

Taux d'accomplissement 2025 : 100%
Taux satisfaction 2025 : 100%



 5 jours
35 heures

Présentation:

La formation SSCT vise à permettre aux élus du CSE de s'affirmer en tant qu'acteurs de la santé-sécurité au travail et de la prévention des risques. Cette formation développe leur capacité à repérer les risques professionnels et à savoir mener une analyse des conditions de travail, mais aussi de connaître les méthodes leur permettant de proposer des actions de préventions sur ces sujets. Cette formation permet grâce aux interventions d'une praticienne du droit du travail et des relations sociales, de transmettre des savoirs légaux en matière de santé, sécurité et conditions de travail mais aussi de donner des aspects pratiques via des exercices de mise en situation et d'échanges concrets.

Objectifs:


A l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure:

- le cadre réglementaire en matière de Santé, Sécurité et Conditions de travail en entreprise,
- connaître les acteurs internes et externes de l'entreprise, leur rôle et leur lien avec le CSE,
- identifier les procédures applicables à chaque situation en matière de SSCT.

Conditions tarifaires, modalités et délais d'accès:

- Pour vous inscrire à cette formation, faites une demande directement via la rubrique Contact disponible sur notre site internet.
- Le tarif de la formation vous sera communiqué après étude de votre besoin au moyen d'un devis personnalisé et sera suivi de la signature d'un contrat ou d'une convention de formation.
- Le délai d'accès moyen à la formation est de 15 jours pouvant varier selon le mode de financement et la disponibilité des intervenants.

Formatrice :



Mme **Christel PONTIE** s'appuie sur une expérience de plus de 20 ans en tant que juriste et conseiller RH en cabinet d'expertise comptable et dans une filiale RH dédiée. Dans le cadre de sa mission de conseil, elle a épaulé des dirigeants, des DRH et/ou des managers dans le suivi quotidien de la GRH.

Méthodes mobilisées :

La formation peut se tenir en présentiel ou à distance.

- En présentiel : dans les locaux du client ou dans le centre de formation (Albi, Castres, Graulhet)
- A distance : outil de visioconférence (Teams)

Support de formation projeté.

Alternance d'apports théoriques et pratiques.

Présentation des concepts avant mise en pratique puis corrigés collectifs.

Remise de support de cours expliquant les différentes notions traitées lors de la formation.

Suivi et Evaluation :

- Questionnaire d'évaluation sur les objectifs en amont de la formation
- Questionnaire d'évaluation de l'atteinte des objectifs en fin de formation
- Feuilles de présence signée par demi-journée
- Remise d'un Certificat de réalisation ou Attestation de fin de formation

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

La formation est accessible aux personnes en situation de handicap et sera adaptée dans la mesure du possible. Chaque situation est étudiée au cas par cas afin de mettre en place les dispositions nécessaires. Nous laissons la possibilité à chaque stagiaire de nous faire part de leur(s) besoin(s) spécifiques avant l'inscription en formation.

Lorsque la formation se déroule en entreprise, l'employeur doit assurer l'accès à une salle adaptée et fournir les équipements nécessaires.

Assistance technique et pédagogique

Lorsque la formation se déroule à distance, le formateur s'assure au moment de la première séance que l'apprenant a la capacité de partager son écran et d'accéder aux ressources partagées. Le cas échéant, il adapte les outils de visio-conférence et de partage de documents.

En cas de difficultés d'ordre technique ou pédagogique, contactez l'organisme de formation (voir rubrique Contact). Celui-ci s'engage à apporter une réponse sous 2 jours ouvrés.

Aléa, difficultés et réclamations

En cas d'aléas, de difficultés ou de réclamations, contactez l'organisme de formation (voir rubrique Contact).

Contact

 05.63.43.25.45

 www.arheka.fr rubrique Contact

Programme

*Accueil des participants, recueil de leurs attentes et présentation du programme de formation
Positionnement des participants sur le sujet : questions, niveau de connaissance, leurs représentations*

Journée 1 - Découvrir le CSE, acteur central du dialogue social

Définir l'obligation de sécurité de l'employeur et le rôle collaboratif du CSE:

- Mesurer la portée de l'obligation de Sécurité pesant sur l'employeur
- S'assurer du respect de l'obligation de sécurité de l'employeur par le CSE
- Analyser les informations et les documents de la SSCT
- Mettre en œuvre les mesures de prévention
- S'appuyer sur les autres acteurs de la prévention
- Quizz

Connaître l'organisation du CSE sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail:

- Identifier la constitution et la composition du CSE en fonction de l'effectif
- Connaître le rôle de la commission santé, sécurité et conditions de travail
- Participer aux réunions du CSE sur la santé et les conditions de travail
- Quizz

Actionner le CSE sur les questions de Santé Sécurité et conditions de travail:

- Connaître le fonctionnement des procédures disciplinaires et des licenciements
- Modifier le contrat de travail des salariés protégés

Connaître la réglementation et les obligations autour des IRP :

- Disposer des informations et être consulté en matière de SSCT
- Présenter les réclamations à l'employeur
- S'appuyer sur la médiation et la négociation au service du dialogue social
- Cas Pratique
- Quizz

Apports théoriques et pratiques reposant sur un éventuel cas concret proposé par les stagiaires.

Journée 2 - Identifier les dangers et les notions importantes en matière de SSCT

Gérer le stress et les risques psychosociaux:

- Reconnaître les situations de stress au travail
- Identifier les risques psychosociaux au travail
- Promouvoir la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail

Prendre en charge des situations de harcèlement:

- Connaître les principes légaux
- Identifier les pratiques de harcèlement moral et ses impacts sur la santé des salariés
- Accueillir un salarié victime de harcèlement
- Gérer une situation de harcèlement
- Prévenir le harcèlement

Cas pratiques

Prévenir les addictions et accompagner le salarié en difficulté

- Définir l'addiction
- Identifier les effets des différentes addictions en milieu de travail
- Cerner le rôle du CSE face aux addictions
- Quiz

Identifier les situations de souffrance au travail (inaptitude, burn-out):

- Identifier les signes qui doivent alerter
- Faire du CSE un interlocuteur privilégié
- Quiz

Connaître les notions d'accident du travail et de maladie professionnelle:

- Connaître le fonctionnement des procédures disciplinaires et des licenciements
- Modifier le contrat de travail des salariés protégés

Connaître la réglementation et les obligations autour des IRP :

- Définir qu'est-ce qu'un accident du travail ?
- Définir qu'est-ce qu'un accident de trajet ?
- Définir qu'est-ce qu'une maladie professionnelle ?
- Connaître les formalités à respecter
- Connaître le rôle des élus en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- Réaliser l'étude et la prévention des causes d'accidents
- Mise en situation: mise en place d'une enquête suite à un accident de travail (travail en sous-groupes)

Journée 3 – Identifier les dangers et les notions importantes en matière de SSCT (suite)

Analyser les informations et les documents de la SSCT:

- Analyser les indicateurs de sinistralités de l'entreprise
- Examiner le DUERP
- Examiner le rapport annuel CSSCT
- Examiner le PAPRI Pact
- Disposer des documents obligatoires en matière de santé au travail

Mise en situation (identifier les risques et élaborer le DUERP)

Elaborer un plan d'actions:

- Définir l'objectif du plan d'actions
- Faire le lien entre l'évaluation des risques et le plan d'actions
- Définir la périodicité, la forme, le contenu du plan d'actions
- Définir le rôle du CSE et celui de l'inspection du travail
- Définir les axes de travail et les priorités
- Mise en situation : rédiger un plan d'action

Journée 3 – Les compétences et les missions du CSE dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail

Déclencher le droit d’alerte du CSE:

- Définir le cadre réglementaire de l’exercice du droit d’alerte par le CSE
- Connaître le rôle de l’employeur
- Respecter les limites du CSE en matière d’alerte

Faire appel à un expert en matière de santé et de sécurité:

- Recourir à l’expertise
- Définir la mission de l’expert
- Respecter les prérogatives liées à l’expertise
- Mise en situation : exercice du droit d’alerte

Journée 4 – Les compétences et les missions du CSE dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail (suite)

Analyser les informations et les documents de la SSCT:

L’organisation des enquêtes du CSE:

- Connaître le cadre légal des enquêtes du CSE
- Définir les éléments déclencheurs des enquêtes
- Identifier les acteurs chargés de l’enquête
- Suivre le déroulement de l’enquête
- Rédiger le rapport
- Suivre le résultat de l’enquête

Organiser les inspections des lieux de travail du CSE:

- Connaître le cadre légal de l’inspection
- Définir la fréquence, l’initiative, l’impact sur les crédits d’heures, la participation de l’employeur aux inspections et les points clefs du rapport d’inspection
- Cas pratique et quizz

Prendre des mesures en faveur de la qualité de vie au travail (QVT):

- Définir ce qu’est la QVT?
- Distinguer la QVT de la prévention des risques psychosociaux
- Comment mesurer la QVT et l’évaluer ?
- Mettre en place une démarche QVT
- Mise en situation
- Cas pratique et Quizz

Journée 5 – Identifier les compétences des délégués syndicaux en matière de santé et de sécurité

Connaître les compétences des délégués syndicaux en matière de santé et sécurité:

- Identifier les missions des DS en matière de SSCT
- Identifier leurs prérogatives
- Respecter le rôle des DS dans la négociation collective
- Consulter les DS dans le cadre des information/consultation

Désigner le référent harcèlement sexuel:

- Définir ce qu'est le référent harcèlement sexuel
- Réaliser les missions du référent
- Distinguer le rôle du référent CSE et celui du Référent employeur
- Cas pratique et Quiz

Définir l'action en justice du CSE:

- Définir ce que constitue le délit d'entrave au CSE
- Distinguer le grand CSE par sa capacité juridique et la personnalité morale du CSE
- Distinguer les différentes formes de préjudices
- Distinguer l'action principale et l'action accessoire menées par le CSE
- Définir les juridictions compétentes
- Cas pratique : la procédure de référé

Test Final