



Passerelles RH

Eclairez vos talents !

Programme CSSCT/CSE (Entreprises de 11 à 49 salariés) Formation initiale en santé, sécurité et conditions de travail

PUBLIC : Membres titulaires et suppléants du Comité Social et Économique et CSSCT

PREREQUIS :

- Être nouvellement élu au CSE et/ou CSSCT

DUREE : 35 H de formation sur 5 jours (3+2)

MODALITES : 100% présentiel

LIEU : Locaux de l'entreprise

DATES : A définir ensemble

DELAI D'ACCES :

Inscription minimum au moins 3 semaines avant le début de la formation. Signature du bon de commande et versement d'un acompte de 30%.

ACCESSIBILITE :

Pour les personnes en situation de handicap deux procédures sont formalisées : une sur l'accueil et une sur la réorientation du public en situation de handicap. Nous contacter pour étudier les aménagements et solutions possibles. Mise à disposition d'un guide des partenaires intervenants sur les fonds handicap.

INTERVENANTE : Corinne Quéric

Psychologue du travail, certifiée formatrice Process com[®] spécialisée dans le management et la gestion de la communication et des conflits.

Gérante et experte RH TPE ET PME depuis 15 ans cabinet Passerelles RH. Certifié QUALIOPI

Certificat de réalisation (Conforme à l'arrêté 2018 du Ministère du Travail) et Diplôme de Formateur CSE / CSSCT (Conforme au Chap. 6 du Code du Travail – Décret 2015)

Juge employeur (6 ans) au conseil de prudhomme de St Malo.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre le rôle, les missions et les moyens du CSE
- Identifier les spécificités du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- Connaître les principales obligations de l'employeur en matière de prévention ;
- Savoir analyser une situation de travail et identifier les risques professionnels ;
- Participer à la démarche d'évaluation et de prévention des risques ;
- Exploiter le DUERP et contribuer à son actualisation ;
- Réaliser des enquêtes AT/MP
- Savoir réagir face à une situation de danger, d'accident, de souffrance au travail ou de harcèlement au travail, moral, sexuel, agissements sexistes.
- Construire une action de prévention réaliste et adaptée à une TPE/PME
- Savoir être un ambassadeur en interne et à l'externe. Adapter sa posture et sa communication, savoir identifier les pièges d'une communication avec l'apport de la Process Com et de du triangle de Karpman

METHODES PEDAGOGIQUES MOBILISEES

- Animation rythmée par la Ludopédagogie (world café, cardboxies, woodclap etc , étude de cas, Quizz interactif)
- VIDEO INRS/CARSAT
- Exposés théoriques et argumentés via support POWERPOINT

MODALITES D'ÉVALUATION

- Questionnaire de positionnement en début de formation.
- Évaluations formatives tout au long du parcours.
- Mises en situation.
- Quiz final de validation des acquis.
- Évaluation de satisfaction.

MOYENS TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT

- Documentations internes à fournir en amont de la formation (protocoles ou éventuels accords et règlement intérieur, AT/MP, DUERP, grilles d'observation ou d'enquêtes, organigramme métier)
- Formations interactives et vivantes avec de nombreux échanges
- Guide pratique de l' élu CSE,
- Mémo des principales dispositions réglementaires
- Support Powerpoint de la formation (envoyé par mail)

SANCTION DE LA FORMATION

- Feuille d'émargement.
- Attestation de fin de formation.
- Certificat de réalisation conformément aux exigences de la formation professionnelle.

CONTENU DE LA FORMATION

JOUR 1 – COMPRENDRE LES ATTRIBUTIONS ET LE RÔLE DU CSE EN SANTE ET SECURITE

Identifier le cadre juridique applicable, se repérer dans la hiérarchie des normes

- Mise en place et composition du CSE : Titulaires et suppléants, durée du mandat, heures de délégation, réunions avec l'employeur, registre des questions/réponses
- Historique du CSE, frise chronologique et repères sur les évolutions des lois
- Appréhender l'obligation de moyens renforcés (code du travail) les obligations employeur
- Les attributions du CSE en matière de santé et sécurité au travail L4111-11 et suivants du code du travail
- Présenter les réclamations individuelles et collectives : ce qui dépend du CSE et du SSCT
- Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail
- Réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles
- Droit d'alerte et situations nécessitant une réaction immédiate

CSE, CSSCT : qui fait quoi ?

- Différence entre CSE et CSSCT
- Rôle du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Positionner le CSE vis à vis des autres acteurs

- Les acteurs de l'entreprise (employeur, salarié, responsable sécurité...)
- Les relations avec les acteurs externes : inspection du travail, CARSAT...

Cas pratiques :

- 1- Étude comparative des dispositions légales avec le contenu de l'accord de mise en place de la CSSCT et du règlement intérieur du CSE
- 2- Mon rôle d' élu : comprendre mon rôle et mon périmètre , simulation d'une préparation CSE avec rédaction de l'ordre du jour

JOUR 2 – SANTÉ, SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES

Les principes généraux de prévention : Comprendre la logique de prévention :

- 9 principes de prévention
- Prévention primaire, secondaire et tertiaire : construire son action et argumentation

Les obligations et responsabilités de l'employeur

- Focus sur la faute inexcusable

Le DUERP / Document d'Evaluation des Risques professionnels

- Pourquoi le DUERP est un outil essentiel du CSE : contenu et logique d'évaluation
- **Les principaux risques à savoir identifier** / Jeu pédagogique « La chasse aux risques® » : identifier et évaluer les risques dans diverses situations



Visite des locaux (atelier 2h) Scanner son environnement de travail, définir une grille d'observation, s'organiser en interne pour observer et restituer, évaluer les risques professionnelles en matière de santé, sécurité et conditions de travail

JOUR 3 – RPS, HARCÈLEMENT, ACCIDENTS ET DROIT D'ALERTE

- Identifier les RPS et agir : de quoi parle-t-on ?
- Définir souffrance, stress, harcèlement, burn-out, violence, incivilités, isolement social ;
- Cadre juridique et risques pour l'employeur ; rôle des référents.
- Les facteurs de risques psychosociaux (politique RH, organisation, conditions de travail, culture d'entreprise...) et
- Les sources de bien-être au travail.
- Rôle du CSE dans la politique QVT pour limiter les RPS.
- Alerter l'employeur sur les facteurs de RPS et proposer des mesures de prévention
- Contribuer à un plan d'actions adapté ;

PASSERELLES RH 22 750 Saint Jacut de la Mer

N° SIRET : 803 935 774 000 15 APE : 7830Z

N° de déclaration d'activité après de la Préfecture de Région Bretagne 53220861922

N° TVA Intracommunautaire : FR13803935774

- Élaboration d'une grille d'analyse sur le rôle des élus dans la mise en oeuvre de la prévention RPS et vidéos sur les problématiques RPS,

Les droits d'alerte : Atteinte aux droits des personnes, Danger grave et imminent, Procédure, Traçabilité, Relation avec l'employeur, Limites du rôle de l' élu

- Identifier les faits, distinguer alerte et accusation, orienter le salarié



Cas pratique : « Face à une situation de RPS : quel est mon rôle d' élu ? »

Analyse de situations concrètes : surcharge de travail, conflit, stress, isolement, violence, harcèlement présumé, souffrance au travail. Les participants apprennent à **identifier les faits, distinguer alerte et accusation, orienter le salarié, exercer leur rôle d'alerte et formuler des propositions de prévention.**

JOUR 4 – AGIR EN TANT QU'ÉLU EN VERITABLE LEVIER POUR LES SALARIES ET AVEC LA DIRECTION

Participer à une enquête à la suite d'un accident, d'un événement grave ou d'une situation révélant un risque pour la santé

- Quand le CSE peut-il enquêter ?
- Quel est le rôle des élus ?
- Comment recueillir les faits ?
- Qui interroger et quelles questions poser ?
- Comment distinguer faits, causes et responsabilités ?
- Utilisation de la méthode arbre des causes ou d'une grille d'analyse



Etude des AT/MP de l'entreprise, préparer une enquête terrain « Mener une enquête après un AT ou MP . Comprendre les circonstances, rechercher les causes et formuler des mesures de prévention.

Adopter une posture neutre, de communicant et d'analyse sans se laisser submerger

- Adapter sa communication verbale et non verbale, notion et approche de la communication non violente avec le triangle de KARPMAN
- Présentation du modèle PROCESS COMMUNICATION pour comprendre les effets d'une communication positive et une communication sous stress en fonction de 6 profils de personnalité.
- Communication avec les salariés.

2

Jeu de plateau avec identifications par code couleur des différentes énergies et les biais cognitifs

JOUR 5 – DE L'OBSERVATION À L'ACTION

- Retour sur l'observation terrain Analyse collective des observations réalisées au jour 3.
- Construction d'un plan d'action CSE
- Les élus apprennent à construire une action de prévention :
- Mise en œuvre d'une action de prévention
- À partir des observations réalisées, les participants construisent puis présentent une action concrète et réaliste.
- Méthodologie de restitution à l'employeur :
- Chaque participant construit son « Plan d'action personnel d' élu CSE à 30/60/90 jours »
- Faire un état des lieux de la documentation du CSE/CSSCT

QUIZZ et jeu questions pour un champion, jeu de rôle et vis ma vie d' élu :

Simulation d'une réunion : Préparation de la prochaine Réunion CSE/CSSCT, ordre du jour, arguments et postures vis-à-vis de la direction, adapter la forme et le fond