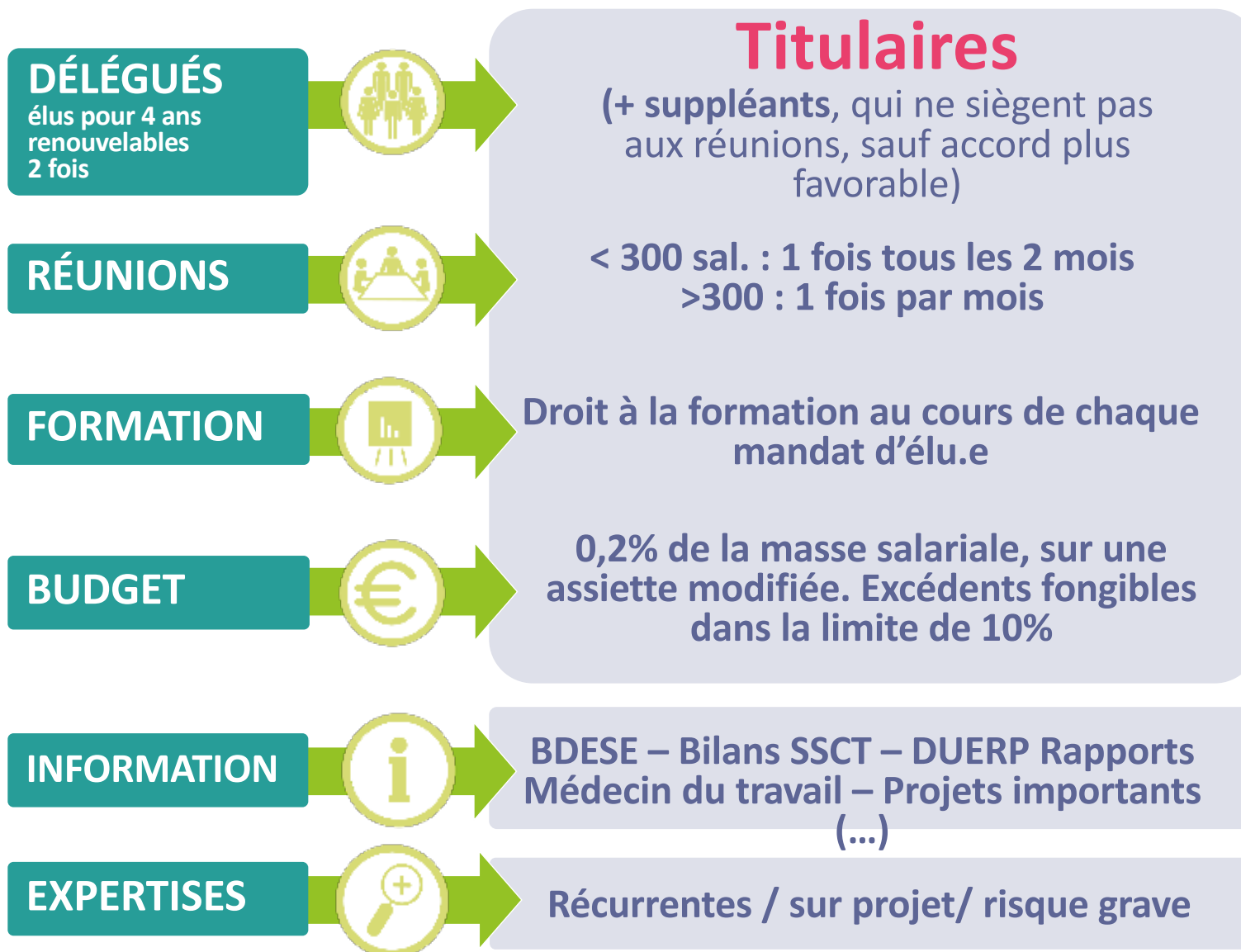
Le **télétravail**, qui s'est répandu avec la pandémie et qui modifie les relations entre le CSE et les salariés / les conditions de proximité avec les salariés

LE DIALOGUE SOCIAL EST LE REFLET DES MUTATIONS EN COURS

- ▶ Le CSE souffre de fragilités liées aux ordonnances et aux transformations économiques et du monde du travail.
- ▶ **Une nécessité** : *revaloriser* le mandat de CSE.
- ▶ **Une urgence** : obtenir la prise en compte des avis du CSE, et d'une manière générale, redonner aux RP des moyens (heures de délégation, *formations*, accès aux salariés et à l'information, expertises, etc.).
- ▶ Une **volonté d'engagement** dans d'autres cadres se manifeste chez les salariés, ce qui conduit les organisations syndicales à évoluer et *réinventer leurs pratiques*.



LES RESSOURCES DES ÉLUS AU CSE (+ DE 50 SALARIÉS)



Au programme du webinar



Introduction



Les enjeux et ressources du CSE

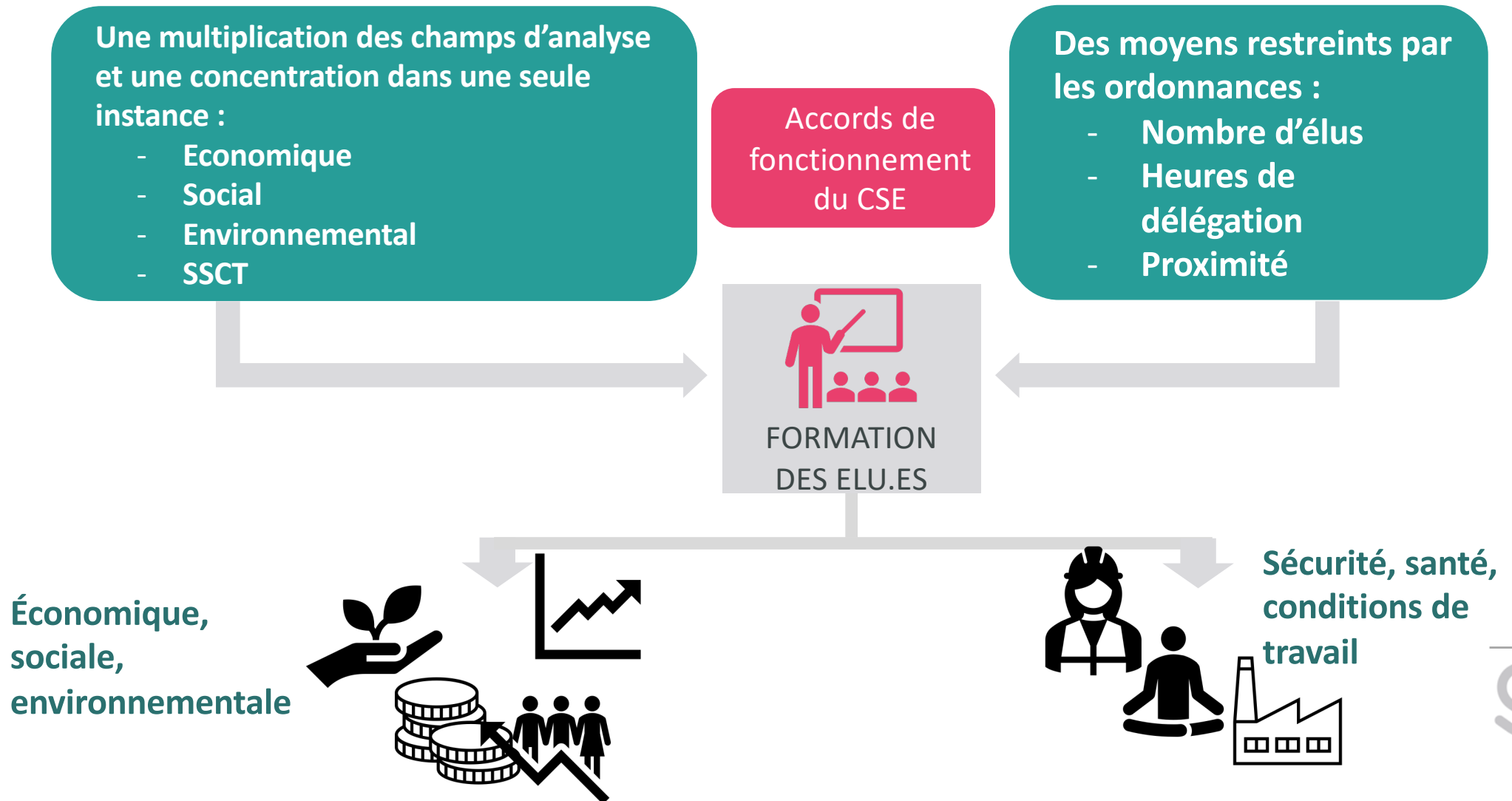


La formation des membres du CSE



La formation avec Syndex

LA FORMATION : UN ENJEU MAJEUR DANS UN CONTEXTE DE PROFESSIONNALISATION DE LA FONCTION D'ÉLU.E DU CSE



LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, SYNDICALE ET ENVIRONNEMENTALE



LE CFESSE > CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, SYNDICALE ET ENVIRONNEMENTALE



Articles L2145-5 à
L2145-13 et
articles R2145-3 à
R2145-6

▶ Pour qui ?

- L'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté

▶ Quel objet ?

- Acquérir des connaissances économiques, sociales, environnementales ou syndicales, dans le but d'exercer des responsabilités syndicales.

▶ Quelle durée ?

- 12 jours par an, fractionnable en plusieurs congés > 0,5 jour
- Jusqu'à 18 jours par an pour les animateurs des stages et sessions de formation

▶ Prise en charge

- Temps : maintien total de la rémunération.
- Frais pédagogiques et autres frais : à la charge du stagiaire sauf dispositions différentes (convention ou un accord collectif, financement par le CSE...)

▶ Organismes de formation

- centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national,
- instituts spécialisés.

LA FORMATION ÉCONOMIQUE





LA FORMATION ÉCONOMIQUE

▶ Pour qui ?

- Élus titulaires de CSE d'entreprises de +49 salariés ; 1^{er} mandat puis tous les 4 ans de mandat consécutifs ou non
- Suppléants : seulement si prévu par dispositions conventionnelles ; représentants de proximité et délégués syndicaux si vote du CSE

▶ Quel objet ?

- Fonctionnement et prérogatives de l'instance
- Bases économiques, sociales, environnementales et financières pour comprendre le fonctionnement de l'entreprise

▶ Quelle durée ?

- 5 jours maximum
- Déduit du CFESSE

▶ Prise en charge

- Sur temps de travail, avec maintien de la rémunération (titulaires)
- Frais : budget de fonctionnement du CSE

▶ Organismes de formation

- Organismes agréés
- Organismes rattachés aux OS ou instituts spécialisés



Le titulaire choisit librement son organisme de formation, qui ne peut pas être l'entreprise.
L'employeur ne peut pas refuser la demande de congé, sauf s'il estime, après avis du CSE, que cela peut être préjudiciable à la marche de l'entreprise

LA FORMATION SSCT



LA FORMATION SSCT



Articles L. 2315-16, -
18, -41 + décret
(R2315-20 et suivants)

► Pour qui ?

- Titulaires et suppléants du CSE
- Le référent en charge du harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Au premier mandat puis à chaque renouvellement

► Quel objet ?

- Développer l'aptitude à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.
- Initier les élus à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail

► Quelle durée ?

- 5 jours au 1^{er} mandat d'élu.e
- 3 jours à chaque réélection / 5 jours si membres de la CSCCT

► Prise en charge

- Sur temps de travail, avec maintien de la rémunération
- Frais pédagogiques et autres frais : par l'entreprise
- Possibilité d'un financement OPCO dans les entreprises de moins de 50 salariés.

► Organismes de formation

- Organismes agréés par ministère du travail et OS
- Organismes agréés par le préfet de région après avis du comité régional de la formation



Lorsqu'il y a une commission SSCT, l'accord de CSE peut définir des modalités de formation, sur les risques ou facteurs de risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise

UN RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION AXÉ SUR TROIS VOLETS

▶ 1 - Suivi médical

- Visites de repises et de préreprise
- Nouveau rendez-vous de liaison pour les arrêts de travail d'une certaine durée
- Mise en place d'une visite de mi-carrière
- Modification du régime de la visite de fin de carrière des salariés sous surveillance renforcée
- Possibilité pour la médecine du travail de recourir à la télémédecine

▶ 2 - Prévention au travail

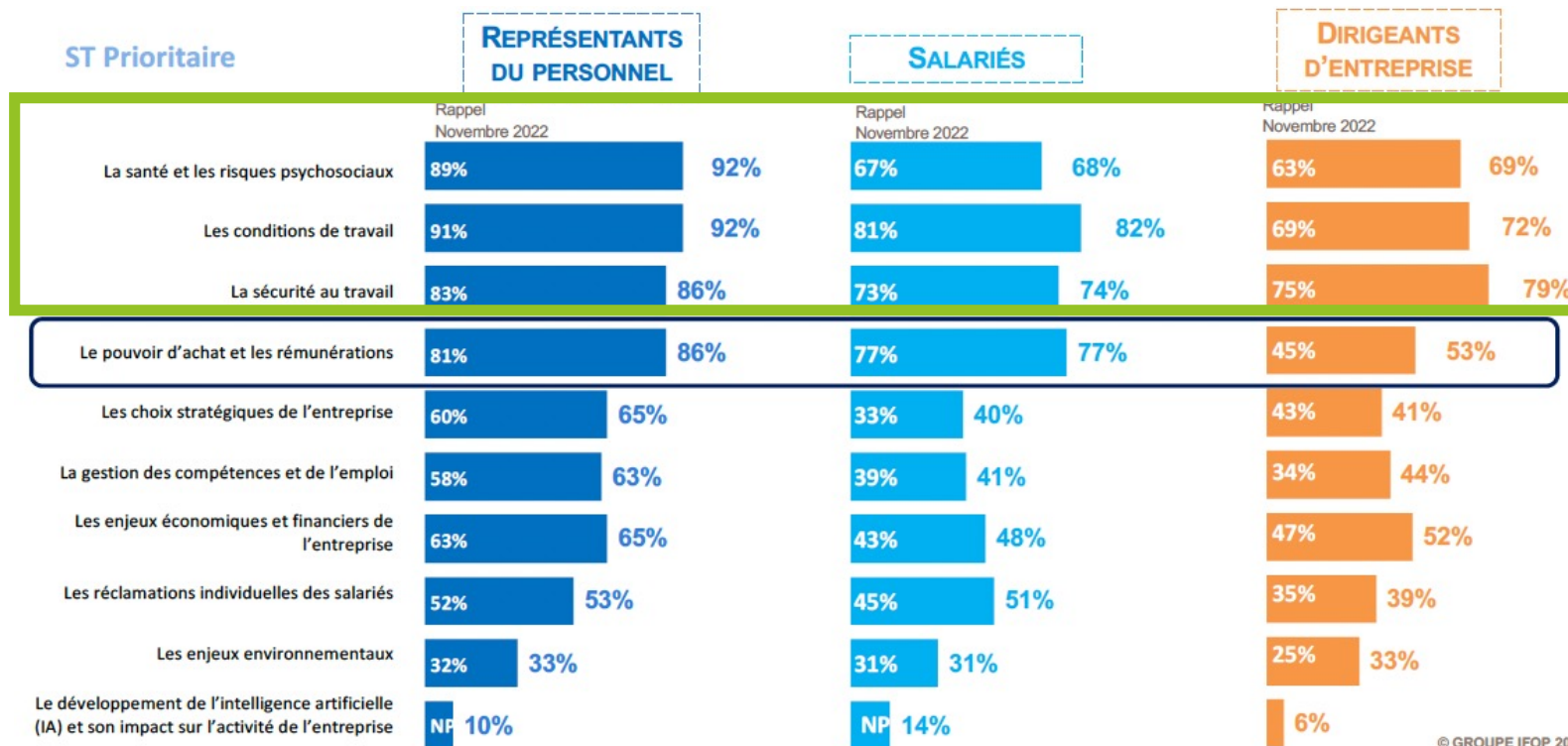
- Renforcement du contenu du DUERP et du PAPRI Pact
- Création du passeport de prévention
- Négociation annuelle sur la qualité des conditions de travail
- Définition complétée du harcèlement sexuel au travail

▶ 3 - Formation des élus en CSE et des référents santé-sécurité au travail

- Augmentation du nombre de jours de la formation SSCT et ouverture à tous les élus du CSE
- Financement de la formation SSCT par les OPCO dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Formation obligatoire du référent santé-sécurité

OUTRE LE POUVOIR D'ACHAT, LES QUESTIONS SSCT APPARAISSENT COMME DES PRIORITÉS INCONTESTÉES DES CSE

Les sujets suivants sont-ils pour vous prioritaires, importants mais pas prioritaires ou secondaires à traiter par le CSE *et/ou les organisations syndicales* ?



Le sujet de la Santé au travail apparaît largement prépondérant dans les entreprises avec de fortes attentes dans sa prise en charge par le CSE

DE NOUVELLES RÈGLES POUR LA DURÉE DE FORMATION SSCT

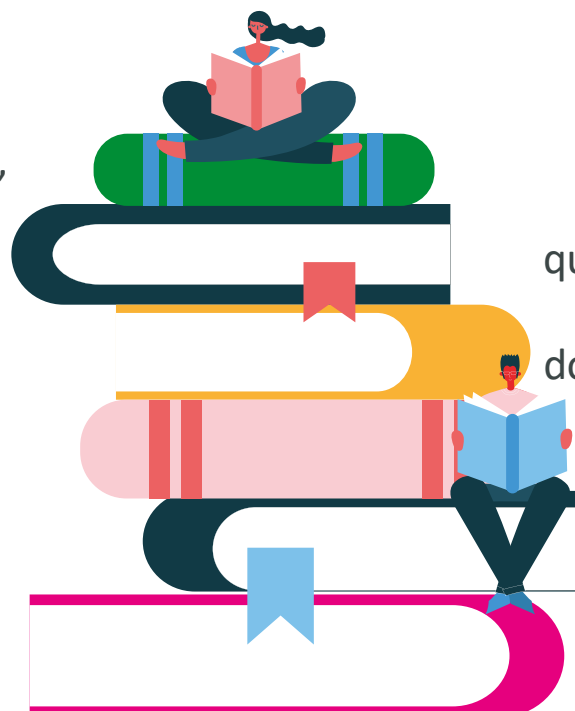


L.2315-18 - **modifié**
L.2315-40 - **abrogé**

Premier mandat

5 jours
au moins

Titulaires et remplaçants,
quel que soit l'effectif
de l'entreprise
dont le référent HSAS



Renouvellement

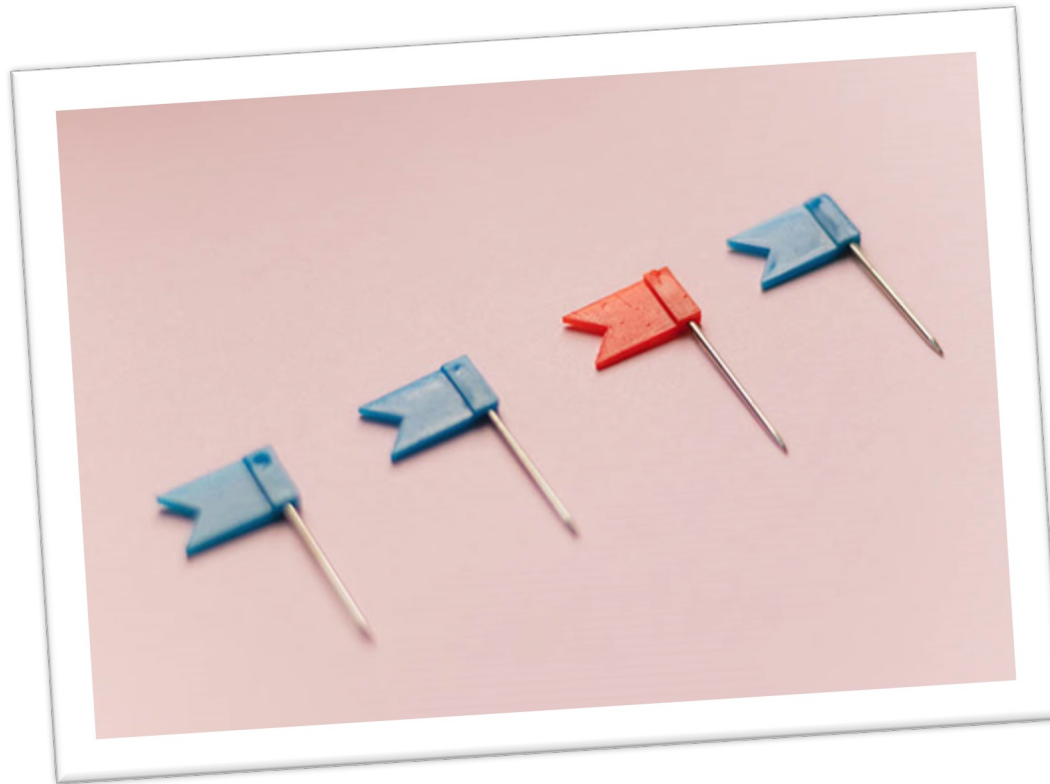
3 jours
au moins

Titulaires et
remplaçants,
quel que soit l'effectif
de l'entreprise
dont le référent HSAS

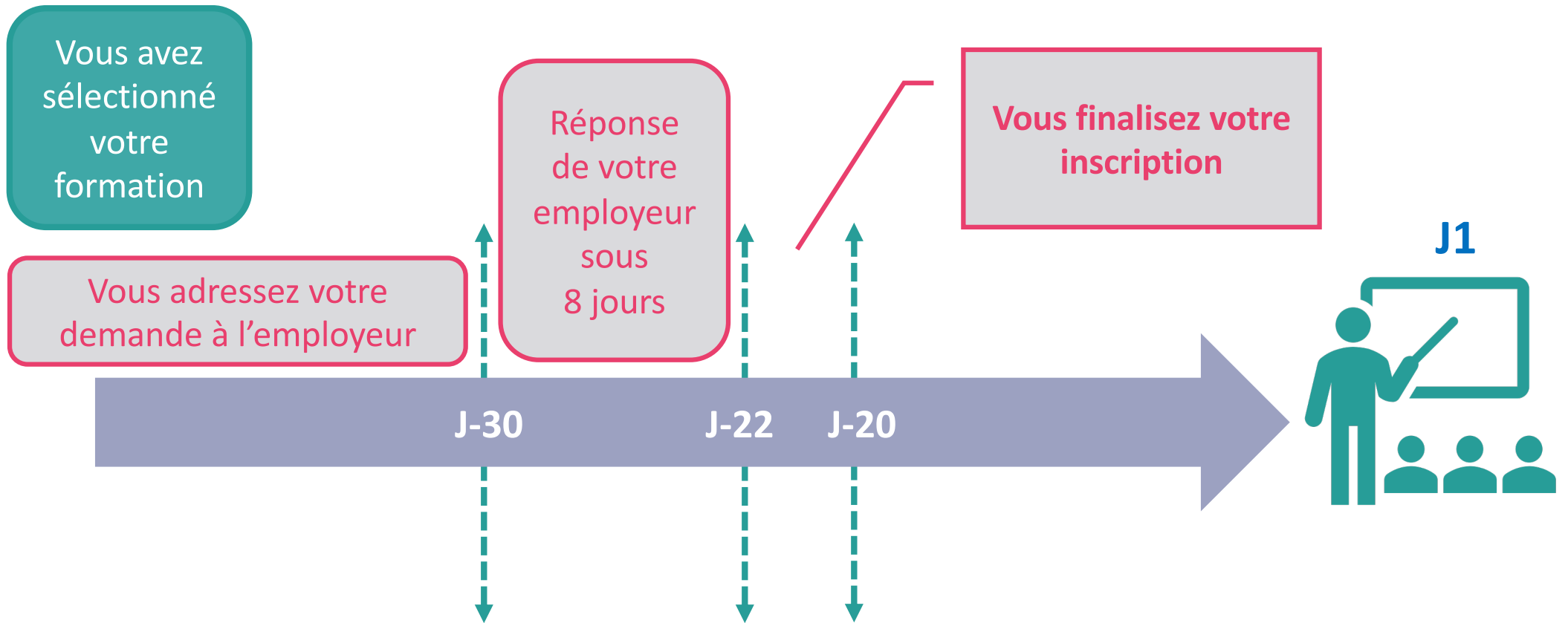
5 jours
au moins

Membres de la CSSCT
dans les entreprises
de plus de 300
salariés

PARTIR EN FORMATION : LES ÉTAPES



PARTIR EN FORMATION DEMANDE UN PEU D'ANTICIPATION



Au programme du webinar



Introduction



Les enjeux et ressources du CSE



La formation des membres du CSE



La formation avec Syndex



POURQUOI SE FORMER AVEC SYNDEX ?



- ▶ **Vous cherchez un formateur qui comprenne vos préoccupations**
 - Nos formateurs sont tous **experts économiques et/ou travail engagés exclusivement aux côtés des CSE**. Ils ont une expérience sur le terrain.
- ▶ **Vous voulez vous préparer à votre mandat ou renforcer vos compétences**
 - Notre objectif est de faire de vous et de l'équipe du CSE un **interlocuteur pertinent face aux directions**.
- ▶ **Vous cherchez une formation concrète et opérationnelle**
 - Nos formations incluent cas pratiques et mises en situation.
 - Nous sommes des experts-formateurs et non uniquement des formateurs.
 - Notre expérience du « terrain » nous permet de vous faire part de nombreux exemples, de comprendre vos problématiques et de proposer une formation opérante.
- ▶ **Vous cherchez une formation dans votre région**
 - Syndex est présent partout en France. Ses formateurs aussi !

POURQUOI SE FORMER AVEC SYNDEX ?

- ▶ SYNDEX est certifié QUALIOPi pour les actions de formation.
A ce titre, nos formations sont éligibles au financement par les OPCO.
- ▶ SYNDEX est agréé par la DREETS d'Ile-de-France pour l'ensemble de la société au titre des formations économiques des CSE ainsi qu'au titre des formations SSCT.

Qualiopi
processus certifié 

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

*La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
Actions de formation*



L'enquête de Syndex

*Plus de 96% des stagiaires estiment que leurs **attentes ont été prises en compte***

*Plus de 90% disent que la formation les a aidés à **mieux se positionner dans leur rôle***

*Près de 90% pensent que la formation a permis à l'instance d'être **plus efficace et pertinente***

*Près de 65% ont **mis en place des actions** à l'issue de la formation*

NOTRE OFFRE

▶ 4 gammes

Les Essentiels : formation économique de l'élu.e (5 jours) et formation SSCT (3 ou 5 jours), en modules ou en parcours, pour acquérir l'indispensable.

Santé, sécurité, conditions de travail : des formations pour mieux maîtriser ces thèmes complexes.

Maîtriser la politique sociale / RH : des modules pour vous donner les moyens de discuter les choix faits par votre employeur

Expert : référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, dialogue social, restructurations, épargne salariale,... pour développer votre action.

▶ La formation en intra

Pour une formation sur mesure axée sur les problématiques de votre entreprise.

Nous élaborons ensemble un contenu de formation à la carte suivant vos propres demandes / besoins / niveau de connaissance et sur la base des documents et informations de l'entreprise : comment les lire, ce qu'ils disent, ce qu'ils ne disent pas, quels compléments apporter.

DES LIEUX CONVIVIAUX POUR VOUS ACCUEILLIR

- ▶ **Nous vous accueillons chez nous**

Nos formations se déroulent dans nos locaux lorsque c'est possible. Nos salles de réunion sont équipées pour vous recevoir.



- ▶ **Nous pouvons aussi venir à votre rencontre**

Certaines formations seront organisées hors de nos locaux, à proximité de vos lieux de travail et/ou de vie.



- ▶ **À Paris, vos formations dans un immeuble certifié HQE**

La plupart de nos formations peuvent également être assurées à distance

CHIFFRES CLÉS

450
salariés

50 M€
de chiffre
d'affaires

2100
interventions
par an

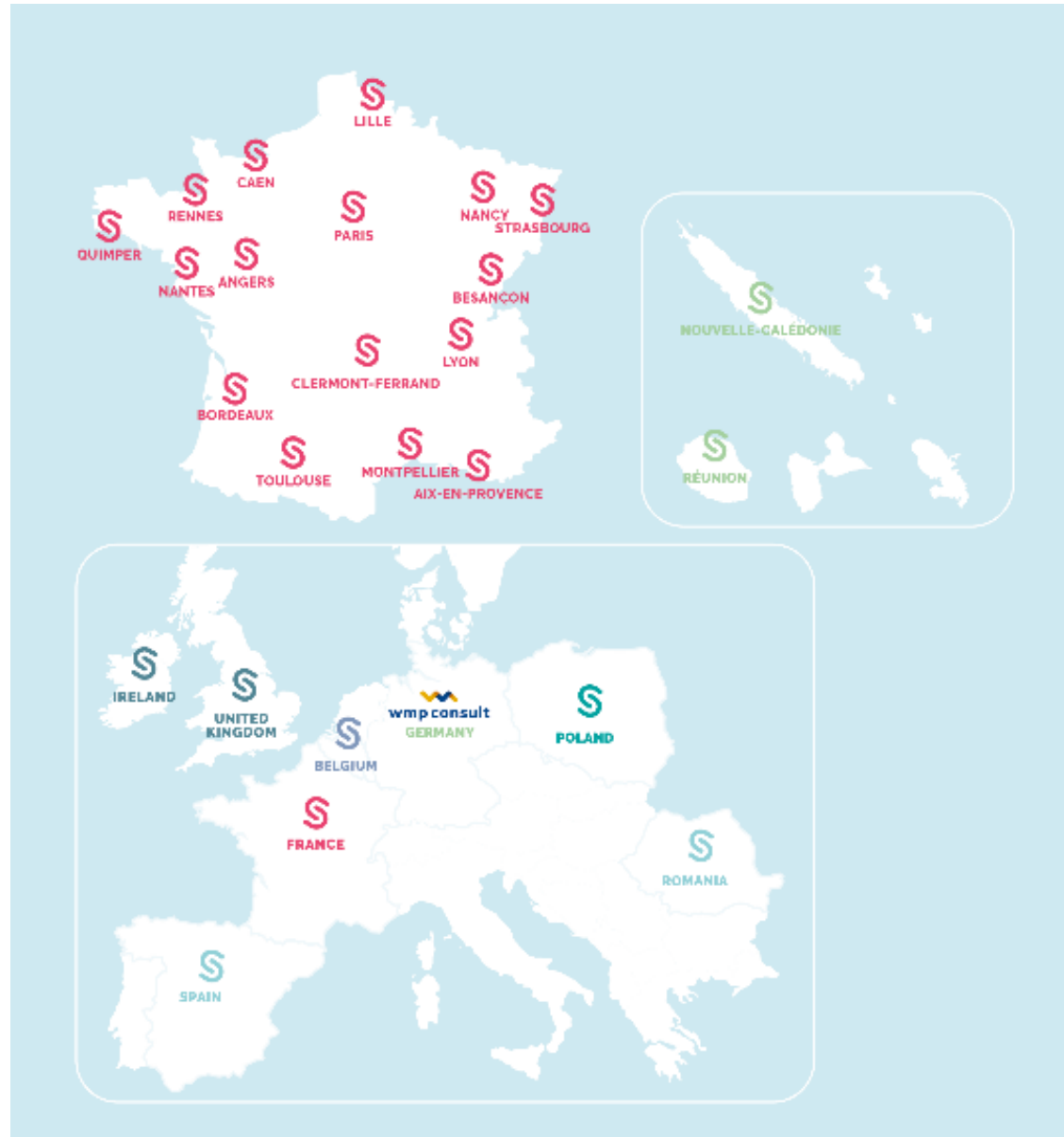
7
bureaux en
Europe

17
sites en
France

NOS IMPLANTATIONS

17 bureaux en France
métropolitaine et 2
bureaux en Nouvelle-
Calédonie et à la
Réunion.
Des interventions dans
les DOM-TOM

7 implantations en
Europe





Syndex AQUITAINE

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59 - contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24 - contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80 -
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex CENTRE-VAL-DE-LOIRE

Orléans - Tél. : 06 17 62 53 76 -contact-centre@syndex.fr

Syndex GRAND EST

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-grandest@syndex.fr

Syndex HAUTS-DE-FRANCE

Lille - Tél. : 03 20 34 01 01 - contact-hdf@syndex.fr

Syndex ÎLE-DE-FRANCE

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00 - contact-idf@syndex.fr

Syndex NORMANDIE

Hérouville-Saint-Clair - Tél. : 02 14 99 50 50 - contact-normandie@syndex.fr

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

Montpellier - Tél. : 07 61 03 42 78 - contact-lr@syndex.fr

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20 - contact-mp@syndex.fr

Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE – POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53 - contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE-ALPES

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90 - contact-ra@syndex.fr

Syndex NOUVELLE-CALÉDONIE

Tél. : +33 6 70 88 64 30 - contact-nc@syndex.fr

Syndex RÉUNION

Tél. : +33 6 64 22 92 32 - contact-reunion@syndex.fr

ANTILLES

Tél. : +33 6 70 88 43 45 / +33 6 63 07 05 97

SSCT

Tél. : 01 44 79 15 20
contact-ssct@syndex.fr