



LES CLÉS POUR ANTICIPER ET AGIR

L'EXPERTISE AU SERVICE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

— ANTICIPER - NÉGOCIER - PROTÉGER - OPTIMISER —



Missions légales d'Expertise-Comptable

Missions d'expertise Santé, Sécurité et
Conditions de travail

Missions d'audit des comptes du CSE

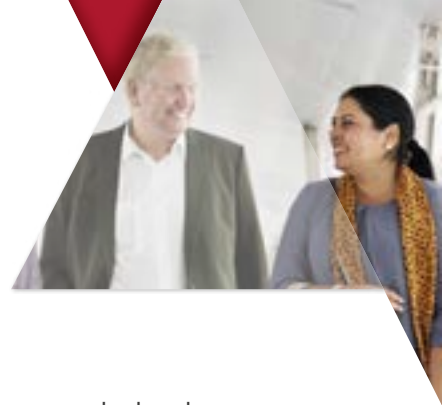
Formation des représentants du personnel

SOMMAIRE

• QUI SOMMES-NOUS ?	P. 03
• ANTICIPER LES DIFFICULTÉS POUR AGIR EN TEMPS UTILE	P. 04-05
• NÉGOCIER EFFICACEMENT POUR DÉFENDRE ET AMÉLIORER LES ACQUIS SOCIAUX	P. 06-07
• PROTÉGER LES SALARIÉS ET PRÉSERVER LEUR SANTÉ, LEUR SÉCURITÉ ET LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL	P. 08-09
• OPTIMISER LA GESTION DES BUDGETS DES ASC ET LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ	P. 10-11
• APEX-ISAST - UNE MÉTHODOLOGIE ET UN ACCOMPAGNEMENT AU SERVICE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	P. 12-13
• L'EXPERTISE DU COMITÉ	P. 14-15
• LES TEXTES DE RÉFÉRENCE	P. 16-17
• SE FORMER POUR ÊTRE UN ÉLU AVERTI ET RÉACTIF	P. 18
• DROIT À LA FORMATION	P. 19



METTRE NOS COMPÉTENCES AU SERVICE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



Depuis plus de 30 ans, nous nourrissons l'ambition par notre engagement et notre expertise de contribuer à améliorer la qualité du dialogue social. Notre expérience nous permet de décrypter les processus qui traversent la vie des entreprises, notamment les plus disruptifs ou ceux qui renvoient au changement permanent dans l'entreprise.

Sans nous substituer aux acteurs, nous aspirons par notre engagement et notre expertise à contribuer à améliorer la qualité du dialogue social dans l'entreprise et à fournir des éléments de diagnostic et de compréhension. Nous sommes aux côtés des élus mais jamais devant !

Nos experts vous accompagnent afin que vous ayez toutes les cartes en main pour agir efficacement et peser lors des négociations.

LE GROUPE APEX-ISAST C'EST...



100 CONSULTANTS , EXPERTS ET FORMATEURS au service des instances de représentation des personnels et des organisations syndicales pour vous permettre d'agir avec clarté et pour obtenir les analyses et les informations nécessaires à l'action.



UN GROUPE INDÉPENDANT travaillant avec objectivité et opiniâtreté au service exclusif des salariés et de leurs représentants.



DES EXPERTISES du cabinet APEX (expertise comptable, sociale, économique et financière), du cabinet ISAST (expertise santé et conditions de travail) et de leur Institut de formation certifié Qualiopi.



DES COMPÉTENCES MULTIPLES ET COMPLÉMENTAIRES des Experts d'APEX et des Experts en santé et conditions de travail d'ISAST nous permettent de constituer rapidement des équipes opérationnelles, avec tous les savoir-faire nécessaires, sur tous les types de missions et dans tous les secteurs économiques, de la PME à la multinationale cotée en Bourse.



UNE IMPLANTATION RÉGIONALE pour favoriser la réactivité et la proximité nécessaire avec les élus.



UNE EXPÉRIENCE DE PLUS DE 25 ANS accumulée au fil des ans et des missions qui vous donne la garantie d'un accompagnement pertinent à vos côtés.

ANTICIPER

LES DIFFICULTÉS POUR AGIR EN TEMPS UTILE

Être représentant du personnel, c'est anticiper les difficultés économiques, devancer les réorganisations, cerner les enjeux en matière d'emploi et clarifier la stratégie de l'entreprise et ses conséquences.

Le Code du travail donne la possibilité au comité, à travers les consultations récurrentes, d'être régulièrement informé par l'employeur sur les questions économiques et sociales.



LES CONSULTATIONS QUI OUVERT DROIT À EXPERTISE

Les Ordonnances Macron ont confirmé la possibilité pour les comités de désigner un Expert-Comptable pour les consultations régulières et/ou ponctuelles :



La situation économique et financière de l'entreprise



Le droit d'alerte économique



La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi



L'introduction d'une nouvelle technologie (+ de 300 salariés)



Les orientations stratégiques et leurs conséquences



BON À SAVOIR

Les 3 consultations récurrentes sont les piliers pour anticiper les risques qui pèsent sur l'emploi et les conditions de travail des salariés. L'intérêt d'être accompagné lors de ces consultations est de plusieurs ordres :



Évaluer la santé financière de l'entreprise et appréhender l'avenir afin d'anticiper les décisions et d'éventuelles difficultés économiques et sociales ;



Obtenir les informations utiles et les leviers indispensables pour mener efficacement toutes les négociations des accords de l'entreprise (GEPP, NAO, etc.).



Contextualiser les choix stratégiques et de gestion sociale de l'entreprise au regard de son secteur d'activité et du marché ;



Mesurer l'impact environnemental et social de tous les choix faits par l'entreprise.



COMMENT

NOS EXPERTS VOUS AIDENT-ILS À ANTICIPER LES DIFFICULTÉS ?

OBTENIR TOUTE L'INFORMATION UTILE

Nous avons un accès large à l'information, avec les mêmes droits que le commissaire aux comptes. Notre connaissance des modèles économiques, des secteurs d'activité et des stratégies des entreprises nous permettent de réaliser des diagnostics approfondis et opérationnels.

DÉCRYPTER LES DONNÉES FOURNIES

Notre force repose sur **nos expériences et notre connaissance des entreprises**. Nous décodons pour vous les éléments comptables et financiers, nous anticipons les difficultés financières et les conséquences des choix stratégiques de l'entreprise au regard du secteur d'activité et du marché.

MOBILISER NOS COMPÉTENCES PLURIDISCIPLINAIRES

Nos experts spécialisés vous accompagnent sur tous les périmètres des consultations : experts-comptables, ergonomes, psychologues du travail, ingénieurs, économistes, spécialistes RH, analystes financiers, architectes... Autant d'expertises au service des cahiers des charges des élus.

 Les élus du CSE assument entièrement au travers de la CSST les prérogatives relatives à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail, aux risques professionnels et à la prévention des risques. Ainsi, la consultation afférente à la politique sociale est d'autant plus essentielle qu'elle recouvre un champ très large de questions avec un impact direct sur les conditions de travail et d'emploi.



Nous ne saurions trop vous conseiller de saisir l'opportunité de cette consultation annuelle pour investir des questions relatives aux conditions de travail avec votre expert.



NÉGOCIER

EFFICACEMENT POUR DÉFENDRE ET AMÉLIORER LES ACQUIS SOCIAUX

La dernière réforme du Code du travail a renforcé les possibilités et les périmètres des négociations collectives, notamment d'entreprise. Dans un contexte économique fragile, mener des négociations qui font avancer les acquis sociaux et qui améliorent le quotidien des salariés n'est pas chose aisée. Les consultations et négociations obligatoires sont capitales dans la défense des intérêts des salariés. Le législateur a prévu des expertises en support à ces consultations et négociations.



LES CONSULTATIONS ET LES NÉGOCIATIONS QUI OUVRONT DROIT À EXPERTISE



Consultation relative à l'examen du rapport sur la réserve spéciale de participation aux bénéfices



Négociation sur l'égalité professionnelle



Consultation en cas de mise en œuvre d'un PSE et négociation d'un accord majoritaire



Négociation d'un accord performance collective



BON À SAVOIR

Les accords d'entreprise ont pris une place prépondérante. En particulier, ceux qui permettent à l'employeur de supprimer des effectifs, de modifier le temps de travail ou les rémunérations, tels que les Plans de départs volontaires (PDV), les Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC), l'Accord de performance collective par exemple. Au regard de l'impact social, l'accompagnement de l'Expert est déterminant car ces procédures nécessitent une maîtrise juridique, sociale et économique complexes.



Découvrez et téléchargez notre Essentiel



Restructurations
des entreprises :
PSE, PDV, RCC & APC



COMMENT

NOS EXPERTS VOUS AIDENT-ILS À NÉGOCIER EFFICACEMENT ?

DÉGAGER DES LEVIERS DE NÉGOCIATION

L'expérience et les compétences de nos experts s'appuient sur l'information obtenue auprès des directions pour identifier des leviers de négociation susceptibles d'être utilisés par les élus pour obtenir des avancées sociales ou les meilleures garanties pour les salariés. Par exemple, en matière d'égalité professionnelle, il ne faut pas se cantonner aux seules questions de rémunération. Il est impératif de croiser les données pour évaluer les inégalités dans l'entreprise.

Notre cabinet vous accompagne pour analyser les indicateurs pertinents et construire un processus de suivi pour mesurer la progression de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle.

APPRÉCIER LE PÉRIMÈTRE ET LES CONSÉQUENCES D'UN ACCORD

Une négociation nécessite que les parties en présence visent des gains mutuels. Toutefois, **il est essentiel de mesurer les retombées à court, à moyen et à long terme avant de faire les bons compromis et de signer un éventuel accord.** Par exemple, dans le cadre d'une négociation sur un accord de préservation ou de développement de l'emploi, nous évaluerons s'il n'existe pas des mesures plus efficaces pour préserver l'emploi et la compétitivité de l'entreprise sans solliciter des sacrifices de la part des salariés. Nous assistons les délégués syndicaux dans la définition des enjeux et des paramètres de la négociation : **étendue des concessions, contreparties, modalités de suivi de l'accord...**

MAÎTRISER LES SUJETS POUR ÊTRE FORCE DE PROPOSITION

Une négociation bien menée réclame de la part des élus d'être bien préparés en amont. Nos experts vous accompagnent pour **appréhender le sujet, dans ses dimensions juridiques, sociales et économiques.** Pour certains sujets très sensibles, comme la négociation d'un accord majoritaire dans le cadre d'un PSE, les experts Apex-Isast aident les élus dans leur stratégie de négociation afin de limiter les impacts et compenser au mieux les préjudices liés au PSE.



Découvrez sur notre site internet les analyses de nos experts sur :

▶ **l'index égalité Femmes Hommes**

▶ **l'allègement du coût du travail, quel impact sur le pouvoir d'achat et bien plus encore ? Quels leviers pour la NAO ?**

 **Sous couvert d'un accord majoritaire, la nouvelle rupture conventionnelle collective (RCC) permet à une entreprise - en dehors de toute justification économique - de se séparer de salariés sur la base du volontariat. Le projet doit être soumis à la validation de la DIRECCTE.**



Compte-tenu de la place laissée à la négociation, nous préconisons aux élus du Comité de se faire accompagner en amont par un expert afin de maîtriser leurs négociations.



PROTÉGER

LES SALARIÉS ET PRÉSERVER LEUR SANTÉ, LEUR SÉCURITÉ ET LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

Le CSE doit évaluer en permanence les risques et les impacts des choix de fonctionnement et stratégique de la Direction sur les salariés. Le monde du travail change et évolue rapidement (télétravail, Flex Office, robotisation, intelligence artificielle, etc...) et met au défi les élus de préserver l'intégrité physique et mentale des salariés.

Des compétences multiples sont requises pour évaluer tous les effets de ses évolutions sur l'emploi et sur les conditions de travail.



LES SITUATIONS

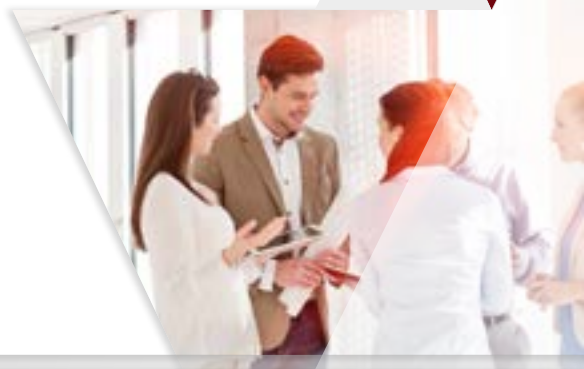
QUI OUVRONT DROIT À EXPERTISE



Consultation en cas de projet important modifiant les conditions de travail



Recours à l'expertise lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement



POUR INFO

Découvrez sur notre site web, les analyses de nos experts

Les articles de fond de notre éditorial Décryptage :



Le télétravail :
les transformations
silencieuses du travail



Maîtriser le « projet important »
pour préserver efficacement les
conditions de travail, la santé et la
sécurité des salariés de l'entreprise



Découvrez et téléchargez notre Essentiel



Le Flex-Office : repenser le travail
Nos experts ont élaboré ce guide pour vous
donner les clés de lecture des projets et les
leviers pour agir.



COMMENT

NOS EXPERTS VOUS AIDENT-ILS À PROTÉGER ET À PRÉSERVER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS ?

RENDRE COMPRÉHENSIBLE LES ASPECTS TECHNIQUES

Lors de l'introduction de nouvelles technologies ou d'une modification de l'organisation du travail par exemple, **une expertise technique est impérative pour comprendre les conséquences que le projet aura sur la qualité de vie au travail, notamment la santé, la sécurité et les conditions de travail.**

Notre cabinet allie de nombreuses années d'expérience avec toutes les formes de compétences : ergonomes, sociologues et psychologues du travail, architectes, spécialistes QHS, ingénieurs, spécialistes RH. **Ces compétences pluridisciplinaires facilitent la lecture, la compréhension et la détection des incidences futures du projet pour les salariés.**

ÊTRE FORCE DE PROPOSITIONS

Notre expertise permet aux élus de **juger les points positifs et négatifs du projet envisagé.** Nous élaborons **des préconisations pour optimiser le projet** afin de répondre aux contraintes de productivité de l'entreprise tout **en préservant la santé et la sécurité des salariés** et au final, contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Les représentants du personnel disposent ainsi **d'éléments factuels pour rendre leur avis** lors de la consultation **et élaborer, le cas échéant, des contrepropositions à l'employeur.**

MAÎTRISER PARFAITEMENT LE CADRE JURIDIQUE DES EXPERTISES

Les missions en matière d'hygiène, santé, de sécurité et de conditions de travail répondent à un cadre juridique précis qu'il convient de maîtriser.

Ainsi pour le risque grave, **les élus doivent disposer d'éléments tangibles, préalables à l'expertise et objectivement constatés.** Le recours à l'expertise ne s'improvise pas. **La délibération doit être bien préparée et argumentée.**

Elle doit mentionner ce qui justifie le recours à l'expertise, elle doit détailler le cahier des charges avec les objectifs, les investigations demandées et le calendrier de réalisation.

C'est l'expérience de l'Expert et sa connaissance de la jurisprudence en la matière qui permettent de caractériser le risque grave tant physique que moral.



OPTIMISER

LA GESTION DES BUDGETS DES ASC ET LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

Les ASC constituent la partie la plus visible des actions du Comité pour les salariés de l'entreprise. Les élus sont donc attentifs à proposer un catalogue d'activités utiles et appréciées des salariés.

Gérer efficacement les budgets du Comité, c'est optimiser les ASC afin de satisfaire les salariés, sans mettre en péril l'équilibre budgétaire du comité. Une gestion anticipative, c'est l'assurance de prendre des décisions dans l'intérêt des salariés et des élus et garantissant la pérennité du CSE.



COMMENT

NOS EXPERTS VOUS AIDENT-ILS À OPTIMISER LA GESTION DU COMITÉ ?

SÉCURISER LA GESTION FINANCIÈRE DU COMITÉ

En fonction de la taille et des ressources de votre comité, le recours à un expert-comptable peut être obligatoire tout comme la mission de présentation des comptes du CSE au-delà de 153 k€ de ressources. Au-delà du respect des attentes du législateur, notre intervention permet de sécuriser la gestion financière des élus, d'assurer la mise en place des bonnes procédures, et d'attester devant les tiers des comptes du comité. Selon l'organisation du comité, notre accompagnement peut aller de la révision à la tenue complète de comptabilité.



POUR INFO

Découvrez en vidéo, les conseils de nos experts : l'importance du règlement intérieur du CSE.

Notre Expert-Comptable vous apporte son expertise et ses conseils en matière de règlement intérieur du CSE : véritable outil de sécurisation de votre gestion, a contrario, un règlement intérieur mal conçu voire illégal peut handicaper votre fonctionnement.





OPTIMISER VOTRE GESTION POUR ÊTRE EFFICACE

Nos Experts vous aident à **gérer au mieux les ressources du comité** par la mise en place de budgets annuels pour vos activités, de **tableaux de bord actualisés** en cours d'année et de **prévisions sur la trésorerie** du CSE et sur le calcul des budgets en fonction de la masse salariale.

Nos Experts-Comptables vous assistent pour **bâtir les budgets prévisionnels déclinés par commission** afin de répondre au mieux aux attentes des salariés, sans remettre en cause l'équilibre financier de votre CSE.

ÊTRE ACCOMPAGNÉ POUR FAIRE LES BONS CHOIX

Gérer les budgets du CSE, c'est faire des choix qui vous engagent et qui ont des conséquences : par exemple, choisir son logiciel comptable, simuler l'impact budgétaire d'une nouvelle ASC ou d'une adaptation des règles d'attribution, vous conseiller dans le cadre de l'acquisition de patrimoine, bâtir un règlement intérieur qui répond aux besoins de votre comité, recruter des collaborateurs, vous assister en cas de contrôle des services de l'URSSAF...

Autant de situations pour lesquelles nous vous aidons à faire les bons choix.



La fongibilité des budgets est à manier avec une prudence extrême :

- Le transfert de budget pour réaliser un versement exceptionnel est dangereux. Il crée chez les ayants-droit une attente qui ne pourra pas être satisfaite l'année suivante.
- Le CSE doit préserver son budget de fonctionnement pour financer ses attributions économiques et professionnelles, dont les expertises.

- Il y a des limites très strictes au transfert des budgets. Le CSE doit par ailleurs assurer une gestion prudente.

Apex vous conseillera utilement dans ce domaine.



APEX-ISAST

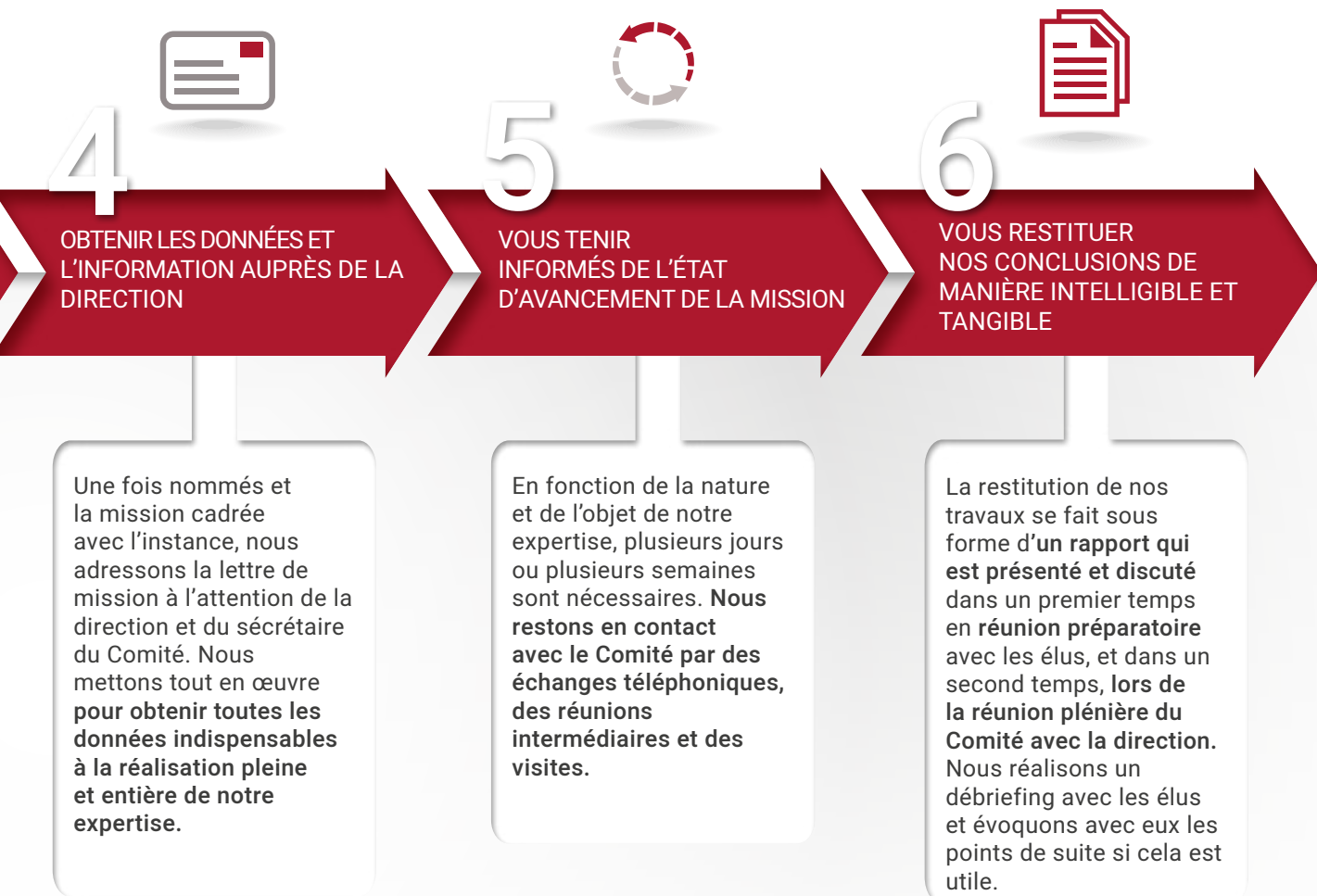
UNE MÉTHODOLOGIE ET UN ACCOMPAGNEMENT AU SERVICE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



Nous nous attachons à être **au plus près du cahier des charges des élus**. Les moments d'échanges et les points intermédiaires sont essentiels dans notre approche.

Nous travaillons en empathie avec vos problématiques et **nous vous en rendons compte avec pédagogie** : le jargon c'est bien, l'appropriation large par les élus, c'est mieux ! **Notre technicité est au service de votre compréhension**.





L'EXPERTISE DU COMITÉ

DROIT À L'EXPERTISE DU CSE ET FINANCEMENT

Dans l'ensemble, le Comité Social et Économique conserve les mêmes possibilités d'expertise que le CE et le CHSCT. Seule l'extension du principe de cofinancement change sensiblement la donne.

➔ 2 expertises liées aux consultations récurrentes restent entièrement financées par l'employeur :

- La situation économique et financière de l'entreprise
- La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

➔ 2 expertises liées à des situations d'urgence sont également à la charge exclusive de l'entreprise

- En cas de licenciement économique collectif (PSE)
- En cas de risque grave pour la santé ou la sécurité des salariés



Les élus doivent veiller à ne pas dégrader les acquis des consultations et des d'expertises. En effet, les articles L. 2312-19 et L.2315-79 du Code du travail stipulent qu'un accord d'entreprise peut modifier le contenu, la périodicité, les modalités des consultations récurrentes du CSE et le nombre d'expertises afférentes.

➔ Le cofinancement (80% employeur, 20% comité) de l'expertise relative aux orientations stratégiques de l'entreprise est maintenu, **sauf accord plus favorable.**

➔ Les expertises relatives à des situations ponctuelles sont désormais soumises au principe de cofinancement, **sauf accord plus favorable.**

- La consultation en cas de projet important modifiant les conditions de travail
- Le droit d'alerte économique
- La consultation en cas d'opération de concentration
- La consultation en cas d'OPA/OPE
- La négociation d'un accord majoritaire en vue d'un PSE
- La négociation d'un accord de préservation ou maintien de l'emploi
- La consultation en cas d'introduction d'une nouvelle technologie (+ de 300 salariés)



S'agissant de consultations ou de négociations consécutives à une décision de l'employeur, il paraît légitime de négocier la prise en charge intégrale de l'expertise par celui-ci.

Il serait préjudiciable que les intérêts des salariés ne soient pas pleinement défendus faute d'accompagnement suffisant des élus pour des questions de cofinancement.

FINANCEMENT INTÉGRAL DES EXPERTISES EN CAS DE 0,2% INSUFFISANT

La loi a veillé à ce que le cofinancement ne soit JAMAIS un frein au recours aux expertises par les élus.

➔ **Si le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant et en cas d'absence d'excédent annuel budgétaire lors des 3 années précédentes, l'expertise sera alors financée à 100% par l'employeur.**

PÉRIMÈTRE DES MISSIONS ET FORMALISME

Les moyens et les obligations de l'Expert demeurent inchangés :

- Obligation de secret professionnel et de discrétion
- L'Expert a accès à toutes les informations nécessaires à la réalisation de son expertise

Libre choix de l'Expert par le CSE et des modalités de désignation plus rigoureuses

Le CSE fait appel à l'expert de son choix.

L'Expert adresse à l'employeur le coût prévisionnel et l'étendue de son expertise. En cas de nomination d'un Expert, le CSE a 2 mois pour rendre son avis (contre 1 mois en cas d'absence d'expert) et 3 mois si la consultation est à la fois au niveau de l'établissement et du CSE Central.



LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

EXPERTISE	INSTANCES	FINANCEMENT	CODE DU TRAVAIL
Situation Économique et Financière	CSE CSE Central	Entreprise	Art. L2315-88 Art. L2312-25
Politique Sociale, conditions de travail et emploi	CSE CSE d'établissement CSE Central	Entreprise	Art. L2315-91
Orientations stratégiques et leurs conséquences	CSE CSE Central	Cofinancement* • 80% entreprise • 20% CSE	Art. L2315-87
Droit d'alerte	CSE ou CSE central	Cofinancement* • 80% entreprise • 20% CSE	Art. L2315-92 Art. L2312-63
Licenciements économiques (PSE)	CSE CSE d'établissement CSE Central	Entreprise	Art. L2315-92 Art. L1233-34
Examen rapport relatif à la participation	CSE		Art. D3325-15
Opération de concentration	CSE CSE Central	Cofinancement* • 80% entreprise • 20% CSE	Art. L2315-92 Art. L2312-41
OPA/OPE	CSE Comité de groupe	Cofinancement* • 80% entreprise • 20% CSE	Art. L2315-92 Art. L2312-42

*Sauf accord plus favorable et à condition que le CSE dispose des moyens de financement sur son budget de fonctionnement.

BON À SAVOIR

⚠ COFINANCEMENT DES EXPERTISES

Tous les comités ont droit aux expertises, peu importe leurs tailles et leurs moyens.

Si le budget de fonctionnement du Comité n'est pas suffisant pour couvrir le coût de l'expertise et en cas d'absence d'excédent budgétaire annuel du 0,2% lors

des 3 années précédentes, alors l'entreprise finance intégralement la mission.

En contrepartie le Comité ne pourra pas transférer les éventuels excédents budgétaires du fonctionnement au profit des activités sociales et culturelles durant les 3 années suivant l'expertise

EXPERTISE	INSTANCES	FINANCEMENT	CODE DU TRAVAIL
Comité de Groupe	Comité de Groupe	Entreprise	Art. L2334-4
Comité d'Entreprise Européen	Comité d'Entreprise Européen	Entreprise	Art. L2343-13
Accord majoritaire PSE	CSE CSE d'établissement CSE Central	Cofinancement* • 80% entreprise • 20% CSE	Art. L2315-92 Art. L1233-24-1
Accord de performance collective	CSE CSE d'établissement CSE Central	Cofinancement* • 80% entreprise • 20% CSE	Art. L2315-92 Art. L2254-2
Accord égalité professionnelle (+ de 300 salariés)	CSE	À la charge exclusive du Comité	Art. L2315-95
Introduction nouvelle technologie (+ de 300 salariés)	CSE	Cofinancement* • 80% entreprise • 20% CSE	Art. L2315-94
Projet important modifiant les conditions de travail	CSE	Cofinancement* • 80% entreprise • 20% CSE	Art. L2315-96
Risque Grave	CSE	Entreprise	Art. L2315-96

**Sauf accord plus favorable et à condition que le CSE dispose des moyens de financement sur son budget de fonctionnement.*



SE FORMER POUR ÊTRE UN ÉLU AVERTI ET RÉACTIF



APEX-ISAST FORMATION est un organisme de formation inscrit sous le numéro 11.75.37185.75 auprès du Préfet d'Île-de-France et agréé pour les formations CSE.



La certification qualité a été délivrée au titre des actions de formation.

Chaque année, APEX-ISAST FORMATION, forme plus de 1500 représentants du personnel. Nous leur donnons les moyens de maîtriser l'ensemble des outils juridiques pour agir au sein de l'entreprise et pour défendre les intérêts des salariés. Nous dispensons des formations opérationnelles, qui s'appuient sur l'expertise terrain de nos consultants.

Le droit du travail est un droit riche et vivant. Il est indispensable de se former tout au long de son mandat pour acquérir l'ensemble des compétences nécessaires à la réalisation des missions des représentants du personnel.



DES FORMATEURS EXPÉRIMENTÉS

Nos formateurs sont des femmes et des hommes de terrain. Ils apportent des réponses résolument concrètes et pratiques.



DES GROUPES RÉDUITS

Nos formations sont réalisées en petit groupe et favorisent ainsi les échanges entre élus et formateur.



UNE APPROCHE PERSONNALISÉE

Nous prenons en compte votre ancienneté dans le mandat, votre secteur d'activité ou encore la taille de votre structure.



UNE ASSISTANCE DE 6 MOIS

Nous mettons à votre disposition une assistance de 6 mois sur tous les thèmes abordés lors de la formation



50 formations au catalogue



1500 élus formés chaque année partout en France

DROIT À LA FORMATION DES ÉLUS

FORMATION ÉCONOMIQUE DES MEMBRES DU CSE

 THÉMATIQUE	 DURÉE	 FINANCEMENT
ÉLUS TITULAIRES AU CSE	5 jours de formation. Cette formation peut être renouvelée après 4 ans d'exercice de mandat.	- Le coût pédagogique de la formation et les éventuels frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement (sauf si accord mieux-disant). - Le temps passé à la formation est rémunéré par l'employeur comme du temps de travail.
ÉLUS SUPPLÉANTS AU CSE	La législation ne prévoit pas de droit à la formation pour les suppléants.	- Par les élus titulaires qui peuvent donner des heures de délégation aux suppléants pour se former. - Par la direction. En effet, certaines entreprises acceptent que les suppléants participent à la formation et prennent en charge tout ou partie de frais. Une négociation sur cette question peut être ouverte. - Par le budget de fonctionnement du CSE.

FORMATION EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

 THÉMATIQUE	 DURÉE	 FINANCEMENT
ÉLUS TITULAIRES, SUPPLÉANTS ET RS AU CSE	5 jours à l'occasion du premier mandat. 3 jours en cas de renouvellement de mandat pour chaque membre de la délégation du personnel. 5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises de plus de 300 salariés.	Le financement de cette formation est assuré complètement par l'employeur ce qui comprend : - Les salaires : le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. - 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 (soit 405,72 € par jour au 1^{er} janvier 2023). - Les frais de déplacement, de séjour et de déjeuner dans certaines limites (nous consulter).

RETROUVEZ NOTRE CATALOGUE DE FORMATION SUR
WWW.APEX-ISAST.FR



PARIS

Immeuble Bloom 61-69
rue de Bercy
75012 Paris
info@apex-isast.fr

APEX

Tél. 01 53 72 00 00

ISAST

Tél. 01 70 64 93 00

APEX-ISAST FORMATION

Tél. 01 53 72 00 11

formation@apex-isast.fr

NORD

LILLE

APEX

36, rue Inkermann - Gounod V
59000 Lille
Tél. 03 20 15 86 19
nord@apex-isast.fr

GRAND SUD

MONTPELLIER

APEX-ISAST

117, av. de Palavas
34070 Montpellier
Tél. 04 67 06 96 55
grand-sud@apex-isast.fr

GRAND OUEST RENNES

APEX

Im. Alizés
22, rue de la Rigourdière
35510 Cesson-Sévigné
Tél. 02 99 83 53 98

RHÔNE-ALPES GRENOBLE

APEX

45 avenue Alsace Lorraine 38000 Grenoble
Tél. 04 76 20 33 10
rhone-alpes@apex-isast.fr

LYON

APEX-ISAST

Le Mercure
94, rue Servient
69003 Lyon
Tél. 04 37 48 29 80
rhone-alpes@apex-isast.fr



www.apex-isast.fr



Apex_Isast



groupe-apex-isast