

InfosCSE

Septembre - octobre 2023

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !



SOMMAIRE

Infos économiques	p.3-5
Infos sociales	p.6-9
Infos SSCT	p.10-11
Infos formations	p.12-14
Événements	p.15

Une rentrée sous le signe des élections professionnelles

Élections professionnelles

60 % des CSE vont vivre leur premier renouvellement entre septembre et décembre 2023. Qui dit « élections professionnelles » dit « définition du périmètre, protocole d'accord préélectoral, parité femmes-hommes, etc. » Elles impliquent également un compte-rendu de leur gestion par l'équipe sortante.

Elles vont donc mobiliser beaucoup d'énergie, mais ne doivent pas faire oublier que pendant le déroulement de ce processus, la vie de l'entreprise continue et que, notamment, la santé et les conditions de travail des salariés restent des sujets de préoccupation majeure.

Santé et conditions de travail

La réforme des retraites, qui conduit à repousser de deux ans l'âge de départ en retraite, risque fort de conduire à la fois à une augmentation des maladies professionnelles dans l'entreprise et à une exposition accrue des non cadres aux risques psychosociaux.

Les élus du CSE, dans le cadre de leurs prérogatives santé, sécurité et conditions de travail seront ainsi conduits, accompagnés ou non d'experts, à s'emparer de ces sujets pour que puissent être mises en place les mesures préventives adaptées.

Un autre mal peut affecter les salariés de l'entreprise : un turnover trop important. Celui-ci est souvent lié aux conditions de travail, au manque de considération ou de perspectives. Les exemples dans le contexte actuel ne manquent pas. Si le turnover est certes coûteux pour l'entreprise, il affecte également les salariés restants: démotivation, poids de la charge de travail répartie sur l'équipe présente le temps du recrutement et de la formation de nouveaux collaborateurs...

Comme pour la santé au travail, les attributions du CSE lui permettent de s'emparer des sujets liés aux conditions de travail.

Situation économique

Des informations contradictoires sur la situation macroéconomique nous arrivent tous les jours :

- Côté sombre : l'inflation et les incertitudes internationales quant aux perspectives économiques et sociales ;
- Côté lumière : un relèvement par la Banque de France de ses perspectives de croissance pour 2023 à 0,7 %, un maintien du taux de marge des sociétés non financières à ses niveaux ante-covid et la suppression à venir de la CVAE (cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises) qui contribuera à alléger le coût des impôts et taxes.

Et dans l'entreprise dans laquelle vous travaillez ? Les vérités générales s'avèrent peut-être exactes, mais aussi peut-être complètement erronées au sein de votre société. Pour connaître la situation réelle de votre entreprise, sachez exercer vos droits, et notamment le droit à l'information objective dans le cadre des consultations récurrentes (situation économique et financière – politique sociale – orientations stratégiques). Vous n'en représenterez que mieux les salariés qui vous ont élus.

Bonne rentrée !

Nous vous souhaitons de pouvoir, en cette rentrée, pleinement utiliser vos prérogatives d'élus du CSE.

Notre cabinet reste à vos côtés, à travers nos différents pôles d'expertise. Les articles qui suivent sont aussi là pour vous éclairer. N'hésitez pas à nous appeler, en cas de doute ou de besoin.



Sylvie VERCLEYEN
Expert-comptable Associé



Le turnover et la consultation sur la politique sociale

A quoi correspond le turnover ?

Le turnover est un terme qui renvoie à la rotation du personnel d'une entreprise, autrement dit le renouvellement de son effectif. Il se mesure en additionnant la moitié de la somme des entrées et des sorties au cours d'une année, le tout rapporté à l'effectif de fin d'année de l'entreprise; ce qui fait de lui un taux sur-mesure reconductible d'une année à l'autre. D'après l'INSEE, il aurait « quintuplé en 30 ans » et atteindrait aujourd'hui en France un taux proche de 15 %. Cela signifie que, chaque année, sur un effectif stable de 100 personnes, 15 collaborateurs sont remplacés par des nouveaux arrivants.

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{Nb de départs en année N} + \text{Nb d' arrivées en année N}) \div 2}{(\text{Effectif fin d' année N-1})} * 100$$

Quelles en sont les causes ?

Différents facteurs peuvent avoir des effets aggravants sur le turnover ; les études évoquent le manque de perspectives d'évolutions, des conditions de travail insatisfaisantes ou plus globalement le mal-être au travail.

Ce constat est accentué par l'arrivée sur le marché du travail de la population née après 1995, dite la génération Z et dans une moindre mesure la génération Y, pour qui le travail est synonyme de transition et de multiples expériences professionnelles en opposition aux générations passées qui étaient davantage enclines à passer la majorité de leur carrière dans une seule et même entreprise. D'ailleurs, dans un contexte de grande compétitivité sur le marché du travail, les jeunes générations ont peu de difficultés à se faire embaucher dans une autre entreprise.

Le COVID a également renforcé ce contexte de hausse de turnover.

Quelles conséquences pour l'entreprise ?

Les conséquences pour l'entreprise sont nombreuses. Premièrement, tout départ implique dans la plupart des cas une nouvelle procédure de recrutement; ce qui engendre des coûts financiers importants (publication d'annonces, examen des candidatures, entretiens d'embauche, formation du nouvel employé, etc).

Ensuite, les départs entraînent une fuite des talents ; les employés partent avec leurs compétences, leur expérience mais aussi leurs relations, ce qui constitue une perte stratégique importante, bien qu'elle ne soit pas quantifiable financièrement.

Enfin, le départ d'un employé a souvent un impact sur la motivation et le moral des employés restants, pouvant créer un climat de travail décourageant et faire baisser la productivité de l'entreprise, ou plus particulièrement du service concerné.

Comprendre le turnover pour mieux l'appréhender

Si un turnover de 15 % est considéré par l'INSEE comme étant élevé, il n'est pas systématiquement alarmant pour autant. Le turnover pouvant être naturellement fort dans certains secteurs dont l'activité est saisonnière, il est important d'intégrer une prise en compte du contexte économique à son analyse.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, l'expert désigné par le CSE analyse le secteur dans lequel l'entreprise évolue, étudie les conditions de travail, évalue les programmes de formation, la politique de promotion interne, la rémunération... Il apporte ainsi aux élus, via son analyse, des éléments de compréhension du turnover pour alimenter le dialogue social avec la direction.

Pour rappel, le CSE peut se faire accompagner dans le cadre d'une mission légale (prise en charge par l'employeur) en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

N'hésitez pas à vous rapprocher de GROUPE LEGRAND.

Précisions sur le périmètre de l'expertise du CSE sur la situation économique et financière : étendue au groupe, mais limitée dans le temps

Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable financé par l'employeur en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav. art. L. 2315-88).

L'étendue de cette expertise a été utilement **précisée par la Cour de cassation dans un arrêt du 1er juin 2023**. À cette occasion, la Cour a confirmé ses décisions rendues sous l'empire des textes applicables aux comités d'entreprise.

Dans cette affaire, l'employeur contestait la lettre de mission dans laquelle l'expert-comptable envisageait de traiter la situation du groupe et de l'entreprise au sein du groupe, sur les cinq dernières années.

La Cour de cassation a ainsi précisé les **limites temporelles de la mission de l'expert** ainsi que **le périmètre de la mission lorsque l'entreprise fait partie d'un groupe**. Cette dernière précision est importante dans la mesure où, pour les entreprises faisant partie d'un groupe, un certain nombre de décisions concernant la gestion notamment peut être prises au niveau du groupe.

L'expertise du CSE sur la situation économique et financière s'étend au groupe

L'employeur prétendait, en premier lieu, que l'expertise du CSE sur la situation économique et financière devait être circonscrite au périmètre de l'entreprise.

Ce n'est pas la position retenue par la Cour de cassation qui, se fondant sur une interprétation conjointe des textes du Code du travail (C. trav. art. L. 2315-88, L. 2315-89 et L. 2315-90) et du Code de commerce (C.com. art. L. 823-14, al.1), considère que **l'expert-comptable peut étendre sa mission et ses investigations au groupe et aux autres sociétés du groupe**.

Pour justifier sa décision, la Cour rappelle notamment que l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes. Or, d'après le Code de commerce, le commissaire aux comptes a accès aux documents relatifs aux personnes ou entités qui contrôlent ou sont contrôlées par l'entreprise dont il contrôle les comptes. Ainsi, l'expert du CSE désigné dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière d'une entreprise doit avoir accès aux documents relatifs au groupe et aux autres sociétés du groupe. Par conséquent, la mission d'expertise pour l'examen de la situation économique et financière de l'entreprise **pouvait porter sur la situation et le rôle de cette entreprise au sein d'un groupe**. Cette décision nous semble logique dans la mesure où des décisions, concernant la gestion notamment, peuvent être prises au niveau du groupe.

L'expertise du CSE est limitée à l'année en cours et aux deux exercices précédents

L'employeur prétendait ensuite que l'expertise devait se limiter à l'année en cours et aux deux exercices précédents.

La Cour de cassation lui donne raison sur ce point et limite l'étendue temporelle de l'expertise.

Elle considère, en se fondant notamment sur les dispositions du Code du travail qui prévoient que, en l'absence d'accord, les informations figurant dans la BDESE doivent porter sur les deux années précédentes et l'année en cours (C. trav. art. L. 2312-36), que **l'expertise du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise ne peut porter que sur cette même période ainsi que sur les éléments d'information relatifs à ces années**.

La Cour opère donc un rapprochement entre les limites temporelles des informations mises à disposition du CSE dans la BDESE et celles des investigations menées par l'expert du CSE. Elle confirme et précise en cela une position qu'elle a récemment adoptée pour le CSE, à l'occasion de l'examen annuel des comptes (Cass.soc. 25 mars 2020, n° 18-22.509).

Cass. soc. 1er juin 2023, n° 21-23393

Comment désigner Groupe Legrand ?



- **1^{ère} étape** Inscrire le point à l'ordre du jour
- **2^{ème} étape** Voter la nomination de l'expert en séance plénière grâce à la majorité des élus titulaires présents
- **3^{ème} étape** Faire figurer le résultat du vote au procès-verbal du Comité Social et Economique

Groupe Legrand fait en sorte que le CSE s'approprie les données économiques, financières et sociales de l'entreprise pour poser les bonnes questions et formuler un avis éclairé et motivé.

L'expertise du CSE sur l'accord de participation est à la charge de l'employeur

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 sept. 2017 relative au CSE a modifié les règles liées au financement des expertises du CSE, en instaurant le cofinancement des expertises pour certaines consultations ponctuelles du CSE.

Cette ordonnance reprend l'expertise sur l'accord de participation (C. trav. art. D.3323-14), mais elle renvoie à l'article L. 2325-35 du code du travail, texte abrogé qui concernait les expertises du comité d'entreprise. Cet article prévoyait une prise en charge intégrale par l'employeur.

Dans cette affaire, dans le cadre de la communication annuelle du rapport sur la réserve spéciale de participation (C. trav., art.D.3323-13), le CSE vote le recours à un expert pour l'assister dans l'examen de ce calcul.

La Cour de Cassation statue et précise que « les dispositions de l'ancien article L. 2325-35 du code du travail relatives au recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise, désormais abrogé, auxquelles l'article D. 3323-14 renvoie, figuraient dans une sous-section « experts rémunérés par l'entreprise » précisant, à l'ancien article L. 2315-40, que l'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise ».

Cette expertise ne relève donc pas du champ d'application de l'article L. 2315-81 prévoyant le financement exclusif de l'expertise par le CSE pour l'assister dans la préparation de ses travaux.

En conséquence, **l'expert-comptable désigné par le CSE en vue de l'assister pour l'examen du rapport annuel relatif à la réserve spéciale de participation est rémunéré par l'employeur** selon les modalités de l'article L. 2315-80, 1°, du code du travail.

(Cass. Soc. 5 avril 2023, n° 21-23.427)

La mise en place des représentants de proximité relève de l'accord d'entreprise déterminant les établissements distincts du CSE

Les représentants de proximité (RDP), introduits lors de la création du CSE, sont une nouvelle institution représentative du personnel. En effet, il s'agit de représentants entièrement « conventionnels » : facultatifs, ils sont mis en place par un accord collectif qui doit notamment définir leurs attributions, leur composition et leur fonctionnement (étant précisé que le code du travail ne prévoit aucune disposition supplétive ou d'ordre public).

Dans cette affaire, lors de la mise en place de son CSE, la SNCF n'a pas réussi à se mettre d'accord avec les syndicats sur le nombre et le périmètre des établissements distincts. A défaut d'accord, c'est une décision de l'administration qui a tranché, instaurant 33 CSE d'établissements.

Dans l'un des établissements, à la suite des élections professionnelles, un accord d'établissement a créé des représentants de proximité. Un syndicat a contesté la mise en place de ces représentants, considérant qu'un accord d'établissement ne pouvait pas les créer, à défaut d'accord d'entreprise.

Les juges déduisent que les **représentants de proximité peuvent être mis en place uniquement par l'accord d'entreprise qui détermine le périmètre des établissements distincts**, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail.

En outre, la Cour de Cassation précise que dans le cas où le nombre et le périmètre des établissements distincts ont été déterminés par décision unilatérale de l'employeur, **seul un accord conclu au niveau de l'entreprise** (et non de l'établissement) **peut prévoir, pour l'ensemble de l'entreprise, la mise en place des représentants de proximité rattachés aux différents CSE d'établissements.**

(Cass.soc.1er juin 2023, n°22-13303).

Le juge judiciaire peut retenir des sanctions antérieures au licenciement pour reconnaître le harcèlement d'un salarié protégé

En principe, le juge judiciaire ne peut pas apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement d'un salarié protégé qui a été autorisé par l'administration. Cette règle relève du principe de la séparation des pouvoirs. En revanche, le juge judiciaire peut apprécier les fautes commises par l'employeur avant la période du licenciement, à la condition, que ces faits n'aient pas été contrôlés par l'autorité administrative.

Dans ce cas d'espèce, un salarié protégé est mis à pied le 8 novembre. L'employeur engage une procédure de licenciement pour faute à l'égard de ce salarié, à la suite de nouveaux événements. Ledit licenciement du salarié est autorisé par l'administration du travail et prononcé le 15 juillet 2011.

Le 27 octobre, le salarié saisit le conseil de prud'hommes contre son employeur, se considérant victime de harcèlement moral et de discrimination. Condamné à indemniser le salarié pour harcèlement moral, l'employeur conteste alors notamment la compétence du juge, considérant que les faits commis par le salarié avaient déjà fait l'objet d'un contrôle par l'administration, et que le juge judiciaire ne pouvait dans ce cadre, les apprécier.

La Cour de cassation rappelle que, dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par une faute grave, il appartient à l'administration du travail de vérifier, que les faits sont établis et sont fautifs d'une part, et qu'il n'y a pas de lien entre la demande de licenciement et les mandats exercés par l'intéressé d'autre part.

Elle ajoute qu'il ne lui appartient pas, en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de porter une appréciation sur la validité des précédentes sanctions disciplinaires invoquées par l'employeur.

Elle en conclut que :

- **L'autorisation de licenciement donnée par l'administration du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir le caractère systématique ou injustifié de ces sanctions devant le juge judiciaire, au titre d'éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral.**
- **Le juge judiciaire peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, tenir compte des précédentes sanctions disciplinaires prononcées envers le salarié qu'il a estimé injustifiées, pour reconnaître l'existence d'un harcèlement moral.**

(Cass. soc., 1er juin 2023, n° 21-19.649)

Un ANI relatif à la transition écologique et au dialogue social sans réelles nouveautés et loin de faire l'unanimité auprès des partenaires sociaux

Le 11 avril dernier, un accord national interprofessionnel (ANI) sur la transition écologique et le dialogue social a été signé par la CFDT, la CFTC, ainsi que toutes les organisations patronales (CPME, Medef, U2P). Il n'a toutefois pas été signé par la CFE-CGC, la CGT et FO. Pour les organisations syndicales opposées à sa signature, l'ANI se contente de rappeler les règles existantes et resterait insuffisant pour impulser véritablement une dimension sociale de la transition écologique.



Cet accord a pour objet de guider les partenaires sociaux dans la prise en charge des enjeux environnementaux en entreprise, mais il est non normatif. Cet ANI se veut être une sorte de « **boîte à outils** » à destination des entreprises.

Ainsi, **il préconise d'intégrer les enjeux environnementaux dans les négociations collectives**. A titre d'exemple, l'ANI suggère d'intégrer des contraintes environnementales dans les négociations sur le télétravail, le temps de travail, ou encore sur la mise en place d'un plan de mobilité. Il invite aussi à intégrer des critères environnementaux dans la politique de rémunération, notamment dans les accords d'intéressement.

De même, l'ANI propose des **bonnes pratiques en lien avec les compétences environnementales du CSE**, telles que :

- L'enrichissement des informations transmises au CSE dans le cadre des consultations
- De nouveaux indicateurs environnementaux dans la Base de données économiques sociales et environnementales (BDESE)
- L'inclusion de la question environnementale dans la lettre de mission de l'expert
- Un volet environnemental dans le rôle des commissions, des représentants de proximité ou encore des représentants des salariés aux conseils d'administration et de surveillance
- L'intégration des enjeux environnementaux dans les activités sociales et culturelles

Il est à noter que l'ANI recommande une démarche pour **traiter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** pour répondre aux enjeux de la transition écologique.

Accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social.



Présomption de démission en cas d'abandon de poste : le ministre du travail retire ses questions-réponses

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 (art. 4) et le décret du 17 avril 2023, **le salarié qui a abandonné son poste et qui ne reprend pas le travail peut être considéré comme démissionnaire par l'employeur**. Auparavant, en aucun cas l'employeur ne pouvait considérer comme démissionnaire un salarié au seul motif qu'il avait abandonné son poste de travail. En effet, selon une jurisprudence constante, la démission impliquait une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail. Voici les principales caractéristiques du dispositif :

- **L'employeur doit demander par écrit au salarié de justifier son absence** et de reprendre son poste (par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge), en précisant le délai dans lequel le salarié doit reprendre son poste
- Si le salarié ne reprend pas son poste au-delà d'un **délai de 15 jours calendaires**, l'abandon de poste peut alors être considéré comme une démission par l'employeur
- **Le salarié peut répondre à la demande de l'employeur en lui communiquant**, par exemple, un arrêt de travail pour justifier de son absence.
- Le salarié peut **saisir le conseil de prud'hommes** pour contester le motif de rupture de son contrat de travail (la demande devra être traitée dans un délai d'un mois à compter de son dépôt)

Le ministère du Travail, dans ses questions-réponses du 18 avril dernier, précisait que si l'employeur désirait mettre fin à la relation de travail avec le salarié ayant abandonné son poste, il devait mettre en œuvre la procédure de mise en demeure et de présomption de démission.

Or, les textes ne mentionnent pas d'obligation de recourir à la présomption de démission en cas d'abandon de poste, ni que cette possibilité exclut désormais tout recours au licenciement pour absence injustifiée. **Plusieurs recours en annulation ont ainsi été intentés devant le Conseil d'État.**

C'est pourquoi **la rubrique "questions/réponses" a été retirée et ne figure plus sur le site du ministère du Travail depuis le 5 juin dernier.**

5 juin 2023- Décret n°2023-275 du 17 avril 2023



Réforme des retraites, quelles conséquences possibles sur les conditions de travail des séniors ?

Le décalage progressif des conditions d'accès à la retraite interroge sur les répercussions que cela aura sur la santé des travailleurs et sur les solutions à envisager, dès maintenant pour prévenir les risques.

La population sénior est, de prime abord, moins concernée par les **accidents de travail** que le reste des salariés (Etude INSEE 2019). L'accroissement de cette population paraît alors, dans un premier temps, bénéfique et notamment pour les entreprises qui pourront ainsi réduire leur **taux de fréquence d'accidentologie**.

Dans les faits, la population sénior est néanmoins plus impactée par la gravité et notamment les incapacités permanentes et les décès. Cela risque alors de **dégrader leur taux de gravité**.

Au-delà des chiffres et des coûts financiers associés, c'est donc bien toute **l'organisation du travail par des absences plus longues qui pourrait alors être dégradée** par ce report de l'âge des départs.

De même, les **maladies professionnelles (MP) progressent avec l'avancée dans l'âge**. Ainsi, selon les chiffres INSEE, le taux de maladies professionnelles déclarées des moins de 50 ans est de l'ordre de 1,2 pour 1.000 salariés, quand il atteint environ 3,5 pour 1.000 dans la population des séniors.

Si le premier facteur de MP reste de loin les **troubles musculo-squelettiques (TMS)**, ces derniers concernent toutes les populations, sans réelle distinction d'âge, bien que les plus âgés soient légèrement plus concernés (52 % - source INSEE). Les deuxième et troisième facteurs (*respectivement les **maladies liées à l'amiante et les cancers***) concernent, quant à eux, pour plus de 98 %, la population des séniors (50 ans et plus). Pour cause, l'exposition à l'amiante et à certains agents (notamment CMR) est un risque à effet différé.

Certes, après une très forte hausse entre 1997 et 2005, les maladies en lien avec l'amiante reculent un peu plus chaque année, mais les maladies professionnelles liées aux cancers restent stables à plus de 1 200 cas supplémentaires chaque année.

Enfin, les **risques psychosociaux** restent un champ d'étude récent (début des années 2000 - CAIRN), **non encore intégrés dans le suivi** des maladies professionnelles.

Néanmoins, l'étude menée par Santé publique France de 2015 et mise à jour en octobre 2022 indique que les plus de 55 ans arrivent en deuxième position (après les 45-54 ans) parmi les populations les plus sujettes aux RPS.

Jusqu'à présent, les cadres sont les plus sujets aux RPS. Le **décalage de l'âge de la retraite va davantage concerner les CSP non cadres** et donc possiblement impacter ces **populations qui étaient jusqu'alors un peu plus préservées** par les RPS. Une vigilance doit ainsi se porter sur ces populations, afin de limiter l'impact possible du report d'âge de départ en retraite.

Comment prévenir des risques ?

Prolonger son activité professionnelle de deux ans, signifie accroître les risques de développer des souffrances psychiques et des maladies liées au travail.

Il est important de noter que **ces risques peuvent être réduits** grâce à une **prise en compte et à une gestion** efficace de la sécurité et de la santé au travail.

Le CSE a les prérogatives et les outils pour mesurer et accompagner les salariés exposés à des risques professionnels.

Ainsi pour entamer la démarche de prévention des risques, nous vous incitons à :

- Mettre en place des **mesures préventives**, pour anticiper les problèmes et les conséquences des risques liés aux MP et aux RPS.
- Engager une **démarche curative**. Identifiez les domaines où des améliorations peuvent être apportées et proposez des mesures concrètes pour améliorer ces aspects, en tenant compte des besoins et des attentes des employés et employeurs.

Pour vous aider dans ces démarches, **des professionnels reconnus peuvent vous accompagner** en proposant de **vous former** à ces sujets, en intervenant **à vos côtés pour identifier** les facteurs de risques au sein de votre entreprise, afin d'y **apporter des solutions à travers des préconisations**.

Les experts SSCT de Groupe Legrand peuvent vous former et vous accompagner

Nos interventions	Notre accompagnement
<ul style="list-style-type: none">• L'expertise sur les conditions de travail (expertise « risque grave »)• L'expertise dans le cadre d'un projet impactant les conditions de travail (expertise « projet important »)	<ul style="list-style-type: none">• Diagnostic conditions de travail, risques psychosociaux• Préconisations pour améliorer les conditions de travail• Regard d'expert sur la prévention des risques professionnels• Analyse des impacts de projets d'entreprise



La formation : levier de performance des entreprises

Dans un monde professionnel en constante évolution, la formation professionnelle est devenue un outil indispensable pour les entreprises souhaitant rester compétitives et performantes. En effet, la formation continue des employés leur permet de rester à jour sur les dernières tendances et évolutions de leur secteur d'activité, ce qui leur permet de développer de nouvelles compétences et devenir plus performants dans leur travail.

Booster l'employabilité des salariés

Les dernières statistiques des observatoires de l'emploi indiquent que la moitié des métiers d'aujourd'hui sera transformée d'ici cinq ans. Pour maintenir leur employabilité, les salariés doivent apprendre à utiliser de nouveaux outils, logiciels ou machines. C'est donc aux entreprises d'anticiper ces changements, d'identifier dans chaque filière professionnelle les besoins en compétences. Grâce à la formation continue, elles peuvent offrir une employabilité "à vie" à leurs salariés.

Éviter le turn-over

De plus, la formation professionnelle permet de développer une culture d'apprentissage au sein de l'entreprise. Lorsque les employés sont encouragés à se former régulièrement, ils sont plus susceptibles de voir leur travail comme une opportunité de croissance personnelle et professionnelle, plutôt que simplement comme un moyen de gagner un salaire. Cela peut entraîner une motivation accrue, une plus grande satisfaction professionnelle et une réduction du taux de rotation des employés. Former ses équipes est un moyen efficace de réduire le coût du recrutement qui peut s'avérer très élevé pour les petites structures. Selon une étude RH Online de 2022, pourvoir un poste par mobilité interne revient à 50% moins cher que le recrutement extérieur. Il est aussi beaucoup moins risqué de former ses salariés que d'en recruter de nouveaux. L'employeur connaît les aptitudes et les compétences de ses collaborateurs, tandis qu'il a tout à découvrir d'une nouvelle recrue. Cette dernière mettra plus de temps à s'acclimater à son poste qu'un salarié qui possède déjà une connaissance approfondie de l'entreprise et de sa culture.

Impliquer les salariés

Nouvelle bête noire de l'entreprise, le bore-out, ou ennui au travail, est l'un des facteurs qui donne envie aux salariés d'aller voir ailleurs. Un collaborateur qui stagne des années au même poste sans mises à jour régulières de ses compétences, ne se sent ni valorisé ni impliqué. Avec une formation, il pourrait apporter sa pierre à l'édifice, se sentir utile et davantage ancré dans la vie de l'entreprise. La formation est donc un excellent moyen de fidéliser ses troupes et de diminuer l'absentéisme.

Améliorer la qualité du travail

En outre, la formation professionnelle peut également contribuer à améliorer la qualité du travail et des produits ou services de l'entreprise. Les employés formés sont mieux équipés pour identifier et corriger les erreurs et les inefficacités dans les processus de l'entreprise, ce qui peut entraîner une amélioration de la qualité et la satisfaction des clients.

Cependant, pour que la formation professionnelle soit un véritable levier de performance pour les entreprises, elle doit être bien planifiée et mise en œuvre de manière efficace. Les entreprises doivent s'assurer que la formation est pertinente et adaptée aux besoins de l'entreprise, ainsi qu'aux besoins et intérêts des employés. Les employés doivent également être encouragés à utiliser leurs nouvelles compétences et connaissances dans leur travail quotidien.

Enfin, la formation professionnelle doit être considérée comme un investissement, plutôt qu'une dépense. Bien que la formation puisse représenter un coût initial pour l'entreprise, les avantages à long terme, tels que l'amélioration de la performance, la réduction des coûts et l'augmentation de la satisfaction des employés et des clients, peuvent largement compenser ce coût initial.

En conclusion, la formation professionnelle est un levier de performance important pour les entreprises. Elle peut contribuer à développer des compétences et des connaissances pour les employés, améliorer la qualité du travail et des produits ou services, et préparer les entreprises à l'avenir. Les entreprises qui investissent dans la formation de leurs employés sont plus susceptibles de rester compétitives et performantes sur le long terme.

Notre offre de formations pour renforcer vos connaissances et développer vos compétences

- **Des formations en Inter** avec des élus de différents CSE ou **en Intra**, uniquement pour votre CSE, au sein de vos locaux ou sur le site de votre choix.
Exemples de formations :
 - Essentielles telles que **«fonctionnement et les attributions du CSE»** ;
 - Économiques, telles que **«Lecture des comptes de votre entreprise»** ;
 - Communication, telles que **«Comment communiquer avec les salariés ?»** ;
 - Des formations **SSCT**.
- Des capsules en individuel ou en collectif, uniquement en Visio, pour vous perfectionner sur une courte durée
- Des formations sur mesure pour vous accompagner dans un projet spécifique
- Team Building en Inter ou en Intra, l'occasion de se retrouver dans un lieu convivial pour réfléchir ensemble aux plans d'actions.



Planifiez votre formation inter-entreprises CSE | SSCT 2023 !

Toutes nos formations sont accessibles en présentiel et/ou en visio !

<p>Préparer les élections des représentants du personnel - 1 j</p> <ul style="list-style-type: none"> Le 17 octobre Lyon 	<p>SSCT (Renouvellement mandat) - 3 jrs</p> <ul style="list-style-type: none"> Du 8 au 10 novembre Paris Du 1 au 3 décembre 2023 Marseille Du 11 au 13 décembre 2023 Bordeaux Du 22 au 24 décembre Lyon
<p>Rôle et missions du CSE de moins de 50 salariés - 1 j</p> <ul style="list-style-type: none"> Le 19 octobre Lyon Le 6 novembre Marseille Le 9 novembre Bordeaux Le 21 novembre Paris 	<p>La prévention des risques psychosociaux - 1 j</p> <ul style="list-style-type: none"> Le 18 octobre Bordeaux Le 8 novembre Paris Le 10 novembre Marseille Le 1 décembre Lyon Le 13 décembre Paris
<p>Fonctionnement et attributions du CSE - 2 jrs</p> <ul style="list-style-type: none"> Le 16 et 17 octobre Paris Le 7 et 8 novembre Lyon Le 15 et 16 novembre Marseille Le 21 et 22 novembre Bordeaux Le 7 et 8 décembre Paris 	<p>Le harcèlement moral au travail - 1 j</p> <ul style="list-style-type: none"> Le 2 octobre Lyon Le 29 juin Lyon Le 4 juillet Paris Le 11 juillet Marseille
<p>ASC et prévention des risques URSSAF - 1 j</p> <ul style="list-style-type: none"> Le 14 novembre Paris Le 17 novembre Marseille Le 23 novembre Bordeaux Le 5 décembre Lyon 	<p>Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes - 1 j</p> <ul style="list-style-type: none"> Le 3 octobre Lyon Le 20 octobre Bordeaux Le 10 novembre Paris Le 14 novembre Marseille Le 8 décembre Lyon Le 15 décembre Paris
<p>Trésorerie et comptabilité du CSE - 2 jrs</p> <ul style="list-style-type: none"> Les 2 et 3 octobre Paris Les 28 et 29 novembre Lyon Les 4 et 5 décembre Bordeaux Les 11 et 12 décembre Marseille 	<p>Actualités économiques et sociales - 1 j</p> <ul style="list-style-type: none"> Le 9 octobre Paris Le 10 novembre Bordeaux Le 13 novembre Lyon Le 1 décembre Paris
<p>SSCT (Nouveau mandat)- 5 jrs</p> <ul style="list-style-type: none"> Du 6 au 10 novembre Paris Du 16, 17 et du 22 au 24 nov. Lyon Du 30 au 3 décembre Marseille Du 7, 8 et du 11 au 13 déc. Marseille 	<p>CSE et la responsabilité sociétale des entreprises – RSE - 1 j</p> <ul style="list-style-type: none"> Le 29 novembre Paris Le 11 décembre Lyon

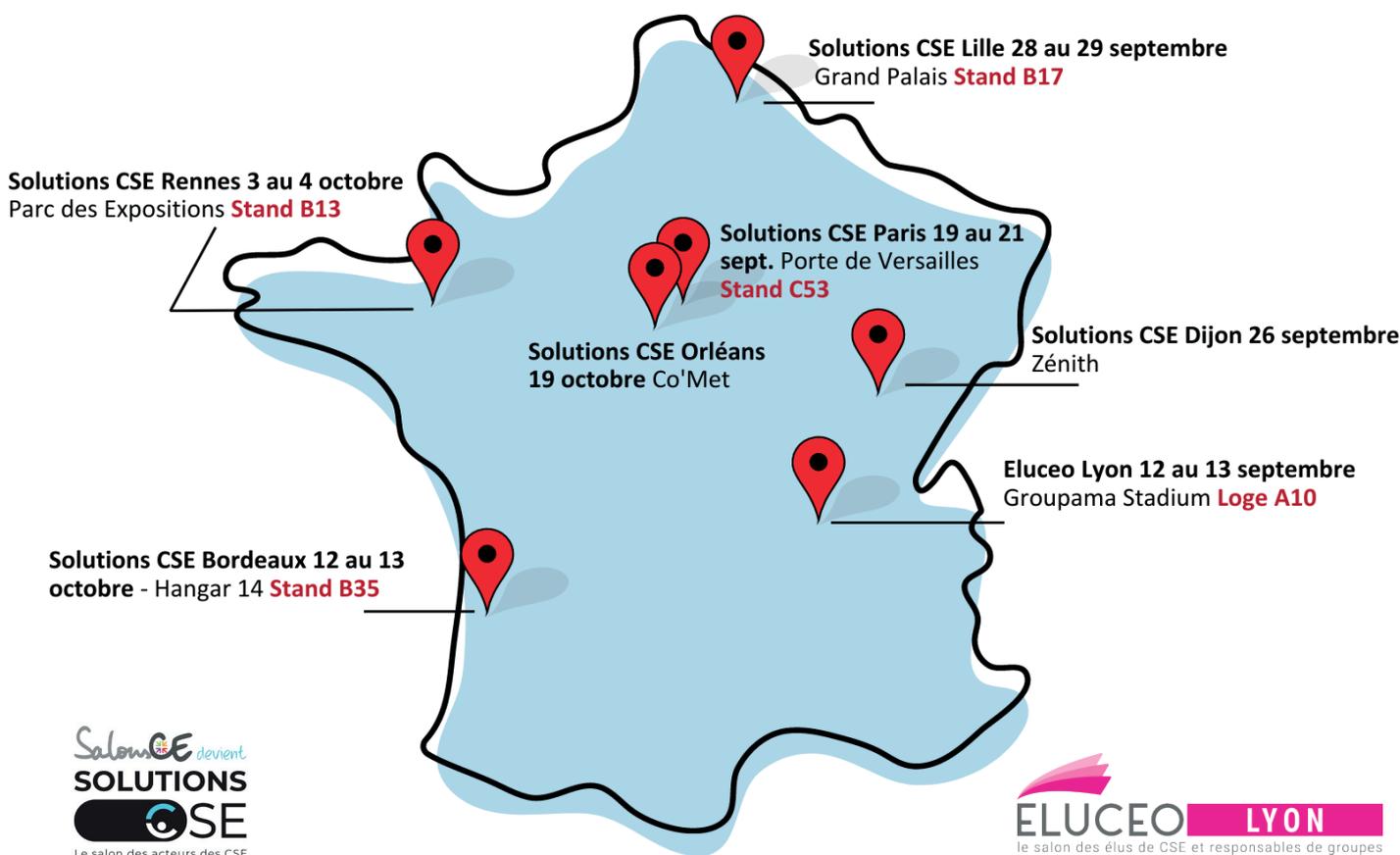
Nos équipes vous donnent rendez-vous à la rentrée dans les Salons dédiés aux CSE !

Venez à la rencontre de nos équipes d'experts aux salons CSE dans plusieurs villes de France de septembre à octobre 2023, afin d'échanger ensemble et de répondre à vos questions liées au CSE. De nombreuses surprises vous y attendent !

Nous animerons plusieurs conférences au contenu utile pour mieux exercer votre mandat d' élu de votre CSE sur les thématiques suivantes :

- La SSCT et le CSE « Donner à la santé et à la sécurité toute la place qu'elle mérite d'avoir au sein du CSE »
- « Renouveau du CSE : les 10 clés à mettre en place pour être plus efficace »
- « Le CSE est dorénavant acteur de l'environnement : découvrez vos droits et possibilités d'actions »
- « Attention ! Les erreurs à éviter dans la gestion de vos comptes vis-à-vis de l'URSSAF »
- « Violences et harcèlement au travail : obligations de l'employeur, leviers et conseils avisés pour agir en tant que CSE »
- « Consultations récurrentes du CSE : comment les maîtriser ? »

Pour en savoir plus sur nos dates et horaires de conférences rendez-vous directement sur notre site Internet.



Pour être toujours plus proche de vous, élus de CSE, Groupe Legrand participe à des événements CSE et anime des conférences.

Nous organisons également des événements sur des thématiques dont vous avez besoin pour que vous ayez toujours les informations nécessaires pour mener à bien votre mandat (actualités, base du CSE, ...).



Nos experts CSE vous accompagnent à toutes les étapes de votre mandat d' élu de votre CSE

Depuis 1989, le Groupe Legrand accompagne des Comités Sociaux et Économiques (CSE).



Connaître pour savoir, Savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT, et vous permettre de comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence ...



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT

