

PROGRAMME 2017



FORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

**COMITÉ D'ENTREPRISE
CHSCT
DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL
COMITÉ DE GROUPE ET COMITÉ EUROPÉEN
OUTILS POUR L'ACTION SYNDICALE**

Des experts au service des élus du personnel

Décrypter les comptes, anticiper les difficultés, devancer les réorganisations, prévoir les enjeux sur l'emploi et les rémunérations, clarifier la stratégie des actionnaires, repérer les conséquences sur l'organisation du travail... Mais aussi, prévenir le stress dans l'entreprise, analyser les conditions de travail et détecter les facteurs de risques, proposer des solutions...

Chaque jour, nos consultants se mettent au service des élus, des CE et des CHSCT pour leur permettre d'agir avec clarté et pour obtenir des engagements précis des directions. Nous sommes un groupe indépendant. Nous travaillons au service exclusif des salariés et de leurs représentants.

Nous regroupons les compétences du cabinet APEX (expertise comptable, sociale, économique et financière) et du cabinet ISAST (expertise santé et ergonomie au travail). Ces synergies et ces compétences pluridisciplinaires nous permettent d'intervenir rapidement sur tous les types de missions et dans tous les secteurs économiques, de la PME à la multinationale cotée en Bourse.

Notre présence active auprès des élus du personnel et des salariés nous conduit à intervenir fréquemment dans le cadre de restructurations, de réorganisations opérationnelles et de plans sociaux ou à les assister dans des procédures de type NAO. Cette assistance (prévue par la loi) s'accompagne de formations agréées, de contrats d'assistance et de missions d'expertise sur la gestion financière et les comptes du CE.

Après les Lois Macron et Rebsamen, les 100 pages de la loi Travail bouleversent à nouveau les champs d'actions des représentants du personnel. Face à des questions de plus en plus pointues dans toutes les instances, les élus et les délégués doivent plus que jamais se former afin de défendre au mieux l'intérêt des salariés.

Avec une expérience de plus de vingt ans auprès des représentants du personnel et plus de 1500 élus formés chaque année, nous proposons des formations résolument opérationnelles. Décrypter le droit, donner des outils à l'élu CHSCT pour conduire une inspection, à l'élu CE pour comprendre les comptes de son entreprise, au délégué syndical pour négocier sur le temps de travail : nous voulons aider concrètement les représentants du personnel dans leurs différentes missions.

En privilégiant des formations en petit groupe, notre approche personnalisée prendra en compte l'ancienneté de votre mandat, votre secteur d'activité ou encore la taille de votre structure. Notre large palette de formations nous permettra de vous apporter des réponses précises que vous soyez nouvellement élu ou à la recherche de formations d'approfondissement.

Nos formateurs sont des praticiens connaissant les enjeux et le quotidien des élus. Pour prolonger la formation, nous restons à votre écoute avec une assistance téléphonique gratuite de six mois sur tous les sujets abordés lors de la session.

Pour en savoir plus ou pour vous inscrire à une de nos sessions, rendez-vous sur notre site Internet www.apex-isast.fr à la rubrique formation ou prenez contact avec nous :

ALEXANDRA VEYRIE - Tél : 01 53 72 00 11
JESSICA LOISON - Tél : 01 53 72 00 10
formation@apex-isast.fr

Une palette complète de formations au service de tous les représentants du personnel

Retrouvez toutes nos informations sur www.apex-isast.fr

Rubrique : formation

Organisme agréé pour la formation des élus CE et CHSCT.

FORMATIONS D'ACTUALITÉ

NOUVEAU Loi El Khomri : points clés pour les représentants du personnel // 1 jour 8

NOUVEAU Lois Rebsamen et El Khomri : l'essentiel // 1 ou 2 jours 9

Lois Macron et Rebsamen : points clés pour les représentants du personnel // 1 jour 10

COMITÉS D'ENTREPRISE

Formation des membres du CE // 3 jours 11

CE, nouvelle donne - formation de renouvellement des membres du CE // 3 jours 12

Formation approfondie des membres du CE // 5 jours 13

Nouvelle délégation unique du personnel // 3 jours . 14

Délégation unique du personnel // 3 jours 15

Diagnostic économique et financier // 2 jours 16

Secrétaire du comité d'entreprise // 1 jour 16

Trésorier : gérer les budgets du comité // 2 jours . . 17

Préparer la consultation

sur la politique sociale // 2 jours 18

Savoir utiliser le bilan social // 1 ou 2 jours 18

Agir dans les réorganisations

et les fusions // 1 jour 19

La base de données économiques et sociales // 1 jour . 20

Formation professionnelle // 1 jour 20

Egalité professionnelle // 1 ou 2 jours 21

Agir face aux PSE et aux plans

de départs volontaires // 1 jour 22

Temps de travail, organisation

du temps de travail // 1 jour 23

La rémunération // 2 jours 23

Participation, intéressement et plans

d'épargne // 1 jour 24

Les groupes de sociétés // 1 jour 25

L'entreprise confrontée aux marchés

boursiers // 1 jour 25

Les entreprises et la mondialisation // 1 jour 25

La crise : pourquoi, comment,

jusqu'à quand ? // ½ Journée 25

CHSCT

Formation des membres du CHSCT [-300 salariés] // 3 jours 26

Formation des membres CHSCT [+300 salariés] // 5 jours 27

Formation des membres du CHSCT [-300 salariés] stage de renouvellement // 3 jours 28

Formation des membres du CHSCT [+300 salariés] stage de renouvellement // 5 jours 29

Secrétaire du CHSCT // 1 jour 30

Agir sur les risques psychosociaux // 2 jours 31

Agir face à une situation de crise // 1 jour 31

Agir contre la pénibilité au travail // 1 jour 32

Agir face au Lean management // 1 jour 32

Agir sur les projets modifiant les espaces de travail // 1 jour 33

Agir sur les entretiens individuels d'évaluation // 1 jour . 33

Agir sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) // 1 jour 34

Le document unique d'évaluation des risques professionnels // 1 ou 2 jours 34

Formation des membres du CHSCT fonction publique hospitalière // 5 jours 35

Formation des membres du CHSCT fonction publique d'État // 5 jours 35

Formation des membres du CHSCT fonction publique territoriale // 5 jours 35

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Formation des délégués du personnel // 1 ou 2 jours 36

COMITÉS DE GROUPE

Comité de groupe // 1 jour 37

COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉEN

Comité d'entreprise européen // 1 jour 37

OUTILS POUR L'ACTION SYNDICALE

NOUVEAU La négociation collective après la loi El Khomri // 1 ou 2 jours 38

NOUVEAU Négociation annuelle sur la rémunération et le temps de travail // 1 ou 2 jours 39

NOUVEAU Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail // 2 jours 40

Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) // 1 ou 2 jours 41

Négocier sur le contrat de génération // 1 jour 41

Négocier sur le fonctionnement des instances représentatives // 1 jour 42

Négocier sur le regroupement des instances représentatives // 1 jour 42

Représentation syndicale dans l'entreprise // 1 jour . 43

Communiquer avec les salariés // 1 jour 43

Nous restons à votre écoute à la fin de la formation avec une assistance téléphonique gratuite de six mois sur tous les sujets abordés lors de la session

Notre approche pédagogique

Un suivi tout au long de la formation

Un suivi tout au long de la formation

Nos séminaires sont animés par des consultants en droit social et des experts économiques et financiers qui ont choisi de mettre leurs compétences professionnelles et leur expérience au service des représentants du personnel.

Nos formateurs sont des femmes et des hommes de terrain, qui sauront vous apporter des réponses immédiates grâce à un ton résolument concret et pratique, favorisant les échanges avec les élus.

Afin de faciliter l'application de la formation en situation de travail, nous proposons des mises en situation. Ces exercices permettent une véritable acquisition de savoir-faire, en confrontant les participants à leurs pratiques et aux problèmes qu'ils rencontrent, et en recherchant ensemble les moyens de les résoudre.

- En amont de la formation, vous recevrez à votre demande un appel du formateur pour adapter le contenu à vos attentes spécifiques.
- En début de formation, vous recevrez un dossier pédagogique. Remis à chaque participant, c'est un véritable guide pratique servant de référence quotidienne aux élus et régulièrement mis à jour des évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles.
- À la fin de la formation, chaque stagiaire remplit une fiche d'évaluation. Elle nous permet de prendre en compte les observations et suggestions des participants pour améliorer nos stages.

Les différentes formules

Stages inter-entreprises

Organisés à Paris, ils permettent la confrontation et le partage d'expériences entre élus d'horizons différents.

Pour assurer la participation active de chacun, nos séminaires ne regroupent jamais plus de 15 personnes. Le déjeuner en inter-entreprises est pris à proximité de nos salles de formation pour prolonger la discussion.

Stages intra entreprise

Toutes nos formations peuvent être réalisées sur mesure, spécifiquement pour votre comité, aux dates et lieu de votre choix.

Le programme est adapté pour prendre en compte les spécificités de votre entreprise, la pratique des élus, les problèmes rencontrés et la recherche des moyens pour les résoudre.

Pour répondre au mieux aux attentes des élus et à leur environnement de travail, nous construisons notre animation à partir de vos propres documents (PV, ordres du jour, extraits du registre des DP, document unique sur les risques professionnels, bilans hygiène, sécurité et conditions de travail...).

Ces formations sont l'occasion de renforcer la cohésion entre élus en vous permettant de travailler ensemble sur des problématiques concrètes et de partager le même niveau d'information.

Le tarif est forfaitaire, quel que soit le nombre de participants. N'hésitez pas à nous contacter pour un devis personnalisé.

Si vous le souhaitez, nous mettons à disposition gratuitement nos salles de formation à Paris, Lille et Lyon (en fonction de nos disponibilités).

Formations sur mesure

Vous n'avez pas trouvé dans ce catalogue le thème dont vous avez besoin ? Contactez-nous ! Nous pouvons élaborer une formation sur mesure permettant de répondre précisément à vos attentes.

**APEX-ISAST FORMATION est un organisme de formation
inscrit sous le numéro 11.75.37185.75
et agréé pour la formation des élus CE et CHSCT.**

Le droit à la formation des élus

Les élus du CE

Le droit à la formation pour les élus des CE est inscrit dans l'article L.2325-44 du Code du travail : « Les membres titulaires du comité d'entreprise [...] bénéficient [...] d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours [...]. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. »

Le financement

Le financement de cette formation est assuré pour :

- les salaires, par l'entreprise (le temps passé à la formation est payé comme temps de travail et n'est pas imputé sur le crédit d'heures) ;
- le coût de la formation, par le comité sur son budget de fonctionnement ;
- les frais de déplacement et de séjour, par le comité sur son budget de fonctionnement.

Toutefois, un certain nombre d'entreprises acceptent de prendre en charge tout ou partie de ces frais. Une négociation sur cette question peut être ouverte. Les élus peuvent également utiliser leurs heures de délégation pour se former.

La législation ne prévoit pas de droit à la formation pour les suppléants. Un certain nombre d'entreprises acceptent que les suppléants prennent part à la formation et prennent en charge leurs heures de travail. Leur formation pourrait aussi être financée par le budget de fonctionnement du CE.

Les membres de la DUP élargie (CE + DP + CHSCT)

Le droit à la formation des élus de la DUP sont les mêmes que celles des élus du CE (voir ci-dessous) et que ceux des élus CHSCT (voir ci-dessous).

Les membres du CHSCT

Le droit à la formation pour les élus des CHSCT est inscrit dans l'article L.4614-14 du Code du travail : « Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité

et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. » La durée de cette formation est de 5 jours pour les établissements de plus de 300 salariés et de 3 jours pour les autres. Avec l'accord de l'employeur, ce congé est fractionnable en deux fois.

Le financement

C'est l'entreprise qui doit prendre en charge les coûts de formation.

Ce qui comprend :

- les salaires, le temps passé à la formation est payé comme temps de travail et n'est pas imputé sur le crédit d'heures ;
- le coût de la formation, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, 36 fois le montant horaire du Smic (article R.4614-34) ;
- les frais de déplacement, à concurrence 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 la formation (art. R.4614-33) ;
- les frais de séjour à hauteur de 60 € (art. R.4614-33) ;
- le déjeuner à hauteur de 15,25 €.

Les délégués du personnel

Depuis le 10 août 2016, le CE peut dédier une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux (art. L. 2325-43). Cette décision doit être prise par une délibération adoptée à la majorité des membres présents.

Toutefois, certaines entreprises acceptent de prendre en charge le coût de cette formation, soit totalement (salaires et coût du stage), soit partiellement (seulement le coût du stage, la participation des élus se faisant sur leur crédit d'heures).

Vos démarches

La lettre de demande de congé de formation

Les élus doivent demander leurs congés pour les formations CE et CHSCT auprès de leur employeur.

La lettre de demande de congé de formation est à adresser au minimum 30 jours à l'avance. Chaque élu doit s'assurer que sa demande a bien été reçue, soit par un récépissé de son dépôt, soit en l'envoyant par lettre recommandée avec accusé de réception. Tout refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans les 8 jours (Code du travail, art. R. 3142-4).

Ce congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis favorable du CE, que l'absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise (Code du travail, art. L. 3142-13) ou lorsque le contingent annuel de jours de congés de formation économique, sociale et syndicale de l'entreprise est épuisé. La non-réponse de l'employeur est considérée comme un consentement. En cas de litige, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes statuant en référé.

Chaque élu peut choisir librement l'organisme auprès duquel il souhaite se former à partir du moment où celui-ci dispose d'un agrément.

Lettre type de demande de congé de formation des membres du CE

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous demander un congé de formation du ... au ... 2017 dans le cadre de la formation économique des élus du comité d'entreprise en application de l'article L. 2325-44 du Code du travail.

L'organisme responsable de cette formation est APEX-ISAST FORMATION inscrit comme organisme de formation sous le numéro 11.75.37185.75 et agréé pour la formation des élus du CE.

Je vous fournirai à mon retour une attestation de présence au stage.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.

Lettre type de demande de congé de formation des membres du CHSCT

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous demander un congé de formation du ... au ... 2017 dans le cadre de la formation des représentants du personnel au CHSCT en application de l'article L. 4614-14 du Code du travail.

L'organisme responsable de cette formation est APEX-ISAST FORMATION inscrit comme organisme de formation sous le numéro 11.75.37185.75 et agréé pour la formation des représentants du personnel au CHSCT.

Le prix de ce stage est de ... euros HT pour les ... jours. La formation se déroulera à ... Je vous fournirai à mon retour une attestation de présence au stage.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.

Ces élus nous ont fait confiance

**Nous avons récemment formé les représentants
des instances suivantes :**

Agro-alimentaire : Blédina, Danone, Hill's Pet Nutrition, Nestlé Waters M&D, Perrier, etc.

Assurances / Banques : Amundi, BNP Paribas, Banque Populaire, Caisse d'Epargne, Crédit Agricole, Crédit Coopératif, Crédit du Nord, Cofidis, CGL, Groupama, Interfimo, Natixis Interépargne, Société Générale, etc.

BTP : Campenon Bernard Construction, Cégélec Missenard, Centre scientifique et Technique du Bâtiment (CSTB), Eurovia Dala, Jean Lefebvre, Rabot Dutilleul Construction, Sobéa Environnement, Sogea, Vinci construction SI, etc.

Commerce : Darty, FNAC Relais, Gibert Joseph, Hanes France (Dim), H&M, Ikea, Lagardère Paris Racing, L'Oréal produits de Luxe, LVMH, Parfums Christian Dior, PPR, Xerox etc.

Education / Apprentissage : AFPA, Centre de Formation de la Profession Bancaire (CFPB), La Fémis, Université Catholique de Lille etc.

Industrie : 3 M, Air Liquide DTA, Eaton, Faurecia, GDF SUEZ Trading, Otis, Mentor Graphics, Michelin, Plastic Omnium, Renault Cléon, RTE, Saint Gobain Emballage, Siemens IC, Total TRTG, Thales Air Systems, etc.

Pharmacie / Chimie : Astrazeneca, Biogen Idec, Daiichi Sankyo, Gilead Sciences, GlaxoSmithKline, Groupe ELITech, Lilly, Merial, Merck Santé, Nutricia, Phoenix Pharma, Recipharm, Sanofi, etc.

Presse / Communication / Audiovisuel / Etablissement culturel : 104, Dunod, Groupe Express Roularta, Groupe Psychologies, Hachette Filipacchi, Hachette Livre, INA, Lagardère Active, Le Point, TNS Sofres, Young & Rubicam, etc.

Santé : ASAMAD, Association des Paralysés de France (APF), Ensemble Hospitalier de l'Institut Curie, Groupe Hospitalier Mutualiste de Grenoble, Hôpital privé de Bois-Bernard, La Sauvegarde du Nord, Maison de retraite de Melesse, Ordre de Malte etc.

Services : Adecco, ASPP, Bureau Veritas, CPAM, CRIT, Dassault Systèmes, France Télécom, Groupe Valophis, Initial, La Banque Postale, Orange, Pitney Bowes, Pôle Emploi, UNSS, etc.

Tourisme / Transport / Loisirs : Adagio, Air Austral, Carlson Wagonlit, Corsair, Exapaq, France Galop, Hilton, Nouvelles Frontières, OSAC, Plaza Athénée, TUI France etc.

Loi El Khomri : points clés pour les représentants du personnel

// 1 jour

La loi Travail d'août 2016 bouleverse la négociation d'entreprise et de groupe. Elle facilite le licenciement économique et permet de négocier des accords sur l'emploi s'imposant aux salariés même avec un contrat de travail plus favorable. Dans les 100 pages de la loi, de nombreuses dispositions impactent également le fonctionnement des DP, CE et CHSCT. Sur une journée, cette formation vous permettra de maîtriser les principaux changements et de réfléchir aux pratiques à développer pour y répondre. Sur deux jours, en formation intra-entreprise, nous pourrons développer davantage selon vos priorités par exemple en matière de temps de travail, de restructurations.

PUBLIC :

Tous les représentants du personnel.

- Nouvelles règles de négociation : accord majoritaire, référendum, primauté des accords de groupe, nouveaux accords inter-entreprises, fin des avantages individuels acquis, moyens des négociateurs
- Négociation sur le temps de travail : primauté de l'accord d'entreprise sur la convention collective, nouvelles règles pour la durée du travail et les congés
- Nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi même sans difficultés économiques : contenu, licenciement possible des salariés refusant les modifications, droit à l'expertise pour les syndicats
- Restructurations : nouvelle définition du licenciement pour motif économique, possibilité de licencier avant la reprise d'un établissement, nouveaux modes de négociation lors des fusions/cessions/scissions
- Changements pour les instances élues : encadrement de la contestation des expertises décidées par le CHSCT, inaptitude et rôle des DP, médecine du travail, prise en charge possible des formations des DP et des DS par le CE, etc.
- Compte personnel d'activité

Prochaines dates en inter-entreprises sur Paris : le 2 juin / le 6 octobre.

Tarif : 300 € HT par élu / Restauration incluse / Tarifs dégressifs à partir du 3^e participant

En intra entreprise, organisation sur mesure aux dates et au lieu de votre choix.

Contactez-nous pour un devis personnalisé.

NOUVEAU

Lois Rebsamen et El Khomri : l'essentiel

// 1 ou 2 jours

FORMATIONS D'ACTUALITÉS

La loi Rebsamen en 2015 puis la loi Travail d'août 2016 modifient en profondeur le droit social et bouleversent la négociation d'entreprise et de groupe. Sur une journée, cette formation vous permettra de maîtriser les principaux changements et de réfléchir aux pratiques à développer pour y répondre. Sur deux jours, nous pourrons développer davantage selon vos priorités.

- Changements pour les CE : consultations, expertises, fonctionnement
- Changements pour les CHSCT : fonctionnement, consultations
- Renforcement du CCE et de l'instance de coordination des CHSCT par rapport aux instances des établissements
- Représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes des élections CE et DP
- Nouvelles règles de négociation collective : articulation des niveaux de négociation (branche, groupe, interentreprises, entreprise, établissement), règles de validité des accords, référendum auprès des salariés, moyens des négociateurs, durée, révision, dénonciation des accords, encadrement des négociations
- Négociation sur le temps de travail : primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche
- Nouvelle organisation des négociations obligatoires
- Nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi : contenu, licenciement possible des salariés refusant les modifications, droit à l'expertise pour les syndicats

PUBLIC :
tous les représentants
du personnel.

Formation uniquement en intra entreprise.
Organisation sur mesure aux dates et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Lois Macron et Rebsamen : points clés pour les représentants du personnel // 1 jour

Deux ans après la loi de sécurisation de l'emploi, les lois sur « la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » et « sur le dialogue social » modifient elles aussi en profondeur le droit social. Cette formation vous permettra de maîtriser les principaux changements et de réfléchir aux pratiques à développer pour y répondre.

PUBLIC :
Tous les représentants du
personnel.

- DUP : regroupement des DP, du CE et du CHSCT dans une délégation unique par décision de l'employeur dans les entreprises de moins de 300 salariés, par accord majoritaire dans les autres
- CE : regroupement des consultations, expertises, délai pour le PV, évolution de la base de données
- CHSCT : délais de consultation impératifs, ordre du jour
- Renforcement du CCE et de l'instance de coordination des CHSCT par rapport aux instances des établissements
- Nouveautés dans le déroulement des réunions : réunions communes à plusieurs instances, visioconférence
- Organisations syndicales : regroupement des négociations, licenciements économiques, accords de maintien dans l'emploi, travail du dimanche, épargne salariale
- Nouveaux droits pour les représentants du personnel

Formation uniquement en intra entreprise.
Organisation sur mesure à la date et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Formation des membres du CE

// 3 jours

COMITÉS D'ENTREPRISE

Une formation indispensable pour maîtriser les différentes facettes de son mandat, s'approprier les changements liés à la loi Rebsamen, prendre toute la mesure du rôle économique du CE et réfléchir aux nouvelles pratiques à développer. Cette formation vous permettra de connaître les règles de fonctionnement du comité, maîtriser les moyens d'action, organiser le travail du comité et vous initier à la compréhension des comptes de l'entreprise.

Organisation du comité

- Rôles du secrétaire, du président et du trésorier
- Nouvelles obligations pour la gestion financière du CE
- Règlement intérieur du CE
- Commissions du comité

Les réunions du comité

- L'ordre du jour
- Le déroulement et les votes
- Un procès-verbal efficace
- Mettre au point une stratégie pour obtenir des engagements de l'employeur
- Communiquer avec les salariés

Le rôle économique du comité

- Maîtriser les moyens d'action : budget de fonctionnement, expertises, droit d'alerte
- Maîtriser le nouveau cadre des informations et consultations obligatoires : la base de données, les 3 consultations annuelles, les consultations ponctuelles, les délais et recours
- Construire le plan de travail du comité
- Se coordonner avec les DP, le CHSCT et l'instance de coordination des CHSCT

Les activités sociales et culturelles du comité

- Les activités et les critères d'attribution possibles
- Les obligations vis-à-vis de l'Urssaf

Droits et obligations des membres du comité

- Utilisation du crédit d'heures
- Protection
- Obligation de discrétion
- Délit d'entrave

Comprendre les comptes de l'entreprise

- Comprendre les enjeux économiques
- Décrypter les documents financiers remis par l'employeur : compte de résultat, soldes intermédiaires de gestion et bilan
- Les grandes questions à se poser : évolution de l'activité, ressources humaines, investissements, productivité, rentabilité, financement de l'entreprise
- Préparer la consultation annuelle sur la situation économique et financière
- Mise en pratique sur des exemples

PUBLIC :
tous les membres du
Comité.

« Il est impératif de prévoir cette formation pour tous les nouveaux élus afin de les accompagner rapidement dans ces démarches »

Jean-Michel Cayrat
Eurovia Dala

Une formation sur 3 jours pour acquérir des connaissances, participer activement aux réunions sans être intimidé par le vocabulaire technique et repartir avec des outils pratiques pour s'organiser (construire un plan de travail, mettre au point une stratégie de réunion, communiquer avec les salariés...). Vous conserverez ainsi 2 jours de votre congé de formation CE pour approfondir selon vos priorités les aspects économiques, le bilan social, les réorganisations, la formation ou l'égalité professionnelle, etc.

Prochaines dates en inter-entreprises sur Paris :
du 22 au 24 mars / du 7 au 9 juin / du 27 au 29 novembre.

Tarif : 900 € HT par élu / Restauration incluse /
Tarifs dégressifs à partir du 3^e participant

En intra entreprise, organisation sur mesure aux dates et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

CE, nouvelle donne - formation de renouvellement des membres du CE // 3 jours

Déjà formé, vous êtes élu depuis plusieurs mandats. Ces dernières années, différentes lois ont modifié en profondeur l'instance. Cette formation vous permettra de faire le point sur toutes les nouveautés, de perfectionner vos méthodes de travail et d'améliorer le fonctionnement collectif du comité.

PUBLIC :
tous les membres du
Comité ayant déjà suivi
une formation CE.

Organiser le CE :

- Nouvelles règles en matière de gestion financière,
- Mise à jour du règlement intérieur
- Réunions : fréquence, communes à plusieurs instances, visioconférence et enregistrement
- Délai pour le PV

Maîtriser les nouveaux outils du rôle économique

- La base de données économiques et sociales
- Les 3 consultations annuelles et les consultations ponctuelles
- Délais impératifs pour l'avis, recours
- Stratégie de réunion pour obtenir des engagements de l'employeur
- Plan de travail du CE

Construire le plan de travail du CE

- Identifier les consultations importantes
- Anticiper, se préparer
- Travailler avec les autres instances : articulation comité d'établissement et CCE, coordination avec le CHSCT et l'instance de coordination
- Communiquer avec les salariés

Préparer la nouvelle consultation sur la situation économique et financière

- Comprendre les enjeux économiques actuels
- Approfondir sa compréhension des documents financiers remis par l'employeur : exercices
- Faire un diagnostic de la situation de l'entreprise

« Bonne articulation
entre la pratique
et la théorie.

Bonne maîtrise de
l'animateur qui part
d'un cas concret
pour développer
l'argumentation. »

Pierre Lutran
Total TRTG

Formation uniquement en intra entreprise.
Organisation sur mesure aux dates et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Formation approfondie des membres du CE // 5 jours

COMITÉS D'ENTREPRISE

Une formation complète sur 5 jours pour acquérir les connaissances utiles, participer activement aux réunions sans être intimidé par le vocabulaire technique et repartir avec des outils pratiques pour s'organiser et pour analyser les documents remis par l'employeur (comptes de l'entreprise, politique sociale).

Organisation du comité

- Rôles du secrétaire, du président et du trésorier
- Nouvelles obligations pour la gestion financière du CE
- Règlement intérieur du CE
- Commissions du comité

Les réunions du comité

- L'ordre du jour
- Le déroulement et les votes
- Un procès-verbal efficace
- Mettre au point une stratégie pour obtenir des engagements de l'employeur
- Communiquer avec les salariés

Le rôle économique du comité

- Maîtriser les moyens d'action : budget de fonctionnement, expertises, droit d'alerte
- Maîtriser le nouveau cadre des informations et consultations obligatoires : la base de données, les 3 consultations annuelles, les consultations ponctuelles, les délais et recours
- Construire le plan de travail du comité
- Se coordonner avec les DP, le CHSCT et l'instance de coordination des CHSCT

Les activités sociales et culturelles du comité

- Les activités et les critères d'attribution possibles
- Les obligations vis-à-vis de l'Urssaf

Droits et obligations des membres du comité

- Utilisation du crédit d'heures
- Protection
- Obligation de discrétion
- Délit d'entrave

Préparer la nouvelle consultation annuelle sur la situation économique et financière

- Comprendre les enjeux économiques
- Décrypter les documents financiers remis par l'employeur : compte de résultat, soldes intermédiaires de gestion et bilan
- Les grandes questions à se poser : évolution de l'activité, ressources humaines, investissements, productivité, rentabilité, financement de l'entreprise
- Mise en pratique sur des exemples

Préparer la nouvelle consultation annuelle sur la politique sociale

- Champ obligatoire de la consultation
- Focus sur le bilan social : connaître les pièges à éviter dans la lecture des données, savoir analyser les effectifs, les conditions de travail, les rémunérations
- Focus sur la formation professionnelle : points de repères sur le nouveau cadre légal, savoir analyser le bilan et le plan de formation
- Focus sur l'égalité professionnelle : points de repères sur le cadre légal, déterminer les angles d'analyse pertinents selon l'entreprise

PUBLIC :
tous les membres
du Comité.

« Formation enrichissante et complète, qui permet d'évoluer et de mieux appréhender toutes les facettes du mandat. »

Pascal Metaireau
Cegelec Misnard

Nous pouvons moduler le programme en fonction de vos priorités et introduire d'autres thèmes : réorganisations et fusions, PSE, formation professionnelle, etc.

Formation uniquement en intra entreprise.
Organisation sur mesure aux dates et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Nouvelle délégation unique du personnel // 3 jours

Remplir à la fois le rôle des DP, du CE et du CHSCT telle est votre difficile mission. Cette formation vous permettra de maîtriser les nouvelles règles de la DUP « 3 en 1 », connaître vos moyens d'action et vous initier à la compréhension des comptes de l'entreprise.

PUBLIC :
tous les membres
de la délégation.

Fonctionnement de la délégation unique

- Rôles du secrétaire, du secrétaire adjoint, du président et du trésorier
- Obligations liées à la gestion des budgets CE
- Règlement intérieur du CE
- Réunions : participants, ordre du jour, préparatoires, plénière, procès-verbal
- Droit des élus : utilisation et mutualisation du crédit d'heures, protection, délit d'entrave

Attributions du CE

- Maîtriser les moyens d'action : budget de fonctionnement, expertises, droit d'alerte
- Maîtriser le nouveau cadre des informations et consultations obligatoires : la base de données, les 3 consultations annuelles, les consultations ponctuelles, les délais et recours
- Gérer les activités sociales et culturelles : champ des possibles et obligations vis-à-vis de l'Urssaf

Attributions de délégué du personnel

- Porter les réclamations du personnel : être à l'écoute des salariés, formuler efficacement la note écrite, intervenir en réunion et obtenir des réponses de l'employeur
- Conduire un droit d'alerte

Principales attributions du CHSCT (à compléter par la formation des membres du CHSCT)

- Vision générale des prérogatives CHSCT
- Principaux moyens d'action : informations, expertises, consultations, inspections, enquêtes, procédure pour danger grave et imminent

Plan de travail de la DUP : comment s'organiser pour faire face aux 3 mandats

Comprendre les comptes de l'entreprise

- Comprendre les enjeux économiques
- Décrypter les documents financiers remis par l'employeur : compte de résultat, soldes intermédiaires de gestion et bilan
- Les grandes questions à se poser : évolution de l'activité, ressources humaines, investissements, productivité, rentabilité, financement de l'entreprise
- Mise en pratique sur des exemples

Prochaines dates en inter-entreprises sur Paris :
du 31 mai au 2 juin / du 15 au 17 novembre.

Tarif : 900 € HT par élu / Restauration incluse / Tarifs dégressifs à partir du 3^e participant

En intra entreprise, organisation sur mesure aux dates et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Délégation unique du personnel // 3 jours

COMITÉS D'ENTREPRISE

Vous avez été élu avant 2016 pour une délégation unique « CE + DP ». Cette formation vous permettra de connaître les règles de fonctionnement du CE et des DP, de vous initier à la compréhension des comptes de l'entreprise et de vous préparer à la transition vers la DUP « 3 en 1 », regroupant en plus les attributions du CHSCT, rendue possible par la loi Rebsamen d'août 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Fonctionnement de la délégation unique

- Rôles du secrétaire, du président et du trésorier
- Obligations liées à la gestion des budgets CE
- Réunions : ordre du jour, préparatoires, plénière, procès-verbal
- Moyens : crédit d'heures, protection, délit d'entrave
- Modes de fonctionnement à venir : quand l'employeur peut-il mettre en place une DUP « 3 en 1 » ? rester en DUP « CE + DP » est-il possible ?

Le rôle économique du comité

- Maîtriser les moyens d'action : budget de fonctionnement, expertises, droit d'alerte
- Maîtriser le nouveau cadre des informations et consultations obligatoires : la base de données, les 3 consultations annuelles, les consultations ponctuelles, les délais et recours
- Se coordonner avec le CHSCT

La gestion des activités sociales et culturelles

- Les activités et les critères d'attribution possibles
- Les obligations vis-à-vis de l'Urssaf

Le rôle de délégué du personnel

- Porter les réclamations du personnel : s'organiser pour être à l'écoute des salariés, formuler efficacement la note écrite, intervenir en réunion et obtenir des réponses de l'employeur
- Conduire un droit d'alerte en cas d'atteinte à la santé ou aux droits des personnes

Comprendre les comptes de l'entreprise

- Comprendre les enjeux économiques
- Décrypter les documents financiers remis par l'employeur : compte de résultat, soldes intermédiaires de gestion et bilan
- Les grandes questions à se poser : évolution de l'activité, ressources humaines, investissements, productivité, rentabilité, financement de l'entreprise
- Mise en pratique sur des exemples

PUBLIC :
tous les membres de la
délégation.

« Sans cette formation, la compréhension du double rôle est impossible »

Pierre Puydebois
Campeon Bernard
Industrie

Prochaines dates en inter-entreprises sur Paris :
du 31 mai au 2 juin / du 15 au 17 novembre.

Tarif : 900 € HT par élu / Restauration incluse / Tarifs dégressifs à partir du 3^e participant

En intra entreprise, organisation sur mesure aux dates et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

COMITÉS D'ENTREPRISE

PUBLIC :
les membres du CE,
notamment ceux de la
commission économique.

«Le sujet étant un
peu ardu, l'animateur
a su étayer la théorie
d'exemples précis et
concrets.»

Corinne Mouton
Air Liquide DTA

Formation uniquement
en intra entreprise.
Organisation sur mesure
aux dates et au lieu de
votre choix. Contactez-
nous pour un devis
personnalisé.

PUBLIC :
les secrétaires et
secrétaires-adjoints
de CE.

« Cette formation m'a
permis de comprendre
les enjeux du rôle
secrétaire du CE dans
la gestion d'un CE,
grâce aux explications
concrètes qui m'ont
été fournies »

Sabinah Dhunny
France Active

Prochaines dates en inter-
entreprises sur Paris :
le 9 juin / le 30 novembre.

Tarif 300 € HT par élu
/ Restauration incluse /
Tarifs dégressifs à partir du
3^e participant

Diagnostic économique et financier // 2 jours

Cette formation vous permet d'approfondir votre compréhension des mécanismes économiques et financiers de l'entreprise et de préparer la nouvelle consultation annuelle sur la situation économique et financière. Préparation possible à partir de vos documents.

Analyser l'activité de l'entreprise

- L'analyse du chiffre d'affaires
- Les méthodes d'analyse de la croissance
- Les différentes marges dégagées
- Les soldes intermédiaires de gestion :
marge brute, valeur ajoutée, résultat
d'exploitation
- Les ressources humaines

Comprendre la structure financière de l'entreprise

- L'évaluation des postes du bilan
- Les relations significatives du bilan

Évaluer le financement de l'activité

- Construction et lecture du tableau de
financement
- L'investissement
- L'endettement
- La vitesse de rotation des capitaux engagés
- La mesure de la rentabilité

Conduire le diagnostic de l'entreprise

- Environnement concurrentiel
- Moyens et besoins de l'entreprise
- Conséquences sociales et économiques
de la stratégie mise en œuvre
- Management et risque

Secrétaire du comité d'entreprise // 1 jour

Connaître et utiliser les prérogatives du secrétaire.
Organiser le CE pour accroître son efficacité.

Place du secrétaire dans l'organisation interne du comité

- Rôle du secrétaire
- Délégations données au secrétaire et au
secrétaire adjoint
- Règlement intérieur du comité
- Responsabilité du CE et du secrétaire

Ordre du jour du CE

- Rédaction et ordonnancement
- Préparation

Réunions de CE

- Préparatoires, plénières
- Organisation
- Animation

Procès-verbal

- Valeur légale
- Rédaction
- Délai maximum

Animation du comité

- Plan de travail
- Organisation d'un bureau du CE
- Communication vis-à-vis des salariés

Trésorier : gérer les budgets du comité // 2 jours

Trésorier, secrétaire, adjoints, vous avez des responsabilités dans la gestion des budgets du CE. Votre rôle est stratégique et vous accomplissez des actes de gestion qui engagent la responsabilité du CE et parfois la vôtre. Face aux attentes importantes des salariés, il est impératif de maîtriser parfaitement la réglementation afin d'élaborer, tenir et contrôler les budgets au service d'un projet. A compter de 2015, les obligations légales sont différentes selon les montants gérés.

Maîtriser le cadre légal

- Responsabilité collective du CE et responsabilité individuelle des membres
- Budget de fonctionnement : calcul, dépenses autorisées
- Budget des activités sociales et culturelles : calcul, dépenses autorisées, critères d'attribution possibles, règles Urssaf
- Obligations comptables
- Processus d'arrêté et d'approbation des comptes, publicité
- Recours face aux pratiques illicites

Gérer des budgets au service d'un projet

- Des méthodes pour élaborer des budgets et pour les suivre
- Conduire des activités et identifier les attentes des salariés
- La mise au point de tableaux de bord et de suivi de gestion
- Relier le projet au budget puis au rapport de gestion
- La mise au point d'outils de pilotage simple au quotidien
- Les différentes méthodes de suivi comptable
- La relation du trésorier avec l'expert-comptable et/ou le commissaire aux comptes

S'organiser pour être efficace et maîtriser les risques

- Le rôle du trésorier dans la présentation des comptes du CE notamment
- Le règlement intérieur : le statut du trésorier, ses missions, la séparation des pouvoirs
- La mise en place de procédures organisationnelles
- La conduite des opérations comptables
- La qualité, la conservation des justificatifs

PUBLIC :
élus ayant des responsabilités dans la gestion des budgets du CE (trésoriers, secrétaires, adjoints, etc.).

« Bonne articulation entre la pratique et la théorie. Bonne maîtrise de l'animateur qui part d'un cas concret pour développer l'argumentation »

Pierre Lutran
Total TRTG

Prochaines dates en inter-entreprises sur Paris :
du 26 au 27 juin / du 7 au 8 décembre.

Tarif 600 € HT par élu / Restauration incluse /
Tarifs dégressifs à partir du 3^e participant

PUBLIC :
les membres du CE
et les délégués syndicaux.

Formation uniquement
en intra entreprise.
Organisation sur mesure
aux dates et au lieu de
votre choix.
Contactez-nous pour un
devis personnalisé.

PUBLIC :
tous les représentants
du personnel qui auront
à donner leur avis ou à
négocier sur ces sujets.

« Je verrai désormais
le bilan social avec
des yeux neufs. Sa
lecture ne sera plus
jamais la même : en
professionnelle, plus en
amateur. »

Michèle Coulon Verbeke
Natixis Interépargne

Formation uniquement
en intra entreprise.
Organisation sur mesure
aux dates et au lieu de
votre choix.
Contactez-nous pour un
devis personnalisé.

Préparer la consultation sur la politique sociale // 2 jours

Depuis 2016, la loi Rebsamen réorganise complètement la consultation du comité d'entreprise en trois temps forts annuels. La consultation sur la politique sociale regroupe de nombreux thèmes importants, auparavant vus séparément : bilan social, temps de travail, formation, égalité professionnelle, prévention etc. Cette formation vous permettra d'aller vite à l'essentiel dans l'analyse des documents et de réfléchir aux engagements attendus de l'employeur.

Maîtriser le cadre de la consultation

- Champ de la consultation
- Informations obligatoires et base de données
- Calendrier et délai pour rendre l'avis
- Expertise prise en charge par l'employeur

Organiser le travail du comité

- Rôle des commissions du CE
- Préparatoires
- Stratégie de réunion
- Communication auprès des salariés

Analyser les documents

- Focus sur le bilan social : pièges à éviter dans la lecture des données, points clés à

analyser dans les effectifs, les conditions de travail, les rémunérations

- Focus sur la formation professionnelle : nouveau cadre légal, points clés à analyser
- Focus sur l'égalité professionnelle : points de repères sur le cadre légal, angles d'analyse pertinents

Articuler les consultations récurrentes et les négociations obligatoires

- Négociations annuelles obligatoires après la loi Rebsamen
- Organisation des calendriers
- Utilisation des informations disponibles auprès du CE et orientation des expertises

Savoir utiliser le bilan social // 1 ou 2 jours

Cette formation vous permettra de comprendre le bilan social pour questionner la politique sociale de l'entreprise.

Contenu légal du bilan social et rôle du CE après la loi sur le dialogue social d'août 2015

- Indicateurs obligatoires
- Place du bilan social dans la nouvelle consultation sur la politique sociale
- Bilan social et base de données économiques et sociales

Les pièges à éviter

- Comprendre les indicateurs
- Retenir les indicateurs pertinents et savoir les interpréter

Les thèmes à analyser

- Effectifs, formation, conditions de travail, égalité professionnelle

Analyser les rémunérations

- Les limites du bilan social
- Quelques ratios et comparaisons utiles
- Les autres sources

Agir dans les réorganisations et les fusions // 1 jour

Savoir se diriger malgré la complexité des textes et être capable de prendre rapidement les bonnes décisions dans le cadre de procédures souvent rapides et brutales. Connaître les modifications apportées par la loi El Khomri d'août 2016.

Les différentes formes de réorganisations

- Modification des statuts de la société
- Modification de la propriété du capital
- Transferts partiels d'actifs, fusions, fusions-absorptions, ...
- Réorganisations internes

Les conséquences des transferts d'actifs sur les contrats de travail (« L.1224-1 »), le statut collectif et les instances représentatives

Le rôle des représentants du personnel

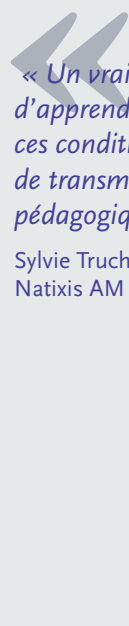
- Information et consultation du CE: moment, modalités, délais
- Place du CHSCT et de l'instance de coordination des CHSCT
- Négociation par les organisations syndicales, avant et après le transfert

Préparer les consultations et les négociations

- Points de vigilance dans l'analyse du projet
- Moyens de peser

PUBLIC :

les membres du CE et tous les représentants du personnel qui ont à conseiller et assister les salariés.



« Un vrai plaisir d'apprendre dans ces conditions de transmission pédagogique. Merci. »

Sylvie Truchet
Natixis AM

Formation uniquement en intra entreprise.
Organisation sur mesure à la date et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

COMITÉS D'ENTREPRISE

PUBLIC :
les membres du CE
et les délégués syndicaux.

Formation uniquement
en intra entreprise.
Organisation sur mesure à
la date et au lieu de votre
choix.
Contactez-nous pour un
devis personnalisé.

PUBLIC :
les membres du CE,
les membres de la
commission formation.

« Formation
intéressante et très
utile qui sera très vite
mise en application. »

Frédéric FICHEL
IT & L@bs

Formation uniquement
en intra entreprise.
Organisation sur mesure à
la date et au lieu de votre
choix.
Contactez-nous pour un
devis personnalisé.

La base de données économiques et sociales // 1 jour

Rendue obligatoire par la loi de juin 2013, la base de données (BDES), là où elle a été créée, reste le plus souvent en deçà des besoins des représentants du personnel. Pourtant, cet outil va devenir capital : dès 2016, la loi Rebsamen en fait le moyen unique d'information régulière du CE. Cette formation vous permettra de réfléchir à l'outil utile pour vous et de peser sur sa mise en place ou son amélioration. Nous travaillerons à partir de votre propre base.

- Cadre légal : contenu obligatoire, accès
- BDES d'établissement et d'entreprise
- Négociation d'une BDES au niveau du groupe
- Points clés pour un outil efficace : format et classement, accessibilité et utilisation, adaptation des informations aux réalités de l'entreprise et aux besoins des élus, rythme de mises à jour des informations et information des élus
- Préparation des consultations avec la base

Formation professionnelle // 1 jour

Connaître la réglementation et les obligations de l'employeur en matière de formation. Intervenir efficacement lors des consultations du comité et lors des négociations. Pouvoir renseigner les salariés sur les moyens d'accès individuel à la formation.

Cadre général de la formation professionnelle

- Rôle des branches professionnelles et des OPCA
- Obligation de financement par les entreprises
- Prerogatives des différentes instances dans l'entreprise : CE, CHSCT, organisations syndicales
- Le nouvel entretien professionnel obligatoire

L'accès individuel à la formation professionnelle

- Le Compte Personnel Formation
- Bilan de compétences, CIF, VAE

Agir en CE sur la formation

- Préparer le volet formation de la nouvelle consultation du CE sur la politique sociale
- Maîtriser les informations disponibles
- Analyser le projet de plan de formation et formuler des propositions
- Organiser le travail de la commission formation

Négocier sur la formation

- Nouveaux champs de la négociation
- Négociation facultative sur le compte personnel formation

Égalité professionnelle

// 1 ou 2 jours

COMITÉS D'ENTREPRISE

Connaître le droit de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Savoir analyser la situation dans l'entreprise. Maîtriser les différents moyens d'action des représentants du personnel.

Droit de l'égalité professionnelle : outils pour l'action

- Lois sur l'égalité entre les femmes et les hommes
- Lois en matière de discrimination
- L'évolution de la jurisprudence
- Actions en justice des salariés

L'emploi des femmes et la persistance de déséquilibres : points de vigilance pour l'analyse

Identifier les inégalités dans l'entreprise

- Maîtriser les différentes sources d'information
- Analyser le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes : emplois occupés, déroulements de carrière, écarts de rémunération, accès à la formation, etc.

Préparer la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle

- Champ et pistes de négociation pour les syndicats
- Droit à l'expertise dans les entreprises de 300 salariés et plus
- Contenu obligatoire du plan d'action en absence d'accord

Agir pour l'égalité professionnelle en CE

- Rôle de la commission égalité professionnelle
- Formuler des propositions lors des consultations et rendre un avis
- Agir par les activités sociales et culturelles

Mobiliser les DP et le CHSCT

- Le droit d'alerte des DP contre les discriminations
- Interventions possibles du CHSCT

PUBLIC :

tous les représentants du personnel qui auront à négocier ou à donner leur avis sur ces sujets.

« Réponses claires aux problèmes rencontrés dans notre entreprise avec des propositions de stratégie »

Sylvie Crocy Hachette
Filipacchi Associés

Organisée sur deux jours, cette formation intégrera une mise en pratique sur la base de vos documents.

Formation uniquement en intra entreprise.
Organisation sur mesure aux dates et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Agir face aux PSE et aux plans de départs volontaires // 1 jour

Depuis la loi de juin 2013, organisations syndicales et CE doivent être capables de prendre encore plus rapidement qu'avant les bonnes décisions dans le cadre de procédures souvent brutales. Vous ferez également le point sur les changements apportés par les Lois Macron et El Khomri.

PUBLIC :
tous les membres de CCE
et CE.

« Ne connaissant que très peu de choses sur les PSE, cette formation a permis aux membres du CE d'être plus vigilants sur l'avenir et les emplois des salariés. »

Julien Orré
Air Austral

Cadre légal des licenciements économiques

- Définition du licenciement économique
- Quelle procédure selon le nombre de ruptures envisagées ?
- Quand un PSE est-il obligatoire ?
- Rôle de l'administration du travail
- Assistance des syndicats et du CE par l'expert-comptable

La procédure pour les grands licenciements économiques

- Négociation possible d'un accord majoritaire sur le PSE
- Double consultation du CE avec des délais impératifs
- Consultation du CHSCT
- Nouvelle instance de coordination des CHSCT et expertise unique

Les spécificités des plans de départs volontaires

Le rôle majeur de l'administration (Direccte)

- Savoir utiliser le pouvoir d'injonction de la Direccte
- Validation de l'accord ou homologation du document unilatéral
- Contentieux administratif suite à la décision de la Direccte

Analyser le projet de réorganisation

- Force et limites de la critique des motifs économiques
- Contrôle du nombre de postes supprimés
- Catégories d'emploi concernées
- Critères d'ordre du licenciement

Analyser les mesures d'accompagnement

- Volontariat
- Reclassement interne
- Mesures d'âge
- Aide au reclassement externe
- Mesures compensatrices au licenciement
- Commission de suivi du plan

Voies de recours judiciaires

Formation uniquement en intra entreprise.
Organisation sur mesure à la date et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Temps de travail, organisation du temps de travail // 1 jour

Se repérer dans le droit complexe du temps de travail et de son organisation fortement modifié par la loi El Khomri d'août 2016. Se préparer à négocier avec de nouvelles règles en 2017 : accord majoritaire, référendum, primauté de l'accord d'entreprise sur la branche,...

Connaître le droit en matière de temps de travail

- Temps de travail : définition et encadrement
- Heures supplémentaires, heures complémentaires
- Moyens de contrôle du temps de travail
- Contraintes spécifiques : travail dominical, travail de nuit, astreinte, etc.

Comprendre les différentes modalités d'organisation du temps de travail

- Aménagement hebdomadaire, sur 4 semaines, par cycle, sur l'année, etc.
- Forfaits en heures et forfaits en jour
- Compte-épargne temps
- Points de vigilance et pistes de négociation

Focus sur les nouveaux accords de préservation et de développement de l'emploi

- contenu
- licenciement possible des salariés refusant les modifications
- droit à l'expertise pour les syndicats

Maîtriser les moyens d'action des représentants du personnel

- Négociation par les syndicats : nouvelles règles pour 2017, points de vigilance
- CE : consultation sur la politique sociale
- DP : réclamations sur le respect du droit

COMITÉS D'ENTREPRISE

PUBLIC :
tous les représentants du personnel.

« Cette formation répond tout à fait à mes besoins. Excellente prestation du formateur. »

Nicole Evrard
Phildar

Formation uniquement en intra entreprise. Organisation sur mesure à la date et au lieu de votre choix. Contactez-nous pour un devis personnalisé.

La rémunération // 2 jours

Cette formation vous permettra de comprendre les politiques actuelles de rémunération, d'agir en CE ou en NAO, et d'aider vos collègues à décrypter leur feuille de paie.

Se repérer parmi les différents éléments de la rémunération

- Connaître les différentes composantes et les règles de paiement
- Décrypter une feuille de paie
- Savoir vérifier le respect des salaires minima (conventions collectives, Smic)
- Connaître les règles liées à l'évolution de la rémunération

Comprendre les évolutions des politiques de rémunération des entreprises

- Développement de l'individualisation, des rémunérations variables
- L'utilisation des outils collectifs de participation et d'intéressement

- Des obligations à faire respecter : égalité entre les femmes et les hommes, non-discrimination, principe « à travail égal, salaire égal »

Maîtriser les moyens d'action des différents représentants du personnel

- Le rôle du CE : informations et consultations, rôle de l'expert-comptable
- Le rôle des syndicats représentatifs : champ de la NAO, préparation de la négociation
- DP, CHSCT : des prérogatives à utiliser

PUBLIC :
tous les représentants du personnel.

« Bien que le sujet soit difficile, les réponses qui nous ont été données nous permettent de voir beaucoup plus clair. Cela va nous servir avec nos salariés. »

Lionel Clausse
Jean Lefebvre

Formation uniquement en intra entreprise. Organisation sur mesure aux dates et au lieu de votre choix. Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Participation, intéressement et plans d'épargne // 1 jour

Se repérer dans les nombreux dispositifs possibles pour associer les salariés aux résultats de l'entreprise n'est pas chose facile, car les lois changent souvent en la matière. La loi Macron d'août 2015 est la dernière en date. Cette formation vous permettra de connaître les différents systèmes, d'en analyser les avantages et les inconvénients et de faire le point sur les nouveautés.

PUBLIC :

tous les représentants du personnel qui auront à négocier ou à donner leur avis sur ces sujets.

Participation

- Modes de calcul et conséquences
- Accords dérogatoires
- Gestion des droits

Intéressement

- Les différentes formules possibles
- Les modes de répartition
- Le statut social et fiscal des versements

Plans d'épargne entreprise, PERCO

- Conditions de mise en place
- Abondement
- Gestion des droits

Le rôle des représentants du personnel

- Les organisations syndicales, le CE

«Les thèmes ont été parfaitement traités par l'animateur qui a su se mettre au niveau de chacun, car tous les participants n'avaient pas le même niveau de connaissance du sujet traité. Parmi les icônes du formulaire d'appréciation général : que du soleil ! »

Jean-Marc Weckner
Banque Populaire

Formation uniquement en intra entreprise.
Organisation sur mesure à la date et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Les groupes de sociétés

//1 jour

Permettre aux représentants du personnel de comprendre les rouages d'un groupe : cadre légal et fiscal, logiques économiques et financières, institutions représentatives du personnel.

L'organisation juridique des groupes

- Organigramme de détention
- Les holdings et leurs formes juridiques
- Les filiales et leurs formes juridiques, relations mère/filles, relations fille/fille
- Les dirigeants

L'organisation fiscale des groupes

- Régime fiscal des résultats du groupe
- Les aides intra-groupes
- Les relations éco intra-groupe (prix de cession), les dividendes, les opérations de restructuration, les montages exotiques

Les logiques économiques et financières

- Gestion financière du groupe
- Gestion des portefeuilles d'activités
- Rôle de la holding, mise sous pression des filiales, gestion des Business Units, et démembrement des opérations

Les IRP du groupe

- Compétences et pouvoirs du comité de groupe
- Relations CE, CCE et comité de groupe
- Comité de groupe et comité d'entreprise européen

Et d'autres stages possibles pour votre comité

L'entreprise confrontée aux marchés boursiers //1 jour

- Pourquoi s'introduire en Bourse ?
- Les actionnaires
- L'interrogation de la Bourse : combien cela vaut-il ?
- Discussion autour de différents exemples

Les entreprises et la mondialisation //1 jour

- Les grandes entreprises actrices de la mondialisation
- La nouvelle hégémonie de l'actionnaire
- L'optimisation des actifs et la remise en question du droit social
- Nomadisme de l'investissement, sous-traitance et délocalisation
- L'instabilité du collectif de travail et la place des IRP
- La nouvelle dimension européenne

La crise : pourquoi, comment, jusqu'à quand? //1/2 Journée

- Origine, propagation et nature de la crise
- Efficacité des mesures prises
- Quelles solutions préconiser ?
- Conséquences de la crise

COMITÉS D'ENTREPRISE

PUBLIC :

élus de comité d'entreprise, comités d'établissement, membres de comités de groupes et de CCE.

« Cette formation a été très enrichissante et va permettre aux élus du comité de groupe Otis d'améliorer leur approche par rapport aux sujets qui concernent notre entreprise. »

Mohammed Moutaouakil
Otis

Formation uniquement en intra entreprise.

Organisation sur mesure à la date et au lieu de votre choix.

Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Formation des membres CHSCT [-300 salariés] // 3 jours

Face à l'importance que prennent les questions de santé et de sécurité, le CHSCT est une instance qui monte en puissance. Cette formation vous permettra de connaître vos droits et les moyens pour rendre votre action plus efficace. Vous ferez également le point sur les changements apportés par les lois Rebsamen et El Khomri en 2015 et 2016. Membre de la DUP « 3 en 1 », vous avez également le droit de suivre cette formation

PUBLIC :
les membres du CHSCT
des entreprises de moins
de 300 salariés.

« Formation qui
apporte des réponses
claires et précises. J'ai
acquis les compétences
et les arguments pour
arrêter de me faire
balader. »

Nicolas Bousquet
IsCool Entertainment

Vous repartirez avec des
outils pratiques pour
construire un plan de
travail, conduire une
inspection, mettre au point
une stratégie de réunion,
communiquer avec les
salariés... Cette formation
est prise en charge par votre
employeur (coût, temps
de travail, déplacement,
hébergement...).

Le fonctionnement du CHSCT

- Missions et périmètre d'intervention
- Composition, rôle du secrétaire et du président
- Règlement intérieur
- Réunions : ordre du jour, déroulement et PV
- Moyens matériels
- Informations obligatoires : document unique, registres, etc.
- Recours à l'expertise
- L'instance de coordination des CHSCT en cas de projet important

Les autres acteurs de la prévention

- La responsabilité de l'employeur : obligation de résultat, faute inexcusable
- Rôle de l'inspection du travail, de la médecine du travail, de la CARSAT

Le plan de travail du CHSCT

- Faire des consultations obligatoires un véritable pouvoir
- Analyser les risques professionnels lors des inspections
- Conduire une enquête après accidents du travail ou en situation de danger grave et imminent
- Intervenir lors des droits de retrait des salariés
- Se coordonner avec les DP et le CE

La réalisation d'une inspection

- La connaissance des risques de l'entreprise
- Le CHSCT et les entreprises extérieures
- La méthode d'analyse prospective : savoir regarder, écouter, et détecter les risques
- Les propositions et le suivi des mesures de prévention

Droits et obligations des élus

- Heures de délégation, obligation de discrétion, protection et délit d'entrave

Prochaines dates en inter-entreprises sur Paris : du 30 janvier au 1er février / du 27 au 29 mars / du 12 au 14 juin / du 16 au 18 octobre / du 11 au 13 décembre.

Tarif : 1020 € HT par élu (tarif réglementé) pris en charge par l'employeur. Restauration incluse.

En intra entreprise, organisation sur mesure pour votre CHSCT aux dates et au lieu de votre choix à partir de 4 élus (formation prise en charge par votre employeur). Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Formation des membres CHSCT

[+300 salariés] // 5 jours

Face à l'importance que prennent les questions de santé et de sécurité, le CHSCT est une instance qui monte en puissance. Cette formation vous permettra de connaître vos droits et les moyens pour rendre votre action plus efficace. Vous ferez également le point sur les changements apportés par les lois Rebsamen et El Khomri en 2015 et 2016.

Le fonctionnement du CHSCT

- Missions et périmètre d'intervention
- Composition, rôle du secrétaire et du président
- Règlement intérieur
- Réunions : ordre du jour, déroulement et PV
- Moyens matériels
- Informations obligatoires : document unique, registres, etc.
- Recours à l'expertise
- L'instance de coordination des CHSCT en cas de projet important

Les autres acteurs de la prévention

- La responsabilité de l'employeur : obligation de résultat, faute inexcusable
- Rôle de l'inspection du travail, de la médecine du travail, de la CARSAT

Le plan de travail du CHSCT

- Faire des consultations obligatoires un véritable pouvoir
- Analyser les risques professionnels lors des inspections
- Conduire une enquête après accidents du travail ou en situation de danger grave et imminent
- Intervenir lors des droits de retrait des salariés
- Se coordonner avec les DP et le CE

La réalisation d'une inspection

- La connaissance des risques de l'entreprise
- Le CHSCT et les entreprises extérieures
- La méthode d'analyse prospective : savoir regarder, écouter, et détecter les risques
- Les propositions et le suivi des mesures de prévention

La réalisation d'une enquête

- Le recueil des faits : observation, méthodes de questionnement pour les témoins, rédaction du compte-rendu
- La méthode de l'arbre des causes
- Nombreux exercices pratiques
- L'exploitation de l'arbre des causes pour faire des propositions de prévention

Droits et obligations des élus

- Heures de délégation, obligation de discrétion, protection et délit d'entrave

PUBLIC :

les membres du CHSCT des entreprises de plus de 300 salariés.

« Bonne prise de conscience du rôle d'un membre du CHSCT... ça va changer dans notre entreprise ! »

Catherine Kakonyi
L'Oréal Produits de Luxe International

Vous repartirez avec des outils pratiques pour construire un plan de travail, conduire une inspection, mettre au point une stratégie de réunion, communiquer avec les salariés... Cette formation est prise en charge par votre employeur (coût, temps de travail, déplacement, hébergement...).

Prochaines dates en inter-entreprises sur Paris : du 30 janvier au 3 février / du 27 au 31 mars / du 12 au 16 juin / du 16 au 20 octobre / du 11 au 15 décembre.

Tarif : 1700 € HT par élu (tarif réglementé) pris en charge par l'employeur. Restauration incluse.

En intra entreprise, organisation sur mesure pour votre CHSCT aux dates et au lieu de votre choix à partir de 4 élus (formation prise en charge par votre employeur). Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Formation des membres du CHSCT // 3 jours

Membre du CHSCT depuis plusieurs mandats, vous avez déjà suivi une formation générale sur le CHSCT. Tous les 4 ans de mandat, consécutifs ou non, vous avez le droit à une formation de renouvellement. Cette formation vous permettra d'approfondir la maîtrise de vos moyens d'action, développer votre connaissance des risques professionnels et perfectionner vos méthodes de travail. Vous ferez également le point sur les changements apportés par les lois Rebsamen et El Khomri en 2015 et 2016. Membre de la DUP « 3 en 1 », vous avez également le droit de suivre cette formation.

PUBLIC :
les membres du CHSCT des entreprises de moins de 300 salariés ayant déjà suivi une première formation.

« Sans aucun doute, un nombre incroyable d'éléments méconnus jusqu'alors. Formation extrêmement intéressante avec un animateur passionnant et extrêmement clair. »

Sylvie Lambert
Astrazeneca

Organisée en intra-entreprise pour votre comité, cette formation sera construite en tenant compte de vos priorités et des risques professionnels de votre secteur (possibilité de développer par exemple les thématiques risques psychosociaux, lean management, déménagement, document unique des risques professionnels, analyse des accidents de travail, troubles musculo-squelettiques, évaluation du personnel, etc.).

La montée en puissance du CHSCT

- L'évolution récente de la jurisprudence en matière de responsabilité de l'employeur
- Risques psychosociaux, pénibilité, évaluation du personnel, etc. : les nouveaux terrains d'action du CHSCT

Améliorer le fonctionnement du CHSCT

- Rappels sur le rôle et le fonctionnement intégrant les modifications liées aux lois Rebsamen et El Khomri en 2015 et 2016
- Développer les relations avec les autres acteurs de la prévention
- Développer la communication avec les salariés
- Se coordonner avec le CE et les DP
- L'instance de coordination des CHSCT en cas de projet important

Maîtriser les moyens d'action du CHSCT

- Rappels sur les attributions et les différents moyens du CHSCT
- Préparer les consultations
- Réaliser des inspections pour identifier les risques et faire des propositions. Exercices à partir des documents des participants.
- Conduire une enquête après accident du travail ou en situation de danger grave et imminent

Agir sur les risques psychosociaux en CHSCT

- Comprendre les enjeux autour des risques psychosociaux et connaître le cadre juridique
- Identifier les risques et les troubles psychosociaux sur le terrain
- Maîtriser les moyens d'investigation du CHSCT et ses moyens d'action face à des situations déjà dégradées
- Proposer des mesures de prévention

Prochaines dates en inter-entreprises sur Paris : du 19 au 21 juin / du 20 au 22 novembre.

Tarif : 1020 € HT par élu (tarif réglementé) pris en charge par l'employeur.
Restauration incluse.

En intra entreprise, organisation sur mesure pour votre CHSCT aux dates et au lieu de votre choix à partir de 4 élus (formation prise en charge par votre employeur).
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Formation des membres du CHSCT // 5 jours

CHSCT

Membre du CHSCT depuis plusieurs mandats, vous avez déjà suivi une formation générale sur le CHSCT. Tous les 4 ans de mandat, consécutifs ou non, vous avez le droit à une formation de renouvellement. Cette formation vous permettra d'approfondir la maîtrise de vos moyens d'action, développer votre connaissance des risques professionnels et perfectionner vos méthodes de travail. Vous ferez également le point sur les changements apportés par les lois Rebsamen et El Khomri en 2015 et 2016.

La montée en puissance du CHSCT

- L'évolution récente de la jurisprudence en matière de responsabilité de l'employeur
- Risques psychosociaux, pénibilité, évaluation du personnel, etc. : les nouveaux terrains d'action du CHSCT

Améliorer le fonctionnement du CHSCT

- Rappels sur le rôle et le fonctionnement du CHSCT intégrant les modifications liées aux lois Rebsamen et El Khomri en 2015 et 2016
- Développer les relations avec les autres acteurs de la prévention
- Développer la communication avec les salariés
- Se coordonner avec le CE et les DP
- L'instance de coordination des CHSCT en cas de projet important

Maîtriser les moyens d'action du CHSCT

- Rappels sur les attributions et les différents moyens du CHSCT
- Préparer les consultations

- Réaliser des inspections pour identifier les risques et faire des propositions. Exercices à partir des documents des participants.
- Conduire une enquête après accident du travail ou en situation de danger grave et imminent

Agir sur les risques psychosociaux en CHSCT

- Comprendre les enjeux autour des risques psychosociaux et connaître le cadre juridique
- Identifier les risques et les troubles psychosociaux sur le terrain
- Maîtriser les moyens d'investigation du CHSCT et ses moyens d'action face à des situations déjà dégradées
- Proposer des mesures de prévention

Développer le suivi des actions

- Le document unique des risques professionnels
- Le bilan et le programme annuel de prévention
- Utiliser le procès-verbal pour identifier les risques professionnels et faire s'engager l'employeur
- S'organiser en préparant un calendrier des actions à mener
- Faire un suivi après une expertise

PUBLIC :

les membres du CHSCT des entreprises de plus de 300 salariés ayant déjà suivi une première formation.

« La formation des élus est une des données permettant un dialogue social de qualité. La formation de renouvellement des membres du CHSCT d'APEX m'a permis de renforcer ma boîte à outils pour opérer dans cette démarche. »

Patrick Menez
SILCA

Organisée en intra-entreprise pour votre comité, cette formation sera construite en tenant compte de vos priorités et des risques professionnels de votre secteur (possibilité de développer par exemple les thématiques risques psychosociaux, lean management, déménagement, document unique des risques professionnels, analyse des accidents de travail, troubles musculo-squelettiques, évaluation du personnel, etc.).

Prochaines dates en inter-entreprises sur Paris : du 19 au 23 juin / du 20 au 24 novembre.

Tarif : 1700 € HT par élu (tarif réglementé) pris en charge par l'employeur. Restauration incluse.

En intra entreprise, organisation sur mesure pour votre CHSCT aux dates et au lieu de votre choix à partir de 4 élus (formation prise en charge par votre employeur). Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Secrétaire du CHSCT // 1 jour

Connaître et assurer le rôle de secrétaire. Organiser le CHSCT pour accroître son efficacité.

PUBLIC :
les secrétaires et
secrétaires-adjoints de
CHSCT.

« Cette formation a
été très instructive,
l'animateur a su
répondre à bon
nombre de mes
interrogations. »

Adrien Levesque
Renault Cléon

Place du secrétaire dans l'organisation interne du CHSCT

- Rôle de chaque membre du CHSCT
- Place du secrétaire

Construire l'ordre du jour

- Choix des thèmes avec les autres élus, avec le président
- Rédaction, ordre des points

Animer les réunions

- Impulser une stratégie de réunion
- Organiser une réunion préparatoire
- Tirer parti de la réunion plénière

Rédiger un procès-verbal efficace

- Valeur légale
- Contenu
- Mettre en place une grille de suivi des mesures
- Conséquences de l'adoption ou non par le président
- Exercices sur les PV amenés par les participants

Coordonner le travail des élus

- Plan de travail des inspections et des consultations
- Enquêtes et procédures de danger grave et imminent
- Intérêt d'un règlement intérieur du comité
- Coordination avec le CE et avec les DP
- Communication avec les salariés

Prochaines dates en inter-entreprises sur Paris : le 1^{er} juin / le 1^{er} décembre.

Tarif : 340 € HT par élu / Restauration incluse.

Agir sur les risques psychosociaux // 2 jours

Connaître les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques psychosociaux. Doter les membres du CHSCT d'outils méthodologiques pour l'analyse des situations de travail présentant des risques psychosociaux. Leur permettre d'initier, de suivre et d'évaluer un programme de prévention de ces risques.

Comprendre les diverses notions, les débats et les enjeux autour des risques psychosociaux

- Origines
- Santé physique, santé mentale et bien-être au travail
- Se repérer dans le cadre juridique

Aborder concrètement les risques psychosociaux

- Une grille de lecture du travail et de la personne
- Les facteurs de risques psychosociaux
- Des méthodes d'identification des facteurs des risques et des troubles

Agir sur les risques psychosociaux, leurs facteurs et leurs troubles

- Identifier les différents acteurs, le rôle et les responsabilités de chacun (représentants du personnel, employeur, médecin du travail, Carsat, ...)
- Passer du diagnostic à l'action préventive
- Utiliser les moyens d'action internes et externes du CHSCT

CHSCT

PUBLIC :
les membres du CHSCT,
les représentants du
personnel intervenant sur
le sujet.

«Super stage où j'ai énormément appris, sur les signes avant-coureurs et les moyens à mettre en œuvre pour les RPS.»

Pierre Robin
RTE TENP

Prochaines dates en inter-entreprises sur Paris : le 19 juin / le 20 novembre.

En intra entreprise, organisation sur mesure possible pour votre CHSCT aux dates et au lieu de votre choix à partir de 4 élus (formation prise en charge par votre employeur). Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Agir face à une situation de crise // 1 jour

Membres du CHSCT, du CE, délégués du personnel vous avez déjà suivi une formation générale sur les risques psychosociaux. Harcèlements, restructurations avec leur cortège de licenciements, suicides de salariés, valeurs bousculées, réorganisations sans fin : les représentants du personnel sont en première ligne face à des situations humainement difficiles. Cette formation vous aidera à développer votre capacité à faire face aux crises.

La gestion à chaud d'une situation de crise

- Identifier les caractéristiques des situations de crise
- Définir les priorités à court terme
- Le rôle et les missions des différentes instances représentatives du personnel

Le suivi de la situation de crise sur les semaines et les mois suivants

- Le pilotage du suivi de la crise
- Le rôle de la communication
- Le travail avec la direction

La sortie de crise

- La gestion des priorités entre crise et problématiques du quotidien
- Le rôle du document unique d'évaluation des risques et du plan d'action

Cette formation est structurée autour de mises en situation.

PUBLIC :
les membres du CHSCT,
les représentants du
personnel intervenant sur
le sujet.

Formation uniquement en intra entreprise. Organisation sur mesure possible pour votre CHSCT à la date et au lieu de votre choix (à partir de 4 élus). Contactez-nous pour un devis personnalisé.

PUBLIC :
les représentants du
personnel au CHSCT, les
délégués syndicaux.

Formation uniquement
en intra entreprise.
Organisation sur mesure
possible pour votre
CHSCT à la date et au lieu
de votre choix (à partir de
4 élus). Contactez-nous
pour un devis personnalisé

PUBLIC :
les représentants du
personnel au CHSCT, les
délégués syndicaux.

En intra-entreprise, cette
formation est également
proposée sur deux jours
et inclut une journée de
découverte par la pratique.

Formation uniquement
en intra entreprise.
Organisation sur mesure
possible pour votre CHSCT
aux dates et au lieu de
votre choix (à partir de 4
élus). Contactez-nous pour
un devis personnalisé.

Agir contre la pénibilité au travail // 1 jour

Le cadre légal se renforce en matière de prévention de la pénibilité ces dernières années. Avec le vieillissement de la population, la pénibilité au travail et la retraite sont deux sujets étroitement liés, mais le sujet de la pénibilité concerne plus largement les conditions de travail dans leurs aspects organisationnels, techniques, et humains. Entre lois, décrets et actions concrètes, le CHSCT tient un rôle majeur.

Se repérer dans le cadre légal

- La réforme des retraites de 2010 et la pénibilité
- Les facteurs de pénibilité
- Accord ou plan d'action obligatoire : entreprises concernées, contenu, sanctions
- Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) : obligations des employeurs, droits pour les salariés, intégration dans le compte personnel d'activité

Comprendre les enjeux

- Liens entre santé et travail
- Les risques psychosociaux comme facteurs complémentaires de pénibilité
- Enjeux économiques pour les entreprises

Agir contre la pénibilité

- Rôles de chacun
- L'action du CHSCT
- Mettre en place une démarche de prévention

Agir face au Lean management // 1 jour

Le déploiement du « lean » dans l'entreprise, dans des activités de production ou administratives, introduit de nouveaux concepts (kaizen, pdca, ...) et de nouveaux outils (5S, TPM, standard work...). Autant de nouveaux mots qui créent une fracture entre ceux qui « parlent lean » couramment et les autres. Pour agir efficacement, les représentants du personnel ont besoin de comprendre les concepts du lean et de bien en identifier les risques.

Comprendre les mécanismes du lean

- Concepts et outils
- Ce qui change au quotidien

Analyse des risques de la méthode

- Risques psychosociaux
- Troubles musculo-squelettiques

Pistes pour l'action des représentants du personnel

- Se coordonner entre instances CE, CHSCT, DP
- Construire une riposte efficace

Agir sur les projets modifiant les espaces de travail // 1 jour

Déménagements, réaménagements : ces projets importants ont de fortes répercussions pour les salariés. Cette formation vous donnera les clés d'une consultation efficace du CHSCT

Maîtriser le cadre légal de la consultation

- Articulation des consultations CE et CHSCT
- Délais
- Instance de coordination des CHSCT
- Recours en cas de défaut de consultation

Préparer la consultation du CHSCT

- Quelles informations demander
- Pistes d'analyse
- Recours possible à l'expertise « projet important »
- Communication auprès des salariés
- Formalisation de l'avis

Comprendre les projets modifiant les espaces de travail

- Les différents types de projets : déménagements, réaménagements
- Les références réglementaires et normatives

CHSCT

PUBLIC :
les représentants du personnel au CHSCT.

Formation uniquement en intra entreprise. Organisation sur mesure possible pour votre CHSCT à la date et au lieu de votre choix (à partir de 4 élus). Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Agir sur les entretiens individuels d'évaluation // 1 jour

Connaître le cadre réglementaire en matière d'entretiens d'évaluation. Acquérir une méthode pour analyser les enjeux liés aux entretiens d'évaluation. Identifier les points de vigilance et savoir mobiliser les moyens d'action des représentants du personnel.

L'entretien d'évaluation, centre d'une confusion entretenue

- Les différents types d'entretiens
- Évaluer : une notion polysémique
- L'évaluation et la recherche de la performance

Le cadre juridique

- Les méthodes et techniques pour les entretiens d'évaluation
- Finalités des entretiens d'évaluation
- La question des critères comportementaux

Le rôle du CHSCT et des autres institutions représentatives

- Information-consultation du CE et du CHSCT
- Les points de vigilance
- Les risques potentiels, leur évaluation et leur prévention
- Les actions possibles des DP et des organisations syndicales

PUBLIC :
tous les représentants du personnel et plus particulièrement les membres du CHSCT.



« Stage très vivant et ouvert portant sur des cas concrets. Les échanges ont été nourris et variés. »

Dominique Dwek
CIC

Formation uniquement en intra entreprise. Organisation sur mesure possible pour votre CHSCT à la date et au lieu de votre choix (à partir de 4 élus). Contactez-nous pour un devis personnalisé.

PUBLIC :
membres du CHSCT, de
CE ou DP concernés par
la prévention de la santé
au travail.

« Cette formation me
permet de mettre en
relief mes compétences
sur les TMS . Une
formation de grande
qualité sur un sujet où
nous nous heurtons sur
le terrain. »

Alba Simonian
Fnac

Formation uniquement
en intra entreprise.
Organisation sur mesure
possible pour votre CHSCT
à la date et au lieu de votre
choix (à partir de 4 élus).
Contactez-nous pour un
devis personnalisé.

PUBLIC :
les membres du CHSCT
et les délégués du
personnel.

« Le lien avec notre
entreprise est très
présent ce qui rend la
formation encore plus
utile »

Hervé Rons
Nestlé Waters Marketing
Distribution

Formation uniquement
en intra entreprise.
Organisation sur mesure
possible pour votre CHSCT
aux dates et au lieu de
votre choix (à partir de 4
élus). Contactez-nous pour
un devis personnalisé.

Agir sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) // 1 jour

Connaître le phénomène TMS, initier en tant que représentant du personnel une démarche en matière de prévention. Aujourd'hui, les TMS représentent les $\frac{3}{4}$ des pathologies reconnues maladies professionnelles. Leur nombre a doublé en 5 ans. Conséquence des nouveaux modes de production, leur prévention est un enjeu majeur.

Le phénomène TMS

- Les maladies professionnelles reconnues
- Réglementation : obligations de l'employeur, droits des CHSCT

Repérer les principaux risques professionnels et leurs conséquences sur la santé

- La conception des postes de travail, le temps de travail, l'environnement du travail et l'organisation du travail
- La charge cognitive/psychologique et l'influence des risques psychosociaux
- Le mécanisme des TMS

Les moyens d'analyse

- Les outils de l'ergonomie, le repérage des contraintes et des marges de manœuvre
- Les questionnaires d'évaluation des contraintes biomécaniques
- Dépister les situations à risques

Mettre en place un programme de prévention des risques et assurer son suivi

- Les grandes étapes d'une démarche de prévention
- Priorisation des actions de prévention et retour d'expérience sur les plans de prévention
- Construire des indicateurs de suivi

Le document unique d'évaluation des risques professionnels // 1 ou 2 jours

Comprendre le document unique et, en tant que représentant du personnel, proposer des modifications et l'utiliser.

La réglementation sur l'évaluation des risques et le document unique

Les principes de l'évaluation des risques et leur transcription dans un document unique

- La notion « d'inventaire » : différencier et identifier les dangers et analyser les risques
- La notion « d'unité de travail » et la mise à jour du document
- Présentation de diverses méthodologies d'évaluation

Comment prendre en compte les risques psychosociaux

- Les différents risques
- Quelques principes pour intégrer ces risques au document unique

Le rôle des représentations du personnel

- Information, consultation ou participation ? Intérêts et limites de chaque modalité
- L'articulation avec les consultations sur la prévention et avec les négociations
- Le lien avec la consultation du CE sur la politique sociale

CHSCT

Formation des membres du CHSCT fonction publique hospitalière // 5 jours

Face aux tensions en matière de conditions de travail et à l'importance que prennent les questions de santé et de sécurité, le CHSCT est une instance majeure dans la fonction publique hospitalière. Cette formation vous permettra de connaître vos droits et les moyens dont vous disposez pour rendre votre action plus efficace au service de tous les agents.

Formation uniquement en intra entreprise. Organisation sur mesure à la date et au lieu de votre choix (à partir de 4 élus). Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Voir le programme complet sur notre site Internet

www.apex-isast.fr/former-les-representants-du-personnel

Formation des membres du CHSCT fonction publique d'État // 5 jours

Depuis 2011, les compétences des CHSCT de la fonction publique s'étoffent. Santé physique et mentale, sécurité, conditions de travail, le champ d'intervention est vaste. Cette formation vous permettra de maîtriser concrètement votre mandat pour rendre votre action plus efficace. Construite sur mesure pour votre CHSCT, cette formation saura prendre en compte les spécificités de votre administration ou établissement public.

Formation uniquement en intra entreprise. Organisation sur mesure à la date et au lieu de votre choix (à partir de 4 élus). Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Voir le programme complet sur notre site Internet

www.apex-isast.fr/former-les-representants-du-personnel

Formation des membres du CHSCT fonction publique territoriale // 5 jours

Dans la foulée des élections de 2014, les CHSCT se mettent en place avec un fonctionnement renouvelé. Santé physique et mentale, sécurité, conditions de travail, le champ d'intervention est vaste. Cette formation vous permettra de maîtriser concrètement votre mandat pour rendre votre action plus efficace. Construite sur mesure pour votre CHSCT, cette formation saura prendre en compte les spécificités de votre collectivité.

Formation uniquement en intra entreprise. Organisation sur mesure à la date et au lieu de votre choix (à partir de 4 élus). Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Voir le programme complet sur notre site Internet

www.apex-isast.fr/former-les-representants-du-personnel

Formation des délégués du personnel // 1 ou 2 jours

Connaître les attributions des délégués du personnel. Acquérir des moyens pratiques d'exercice du mandat. En intra entreprise, cette formation peut être organisée sur deux jours et enrichie avec des focus liés à votre actualité : temps de travail, discriminations, rémunérations...

PUBLIC :
tous les DP, quelle que
soit l'ancienneté dans le
mandat.

« Excellente
pédagogie, associée
à un réel vécu
professionnel »

Jean-Luc Pisano
Immo de France

Depuis le 10 août 2016,
le CE peut dédier une
partie de son budget
de fonctionnement au
financement de la formation
des délégués du personnel
(art. L. 2325-43). Cette
décision doit être prise par
une délibération adoptée
à la majorité des membres
présents.

Les différentes institutions représentatives du personnel dans l'entreprise

- Les délégués du personnel
- Le comité d'entreprise
- Le CHSCT
- La section syndicale d'entreprise

Les attributions des DP

- Se repérer dans l'environnement législatif, conventionnel et contractuel du travail
- Porter les réclamations du personnel
- Conduire un droit d'alerte en cas d'atteinte à la santé ou aux droits des personnes
- Rôle des DP en l'absence de CE, de CHSCT
- La liaison avec les autres instances : question CE ou question DP ?
- Coordination avec le CHSCT

L'exercice de la fonction

- Moyens d'information
- Consultations obligatoires
- S'organiser pour être à l'écoute des salariés
- Formuler efficacement la note écrite sur les réclamations
- Intervenir en réunion et obtenir des réponses de l'employeur

Exercices et mises en situation

- L'analyse d'une situation
- L'élaboration de la réclamation
- La rédaction de la note écrite
- La notion de rapport de force

Les moyens d'action des DP

- Heures de délégation : usage et utilisation
- Assistance
- Local
- Communication avec les salariés
- Le délit d'entrave

Prochaines dates en inter-entreprises sur Paris : le 29 mai / le 17 novembre.

Tarif : 300 € HT par élu / Restauration incluse / Tarifs dégressifs à partir du 3^e participant

En intra entreprise, organisation sur mesure possible aux dates et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Comité de groupe // 1 jour

Mettre en place un comité de groupe, le faire fonctionner efficacement. Connaître les nouvelles règles de la négociation de groupe après la loi El Khomri d'août 2016.

Champ d'application

- La notion de groupe
- Mise en place du comité

La composition du comité de groupe

- Durée du mandat
- Modification du périmètre du groupe

Le fonctionnement

- La personnalité civile du comité de groupe
- L'organisation interne
- Les moyens de fonctionnement
- Base de données mise en place par accord

Les attributions

- Spécificité des attributions
- Les attributions économiques et professionnelles
- Distinction avec les autres représentations collectives

Les accords de groupe

- Thèmes possibles
- Primauté possible de l'accord de groupe sur l'accord d'entreprise
- Règles de validité

COMITÉS DE GROUPE

PUBLIC :
les membres des comités de groupe.

« Excellente présentation qui a su être complètement adaptée à notre groupe »

Muriel Gautrais
Bureau Veritas

Formation uniquement en intra entreprise. Organisation sur mesure à la date et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Comité d'entreprise européen // 1 jour

Mettre en place un comité européen. Rechercher les moyens d'améliorer son fonctionnement et son efficacité. Renégocier un accord existant.

Cadre général

- Le périmètre d'application
- Comités de groupe et CCE
- Validité des accords d'anticipation

Mise en place de l'institution

- Initiative de la mise en place
- Le groupe spécial de négociation
- La négociation

Renégociation de l'accord

Le comité d'entreprise européen selon le cadre « légal » et les pistes d'amélioration

- La forme et l'organisation
- Les réunions et les moyens du comité
- Le droit à l'expertise
- Les heures de délégation
- Le statut des membres représentants des salariés

Le rôle du comité d'entreprise européen

- La compétence (territoriale, thématique)
- L'information et la consultation du comité

COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉEN

PUBLIC :
les membres des comités européens et des groupes spéciaux de négociation.

« Une formation complète et très intéressante. Les éclairages apportés nous ont permis de revenir vers les membres du Comité Européen et cela a débouché sur des négociations avec la direction. »

Pascal Aubert
BNP Paribas

Formation uniquement en intra entreprise. Organisation sur mesure à la date et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

NOUVEAU

La négociation collective après la loi El Khomri // 1 ou 2 jours

La loi El Khomri d'août 2016 bouleverse la négociation d'entreprise et de groupe. Cette journée vous permettra de faire le point sur les règles toujours en vigueur et sur les nombreux changements. Sur deux jours, nous pourrions détailler le contenu des négociations obligatoires.

PUBLIC :
les négociateurs
d'entreprise.

Depuis le 10 août 2016, le CE peut dédier une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux (art. L. 2325-43). Cette décision doit être prise par une délibération adoptée à la majorité des membres présents.

Cadre des négociations

- Articulation des niveaux de négociation : branche, groupe, interentreprises, entreprise, établissement : quel accord prime ?
- Règles de validité des accords et référendum auprès des salariés
- Accords de méthode sur les négociations
- Spécificités des syndicats et des accords catégoriels
- Négociations en l'absence de délégué syndical

Déroulement des négociations

- Conditions et initiative
- Composition de la délégation
- Moyens des négociateurs

Le statut collectif de l'entreprise

- Composantes : usages, engagements, accords
- Evolution : durée, révision et dénonciation des accords, fin des avantages individuels acquis

Thèmes de négociation

- Négociations annuelles obligatoires
- Négociations obligatoires tous les 3 ans (entreprises de 300 salariés et plus)
- Accords majoritaires primant sur le contrat de travail : mobilité, maintien de l'emploi, préservation et développement de l'emploi

Formation uniquement en intra entreprise.
Organisation sur mesure aux dates et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

NOUVEAU

Négociation annuelle sur la rémunération et le temps de travail // 1 ou 2 jours

**OUTILS POUR
L'ACTION SYNDICALE**

Connaître le nouveau cadre après les lois de 2015 et 2016, savoir apprécier les politiques de rémunérations et d'organisation du travail, réfléchir à la revendication.

Nouveau champ de la négociation**Cadre de la négociation**

- Niveau de la négociation et initiative
- Les syndicats : composition de la délégation et moyens
- Règles de validité de l'accord selon les thèmes
- Accord / PV de désaccord

Préparer la négociation

- Informations données à la délégation syndicale
- Informations et expertises à la disposition du CE
- Analyser les composantes de la rémunération et leur évolution
- Points de vigilance en matière de temps de travail

Conduire la négociation

- Poser et formuler les revendications
- Communiquer avec les salariés
- Règles de conduite des réunions

PUBLIC :
les négociateurs
d'entreprise.

Depuis le 10 août 2016, le CE peut dédier une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux (art. L. 2325-43). Cette décision doit être prise par une délibération adoptée à la majorité des membres présents.

Formation uniquement en intra entreprise.
Organisation sur mesure aux dates et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé..

NOUVEAU

Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail // 2 jours

Connaître le nouveau cadre après les lois de 2015 et 2016, savoir apprécier les politiques de rémunérations et d'organisation du travail, réfléchir à la revendication.

PUBLIC :
les négociateurs
d'entreprise.

Un vaste champ de négociation : égalité entre les femmes et les hommes, handicap, pénibilité, articulation vie personnelle et vie professionnelle, droit à la déconnexion, etc.

Depuis le 10 août 2016, le CE peut dédier une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux (art. L. 2325-43). Cette décision doit être prise par une délibération adoptée à la majorité des membres présents.

Un vaste champ de négociation : égalité entre les femmes et les hommes, handicap, pénibilité, articulation vie personnelle et vie professionnelle, droit à la déconnexion, etc.

Cadre de la négociation

- Niveau de la négociation et initiative
- Les syndicats : composition de la délégation et moyens
- Règles de validité selon les thèmes
- Accord / PV de désaccord / Plan d'action

Préparer la négociation

- Informations données à la délégation syndicale
- Informations et expertises à la disposition du CE et du CHSCT

- Droit à l'expertise pour les syndicats sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de 300 salariés et plus
- Analyser les données sur la situation comparée des femmes et des hommes
- Sources d'informations disponibles sur la qualité de vie au travail

Conduire la négociation

- Poser et formuler les revendications
- Communiquer avec les salariés
- Règles de conduite des réunions

Formation uniquement en intra entreprise.
Organisation sur mesure aux dates et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) // 1 ou 2 jours

Connaître le nouveau cadre légal de la négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers dans les entreprises de 300 salariés et plus, en identifier les points clés et les enjeux, construire des propositions.

Le nouveau champ de la négociation

- Définition de la GPEC
- Thèmes obligatoires et thèmes facultatifs
- Niveau pertinent
- Cadre juridique
- Enjeux

La nouvelle consultation du CE sur les orientations stratégiques et la GPEC : un point de départ pour la négociation

Les outils du diagnostic social à négocier

- États des lieux : matrices des postes, référentiels métiers, etc.
- Informations sur les évolutions des métiers, les évolutions démographiques et les impacts sociaux de la stratégie sur les emplois et les qualifications
- Indicateurs de suivi

Les politiques d'ajustement et d'adaptation

- Comment identifier les mesures adaptées à la situation
- Outils en matière d'orientation
- Outils en matière de formation : plan de formation, compte personnel formation, CIF,...
- Outils en matière de mobilité volontaire (catégorielle, fonctionnelle et géographique)
- Politique de recrutement et d'intégration
- Départs volontaires

La nouvelle négociation facultative sur la mobilité interne

- Mobilité géographique et/ou professionnelle s'imposant aux salariés
- Conditions de validité de l'accord
- Mise en œuvre et conséquences pour les salariés

Le suivi de l'accord

Négociation sur le contrat de génération // 1 jour

Connaître le cadre légal et le champ possible de la négociation. Construire des propositions. Identifier les points de vigilance dans le suivi des accords.

L'obligation de négocier

- Champ et niveau de la négociation
- Diagnostic préalable obligatoire
- Conditions de validité de l'accord
- Plan d'action en cas d'échec des négociations ou sanctions.

Pistes de réflexion sur le contenu de l'accord

- Mesures en faveur de l'emploi des jeunes :

objectifs chiffrés de recrutement, formations, intégration et accompagnement, suivi, alternance, encadrement des stages...

- Mesures en faveur des seniors : amélioration des conditions de travail, prévention de la pénibilité, embauches, formations, aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite...
- Mesures favorisant la transmission des savoirs et des compétences

OUTILS POUR L'ACTION SYNDICALE

PUBLIC :

les négociateurs d'entreprise, les membres des CCE et CE.

« Une excellente formation qui m'a donné des outils pour analyser concrètement les dossiers de la GPEC. Merci »

Nicole Barta
RSI Orange

Depuis le 10 août 2016, le CE peut dédier une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux (art. L. 2325-43). Cette décision doit être prise par une délibération adoptée à la majorité des membres présents.

Formation uniquement en intra entreprise, aux dates et au lieu de votre choix. Contactez-nous pour un devis personnalisé.

PUBLIC :

Les négociateurs d'entreprise.

« Très bon support pour répondre aux besoins des salariés. »

Thierry Regnault
Crédit du Nord

Formation uniquement en intra entreprise. Organisation sur mesure à la date et au lieu de votre choix. Contactez-nous pour un devis personnalisé.

OUTILS POUR L'ACTION SYNDICALE

PUBLIC :
les délégués syndicaux
et les négociateurs
d'entreprise

Formation uniquement
en intra entreprise.
Organisation sur mesure à
la date et au lieu de votre
choix.
Contactez-nous pour un
devis personnalisé.

PUBLIC :
les négociateurs
d'entreprise.

Formation uniquement
en intra entreprise.
Organisation sur mesure à
la date et au lieu de votre
choix.
Contactez-nous pour un
devis personnalisé.

Négocier sur le fonctionnement des instances représentatives // 1 jour

La loi Rebsamen d'août 2015 ouvre de nouveaux terrains à la négociation : les moyens et le fonctionnement des instances élues. Une journée de formation pour vous préparer à ces négociations sensibles et réfléchir aux besoins des différentes instances.

Négocier sur le fonctionnement du CE

- Champ de la négociation : périodicité des réunions, calendrier des consultations, informations remises, délais pour rendre les avis, délai pour le PV,...

Négocier sur le fonctionnement du CHSCT et de l'instance de coordination

- Champ de la négociation : délais de consultation du CHSCT et de l'instance de coordination, moyens pour l'instance de coordination, coordination permanente des CHSCT, CCHSCT, ...

Encadrer les visioconférences

- Champ de la négociation : confidentialité, votes, échange de documents, préparatoire, suspension de séance...

Négocier sur le cadre des négociations obligatoires

- Les thèmes des 3 temps de négociations obligatoires
- Champ de la négociation : documentation nécessaires, préparatoire, rôle de l'expert, déroulement des négociations, documents finaux...
- Négociation possible sur le regroupement des thèmes de négociation et leur périodicité

Règles de validité des accords et règles minimum à défaut d'accord.

Négocier sur le regroupement des instances représentatives // 1 jour

La loi Rebsamen d'août 2015 ouvre de nouveaux terrains à la négociation dans les entreprises de plus de 300 salariés : le cadre même de la représentation du personnel et le fonctionnement de ces nouvelles instances. Une journée de formation pour vous préparer à ces négociations sensibles et réfléchir aux besoins des différentes instances.

- Accord majoritaire
- Instances pouvant être regroupées
- Articulation entre établissements et niveau central
- Champ de la négociation : fonction-

nement (nombre de réunions, commissions...) et moyens (nombre de représentants, rôle des titulaires et des suppléants, nombre d'heures de délégation et de jours de formation...)

- Règles de fonctionnement minimales fixées par la loi

Représentation syndicale dans l'entreprise // 1 jour

Connaître les moyens d'action du syndicat dans l'entreprise.

Les règles de représentativité depuis août 2008

- Place et rôle de la section syndicale
- Les conditions pour être un syndicat représentatif

Le délégué syndical

- Le pouvoir de négociation
- Le protocole d'accord préélectoral
- La négociation d'entreprise

Le représentant de la section syndicale

- Les prérogatives des représentants des syndicats non représentatifs

Les représentants syndicaux au CE et au CHSCT

- Conditions et modalités de désignation
- Place et rôle

L'assistance syndicale des DP

- Choix d'une assistance externe ou interne à l'entreprise
- Modalités d'information de l'employeur
- Place et rôle

OUTILS POUR L'ACTION SYNDICALE

PUBLIC :

tous les représentants du personnel.

« La formation sur la représentation syndicale m'a été très utile et indispensable pour tenir son rôle de déléguée syndicale ou autre mandat syndical et être crédible auprès des salariés »

Chantal Katchadourian
Société Marseillaise de Crédit

Formation uniquement en intra entreprise. Organisation sur mesure à la date et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.

Communiquer avec les salariés // 1 jour

Réfléchir à ses pratiques de communication, concevoir et rédiger un tract efficace.

- Développer la communication : objectifs et moyens
- Moyens de la section syndicale et précautions à prendre
- Principaux modes de communication écrite
- Tract : une méthode de rédaction

PUBLIC :

tous les représentants du personnel.

« Une formation très claire et très utile. Nous avons particulièrement apprécié la pédagogie du formateur. »

Georges Aujoulat
Perrier

Formation uniquement en intra entreprise. Organisation sur mesure à la date et au lieu de votre choix.
Contactez-nous pour un devis personnalisé.



30-32 rue de Chabrol – 75010 Paris

Tel. : 01 53 72 00 11 / 01 53 72 00 10

Email : formation@apex-isast.fr

www.apex-isast.fr

*facebook : Apex.Isast
twitter : Apex_Isast*

*linkedin : groupe-apex-isast
viadeo : groupe-apex-isast*

