

CATALOGUE FORMATION

2022

Droit social et
ressources humaines



Hygiène, sécurité,
environnement



Performance industrielle,
innovation et technologies



SSEITI

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



Ouverture :
Du lundi au vendredi
8h-12h / 13h30-17h

UIMM

Lorraine

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

SSETI



SSE TI

Parce que l'Homme est au cœur de tous les process industriels, la sécurisation et la qualité des relations individuelles et collectives du travail, la performance industrielle et le développement des industries passent par la montée en compétences des équipes de direction et des collaborateurs.

Spécialisée dans les métiers de la métallurgie et de l'industrie, la Société de Services aux Entreprises Industrielles et Technologiques propose depuis 2012 des solutions concrètes aux entreprises industrielles pour leur faciliter la gestion des contraintes réglementaires et conventionnelles (droit social, santé au travail, environnement) et accompagner leur développement (emploi, compétences, performance industrielle).

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

LES CENTRES DE FORMATION



Maison des Industries Technologiques (MIT) à Metz

4 Rue Paul Langevin,
57070 Metz

 Accessible PMR



Bar-Le-Duc

Centre d'affaires
de Bar-le-Duc
18 avenue Gambetta,
55000 Bar-Le-Duc



Nancy-Maxéville

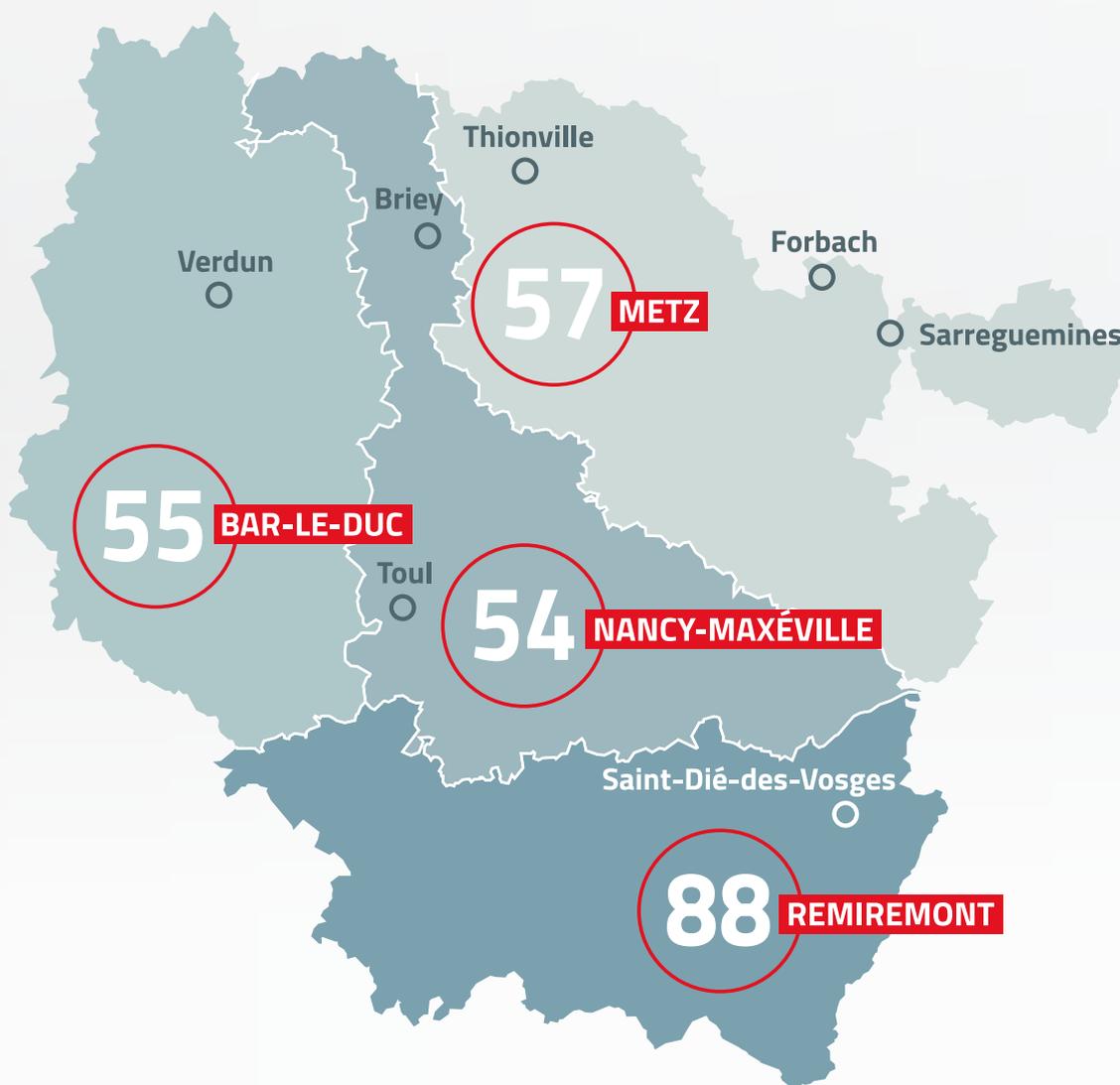
Site Saint Jacques II
10 Rue Alfred Kastler,
54320 Maxéville

 Accessible PMR



Remiremont

8 Rue Georges Lang,
88200 Remiremont



LOCATION DE SALLES : Contactez-nous pour louer les salles et équipements de nos centres de formation.

FORMATION

La SSETI intervient sur des thématiques variées et d'actualités en droit social, ressources humaines, hygiène, sécurité, environnement, performance industrielle, innovation et technologies.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES : DES FORMATS ADAPTÉS POUR FORMER VOS ÉQUIPES

La SSETI intervient pour former et accompagner les dirigeants des entreprises industrielles et leurs équipes des services ressources humaines, hygiène sécurité, environnement et ingénierie.

FORMATIONS INTER

Organisées dans nos différents centres de formation en Lorraine pour les besoins individuels de vos salariés.

FORMATIONS INTRA

Dispensées dans votre entreprise à la date de votre choix pour plusieurs de vos salariés.

FORMATIONS SUR-MESURE

Créées à votre demande pour répondre aux besoins de votre entreprise.

E-FORMATIONS

Proposées en distanciel en fonction des thématiques.

FINANCER SA FORMATION

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, un financement peut-être possible dans le cadre des fonds mutualisés alloués par votre OPCO.

Rapprochez-vous de votre interlocuteur habituel de votre OPCO.

Qualiopi
processus certifié 

+ de 160 entreprises
nous ont fait confiance

400 jours / an
de formations et
de conseils réalisés


de note moyenne
de satisfaction

Faute d'un nombre suffisant d'inscrits, la SSETI se réserve le droit d'annuler une session 10 jours avant la date prévue. Les inscriptions sont possibles jusqu'à la veille de la formation, dans la limite des places disponibles.

CONTACT :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

 formation@sseti.fr •  03 87 74 34 19

SSETI

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

ACCOMPAGNEMENT

La SSETI vous permet de développer vos compétences par les actions de formation, et peut également aider votre entreprise par une gamme complète de prestations. Vous avez un besoin, une problématique, un projet, notre équipe d'experts est à votre disposition pour vous accompagner dans la détermination, la construction, la mise en œuvre de la solution pour votre entreprise.

THÉMATIQUES D'INTERVENTIONS



DROIT SOCIAL ET RESSOURCES HUMAINES

Nous vous facilitons la gestion de vos ressources humaines et vous accompagnons dans vos actions.

- Gérer au quotidien (contrat de travail, gestion AT/MP, entretiens professionnels, descriptions et cotations d'emplois...),
- Accompagner les évolutions (législatives ou conventionnelles, passage de seuils sociaux, temps de travail, diagnostic GPEC...),
- Organiser les relations avec vos représentants du personnel (élections, fonctionnement CSE...).



HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

Nous vous proposons une gamme complète de prestations, diagnostics, accompagnements, adaptés à vos besoins et à la taille de l'entreprise.

- Évaluation des risques et diagnostics (état des lieux HSE, check-up RSE...),
- Prévention des risques professionnels (document unique, plan de prévention, accueil des nouveaux embauchés...),
- Gestion des accidents du travail et maladies professionnelles (analyse des causes...).



PERFORMANCE INDUSTRIELLE ET INNOVATION

Nous vous accompagnons dans vos projets industriels, de recherche de performance et d'amélioration, de résolutions de problème ou de séances de créativité.

- Diagnostic de priorité industriel (check-up performance industrielle),
- Accompagnement de chantiers d'amélioration continue,
- Animation de séances de créativité.



FINANCEMENT DE PROJET

Nous vous accompagnons dans la recherche et le choix des dispositifs appropriés, ainsi que dans le montage de dossiers de financement de vos investissements. Nous pouvons également vous accompagner dans l'analyse de vos pratiques commerciales et de votre portefeuille clients.

- Diagnostics (Check-up financement, commercial, ...),
- Montage de dossiers de financement (investissement productif),
- Gestion et suivi de dossiers de financement.

FINANCER L'ACCOMPAGNEMENT

Certaines sources de financement peuvent être mobilisées en fonction de votre activité, de votre effectif ou du contexte économique de votre entreprise.

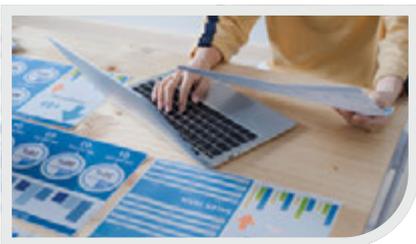
Consultez votre OPCO à ce sujet.

FORMATS D'INTERVENTIONS

Nous vous proposons une gamme complète de diagnostics, prestations et accompagnements individualisés, adaptés à vos besoins et à la taille de votre entreprise.

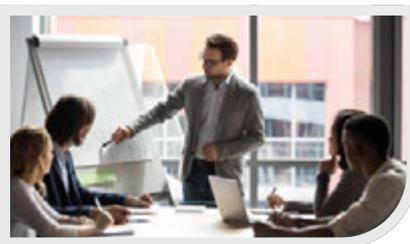
DIAGNOSTIC ET ANALYSE

Faites un état des lieux de vos pratiques réglementaires et industrielles pour identifier et valider des pistes d'amélioration pour la performance de votre entreprise.



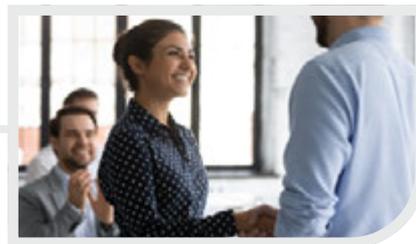
INGÉNIERIE DE PROJET

Après analyse de vos besoins, un de nos consultants vous accompagne dans la mise en œuvre de la solution retenue.



CADRE À TEMPS PARTAGÉ

Véritable partenaire du dirigeant pour des missions ponctuelles ou récurrentes selon la durée que vous aurez définie.



NOUVEAU

OUTILS D'ÉVALUATION COMPORTEMENTALE ET COGNITIVE

Nous vous accompagnons dans vos projets de recrutement ou de gestion de carrière grâce à nos outils d'évaluation des Soft skills.



PERF ECHO

Test de personnalité et de motivations professionnelles, permet d'appréhender les compétences comportementales de vos candidats et collaborateurs avec justesse et objectivité.



TWOB-R

Test d'évaluation cognitive associant une approche comportementale pour révéler le potentiel autour de 4 grands domaines : Influence, Décision, Efficacité et Agilité.

NOS INTERVENANTS

Une équipe pluridisciplinaire composée de juristes et d'experts sur chacun des domaines d'intervention. Retrouvez notre équipe sur www.sseti.com



CONTACT :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19

SSETI

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Programme **CONVERGENCE**

Conçu par l'UIMM Lorraine

Formation active
+ collaborative sur projet industriel

L'UIMM Lorraine a créé le Programme Convergence. Ce dispositif, qu'elle a confié à la SSETI, allie conseil et formation opérationnelle sur un projet industriel réel.

Pour gagner en performance, les formations classiques, et les missions de conseil sont souvent jugées comme trop théoriques et trop chères. Le Programme Convergence certifie la qualité des intervenants et permet une mise en œuvre concrète des outils et méthodes d'amélioration continue au sein d'une industrie lorraine. En associant une entreprise qui souhaite réaliser un projet industriel à d'autres industriels qui souhaitent se former, ce dispositif permet également de réduire et partager les coûts.



Jouer collectif, c'est bon pour la performance !

- UN PROGRAMME OPÉRATIONNEL**
au sein d'un site industriel.
- FINANCIÈREMENT ACCESSIBLE**
grâce à des coûts mutualisés.
- UN DISPOSITIF COLLABORATIF**
avec un expert et d'autres industriels.

ACCUEILLIR UN PROJET

Cédric LEBOSSÉ

Responsable du pôle performance industrielle de l'UIMM Lorraine

✉ clebosse@uimm-lorraine.fr

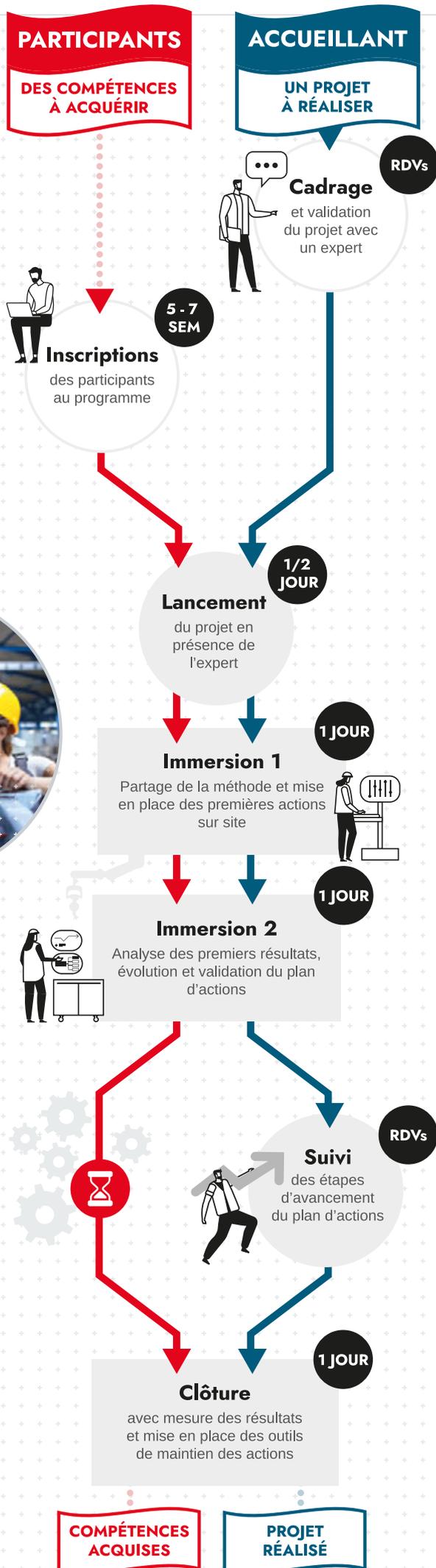
☎ 03 87 78 78 49

PARTICIPER À UNE FORMATION

Connaître les dates et thématiques des sessions programmées :

✉ formation@sseti.fr

☎ 03 87 74 34 19



Conçu par



Porté par



SOMMAIRE



DROIT SOCIAL ET RESSOURCES HUMAINES

I. BASES DU DROIT DU TRAVAIL

L'essentiel du droit du travail pour les non-juristes 11

II. RELATIONS INDIVIDUELLES / CONTRAT DE TRAVAIL

Les spécificités du droit local du travail et de la Sécurité sociale 12

L'inaptitude au travail 13

L'état de santé du salarié 14

Rédiger et modifier le contrat de travail 15

Suivre efficacement un contentieux prud'homal : de la constitution d'un dossier au procès 16

Contrat à durée déterminée, contrat de chantier ou d'opération et intérim : maîtriser les points de vigilance de l'embauche à la fin du contrat 17

Pouvoir disciplinaire : maîtriser la procédure 18

Prévenir et faire face aux faits de harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes 19

Ruptures conventionnelles collectives, plan de départ volontaire, procédures économiques 20

Droit des classifications 21

Description des emplois dans la métallurgie 22

Classer les emplois dans la métallurgie 23

Pérenniser le télétravail 24

Faire face aux risques de l'inégalité de traitement 25

III. RELATIONS COLLECTIVES

Organiser les élections professionnelles 26

Présider le CSE 27

Maîtriser le processus de négociation collective en entreprise 28

La convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle 29

La convention collective de travail des industries de transformation des métaux de la Meurthe-et-Moselle 30

La convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes des Vosges 31

La convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse 32

Les ingénieurs et cadres dans la métallurgie : convention collective nationale du 13 mars 1972 33

IV. DURÉE DU TRAVAIL / RÉMUNÉRATION / ÉPARGNE SALARIALE

La prévoyance complémentaire 34

Tout savoir sur le temps de travail dans la métallurgie 35

Gestion efficace des congés payés 36

Le bulletin de paie ligne par ligne dans la métallurgie 37

Perfectionnement de la paie dans la métallurgie 38

Mise à jour paie et cotisations 2022 39

Paie et droit du travail : les questions que vous posent salariés et managers 40

Gestion des absences dans l'élaboration de la paie 41

Décryptage de la paie pour les RH 42

Sécuriser les pratiques pour faire face au contrôle URSSAF 43

Mettre en place la participation et l'Intéressement 44

V. ACCIDENT DU TRAVAIL / MALADIE PROFESSIONNELLE / PÉNIBILITÉ

Gestion d'un dossier d'accident du travail et de maladie professionnelle 45

La tarification des accidents du travail et maladies professionnelles 46

La pénibilité : du diagnostic au plan d'action 47

VI. FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle 48

Recourir à l'alternance : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation 49

VII. MOBILITÉ INTERNATIONALE

Accueil de salariés étrangers dans le cadre d'une prestation de service ou de sous-traitance 50

Le détachement intra-groupe 51



HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT

I. PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

| | |
|---|----|
| Les bases de la prévention des risques professionnels | 52 |
| Prévention des RPS en faveur de la qualité de vie au travail | 53 |
| Intervention des entreprises extérieures : plan de prévention | 54 |
| La responsabilité civile et pénale du dirigeant et de l'encadrement | 55 |
| Pratiques addictives en milieu de travail : de la consommation à l'addiction | 56 |
| Le risque chimique et l'outil « SEIRICH » | 57 |
| Analyse des causes d'un accident et mesures de prévention | 58 |
| Exposition aux champs électromagnétiques dans le milieu professionnel | 59 |
| Le document unique de prévention des risques professionnels | 60 |

II. ENVIRONNEMENT

| | |
|---|----|
| Les bases de la réglementation en matière environnementale | 61 |
|---|----|

III. PROTECTION DES DONNÉES ET SÉCURISATION JURIDIQUE

| | |
|---|----|
| RGPD : sécurisez vos traitements de données | 62 |
| Les dirigeants et cadres dirigeants face au risque pénal | 63 |



PERFORMANCE INDUSTRIELLE, INNOVATION ET TECHNOLOGIES

I. AMÉLIORATION CONTINUE

| | |
|---|----|
| Adopter la pensée « amélioration continue » | 64 |
|---|----|

II. CRÉATIVITÉ ET GESTION DE PROJET

| | |
|--|----|
| Réaliser des séances de créativité efficaces | 65 |
| Gestion de projet : piloter des projets complexes | 66 |
| Méthode Agile : gagner en réactivité dans son activité | 67 |
| Créativité : quelles équipes, quelles méthodes pour quels objectifs ? | 68 |

III. PILOTAGE ET MANAGEMENT

| | |
|---|----|
| Construire son management de l'innovation avec la future norme certifiante ISO 56002 | 69 |
| Piloter le plan de développement de ses compétences et de ses technologies | 70 |

NOUVEAU

LES ESSENTIELS



Pour vous permettre d'acquérir et/ou de renforcer vos connaissances sur des sujets «essentiels» pour la conduite et la performance de votre entreprise nous vous proposons des modules de formation «courts» et adaptés allant à «l'essentiel» sur des durées d'une demi-journée (3,5 heures) à associer ou non entre eux.

71



I. BASES DU DROIT DU TRAVAIL

L'ESSENTIEL DU DROIT DU TRAVAIL POUR LES NON-JURISTES

Dans la direction d'une entreprise, un des facteurs essentiels de la performance est d'entretenir un climat social serein. Ce qui suppose d'avoir quelques réflexes en droit du travail. Nous vous proposons cette formation afin de comprendre les grands principes qui régissent la relations employeurs / salariés et d'étudier les principales règles à maîtriser.

OBJECTIFS :

- 1 Se repérer dans les sources du droit du travail,
- 2 Comprendre les grands principes de la relation entre l'employeur et le salarié,
- 3 Identifier les situations nécessitant une vigilance particulière et les marges de manœuvre.

PUBLIC :

Managers et dirigeants d'entreprise.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :**Se repérer dans le droit du travail :**

- Identifier les différentes sources (accords collectifs, usages, règlement intérieur...),
- Articuler ces sources : la hiérarchie des normes.

La vie du contrat de travail :

- Distinguer le contrat de travail des situations voisines (sous-traitance, prestation de service...),
- L'embauche : contenu du contrat de travail, période d'essai,
- L'exécution du contrat de travail : suspension du contrat de travail (maladie, maternité...) / modification du contrat de travail / pouvoir disciplinaire / rémunération (dont l'épargne salariale),
- La fin du contrat de travail : les différents modes de rupture (démission, licenciement, rupture conventionnelle, départ en retraite...).

Le temps de travail :

- Temps de travail effectif et temps voisins (déplacement, astreinte, habillage),
- L'horaire de travail : durées maximales, temps de repos, travail de nuit, travail du dimanche...,
- Le décompte du temps de travail : durée légale et heures supplémentaires, annualisation, forfaits,
- Les congés payés.

Les représentants du personnel et le champ de la négociation :

- Le comité social et économique : mise en place, fonctionnement, attributions,
- Le champ de la négociation d'entreprise.



DURÉE
2 jours
(14 heures)



PRÉREQUIS
Aucun prérequis



TARIF
Consulter notre
calendrier

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



LES SPÉCIFICITÉS DU DROIT LOCAL DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Héritage historique, le droit local d'Alsace Moselle comprend quelques dispositions en droit du travail qui trouvent des applications très concrètes dans les entreprises: maintien de salaire en cas d'absence maladie, repos dominical, jours fériés, préavis... L'articulation de ces règles avec les conventions collectives n'est pas toujours aisée. Les trois départements bénéficient également d'un régime spécifique de sécurité sociale, offrant aux salariés une meilleure couverture de leurs frais de santé. Cette formation vous permettra de mieux appréhender toutes ces particularités, afin de sécuriser la mise en œuvre.

OBJECTIFS :

- 1 Connaître les principales dispositions du droit local du travail et de la sécurité sociale applicables dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin,
- 2 Appréhender les enjeux et risques pour les entreprises.

PUBLIC :

DRH, RRH, assistant(e)s ressources humaines, et responsables paie.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Présentation du droit local :

- Rapide historique,
- Balayage des dispositions codifiées et celles non codifiées (clauses de non-concurrence).

Les particularités et pièges du droit local du Travail :

- Le maintien de la rémunération en cas de suspension du contrat de travail (maladie, accident du travail et maladie professionnelle) : les contre-visites employeur / conséquences sur le congé enfant malade ou d'autres types de congés normalement non rémunérés,
- Le régime applicable aux jours fériés et les jours fériés spécifiques,
- Le régime applicable en matière de repos dominical,
- La durée du préavis,
- Les clauses de non-concurrence.

Les spécificités du droit de la sécurité sociale :

- Le régime local d'assurance maladie,
- Les incidences en matière de prévoyance complémentaire,
- Les dispositions spécifiques applicables en matière de tarification d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Les dispositions spécifiques en matière d'apprentissage :

- Le contrôle de l'apprentissage,
- La taxe d'apprentissage.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19

SSETI

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



L'INAPTITUDE AU TRAVAIL

Intégrer les enjeux de la reconnaissance de l'inaptitude du salarié et ses conséquences.

OBJECTIFS :

- 1 Identifier les droits et obligations du salarié en cas d'inaptitude,
- 2 Anticiper les difficultés d'application de la réglementation relative à l'inaptitude physique du salarié.

PUBLIC :

DRH, responsables RH, et gestionnaires RH.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Introduction :

- La notion d'inaptitude physique, et la distinction avec l'incapacité et l'invalidité,
- La compétence exclusive du médecin du travail.

La déclaration d'inaptitude :

- Les visites permettant de constater l'inaptitude,
- Le déroulement des examens médicaux,
- L'inaptitude à tout poste et l'aptitude avec restrictions,
- La reconnaissance du caractère professionnel de l'inaptitude,
- Le recours devant l'inspecteur du travail,
- Le délai d'un mois.

La recherche de reclassement :

- L'étendue de l'obligation de reclassement,
- Les dispenses de reclassement,
- Le refus d'un poste de reclassement par le salarié.

Le licenciement du salarié :

- Procédure et indemnités allouées en cas de licenciement pour inaptitude,
- Sanctions encourues,
- Articulations du licenciement pour inaptitude avec d'autres modes de rupture du contrat de travail.

Cas particuliers :

- Inaptitude temporaire, inaptitude et CDD, inaptitude et temps partiel thérapeutique, inaptitude et harcèlement, inaptitude au travail de nuit, inaptitude et transfert d'entreprise, inaptitude et salarié handicapé, inaptitude et salarié protégé, inaptitude et VRP.



DURÉE
1 jour
(7 heures)



PRÉREQUIS
Connaissances
de base en droit
du travail



TARIF
Consulter notre
calendrier

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



L'ÉTAT DE SANTÉ DU SALARIÉ

La crise sanitaire de la Covid-19 a remis en perspective les problèmes juridiques liés à l'état de santé des salariés. Nous vous proposons de faire un point sur la gestion des absences maladie, de la suspension à l'éventuelle rupture du contrat de travail.

OBJECTIFS :

- 1 Identifier les droits et obligations du salarié liés à son état de santé,
- 2 Identifier les situations nécessitant une vigilance particulière.

PUBLIC :

DRH, responsables RH, et gestionnaires RH.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Le suivi médical des salariés :

- Les différentes visites médicales et leur périodicité.

L'incapacité de travail et la suspension du contrat :

- Le droit commun : notion d'incapacité de travail, justification de l'absence, droits et obligations des parties,
- Les arrêts de travail dérogatoires : gardes d'enfant, personnes vulnérables, cas contacts.

L'incapacité de travail et la rupture du contrat :

- Interdiction des discriminations,
- Protection des salariés en AT/MP,
- Conditions de la rupture du contrat : absence prolongée et absences fréquentes et répétées.

L'invalidité :

- Ses conséquences sur le contrat de travail,
- Invalidité et rupture du contrat.

Le mi-temps thérapeutique.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



RÉDIGER ET MODIFIER LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les relations contractuelles ont vocation à évoluer en fonction des besoins de l'entreprise. Afin de maîtriser les règles relatives à l'élaboration du contrat, nous vous proposons une formation dédiée au contrat de travail, de sa conclusion à sa modification.

OBJECTIFS :

- 1 Savoir rédiger les clauses du contrat au moment de l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat,
- 2 Distinguer la modification, du simple changement des conditions de travail,
- 3 Adapter le contrat de travail aux besoins des parties.

PUBLIC :

DRH, responsables RH, et gestionnaires RH.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Le socle contractuel et sa modification :

- Le travail convenu,
- Le lieu de travail,
- La durée du travail,
- La rémunération.

La validité des clauses particulières :

- Période d'essai,
- Protection des intérêts de l'entreprise,
- Mobilité professionnelle,
- Dédit formation,
- Délégation de pouvoir,
- Inventions des salariés.

Modifier le contrat de travail :

- La modification du contrat : acceptation ou refus du salarié, les conséquences du refus,
- Le simple changement des conditions de travail,
- Les principales modifications du contrat : emploi, lieu, répartition du travail.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



SUIVRE EFFICACEMENT UN CONTENTIEUX PRUD'HOMAL : DE LA CONSTITUTION D'UN DOSSIER AU PROCÈS

Ce qu'il faut savoir avant de prendre le risque d'un contentieux prud'homal : l'évaluation du montant des condamnations en cas de licenciement abusif, de requalification d'un contrat ou d'une rupture, d'une faute grave ou d'une faute lourde, le remboursement des indemnités chômage, le travail dissimulé...

OBJECTIFS :

- 1 Maîtriser les différentes étapes de la procédure,
- 2 Réussir l'exercice de l'audience prud'homale,
- 3 Appréhender le prononcé du jugement et ses suites.

PUBLIC :

DRH, responsables RH, et gestionnaires RH.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Saisine du conseil de prud'hommes :

- Par le salarié ou l'entreprise,
- Le conseil de prud'hommes est-il compétent ? Quid du référé, des procédures accélérées,
- La comparution en personne, l'assistance ou la représentation des parties, le droit d'intervention des syndicats,
- Les demandes sont-elles recevables ? détecter les fins de non-recevoir (autorité de la chose jugée, prescription, transaction...),
- La constitution du dossier prud'homal : rassembler les pièces probantes, les moyens de preuve, les attestations...

Le bureau de conciliation et d'orientation :

- La tentative de conciliation,
- L'orientation de l'affaire,
- Le risque des mesures provisoires,
- La mise en état de l'affaire : la communication entre les parties des pièces et conclusions.

L'audience de jugement :

- Comment se déroule-t-elle,
- La gestion des incidents,
- La situation de départage.

Le prononcé du jugement et ses suites.

DURÉE
1 jour
(7 heures)

PRÉREQUIS
Connaissances de base en droit du travail

TARIF
Consulter notre calendrier

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI
✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19





II. RELATIONS INDIVIDUELLES / CONTRAT DE TRAVAIL

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE, CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPÉRATION ET INTÉRIM : MAÎTRISER LES POINTS DE VIGILANCE DE L'EMBAUCHE À LA FIN DU CONTRAT

Les recours au CDD, au contrat de chantier ou d'opération, et aux contrats de travail temporaire sont de plus en plus fréquents. Cependant l'utilisation de ces contrats n'est pas dénuée de tout risque pour les entreprises qui ne respecteraient pas notamment les motifs ou les durées de recours.

OBJECTIFS :

- 1 Maîtriser les règles relatives à la conclusion et à la vie des contrats de travail à durée déterminée, des contrats de chantier ou d'opération et des contrats de travail temporaire,
- 2 Connaître les dispositions particulières en vigueur dans la métallurgie pour ces types de contrat.

PUBLIC :

Responsables et collaborateurs RH, administration du personnel.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :**Cas de recours aux CDD, contrat de chantier, contrat d'opération et intérim :**

- Rappel des principes,
- Cas de recours communs aux CDD et CTT,
- Autres cas de recours (CDD à objet défini),
- Nouveaux cas de recours (contrats de chantier et contrats d'opération).

Gestion des CDD, contrat de chantier ou contrat d'opération et de l'intérim :

- Conclusion du contrat : forme et contenu,
- Période d'essai,
- La durée du contrat,
- Aménagement du contrat,
- Exécution du contrat.

Cessation des CDD, contrat de chantier ou d'opération et de la mission d'intérim :

- Le terme du CDD,
- La rupture anticipée du CDD,
- Embauche en CDI à la suite d'un CDD,
- Règles de succession des contrats (via les accords du 29 juin 2018),
- Sanctions / actions contentieuses.



DURÉE
1 jour
(7 heures)



PRÉREQUIS
Connaissances de base en droit du travail



TARIF
Consulter notre calendrier

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19

SSETI

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



POUVOIR DISCIPLINAIRE : MAÎTRISER LA PROCÉDURE

L'exercice du pouvoir disciplinaire est conditionné au respect de certaines règles de procédure qu'il est important de connaître. Afin de déterminer quelle est la sanction la plus adaptée et la procédure qui y est associée, nous proposons une formation sur la gestion du droit disciplinaire en entreprise.

OBJECTIFS :

- 1 Identifier les comportements fautifs pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire,
- 2 Apprécier l'adéquation entre la gravité de la faute et la sanction à appliquer,
- 3 Sécuriser la procédure, identifier les difficultés et anticiper les risques.

PUBLIC :

Responsables et collaborateurs RH, administration du personnel.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

La notion de « faute disciplinaire » :

- L'absence de définition légale de la faute,
- Les éléments constitutifs de la faute grave et de la faute lourde,
- La preuve de la faute : modes de preuves (témoignages, vidéosurveillance, relevés téléphoniques, SMS, fouilles, consommation d'alcool et de drogue)

La sanction disciplinaire :

- L'échelle des sanctions : de l'avertissement au licenciement pour faute lourde,
- Les interdictions de sanctionner (délai de prescription, double sanction, harcèlement...),
- « Les sanctions interdites » (sanctions pécuniaires...),
- L'obligation de sanctionner (harcèlements).

La procédure disciplinaire :

- Les différentes étapes de la procédure (éventuelle mise à pied conservatoire, convocation, entretien, délai de réflexion, notification...),
- La combinaison de la procédure disciplinaire avec :
 - La procédure de licenciement,
 - Les procédures disciplinaires conventionnelles,
 - Les interdictions de licenciement.

Le contrôle du juge.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



II. RELATIONS INDIVIDUELLES / CONTRAT DE TRAVAIL

PRÉVENIR ET FAIRE FACE AUX FAITS DE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

En tant qu'acteur des ressources humaines, référent harcèlement, manager, vous avez l'obligation de protéger les victimes de harcèlement et de mettre en place les mesures d'action et de prévention.

OBJECTIFS :

- 1 Comprendre ce que recouvrent le harcèlement moral et sexuel et s'approprier le cadre juridique,
- 2 Identifier les comportements et situations à risque,
- 3 Agir face à une situation de harcèlement en sélectionnant les différentes options envisageables,
- 4 Anticiper les risques de harcèlement moral et sexuel en mettant en œuvre les dispositifs et les outils de prévention des risques.

PUBLIC :

DRH, RRH, référent harcèlement sexuel et agissements sexistes dans l'entreprise, et manager.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :**Cerner les phénomènes de harcèlement :**

- Travaux pratiques : échanges autour de cas réels (utilisation de supports vidéo).

Détecter et identifier :

- Travaux pratiques : observer les conséquences physiques, psychologiques, comportementales (utilisation de support vidéo).

Agir en cas de harcèlements déclarés :

- Travaux pratiques : réagir à la dénonciation de faits de harcèlement, comment procéder en 15 étapes (procédure interne, signalement et traitement des faits de harcèlement).

Prévenir le harcèlement au sein de l'entreprise :

- Travaux pratiques : réflexions sur une charte de prévention et de gestion du harcèlement - Les clauses du règlement intérieur.

Le contentieux :

- Travaux pratiques : état de la jurisprudence récente.

**CONTACT ET INSCRIPTION :**

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE DE L'AVENIR



RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES, PLAN DE DÉPART VOLONTAIRE, PROCÉDURES ÉCONOMIQUES

Dans diverses situations, les entreprises sont contraintes de trouver les solutions juridiques les plus adaptées afin de réduire leurs effectifs. Cette formation a pour but de vous présenter les avantages, les inconvénients et les risques de chacun des dispositifs.

OBJECTIFS :

- 1 Choisir la solution la plus adaptée au contexte,
- 2 Maîtriser les procédures,
- 3 Diminuer les risques juridiques.

PUBLIC :

Dirigeants d'entreprise, responsables, et collaborateurs des services RH.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Mesures alternatives au licenciement :

- Modification du contrat de travail pour motif économique,
- Accord de performance collective,
- Activité partielle,
- Rupture conventionnelle individuelle et collective,

Définition et cadre juridique du licenciement pour motif économique.

Les procédures de licenciement pour motif économique :

- Individuel,
- De moins de 10 salariés,
- De 10 salariés et plus.

Les obligations liées aux licenciements économiques :

- Obligation de reclassement, C.S.P et congé de reclassement,
- Priorité de réembauche,
- Indemnités.

DURÉE
1 jour
(7 heures)

PRÉREQUIS
Connaissances de base en droit du travail

TARIF
Consulter notre calendrier

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19





DROIT DES CLASSIFICATIONS

Dans le cadre du projet de nouvelle classification, cette formation permettra de comprendre les enjeux juridiques autour de la description et de la cotation des emplois, et aidera à résoudre les problèmes de sous-classement ou de sur-classement.

OBJECTIFS :

- 1 Savoir repérer et gérer les principales problématiques juridiques liées aux mauvais classements d'emplois,
- 2 Sur la base de l'accord classification mis en réserve, en comprendre les points clefs, les points de vigilance.

PUBLIC :

RRH ou toute personne impliquée dans le déploiement du futur système de classement des emplois.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Définition de la classification :

- Synthèse et messages clefs pour mieux comprendre les principes de la classification.

Changement de système de classification :

- Principales différences entre le système actuel et le futur système.

Les principales erreurs d'utilisation de la classification actuelle et leurs résolutions (recettes juridiques et ressources humaines) :

- Les horreurs,
- Les erreurs,
- Les sources d'embêtement.

Eclairage spécifique sur la nouvelle classification :

- Les trois vigilances à avoir concernant la nouvelle classification.

Conclusion : quels sont les impacts juridiques de la nouvelle classification ?



DURÉE
1 jour
(7 heures)



PRÉREQUIS
Connaissances
de base en droit
du travail



TARIF
Consulter notre
calendrier

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



DESCRIPTION DES EMPLOIS DANS LA MÉTALLURGIE

Dans le cadre de la négociation sur le nouveau dispositif conventionnel, un accord relatif à la classification a été mis en réserve. Il prévoit la réalisation obligatoire des descriptions d'emploi dans les entreprises préalablement à la cotation des emplois.

OBJECTIFS :

- 1 Apporter une méthode concrète d'analyse et de rédaction de fiches descriptives d'emploi,
- 2 Clarifier les termes et concepts spécifiques à ce sujet.

PUBLIC :

DRH, RRH, responsables de production participant aux descriptions et cotations des emplois de leur entreprise ou toute personne impliquée dans le déploiement du futur système de classement des emplois.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Une description d'emploi, pour faire quoi :

- Cohérence entre le travail effectué et les attentes de l'organisation.

Terminologie et définitions :

- Métier, emploi, poste, fonction, classification, compétences.

Outils de méthodologies :

- La cartographie des emplois,
- L'analyse et la description de l'emploi,
- Les bonnes pratiques / points de vigilance.

Initiation à la cotation des emplois.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19

SSETI

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



CLASSER LES EMPLOIS DANS LA MÉTALLURGIE

Dans le cadre du projet de nouvelle classification, après avoir procédé à la description de leurs emplois, les entreprises devront les classer à l'aide du référentiel d'analyse de la branche.

OBJECTIFS :

- 1 Comprendre les principes de fonctionnement de la nouvelle classification de la branche,
- 2 Utiliser le futur système de classification des emplois de la métallurgie (analyser le contenu d'un emploi).

PUBLIC :

DRH, responsables RH, gestionnaires RH, responsables de production participant aux descriptions et cotations des emplois de leur entreprise ou toute personne impliquée dans le déploiement du futur système de classement des emplois.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Les principes fondamentaux du futur système :

- A quoi sert la classification ?
- Principes structurants du futur système,
- Présentation de la méthode et des outils associés,
- Le processus de classification dans la branche de la Métallurgie.

La prise en main du référentiel d'analyse :

- Exercices d'appropriation du référentiel paritaire d'analyse des emplois,
- Comprendre les six critères classants,
- Cotation pédagogique collective de plusieurs emplois : les participants sont invités à venir avec quelques fiches descriptives d'emploi de leur entreprise (cadres / non cadres).

Eclairage sur les questions récurrentes :

- Quelques rappels des bonnes pratiques,
- La mission exceptionnelle,
- La polyvalence/la polycompétence,
- Le traitement du diplôme.



DURÉE
1 jour
(7 heures)



PRÉREQUIS
Avoir suivi, si possible, la formation description des emplois



TARIF
Consulter notre calendrier

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



PÉRENNISER LE TÉLÉTRAVAIL DANS SON ENTREPRISE

Avec la crise de la Covid-19, le télétravail s'est soudainement généralisé pour la grande majorité des entreprises. La plupart des salariés ayant télétravaillé durant la pandémie souhaitent que cette pratique se prolonge. Cette formation vous donnera les clés pour sécuriser et encadrer le télétravail dans votre entreprise.

OBJECTIFS :

- 1 Appréhender l'environnement du télétravail,
- 2 Comprendre le fonctionnement du télétravail,
- 3 Sécuriser la relation employeur / salarié.

PUBLIC :

Directeurs et RRH, personnes chargées de la gestion du personnel, assistants RH.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Définition :

- Définition et distinction avec d'autres dispositifs,
- Les différentes formes du télétravail.

Mettre en place le télétravail :

- Accord d'entreprise,
- Charte,
- Avenant au contrat de travail.

La situation du télétravailleur :

- Indemnisation de la situation du télétravailleur,
- Temps de travail,
- Égalité de traitement,
- Réversibilité.

Hygiène et sécurité :

- Charge de travail et articulation vie privée / vie professionnelle,
- Accident du travail,
- Droit à la déconnexion.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



FAIRE FACE AUX RISQUES DE L'INÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement interdisent les disparités entre les salariés placés dans des situations similaires. La connaissance de ces règles est primordiale dans le contexte social actuel. Nous vous proposons cette formation pour vous permettre de comprendre les différentes implications liées à ces principes et anticiper les risques de contentieux sur le sujet.

OBJECTIFS :

- 1 Maîtriser le cadre juridique et les critères de non-discrimination.
- 2 Identifier les contours de l'égalité de traitement.
- 3 Connaitre les dispositions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- 4 Identifier les risques du non-respect du principe de non-discrimination et de l'égalité de traitement.

PUBLIC :

Dirigeants d'entreprise, DRH, RRH, juristes.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Le principe de non-discrimination :

- Eléments constitutifs de la non-discrimination,
- La discrimination syndicale,
- Les différences de traitement légitimes,
- Les acteurs de la lutte contre les discriminations,
- Le contentieux en matière de discrimination.

L'égalité de traitement :

- Notions,
- Le champ d'application,
- Les enjeux de la différence avec le principe de non-discrimination,
- Les différences de traitement justifiées.

Focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- La négociation sur l'égalité professionnelle,
- La consultation sur l'égalité professionnelle,
- Les fondamentaux de l'Index égalité professionnelle,
- Les sanctions.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



ORGANISER LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Les élections du CSE sont toujours un enjeu important pour les entreprises et les organisations syndicales. Elles peuvent entraîner des situations de conflit. Aussi, il est indispensable de maîtriser les règles applicables pour éviter les risques d'annulation et apaiser les tensions.

OBJECTIFS :

1

Connaître toutes les étapes à suivre pour des élections réussies.

PUBLIC :

Responsables et collaborateurs des services RH, et administration du personnel.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Le cadre des élections :

- Seuils requis et décompte des effectifs,
- Cadre de la mise en place et nombre de représentants à élire,
- Durée des mandats et règles de suppléance.

Négocier le protocole d'accord préélectoral :

- Le calendrier électoral,
- Les organisations syndicales habilitées à négocier,
- Conditions de validité de l'accord.

Déroulement matériel des élections jusqu'à la proclamation des résultats :

- Conditions d'électorat et d'éligibilité,
- Listes électorales et présentation des candidats,
- Organisation matérielle des élections.

Contentieux des élections.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



PRÉSIDER LE CSE

Maîtriser les règles de fonctionnement du CSE dans une entreprise de plus de 50 salariés, instaurer un dialogue social constructif et éviter le délit d'entrave.

OBJECTIFS :

- 1 Connaître les missions du CSE,
- 2 Comprendre les modalités de fonctionnement.

PUBLIC :

Responsables et collaborateurs des services RH, administration du personnel, juristes, et dirigeants d'entreprise.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Mandat :

- Durée du mandat (durée maximale, prorogation),
- Événements pouvant affecter le mandat et remplacement en cours de mandat,
- Utilisation du crédit d'heures, déplacements, secret professionnel, obligation de discrétion.

Attributions :

- Réclamations individuelles et collectives,
- Informations, consultations (ponctuelles et récurrentes) et modalités,
- Les missions particulières en matière d'hygiène et sécurité.

Fonctionnement et moyens :

- Les réunions, le règlement intérieur
- La commission santé, sécurité et conditions de travail et les autres commissions,
- Les expertises et droit d'alerte,
- Les moyens.

Protection :

- Durée de la protection,
- Procédure de licenciement d'un salarié protégé,
- Réintégration et indemnisation.

Nouvelles organisations possibles (conseil d'entreprise, représentant de proximité, conseil social et économique central).



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19

SSETI

LA FABRIQUE DE L'AVENIR



MAÎTRISER LE PROCESSUS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ENTREPRISE

Les ordonnances Macron ont modifié profondément les règles et les enjeux de la négociation collective. Les modalités de négociation en entreprise ont été élargies. La primauté de l'accord d'entreprise devient la règle, celle de l'accord de branche, l'exception. La négociation collective est désormais accessible à l'ensemble des entreprises, y compris les plus petites. Découvrez les clés juridiques d'une négociation réussie.

OBJECTIFS :

- 1 Maîtriser le cadre juridique de la négociation,
- 2 Organiser les négociations annuelles obligatoires,
- 3 Organiser les modalités pratiques d'adoption et de dépôt des accords.

PUBLIC :

Dirigeants d'entreprise, RHH, juristes.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Le principe - la liberté de négocier :

- Liberté des parties d'engager des négociations,
- Libre choix des thèmes,
- Libre choix du niveau de négociation.

L'exception - la négociation annuelle obligatoire :

- Entreprises assujetties et niveau de négociation,
- Thèmes de négociation (Bloc 1,2 et 3),
- Périodicité, adaptation et résultat de la négociation.

La négociation dans les entreprises avec des délégués syndicaux :

- Déroulement de la négociation,
- Condition de validité de l'accord collectif.

La négociation dans les entreprises sans délégué syndical :

- Entreprises de moins de 20 salariés sans CSE,
- Entreprises dont l'effectif est compris entre 21 et 49 salariés avec ou sans CSE,
- Entreprises d'au moins 50 salariés.

La rédaction et les modalités d'application de l'accord :

- Contenu et formalités obligatoires,
- Articulation avec les autres normes.

La révision et la cessation de l'accord collectif.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19

SSETI

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



III. RELATIONS COLLECTIVES

LA CONVENTION COLLECTIVE POUR L'INDUSTRIE DU TRAVAIL DES MÉTAUX DE LA MOSELLE

Maîtriser les principales dispositions de la convention collective à chaque étape de la relation de travail.

OBJECTIFS :

1

Connaître les principales spécificités de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

PUBLIC :

Responsables et collaborateurs des services RH, administration du personnel, juristes, et dirigeants d'entreprise.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Présentation générale du champ conventionnel de la métallurgie.

Champ d'application de la convention collective.

Les relations individuelles de travail :

- La formation du contrat de travail,
- L'exécution du contrat de travail,
- La suspension du contrat de travail,
- La rupture du contrat de travail.

Les relations collectives du travail :

- Exercice de fonctions syndicales,
- Représentants du personnel.

**CONTACT ET INSCRIPTION :**

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE DE L'AVENIR



III. RELATIONS COLLECTIVES

LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX DE LA MEURTHE-ET-MOSELLE

Maîtriser les principales dispositions de la convention collective à chaque étape de la relation de travail.

DROIT SOCIAL ET RESSOURCES HUMAINES
III. RELATIONS COLLECTIVES • LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX DE MEURTHE ET MOSELLE

OBJECTIFS :

1

Connaître les principales spécificités de la convention collective des industries du travail des métaux de Meurthe-et-Moselle.

PUBLIC :

Responsables et collaborateurs des services RH, administration du personnel, juristes, et dirigeants d'entreprise.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Présentation générale du champ conventionnel de la métallurgie.

Champ d'application de la convention collective.

Les relations individuelles de travail :

- La formation du contrat de travail,
- L'exécution du contrat de travail,
- La suspension du contrat de travail,
- La rupture du contrat de travail.

Les relations collectives du travail :

- Exercice de fonctions syndicales,
- Représentants du personnel.

DURÉE
1 jour
(7 heures)

PRÉREQUIS
Connaissances de base en droit du travail

TARIF
Consulter notre calendrier

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI
✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19





III. RELATIONS COLLECTIVES

LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES DES VOSGES

Maîtriser les principales dispositions de la convention collective à chaque étape de la relation de travail.

OBJECTIFS :

1

Connaître les principales spécificités de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges.

PUBLIC :

Responsables et collaborateurs des services RH, administration du personnel, juristes, et dirigeants d'entreprise.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Présentation générale du champ conventionnel.

Champ d'application de la convention collective.

Les relations individuelles de travail :

- La formation du contrat de travail,
- L'exécution du contrat de travail,
- La suspension du contrat de travail,
- La rupture du contrat de travail.

Les relations collectives du travail :

- Exercice de fonctions syndicales,
- Élections professionnelles,
- Représentants du personnel.

**CONTACT ET INSCRIPTION :**

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19

SSETI**LA FABRIQUE DE L'AVENIR**



LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES DE LA HAUTE-MARNE ET DE LA MEUSE

Maîtriser les principales dispositions de la convention collective à chaque étape de la relation de travail.

OBJECTIFS :

1

Connaître les principales spécificités de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse.

PUBLIC :

Responsables et collaborateurs des services RH, administration du personnel, juristes, et dirigeants d'entreprise.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Présentation générale du champ conventionnel.

Champ d'application de la convention collective.

Les relations individuelles de travail :

- La formation du contrat de travail,
- L'exécution du contrat de travail,
- La suspension du contrat de travail,
- La rupture du contrat de travail.

Les relations collectives du travail :

- Exercice de fonctions syndicales,
- Représentants du personnel.

DURÉE
1 jour
(7 heures)

PRÉREQUIS
Connaissances de base en droit du travail

TARIF
Consulter notre calendrier

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



DROIT SOCIAL ET RESSOURCES HUMAINES
III. RELATIONS COLLECTIVES • LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES DE LA HAUTE-MARNE ET DE LA MEUSE



III. RELATIONS COLLECTIVES

LES INGÉNIEURS ET CADRES DANS LA MÉTALLURGIE : CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 13 MARS 1972

La bonne gestion des salariés passe par la maîtrise de la convention collective qui leur est applicable. Nous vous proposons une journée de formation dédiée à la convention collective des ingénieurs et cadres pour vous permettre de mieux appréhender les règles inhérentes à ce statut.

OBJECTIFS :

- 1** Connaître les principales dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres applicables à chaque étape de la relation de travail (conclusion, exécution, suspensions, rupture) et savoir les appliquer.
- 2** Limiter les risques de contentieux liés à l'interprétation des dispositions conventionnelles.

PUBLIC :

Dirigeants d'entreprise, personnel des services RH, et managers.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :**Conclusion du contrat de travail :**

- Période d'essai,
- Fonction et classement,
- Ancienneté.

Exécution du contrat de travail :

- Rémunération,
- Déplacements professionnels,
- Suspension du contrat de travail,
- Maladie, maternité,
- Congés exceptionnels pour événements de famille,
- Remplacements temporaires.

Rupture du contrat de travail :

- Préavis,
- Indemnité de licenciement,
- Indemnité de rupture conventionnelle,
- Départ à la retraite,
- Clause de non-concurrence.

**CONTACT ET INSCRIPTION :**

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

La protection sociale complémentaire des salariés (frais de santé et prévoyance dite « lourde ») constitue une dimension essentielle de la politique sociale des entreprises. Nous vous proposons d'en préciser le contenu, afin de choisir au mieux la protection sociale de vos salariés; et d'en étudier la réglementation (obligations légales et conventionnelles, conditions des exonérations sociales et fiscales...) pour une mise en place et une gestion sécurisées.

OBJECTIFS :

- 1 Identifier les obligations de l'employeur issues de la loi et de la convention collective,
- 2 Comprendre le contenu des garanties que l'employeur peut proposer à ses salariés, dans le cadre de sa politique sociale,
- 3 Maîtriser les modalités de mise en place et de gestion des régimes de prévoyance au sein de l'entreprise.

PUBLIC :

Dirigeants d'entreprise, RH, assistant(e)s RH et responsables paie.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Les garanties de prévoyance complémentaire :

- Frais de santé : Panier de soin, 100% santé, contrat responsable,
- Prévoyance dite « lourde » : définition, obligations conventionnelles.

Mise en place et gestion des régimes :

- Formalisme,
- Définition des bénéficiaires, caractère collectif et obligatoire,
- Financement,
- Portabilité,
- Modification du régime, changement d'organisme assureur, modification dans la situation juridique de l'entreprise.

Traitement de la paie :

- Contribution aux régimes,
- Prestations.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19

SSETI

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



IV. DURÉE DU TRAVAIL / RÉMUNÉRATION / ÉPARGNE SALARIALE

TOUT SAVOIR SUR LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA MÉTALLURGIE

Choisissez et adaptez le temps de travail applicable dans votre entreprise afin d'optimiser le temps d'utilisation de vos outils de production ainsi que les coûts salariaux tout en respectant la législation et les spécificités de la métallurgie.

OBJECTIFS :

- 1** Appréhender les différents décomptes et répartitions possibles du temps de travail,
- 2** Maîtriser les procédures de fixation, de contrôle et de modification du volume et de la répartition des horaires,
- 3** Appliquer les accords collectifs de la métallurgie sur le temps de travail.

PUBLIC :

Responsables et collaborateurs des services RH, administration du personnel, juristes, et dirigeants d'entreprise.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :**Le volume de l'horaire de travail :**

- La notion de temps de travail effectif,
- Le temps de travail apprécié en heures ou en jours,
- L'absence de décompte du temps de travail.

La répartition du volume horaire de travail :

- Sur la journée, sur la semaine ou sur la fin de semaine,
- Sur le temps de repos : l'astreinte,
- Sur le jour ou la nuit,
- En un seul poste,
- En plusieurs équipes (successives ou chevauchantes, fixes ou tournantes, en discontinu...),
- Sur l'année : jours fériés, jours de réduction du temps de travail, jours de congés payés, journée de solidarité,
- Sur la carrière professionnelle : le compte épargne-temps.

La fixation, le contrôle et la modification du volume et de la répartition de l'horaire de travail.**Les infractions aux règles relatives au volume et à la répartition de l'horaire de travail.****CONTACT ET INSCRIPTION :**

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



GESTION EFFICACE DES CONGÉS PAYÉS

Chaque année, les règles liées à l'acquisition et à la prise des congés payés constituent un véritable casse-tête pour les entreprises. Pour que la période de congés payés ne soit plus un frein dans l'organisation, et dans le but d'une gestion plus sereine de ceux-ci, nous vous proposons une formation dédiée aux congés payés.

OBJECTIFS :

- 1 Maîtriser le cadre réglementaire et conventionnel applicables,
- 2 S'assurer de la conformité des systèmes internes de gestion des congés payés au regard des normes légales et conventionnelles en vigueur,
- 3 Anticiper les difficultés d'application de la réglementation relative aux congés payés.

PUBLIC :

DRH, RRH, personnes chargées de la gestion du personnel et de la paie, et assistant(e)s RH.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Les bénéficiaires du droit à congés payés.

La durée des congés payés :

- Période d'acquisition des droits à congés payés,
- Calcul des droits à congés payés du salarié,
- Décompte des congés payés en jours ouvrables et en jours ouvrés.

La prise des congés payés :

- Période de prise des congés payés,
- Prise des congés payés par fermeture ou par roulement,
- Fractionnement des congés payés,
- Modalités d'attribution de la cinquième semaine,
- Incidence des congés payés sur les absences (maladie, accident du travail...),
- Incidence des congés payés sur le préavis.

L'indemnisation des congés payés :

- Mode de calcul de l'indemnité de congés payés et régime d'indemnisation (méthode du dixième et du maintien de salaire),
- Mode de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.



DURÉE
1 jour
(7 heures)



PRÉREQUIS
Connaissances de base en droit du travail



TARIF
Consulter notre calendrier

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19

SSETI

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



LE BULLETIN DE PAIE LIGNE PAR LIGNE DANS LA MÉTALLURGIE

Comprendre les règles relatives à l'établissement du bulletin de paie.

OBJECTIFS :

- 1 Comprendre l'élaboration d'un bulletin de paie ligne par ligne, rubrique par rubrique,
- 2 Appréhender l'articulation entre les différentes parties du bulletin de paie du brut au net,
- 3 Comprendre les calculs et taux appliqués, les cotisations obligatoires et les réductions de cotisations,
- 4 Savoir vérifier une feuille de paie.

PUBLIC :

DRH, gestionnaires paie, assistant(e)s RH.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

La conformité du bulletin de paie :

- Vérifier les mentions du bulletin de paie et intégrer les nouvelles règles relatives à la présentation des bulletins de paie.

La rémunération brute :

- Le salaire de base,
- Les primes et autres éléments de rémunération,
- La prise en compte de la durée du travail dans la rémunération,
- La gestion de l'absence,
- Les avantages en nature.

Les cotisations et contributions sociales.

Les éléments de rémunération non soumis : frais professionnels.

Les retenues sur le salaire net :

- Effectuer les retenues pour le compte de l'employeur,
- Appliquer les saisies sur salaire.

Les salaires nets : net à payer, net imposable :

- Présenter le net à payer sur le bulletin de paie,
- Présenter le net imposable sur le bulletin de paie,
- Prélèvement à la source.

Les fiches annexes au bulletin de paie.

La paie de fin de contrat.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



PERFECTIONNEMENT DE LA PAIE DANS LA MÉTALLURGIE

Comprendre les règles relatives à l'établissement du bulletin de paie, approfondir certaines dispositions particulières, être accompagné dans le traitement de situations complexes relevant de l'établissement du bulletin de paie.

OBJECTIFS :

- 1 Combiner les règles relatives à l'établissement du bulletin de paie,
- 2 Approfondir certaines dispositions particulières,
- 3 Accompagner le stagiaire dans le traitement de situations complexes relevant de l'établissement du bulletin de paie.

PUBLIC :

Directeurs et responsables des ressources humaines, personnes chargées de la gestion du personnel et de la paie.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

- Le cumul ou non cumul d'indemnisation (heures supplémentaires, travail de nuit, jours fériés dans une même semaine...),
- Jours fériés et heures supplémentaires,
- La neutralisation, réduction de plafonds et régularisation annuelle de plafonds,
- Temps partiel : les congés payés et règle du 1/10^{ème} pour un salarié passé à temps partiel en cours d'année, cadre à temps partiel avec calcul des cotisations retraite sur un temps plein,
- Le temps partiel thérapeutique,
- Bulletin de paie et cumul emploi-retraite,
- Sanction disciplinaire / la mise à pied,
- L'indemnité d'activité partielle,
- Bulletin de salaire des apprentis, salariés en contrat de professionnalisation et stagiaires,
- Départ en retraite,
- Calcul de l'indemnité de licenciement (avec périodes d'emploi à temps plein et à temps partiel),
- Indemnité transactionnelle suite à un licenciement pour motif personnel,
- Indemnité transactionnelle suite à un licenciement pour faute grave,
- Régime social et fiscal en cas de rupture conventionnelle homologuée.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



MISE À JOUR PAIE ET COTISATIONS 2022

Pour le traitement de la paie, pas question de ne pas suivre au plus près l'actualité et les réformes. En 2022, le début d'année en Paie sera comme chaque année synonyme de nouveautés à intégrer à nos pratiques : traditionnelles modifications de taux, d'assiettes de cotisations, modifications incluses dans la loi de financement de la sécurité sociale, volet social de la loi de finances...

OBJECTIFS :

- 1 Se tenir à jour des réformes et des évolutions législatives, réglementaires ayant un impact en paie,
- 2 Évaluer l'incidence pratique de ces modifications sur la paie et les cotisations / contributions sociales,
- 3 Intégrer les nouvelles tendances et les évolutions successives de la jurisprudence.

PUBLIC :

Gestionnaires, responsables paie ou du personnel soucieux(ses) de se mettre à jour.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Point sur les nouvelles valeurs des cotisations et contributions sociales au 1^{er} janvier 2022 :

- Les cotisations de sécurité sociale, Pôle emploi,
- La retraite complémentaire,
- Plafond de la Sécurité sociale,
- Salaires et cotisations sociales des apprentis et des contrats de professionnalisation,
- Forfait social,
- La réduction générale des cotisations sociales (réduction Fillon),
- Retour sur le prélèvement à la source : révision des grilles de taux neutre, points de vigilance...,
- Contribution formation.

Autres nouvelles valeurs et dispositions emportant des incidences en paie :

- Saisie sur salaire,
- Frais professionnels,
- Avantages en nature,
- Hausse du SMIC et ses conséquences,
- Avantages servis par le CSE au titre des activités sociales et culturelles,
- Régime social des chèques vacances.

Réformes et évolutions législatives.

Retour sur les arrêts de Jurisprudence «paie» marquants en 2021.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



PAIE ET DROIT DU TRAVAIL : LES QUESTIONS QUE VOUS POSENT SALARIÉS ET MANAGERS

Au quotidien, le service paie et administration du personnel est largement sollicité pour répondre aux questions posées par les salariés et managers : sur le contenu de la feuille de paie, les congés, les absences, la discipline, les retards, l'indemnisation de la maladie.

OBJECTIFS :

- 1 Répondre aux questions récurrentes des salariés et managers sur les thèmes de la paie et du droit du travail,
- 2 Savoir où et comment rechercher l'information,
- 3 Être capable de répondre aux divers publics (savoir s'adapter).

PUBLIC :

Gestionnaires de l'administration du personnel, Gestionnaires paie, RRH.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Répondre aux questions posées par les salariés et les managers au service Paie et Administration du personnel sur les thématiques suivantes :

- Embauche / Contrat de travail,
- Temps de travail,
- Congés payés,
- Absences : indemnisation,
- Retenues sur salaire,
- Frais professionnels / avantages en nature,
- Organisation du travail / discipline,
- Rupture du contrat de travail.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19

SSETI

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



GESTION DES ABSENCES DANS L'ÉLABORATION DE LA PAIE

Toute absence, quelle qu'en soit la raison ou l'origine, justifiée ou pas, ... a des impacts en matière de paie. Les absences doivent être traduites correctement sur le bulletin de paie étant donné les enjeux financiers pour le salarié et l'employeur mais aussi pour éviter tout risque de contentieux. Cette formation vous permet de faire un point complet sur la gestion des absences en paie.

OBJECTIFS :

- 1 Maîtriser la gestion des absences lors de l'élaboration de la paie,
- 2 Bien connaître les conséquences des différentes absences sur la rémunération pour établir la paie des salariés concernés.

PUBLIC :

Toutes personnes amenées à occuper une fonction au sein d'un service paie et administration du personnel.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Les différentes absences et suspensions du contrat de travail :

- Absences liées à l'exercice de fonctions publiques, syndicales ou collectives,
- Suspensions liées à l'état de santé du salarié,
- Suspensions liées à la situation familiale du salarié,
- Suspensions liées à l'exécution d'obligations légales du salarié,
- Suspensions pour convenance personnelle du salarié,
- Suspensions du fait de l'employeur,
- Suspensions liées à la formation professionnelle, congés payés...

Les conséquences juridiques des différentes absences :

- Suspension de certaines obligations,
- Maintien du lien contractuel,
- Suspension et durée de la période d'essai, suspension et préavis,
- Incidence sur la rupture du contrat,
- Suspension du contrat à durée déterminée...

Les conséquences de la maladie, de l'accident du travail et de la maternité :

- L'indemnisation par la Sécurité sociale : calcul, traitement social et fiscal,
- Les régimes légaux, conventionnels et contractuels de la garantie de ressources,
- La problématique du maintien de salaire : complément au net ou au brut, CSG et CRS, prélèvement à la source...,
- Temps partiel thérapeutique, cure thermale...,
- L'intervention d'un organisme de prévoyance.

Les conséquences des congés payés sur la pratique de la paie :

- Période de référence, prise du congé, décompte du congé,
- Indemnité de congés payés...



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



DÉCRYPTAGE DE LA PAIE POUR LES RH

Brut, net, cotisations patronales, mutuelle, congés maladie et indemnités diverses, les multiples informations qui figurent dans le bulletin de paie sont d'une grande complexité pour le salarié, mais également pour les collaborateurs des services des ressources humaines, non professionnels de la paie.

OBJECTIFS :

- 1 Décrypter les principales rubriques d'un bulletin de paie : savoir lire un bulletin de paie,
- 2 Identifier les différents prélèvements sociaux et fiscaux : comprendre les règles de calcul des bases de cotisations,
- 3 Comprendre les problématiques des calculs de paie.

PUBLIC :

Personnel des RH, non spécialistes de la paie (gestionnaires administration du personnel, gestionnaires RH), et toute personne souhaitant comprendre les grandes rubriques d'un bulletin de paie.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Cadre général de la paie (vocabulaire et architecture du bulletin) :

- Le bulletin de paie (présentation et incidence des différentes réformes),
- Les notions essentielles du bulletin de paie,
- Détermination du salaire brut, et du salaire de base,
- Les éléments intégrés au salaire brut (primes, indemnités, avantages en nature...),
- Les éléments de salaire en rapport avec la durée du travail (heures supplémentaires, travail de nuit, dimanche...),
- Les absences (indemnisation des arrêts de travail, règles de calcul des indemnités de congés payés...).

Partie centrale du bulletin de paie (cotisations et contributions sociales) :

- Mécanisme de passage des cotisations et contributions sociales en paie,
- Lien entre cotisations et prestations,
- Les bases, les tranches de cotisations, et les allègements de cotisations.

Partie inférieure du bulletin de paie (déterminer le salaire net) :

- Distinguer les notions : net, net à payer, net à payer avant impôt, net imposable,
- Les retenues sur salaire (avance, acompte, saisie...),
- Les titres-restaurants, le remboursement transport,
- Les frais professionnels,
- Le prélèvement à la source,
- Les indemnités de rupture.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



SÉCURISER LES PRATIQUES POUR FAIRE FACE AU CONTRÔLE URSSAF

Un certain nombre d'entreprises sont contrôlées par l'URSSAF chaque année : comment éviter que cette opération se traduise par un redressement douloureux, sachant qu'un contrôle sur deux se termine par un redressement ? La solution : anticiper, évaluer en amont les risques encourus, sécuriser ses pratiques, se préparer afin de faire face au contrôle.

OBJECTIFS :

- 1 Comprendre le déroulement d'un contrôle URSSAF,
- 2 Repérer les situations à risque et identifier les postes les plus souvent contrôlés,
- 3 Savoir contester ou négocier,
- 4 Réduire les risques de redressement.

PUBLIC :

Dirigeants de PME/PMI, DRH, RRH, Responsables administratifs et financiers, comptables, gestionnaires de paie.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

L'environnement juridique du contrôle URSSAF :

- Le droit à l'information avant le contrôle URSSAF
- La charte des droits des cotisants, la possibilité d'interroger l'URSSAF (le rescrit)
- Qui peut être contrôlé ? Pourquoi ? Quand ?

Préparer le contrôle :

- Mettre en place son organisation matérielle,
- Préparer les documents demandés à la vérification par l'inspecteur.

Identifier les principaux postes à risques :

- Avantages en nature et frais professionnels,
- Indemnité de rupture du contrat de travail,
- Prestations versées par les CSE
- Les allègements de charges sociales,
- L'assiette CSG-CRDS et du forfait social,
- L'épargne salariale.

Les pouvoirs des inspecteurs :

- Champ de compétence des agents,
- Accès à l'information,
- Droit d'interroger les salariés, le contrôle sur pièce, le contrôle sur place, recours aux techniques de l'échantillonnage et extrapolation, le contrôle sans avis préalable (travail dissimulé).

Que faire suite à un contrôle ?

- Rédiger la réponse de l'employeur dans les délais,
- Vérifier la réponse obligatoire de l'inspecteur,
- Apprécier les conditions de validité et les effets de la mise en demeure.



DURÉE
1 jour
(7 heures)



PRÉREQUIS
Aucun prérequis



TARIF
Consulter notre calendrier

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19

SSETI

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



METTRE EN PLACE LA PARTICIPATION ET L'INTÉRESSEMENT

Au-delà de l'obligation légale, les dispositifs de participation aux bénéfices et d'intéressement, sont des outils privilégiés à prendre en compte dans la politique salariale de l'entreprise, quel que soit son effectif. Les avantages sociaux et fiscaux qui y sont associés, ainsi que leurs caractères collectifs et adaptables aux réalités de l'entreprise, en font des leviers efficaces de motivation, que le législateur s'emploie régulièrement à mettre en avant. La réglementation entourant ces dispositifs est foisonnante : l'entreprise doit les maîtriser afin d'en tirer le meilleur parti.

OBJECTIFS :

- 1 Comprendre les enjeux liés aux régimes d'intéressement et de participation,
- 2 Maîtriser le cadre réglementaire,
- 3 Identifier les aspects sensibles en vue de la négociation et de la mise en œuvre d'un accord d'intéressement ou de participation.

PUBLIC :

DRH et RRH, personnes chargées de la gestion du personnel et de la paie, dirigeants d'entreprise.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Participation :

- Champ d'application (obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés, possibilité d'application volontaire),
- Modalités de mise en place (conclusion, et régime de l'accord de participation),
- Formules de calcul (formule légale, possibilités de formule dérogatoire),
- Répartition entre les bénéficiaires (caractère collectif, définition des bénéficiaires et application des critères de répartition),
- Affectation (versement immédiat ou affectation à un support de placement),
- Régime social et fiscal.

Intéressement :

- Modalités de mise en place (conclusion et régime de l'accord d'intéressement),
- Formules de calcul : caractère aléatoire, critères, périodicité,
- Répartition entre les bénéficiaires,
- Affectation,
- Régime social et fiscal.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19

SSETI

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



GESTION D'UN DOSSIER D'ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE MALADIE PROFESSIONNELLE

Cette formation vous permettra d'assurer un suivi efficace des dossiers AT/MP dans le cadre de la nouvelle procédure d'instruction menée par la caisse primaire.

OBJECTIFS :

- 1 Comprendre et maîtriser les mécanismes de la réparation AT/MP,
- 2 Acquérir des outils permettant d'intervenir de manière pertinente dans ce mécanisme,
- 3 Approcher les contentieux relatifs à la réparation des AT/MP.

PUBLIC :

Responsables et collaborateurs des services RH, administration du personnel, juristes, et responsables hygiène-sécurité.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Définitions :

- Les accidents du travail et de trajet,
- Les maladies relevant des tableaux de maladies professionnelles,
- Les maladies relevant du système complémentaire et les maladies hors tableaux.

Les formalités déclaratives :

- Déclaration d'un accident du travail,
- Déclaration d'une maladie professionnelle,
- La rédaction des réserves de l'employeur.

L'instruction :

- Les délais d'instruction,
- Les obligations d'information de la Caisse,
- La décision de la Caisse.

Approche du contentieux :

- Les motifs de recours,
- Les juridictions compétentes et les modalités de saisine.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19

SSETI

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



LA TARIFICATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Cette formation vous permettra de maîtriser les principales règles de la tarification et les voies de recours pour l'employeur.

OBJECTIFS :

- 1 Comprendre la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles,
- 2 Suivre le coût pour l'entreprise des AT/MP et participer à la politique de prévention de l'entreprise.

PUBLIC :

Responsables RH, paie, comptables, assistant(e)s de gestion, et préventeur(trice)s sécurité.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Les principes de la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles :

- Grands principes et définitions,
- La branche accidents du travail et maladies professionnelles,
- Les prestations.

Les différents modes de tarification :

- Tarification collective, individuelle et mixte,
- La tarification au coût moyen.

Calcul du taux de cotisations :

- La valeur du risque,
- Le taux brut, le taux net, le taux notifié,
- Cas particulier.

Particularités en Alsace-Moselle.

Les incitations financières :

- Minoration accident de travail,
- Minoration accident de trajet,
- Majorations,
- Aides financières simplifiées et contrat de prévention.

Le contentieux de la tarification :

- Recours gracieux,
- Recours contentieux.

Le compte employeur :

- Net-entreprises.

DURÉE
1 jour
(7 heures)

PRÉREQUIS
Connaissances de base en droit du travail

TARIF
Consulter notre calendrier

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19





LA PÉNIBILITÉ : DU DIAGNOSTIC AU PLAN D'ACTION

Cette formation vous permettra de faire le point sur les différents dispositifs liés à la pénibilité issus des lois de réforme des retraites. Quels sont les facteurs de pénibilité, que faut-il suivre ou déclarer, comment fonctionne le compte pénibilité ?

OBJECTIFS :

- 1 Identifier les principales dispositions réglementaires relatives à la prévention de la pénibilité,
- 2 Appréhender la conduite d'une démarche d'évaluation et de prévention de la pénibilité,
- 3 Acquérir les principes méthodologiques pour réaliser un diagnostic, bâtir un plan d'actions ou un accord et assurer la traçabilité des expositions.

PUBLIC :

Dirigeants ou salariés en charge ou impliqués dans la question de la prévention des risques professionnels.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Introduction et définitions.

La pénibilité V.1 (version loi 2010) :

- Prévention de la pénibilité,
- Réparation de la pénibilité,
- Les facteurs de pénibilité.

La pénibilité V.2 (version loi 2014) :

- Le compte pénibilité,
- Les seuils réglementaires,
- Traçabilité et déclaration,
- Contrôle et contentieux,
- Accords et plans d'action, référentiels de branche.

La pénibilité V.3 (version ordonnances 2017).



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Maîtriser les différents dispositifs pour faire monter en compétence les salariés.

OBJECTIFS :

- 1 Comprendre le rôle de l'employeur dans la démarche de formation des salariés,
- 2 Identifier les différentes modalités d'accès à la formation des salariés et comprendre leurs articulations,
- 3 Comprendre les enjeux financiers (contributions obligatoires de l'employeur, possibilités de financement).

PUBLIC :

Directeurs et responsables RH, et en particulier les personnes chargées de la formation professionnelle.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Les obligations de l'employeur :

- Adaptation des salariés, maintien de l'employabilité,
- Entretiens professionnels / état des lieux récapitulatif,
- Rôle des IRP.

Les différents dispositifs juridiques d'accès des salariés à la formation professionnelle :

- Plan de développement des compétences,
- Reconversion ou promotion par l'alternance,
- CPF,
- CPF de transition professionnelle.

Modalités d'accomplissement de la formation :

- Organismes de formation et certifications,
- Modalités d'accomplissement (à distance, en situation de travail).

Financement de la formation professionnelle et de l'alternance :

- Contribution,
- Affectation : formation professionnelle, alternance, taxe d'apprentissage.

DURÉE
1 jour
(7 heures)

PRÉREQUIS
Notions en droit du travail et en droit de la formation professionnelle continue

TARIF
Consulter notre calendrier

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19





VI. FORMATION PROFESSIONNELLE

RECOURIR À L'ALTERNANCE : LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Former des salariés aux différents métiers de l'entreprise est l'objectif principal de l'alternance. Pour vous permettre d'identifier les règles liées à ces statuts particuliers, nous vous proposons une formation dédiée à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation.

OBJECTIFS :

- 1 Faire le point sur le cadre réglementaire et conventionnel,
- 2 Maîtriser les spécificités liées à la gestion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation,
- 3 Savoir choisir le contrat le plus adapté aux besoins de l'entreprise.

PUBLIC :

DRH, RRH et gestionnaires RH.

PROGRAMME :**Le contrat d'apprentissage :**

- Les objectifs du contrat,
- Le public visé,
- Le formalisme du contrat,
- Formulaire cerfa,
- Dépôt du contrat,
- Durée du contrat,
- Conditions de travail,
- Obligations respectives des parties,
- Droits de l'apprenti,
- Rôle du maître d'apprentissage,
- Classification,
- Rémunération,
- Fin du contrat.

Le contrat de professionnalisation :

- Les objectifs du contrat,
- Le public visé,
- Les formalités liées au contrat,
- Formulaire cerfa,
- Dépôt du contrat,
- Durée du contrat,
- Actions de formation,
- Durée du travail,
- Obligations respectives des parties,
- Droits du salarié,
- Rôle du tuteur,
- Classification,
- Rémunération,
- Fin du contrat.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

**CONTACT ET INSCRIPTION :**

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



ACCUEIL DE SALARIÉS ÉTRANGERS DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICE OU DE SOUS-TRAITANCE

Les entreprises ont recours, de façon de plus en plus fréquente, à des salariés de structures implantées à l'étranger (prestataires de service, sous-traitants, sociétés du même groupe...), afin d'effectuer des prestations dans leurs locaux en France. Les enjeux liés à ces situations sont d'ampleur (travail dissimulé, protection sociale, application du droit du travail...) et les démarches nombreuses. Nous vous proposons de faire un tour d'horizon de tous les points de vigilance à observer.

OBJECTIFS :

- 1 Identifier les situations à risque, en particulier vis-à-vis du travail dissimulé ou illégal,
- 2 Comprendre les enjeux, en lien avec les règles françaises et européennes sur le détachement des salariés,
- 3 Connaître les formalités à accomplir par l'entreprise étrangère et l'entreprise d'accueil française.

PUBLIC :

Directeurs et responsables des ressources humaines, personnes chargées de la mobilité, et assistant(e)s RH.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Conditions d'exécution d'une prestation de service ou de sous-traitance :

- Distinction entre prestation de service et prêt de main d'œuvre.

Conditions de détachement de salariés par une entreprise étrangère en France :

- Champ d'application des règles du détachement,
- Déclaration de détachement,
- Autorisation de travail pour les salariés étrangers (cas de dispense, démarche),
- Règles de droit du travail applicables,
- Vérification à effectuer par l'entreprise d'accueil.

Protection sociale des salariés détachés :

- Loi applicable (État d'affiliation),
- Vérifications à effectuer par l'entreprise d'accueil.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19

SSETI

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



LE DÉTACHEMENT INTRA-GROUPE

Au sein des groupes internationaux, les déplacements de salariés entre entités de différents pays se multiplient. Quelque soit leur durée, ces situations engendrent de multiples problématiques, nécessitant d'articuler les règles locales et internationales: autorisation de travail, droit du travail applicable, protection sociale, fiscalité. Nous vous proposons d'identifier les questions à anticiper, et d'étudier les principales règles applicables afin de choisir au mieux les modalités de la mobilité des salariés concernés.

OBJECTIFS :

- 1 Identifier les questions à se poser dans le cadre d'une mobilité internationale, les interlocuteurs pertinents,
- 2 Comprendre les interactions entre toutes les dimensions de la situation de mobilité (autorisations de travail, sécurité sociale, fiscalité...), afin de choisir la meilleure configuration contractuelle,
- 3 Se familiariser avec les principales règles applicables au niveau international.

PUBLIC :

Directeurs et responsables des ressources humaines, personnes chargées de la mobilité, et assistant(e)s RH.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation des principes juridiques et échanges autour de mises en situation pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Autorisation de séjour et de travail :

- Les dispenses d'autorisation de travail : la liberté du travail dans l'UE,
- La typologie des titres de séjour autorisant à travailler en France et les démarches à accomplir.

Contrat de travail :

- Les différentes situations contractuelles : embauche, prestation de services, prêt de main d'oeuvre...
- La loi applicable au contrat.

Sécurité sociale :

- Situation de détachement : maintien de l'affiliation dans le pays d'origine,
- Affiliation dans le pays d'accueil.

Chômage :

- Au sein de l'Union européenne,
- Hors Union européenne.

Sécurité sociale :

- Notions utiles afin de déterminer le lieu d'imposition des rémunérations du salarié.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



LES BASES DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Acquérir les connaissances et les outils de premier niveau pour agir sur les risques professionnels.

HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT
I. PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS • LES BASES DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

OBJECTIFS :

- 1 Comprendre l'obligation de sécurité et de résultat à la charge de l'employeur,
- 2 Comprendre la responsabilité de chacun face à l'accident du travail et la maladie professionnelle,
- 3 Mettre en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels.

PUBLIC :

Tout public non spécialiste ou nouvellement en charge des questions relatives à la prévention des risques professionnels : dirigeants TPE, encadrants et salariés « désignés ».

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation de la réglementation applicable, exercices pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

La responsabilité civile et pénale face aux risques professionnels :

- L'obligation de sécurité et de résultat,
- Le coût des accidents du travail et maladies professionnelles,
- La responsabilité civile et la faute inexcusable,
- La responsabilité pénale du dirigeant et de la société,

L'évaluation des risques et le document unique :

- Démarche de prévention,
- Analyse et évaluation des risques professionnels,
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels,
- Analyse des accidents.

Les entreprises extérieures et les nouveaux embauchés :

- Le plan de prévention,
- La formation à la sécurité.

La pénibilité :

- Les facteurs de pénibilité,
- Le compte personnel de prévention.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



I. PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

PRÉVENTION DES RPS EN FAVEUR DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Cette formation vous permettra de comprendre les problématiques liées aux risques psychosociaux pour savoir les détecter et prévenir les risques sur la santé des salariés et les conséquences pour l'entreprise.

OBJECTIFS :

- 1** Connaître le contexte législatif et les enjeux pour l'entreprise,
- 2** Comprendre les composantes des risques psychosociaux, les facteurs de risques et les conséquences pour le salarié et l'entreprise,
- 3** Engager une réflexion sur les moyens d'action et de prévention envisageables.

PUBLIC :

Salariés en charge ou impliqués dans les questions de prévention des risques professionnels, fonction RH, et fonction prévention.

Méthode et moyens pédagogiques :

Alternance d'apports théoriques et exercices avec échanges de pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :**Définition et contexte :**

- La psychologie du travail,
- Les risques psychosociaux (stress, violences et agression, harcèlement),
- Les risques psychosociaux et la réglementation,
- La législation et la jurisprudence,
- Quelques données statistiques.

Le stress :

- Selon Hans Selye (définition physiologique),
- Selon l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (définition psychosociale),
- Les facteurs de stress (personnels, professionnels et sociétaux),
- Les conséquences du stress (pour l'individu et pour l'organisation),
- Les stratégies de gestion du stress (stratégies de coping),
- Le burn-out,
- Le stress post-traumatique.

Les violences :

- Violences internes et externes,
- Violences physiques et psychologiques,
- Les situations à risque,
- Prévention.

Le harcèlement moral :

- La législation,
- Les typologies de harcèlement,
- Les facteurs de risque,
- Moyens d'action et de prévention,

Quelques modèles et quelques outils.

**CONTACT ET INSCRIPTION :**

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES : PLAN DE PRÉVENTION

Sécuriser les interventions des entreprises extérieures sur site industriel. Au-delà de l'obligation réglementaire, la mise en œuvre du plan de prévention permet d'anticiper le risque d'interférence et de coactivité lié à la réalisation d'opérations (maintenance, travaux...).

OBJECTIFS :

- 1 Connaître la réglementation applicable,
- 2 Définir concrètement les rôles et les responsabilités de tous les acteurs d'une opération,
- 3 S'initier à l'évaluation d'interférence des risques,
- 4 Savoir cerner, arrêter, suivre et tenir à jour les plans de prévention.

PUBLIC :

Agents de maîtrise, encadrement, animateur sécurité, et toute personne ayant en charge une mission en matière de prévention des risques.

Méthode et moyens pédagogiques :

Méthode active et participative, exposés, débats, travaux de groupe, études des cas, évaluations en cours de formation, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Réglementation - Décret du 20/02/1992, arrêtés des 19/10/1993 et 26/04/1996 :

- Définitions,
- Domaine d'application,
- Étapes de la coordination des mesures de prévention,
- Inspection préalable,
- Plan de prévention,
- Démarrage de l'opération,
- Réunions et visites,
- Information des personnels,
- Locaux sociaux,
- Surveillance médicale,
- Rôle du CSE

Rédaction d'un plan de prévention :

- Renseignements généraux,
- Interférences des risques et les mesures de prévention.

Application pratique :

- Rédaction d'un plan de prévention à partir de la documentation d'entreprise,
- Analyse critique des plans de prévention issus des études de cas.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



I. PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

LA RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE DU DIRIGEANT ET DE L'ENCADREMENT

Comprendre les mécanismes de la mise en jeu de la responsabilité civile et pénale face à l'accident du travail et aux maladies professionnelles. Identifier les principaux risques et mettre en place des outils de prévention efficace.

OBJECTIFS :

- 1 Évaluer le risque accidentel et ses incidences juridiques : la responsabilité civile et pénale,
- 2 Estimer le coût de la non-sécurité au niveau humain, économique,
- 3 Définir l'existence de la délégation,
- 4 Mettre en œuvre la politique de prévention.

PUBLIC :

Chefs d'entreprise, cadres dirigeants, et salariés en charge ou impliqués dans les questions de prévention des risques professionnels.

Méthode et moyens pédagogiques :

Alternance entre apports d'informations, échanges d'expériences, témoignages et mises en situation, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Les grands principes de la prévention.

L'accident du travail et la maladie professionnelle.

Le document unique d'évaluation des risques.

La responsabilité pénale :

- Les grands principes,
- Personne physique,
- La gradation des fautes,
- Les peines applicables.

Personne morale :

- L'organisation de l'entreprise,
- Les délégations de pouvoir,
- La procédure pénale.

La responsabilité civile :

- Les grands principes,
- La responsabilité civile en matière d'hygiène et de sécurité au travail : la faute inexcusable,
- La procédure civile.

Les entreprises extérieures.

L'accueil des nouveaux embauchés.

La conformité des équipements.

Les habilitations des salariés.

**CONTACT ET INSCRIPTION :**

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



PRATIQUES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL : DE LA CONSOMMATION À L'ADDICTION

Les pratiques addictives en milieu de travail évoluent : comment se prémunir contre les risques que cela représente, quels sont les outils à notre disposition pour être en mesure de les détecter, comment agir en prévention.

HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT
I. PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS • PRATIQUES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL : DE LA CONSOMMATION À L'ADDICTION

OBJECTIFS :

- 1 Appréhender les enjeux, aborder les difficultés rencontrées et apporter des solutions concrètes à la thématique des pratiques addictives en entreprise,
- 2 Mettre en œuvre une démarche active de prévention,
- 3 Déployer une procédure d'urgence opérationnelle.

PUBLIC :

Fonction ressources humaines et prévention sécurité, dirigeants d'entreprise.

Méthode et moyens pédagogiques :

Alternance d'apports théoriques et exercices avec échanges de pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Introduction et définitions :

- Addictions et pratiques addictives,
- Dépendance,
- Substances psychoactives licites et illicites.

La gestion des pratiques addictives en milieu de travail (focus sur l'alcool, les stupéfiants, le tabagisme) :

- Textes de référence et apports de la jurisprudence,
- État d'ivresse, postes de sécurité, flagrant délit,
- Pratiques des contrôles : valeurs réglementaires, moyens de contrôle, modalités de contestation,
- Sanctions,
- Exemples de clauses de règlement intérieur.

Prévention des pratiques addictives en milieu de travail :

- Proposition d'une démarche active de prévention.

Procédure d'urgence :

- Gestion d'un salarié sous l'emprise d'une substance psychoactive.

DURÉE
1 jour
(7 heures)

PRÉREQUIS
Connaissances de base en droit du travail et prévention des risques professionnels

TARIF
Consulter notre calendrier

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19





LE RISQUE CHIMIQUE ET L'OUTIL « SEIRICH »

Aider à évaluer et prévenir le risque chimique dans son entreprise : maîtrise de l'évaluation du risque chimique, découverte de SEIRICH (le logiciel qui simplifie et sécurise la gestion de votre risque chimique) et mise en pratique de ses principales fonctionnalités et nouveautés.

OBJECTIFS :

- 1 Connaître et maîtriser la réglementation relative au risque chimique (code du travail, REACH, CLP...),
- 2 Être capable de gérer le risque chimique sur son site conformément à la réglementation tout en améliorant continuellement la sécurité du personnel,
- 3 Comprendre et maîtriser les fonctionnalités du logiciel SEIRICH pour être capable de réaliser l'évaluation du risque chimique.

PUBLIC :

Toute personne chargée de la prévention du risque chimique.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation de la réglementation avec mise en situation, utilisation du logiciel SEIRICH et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

JOUR 1

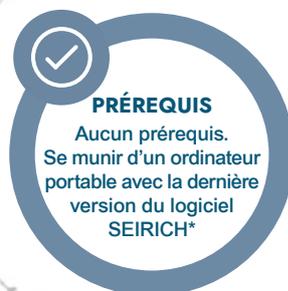
Le risque chimique :

- Contexte, enjeux, définition et cadre réglementaire,
- Règlements européens CLP et REACH et réglementation française,
- Les familles de dangers (physico-chimiques, sanitaires et environnementaux),
- Étiquetage et fiches de données de sécurité,
- L'évaluation du risque chimique par étape,
- Les mesures de prévention et la communication des dangers,
- Mesures techniques, organisationnelles, humaines, suivi des VLEP.

JOUR 2

L'évaluation du risque chimique à l'aide de SEIRICH :

- Contexte et enjeux, rappel de la réglementation, et présentation du logiciel,
- Zones d'utilisation, postes et tâches, inventaire des produits,
- Hiérarchiser les risques potentiels vis-à-vis de la santé, de l'incendie, de l'environnement,
- Évaluer les risques résiduels,
- Risque sanitaire, risque incendie, EPI, jugement d'expert,
- Planifier les actions,
- Actions générées par SEIRICH et par l'utilisateur,
- Exploiter les données,
- Traçabilité, étiquette, notice de poste, simulation, export.



*logiciel téléchargeable gratuitement

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



ANALYSE DES CAUSES D'UN ACCIDENT ET MESURES DE PRÉVENTION

Éviter qu'un accident se reproduise : mettre en œuvre une démarche de prévention des risques, utiliser la méthode de l'arbre des causes pour analyser les accidents et incidents, évaluer et prioriser vos mesures correctives.

OBJECTIFS :

- 1 Savoir mener en entreprise une analyse d'accident selon différents outils,
- 2 Hiérarchiser et prendre les mesures de prévention,
- 3 Contribuer à la démarche de prévention de l'entreprise.

PUBLIC :

Toute personne ayant un rôle dans la prévention des risques, service santé sécurité, RH, et membres du CSE.

Méthode et moyens pédagogiques :

Méthode active et participative, exposés, débats, travaux de groupe, outils vidéo, études de cas pratiques, travaux sur des cas réels de l'entreprise, et évaluation en cours de formation.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

L'accident du travail et la maladie professionnelle, rappels :

- Comprendre les mécanismes de production de l'accident.

La démarche de prévention des risques.

L'analyse des accidents et incidents :

- Diagramme d'Ishikawa,
- L'arbre des causes,
- Autres méthodes.

L'enquête :

- Recueil de données objectives.

Mesures de prévention :

- Élaborer des mesures de prévention,
- Évaluer leurs impacts,
- Hiérarchisation des mesures.

Mise en pratique sur des cas réels dans l'entreprise :

- Fonctionnement en mode groupe de travail.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



I. PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

EXPOSITION AUX CHAMPS ÉLECTROMAGNÉTIQUES DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

Cette formation vous permettra de mettre en œuvre une évaluation des risques d'exposition des salariés aux champs électromagnétiques, de définir si son activité est concernée, dans quels cas effectuer des mesures, et quelles sont les actions de prévention à réaliser.

OBJECTIFS :

- 1** Rappeler les notions de champs électromagnétiques,
- 3** Répondre aux questions et aux préoccupations récurrentes des salariés ou des managers,
- 4** Faciliter la mise en place de la directive CEM,
- 5** Formation adaptée aux activités et au contexte des entreprises de la métallurgie.

PUBLIC :

Acteurs des services de la prévention (ingénieurs et technicien condition de travail), acteurs des services de santé, concepteurs d'équipement concernés...

Méthode et moyens pédagogiques :

Méthode active et études de cas basée sur la mise en place de la Directive 2013/35/UE (CEM). Remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

- Périmètre des champs électromagnétiques,
- Notions de base, grandeurs physiques,
- Terminologie particulière des CEM en milieu professionnel,
- Effets biophysiques, biologiques et sanitaires,
- Différences entre travailleurs et public,
- Les différents systèmes de limites d'expositions réglementaires,
- Intérêt des valeurs limites d'exposition par rapport aux valeurs d'action,
- Effets indirects dus aux CEM,
- Décret français 2016-1074 (Directive 2013/35/UE),
- Travailleurs à risques particuliers : femmes enceintes, porteurs de dispositifs médicaux.
- Exemples d'évaluation en industrie (zoom sur le soudage),
- Processus de mise en place de la réglementation en entreprise,
- Nouvelle version de la norme EN 50499,
- Comment réaliser un inventaire des sources rayonnantes ?
- Analyse et interprétation de documents si proposés par l'auditoire.



* bruit, vibrations chimie
** formation, pratique, habilitation...

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



LE DOCUMENT UNIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Comprendre les principaux risques professionnels, savoir les identifier sur les postes de l'entreprise, les hiérarchiser et proposer des mesures d'amélioration dans le cadre d'un plan d'action afin de contribuer à la politique de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

OBJECTIFS :

- 1 Connaître les bases de la réglementation en matière de prévention,
- 2 Mener une démarche d'évaluation des risques professionnels et participer à la politique prévention dans l'entreprise,
- 3 Utiliser le document unique comme outil de prévention.

PUBLIC :

Toute personne ayant un rôle dans la prévention des risques, service santé sécurité, RH, membres du CHSCT/CSE.

Méthode et moyens pédagogiques :

Apports théoriques relatif avec le Document Unique, évaluation des risques, exercices et cas pratiques de mise en application, remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Le contexte réglementaire :

- Les obligations générales de l'employeur
- Les principes généraux de prévention
- L'évaluation des risques et le document unique : objectifs et exigences
- Les sanctions

L'évaluation des risques et le document unique :

- Notions de base : danger, risque, prévention...
- Typologie des risques,
- Démarche générale : les différentes étapes et les conditions de réussite
- Méthodologie d'évaluation – présentation de la méthode d'évaluation de l'entreprise
- Rédaction du document unique

Le document unique comme outil de prévention :

- Elaboration et suivi d'un plan d'action
- Amélioration continue
- Communication auprès des salariés

La mise à jour du document unique dans le contexte de crise sanitaire COVID 19 :

- Notion de risque biologique
- Responsabilité de l'employeur

Mise en application par des cas pratiques :

- Repérage des risques
- Travail sur un DUER avec la méthodologie proposée.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



LES BASES DE LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE

Acquérir les connaissances et les outils de premier niveau pour comprendre et agir sur la responsabilité de l'entreprise face aux enjeux environnementaux.

OBJECTIFS :

- 1 Comprendre la responsabilité de la société vis-à-vis du respect de l'environnement,
- 2 Identifier les grands enjeux pour son entreprise (air, eau, bruit, déchets, sols...),
- 3 Savoir se positionner vis-à-vis de la réglementation ICPE,
- 4 Participer à la démarche environnement.

PUBLIC :

Tout public non spécialiste ou nouvellement en charge des questions relatives à la réglementation des installations classées pour la protection de l'environnement : dirigeant TPE, et encadrement.

Méthode et moyens pédagogiques :

Présentation de la réglementation applicable, illustration par des vidéos, cas pratiques, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

La réglementation en matière d'environnement :

- Rappels historiques,
- Grands thèmes environnementaux,
- Les différents types de pollution.

Les enjeux environnementaux :

- Pollution de l'eau,
- Pollution de l'air,
- Pollution des sols,
- Déchets.

La responsabilité environnementale :

- Responsabilité civile,
- Responsabilité pénale.

La réglementation ICPE :

- Déclaration, enregistrement, autorisation,
- Évaluation environnementale.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



RGPD : SÉCURISEZ VOS TRAITEMENTS DE DONNÉES

Se mettre à jour avec le règlement RGPD et les nouvelles obligations « informatique et liberté ». Cette formation est spécialement adaptée aux TPE PME, et permettra de comprendre les grands principes du règlement et de construire son registre RGPD.

HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT
III. PROTECTION DES DONNÉES ET SÉCURISATION JURIDIQUE • RGPD - SÉCURISEZ VOS TRAITEMENTS DE DONNÉES

OBJECTIFS :

- 1 Connaître la réglementation applicable,
- 2 Mettre en œuvre la démarche RGPD dans l'entreprise,
- 3 Documenter et sécuriser les traitements de données personnelles dans l'entreprise.

PUBLIC :

Personnes en charge des traitements de données personnelles dans l'entreprises, RH, service informatique, et service sécurité.

Méthode et moyens pédagogiques :

Méthode active et participative, exposés, travaux de groupe, travaux sur la situation de l'entreprise, évaluation en cours de formation, et remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Présentation du règlement européen :

- Définitions,
- Les différents acteurs,
- Le consentement,
- Les données sensibles,
- Base légale d'un traitement de données,
- Cartographie des traitements de données.

Réalisation de la cartographie des traitements de données dans l'entreprise :

- Travail de groupe à partir des données de l'entreprise.

Revue des sous-traitants, contrats, prestataires informatiques.

Registre RGPD :

- Rédaction du registre avec le groupe.

Information et communication interne :

- Information des salariés, des personnes extérieures à l'entreprise.

Point d'attention sur d'autres problématiques :

- Détachement de salariés,
- Bonnes pratiques.

DURÉE
1 jour
(7 heures)

PRÉREQUIS
Aucun prérequis

TARIF
Consulter notre calendrier

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19





III. PROTECTION DES DONNÉES ET SÉCURISATION JURIDIQUE

LES DIRIGEANTS ET CADRES DIRIGEANTS FACE AU RISQUE PÉNAL

Comment un dirigeant ou cadre dirigeant met-il en jeu au quotidien sa responsabilité ? Cette formation aborde ce qu'il est fondamental de connaître : cartographie des risques, l'enquête judiciaire, la garde à vue, et les perquisitions.

OBJECTIFS :

- 1** Avertir les dirigeants d'entreprise sur le risque pénal, en dresser une cartographie, mentionner les mesures qui permettent de le réduire notablement et, s'il survient, connaître les préceptes de base permettant de limiter son impact négatif,
- 2** Éclairer les dirigeants sur le déroulement d'une enquête judiciaire.

PUBLIC :

Dirigeants, et cadres dirigeants.

Méthode et moyens pédagogiques :

Pédagogie active basée sur des cas pratiques et une appropriation théorique du sujet, support pédagogique (diaporama, vidéo projecteur, cas pratiques de mise en situation), et test d'évaluation effectué en fin de séance afin de mesurer les acquis de la formation.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :**Identification des risques pénaux pour un dirigeant :**

- Différence entre responsabilité pénale et civile,
- Cartographie du risque pénal (infractions liées au travail, accident du travail, sécurité, harcèlement moral et sexuel, discrimination, pollution accidentelle, alcool et drogue en entreprise, infractions financières, abus de biens sociaux, délégation de pouvoir, délégation de signature, délits informatiques, assurances et couverture des risques...),
- Mesures à prendre en amont pour l'identifier, et en aval diminuer son impact.

La police judiciaire :

- Classification des infractions (enquête préliminaire, flagrant délit, commission rogatoire),
- Les acteurs de la police judiciaire (magistrats, officiers et agents de police).

L'enquête judiciaire (Dans la tête d'un directeur d'enquête):

- les réquisitions judiciaires et les perquisitions (notion de domicile, cadres juridiques, les saisies et scellés, les fouilles de personnes, de véhicules),
- la garde à vue et l'interrogatoire (exercice de mise en situation : vidéo, définition et contrôle, immunité et personnes protégées, durée, droit de la garde à vue, l'assistance de l'avocat, du médecin).



DURÉE
1 jour
(7 heures)



PRÉREQUIS
Aucun prérequis



TARIF
Consulter notre
calendrier

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



I. AMÉLIORATION CONTINUE

ADOPTER LA PENSÉE « AMÉLIORATION CONTINUE »

Pour gagner en performance, procéder à des actions correctives de temps à autre ne suffit pas, il faut mettre en place une démarche d'amélioration continue et faire régulièrement évoluer ses pratiques et ses processus. Cette formation vous propose d'appréhender la pensée « amélioration continue » à travers la méthodologie Lean Manufacturing et la connaissance de ses 5 principes. Elle vous permettra un premier apprentissage des outils de base de l'amélioration continue, de leur méthodologie, de leur utilisation ainsi que de leurs avantages et inconvénients avec pour objectif de réussir leur déploiement et de faire adhérer vos collaborateurs.

OBJECTIFS :

- 1 Comprendre le processus d'amélioration continue et leurs facteurs clés de succès,
- 2 Connaître et utiliser les outils de base de l'amélioration continue.

PUBLIC :

Dirigeants d'entreprise, responsables industriels, managers, et service ingénierie.

PROGRAMME :**Définition de la pensée « Lean » :**

- Les 5 principes du Lean.

Appréhender l'utilisation des principaux outils d'amélioration continue :

- Apprendre les outils basiques de l'amélioration continue (5S, muda, SMED...),
- Définition des ressources et de l'organisation nécessaires, kaizen-event.

Priorisation et hiérarchisation des outils :

- Définir la priorité de mise en place des outils pour gagner en efficacité,
- Expliquer les différentes méthodes de déploiements des outils aux collaborateurs.

Méthode et moyens pédagogiques :

Découverte des outils, priorisation du déploiement des outils, prise de connaissance des étapes à partir de cas industriels, afin de mesurer les acquis de la formation.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

**CONTACT ET INSCRIPTION :**

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



II. CRÉATIVITÉ ET GESTION DE PROJET

RÉALISER DES SÉANCES DE CRÉATIVITÉ EFFICACES

Réussir une séance de créativité demande de la méthode. Tirer le meilleur parti des idées produites également. Avec cette formation, expérimentez les techniques de créativité, appréhendez le « mode de pensée créatif » et apprenez à mettre en place les conditions préalables et les techniques appropriées. Ainsi, vous saurez choisir et pratiquer la meilleure méthode de créativité pour vos équipes.

OBJECTIFS :

- 1 Savoir mettre en œuvre des séances de créativité efficaces,
- 2 Transformer les idées en concepts exploitables.

PUBLIC :

Dirigeants d'entreprise, responsables industriels ou de bureaux d'études, chefs de projets, et managers, souhaitant appliquer des méthodes de créativité efficaces.

Méthode et moyens pédagogiques :

Apports théoriques et mise en pratique, mise à disposition de modèles de fiches idées, d'un support pédagogique et d'un outil pour la classification des idées.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :**La créativité en entreprise :**

- Les évolutions de l'environnement qui expliquent l'importance de l'innovation et de son pilotage,
- La place de la créativité dans les bonnes pratiques de l'innovation,
- Les freins et moteurs de la créativité en entreprise,
- Organiser une séance de créativité.

Les outils de la créativité :

- Quelques outils pour animer une séance de créativité : Brainstorming, Analogie, raisonnement inverse, SCAMPER...
- Participation à une séance de créativité,
- Rédaction de fiches idées.

**CONTACT ET INSCRIPTION :**

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



GESTION DE PROJET : PILOTER DES PROJETS COMPLEXES

Réalisez une gestion de projet adaptée pour répondre au besoin de votre client en fonction de vos équipes et ressources. Avec cette formation, découvrez ou perfectionnez votre gestion de projet, mettez en place méthodes et outils pertinents lors d'un cas réel.

OBJECTIFS :

- 1 Connaître l'ensemble des méthodes et outils de la gestion de projet,
- 2 Piloter des projets complexes à l'aide des indicateurs projet.

PUBLIC :

Dirigeants d'entreprise, responsables industriels ou de bureaux d'études, et chefs de projets.

Méthode et moyens pédagogiques :

Apports théoriques et mise en pratique, mise à disposition d'un support pédagogique, discussion de groupe et partage des expériences lors du pilotage de projets.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

JOUR 1

Rappel des concepts clés de la gestion de projet :

- Rappel des bases de la gestion de projet,
- Présentation des outils pour l'estimation des délais,
- Présentation des outils pour l'estimation des coûts,
- Introduction à la gestion des risques,
- Discussion sur les avantages des phases d'estimation de projet.

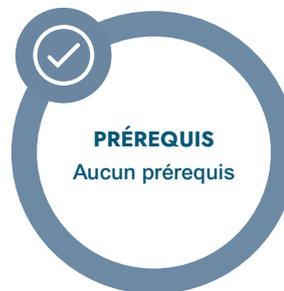
JOUR 2

Étude de cas sur un projet réel :

- Appliquer les méthodes d'estimations des délais, risques et coûts sur un projet réel.

Méthodes et outils avancés :

- Présentation des méthodes de suivi des indicateurs projet,
- Analyse des écarts entre les estimations et les indicateurs projet,
- Présentation des méthodes d'ajustement et de prise de décision lors des projets.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



II. CRÉATIVITÉ ET GESTION DE PROJET

MÉTHODE AGILE : GAGNER EN RÉACTIVITÉ DANS SON ACTIVITÉ

Mettez en place une gestion de projet pragmatique pour coller au besoin de votre client et pour gagner en réactivité. Avec cette formation, découvrez l'intérêt de la gestion de projet Agile, vivez l'expérience d'un vrai projet Agile et apprenez comment faire évoluer votre activité vers plus d'agilité.

OBJECTIFS :**1**

Passer de la gestion de projet classique à la gestion de projet Agile.

PUBLIC :

Dirigeants d'entreprise, responsables industriels ou de bureaux d'études, chefs de projets.

Méthode et moyens pédagogiques :

Apports théoriques et mise en pratique pour faire vivre la dynamique du pilotage Agile, remise d'un support pédagogique.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :**JOUR 1****De la gestion de projet classique aux méthodes Agile :**

- Rappel des bases de la gestion de projet (coût / qualité / risques),
- Discussion sur les avantages et inconvénients d'une gestion de projets classique.

Principes et rôles dans un projet Agile :

- Du rétroplanning au fonctionnement par itérations,
- Du chef de projet à l'animateur Agile,
- Les outils Agile pour planifier, mesurer et analyser un projet,
- Le rôle du client.

JOUR 2**Story Mapping et premier sprint :**

- Créer un Story Mapping, préparer les SPRINT,
- Définir les rôles : SCRUM Master, Product Owner, ...
- Mise en pratique sur un cas.

Feedbacks et rétrospectives :

- Gérer le feedback client,
- Utiliser des outils Agile,
- Faire évoluer l'activité de conception vers l'agilité : évolution de l'organisation, évolution de la relation client, et évolution du modèle économique.

**CONTACT ET INSCRIPTION :**

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



CRÉATIVITÉ :

QUELLES ÉQUIPES, QUELLES MÉTHODES POUR QUELS OBJECTIFS ?

La séance de créativité est une méthode efficace pour générer des idées originales. Mais pour en tirer pleinement bénéfice, il est nécessaire de bien saisir les enjeux et de la préparer correctement. Avec cette formation, vous serez en mesure de sélectionner les méthodes les plus adaptées et de construire la séance de créativité la plus productive.

OBJECTIFS :

- 1 Savoir cibler précisément l'objectif de la séance,
- 2 Savoir identifier les bons participants et les bonnes méthodes pour construire la bonne séance.

PUBLIC :

Dirigeants d'entreprise, responsables industriels ou de bureaux d'études, chefs de projets, managers, souhaitant appliquer des méthodes de créativité efficaces.

PROGRAMME :

Déterminer l'objectif de la séance :

- Présentation des trois types d'objectifs et de leurs caractéristiques.

Identifier les participants à la séance :

- Découverte des trois profils de participants,
- Sélection des participants en fonction de l'objectif identifié.

Choisir les méthodes et la trame de la séance :

- Introduction à différentes méthodes de créativité,
- Identification des trames de séances,
- Choix de la trame et des méthodes en fonction de l'objectif identifié.

Méthode et moyens pédagogiques :

Apports théoriques et mise en pratique, mise à disposition du support de formation.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



III. PILOTAGE ET MANAGEMENT

CONSTRUIRE SON MANAGEMENT DE L'INNOVATION AVEC LA FUTURE NORME CERTIFIANTE 56002

Pour développer votre compétitivité vous avez besoin que vos équipes produisent de nouvelles idées, que ces idées produisent un maximum de valeur, et surtout qu'elles se concrétisent réellement. Avec cette formation, et grâce à une mise en situation basée sur un serious game, découvrez comment définir les étapes de développement de votre système de management de l'innovation et comment développer une culture de l'innovation d'entreprise qui vous permettra de générer plus d'idées, plus de valeur, dans les meilleurs délais.

OBJECTIFS :

- 1 Comprendre comment générer plus de projets innovants avec succès,
- 2 Savoir initier et développer un système de management de l'innovation au sein de son entreprise.

PUBLIC :

Dirigeants d'entreprise, directeurs / animateurs innovation, responsables qualité, et cadres souhaitant développer leurs compétences en innovation.

Méthode et moyens pédagogiques :

Apports théoriques et mise en pratique par un serious game, partages d'expériences, et mise à disposition d'un livret favorisant l'application des apprentissages en entreprise.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :**Clarifier la notion de « Système de Management de l'Innovation » (SMI) :**

- Du développement d'un projet innovant à la mise en place d'un système pérenne,
- Serious Game, « L'Année de l'Innovation® » :
 - Simuler le développement d'un SMI,
 - Visualiser l'impact de ses actions sur la dynamique de projets,
 - Optimiser l'utilisation de ses ressources et maximiser la capacité à innover.

Formaliser son scénario de développement :

- Affirmer le rôle du responsable innovation,
- Sélectionner les activités à privilégier en fonction de la stratégie et de la culture d'entreprise,
- Etablir le lien avec l'ISO 56002 (norme internationale sur les SMI).

**CONTACT ET INSCRIPTION :**

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

formation@sseti.fr • 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE DE L'AVENIR



PILOTER LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DE SES COMPÉTENCES ET DE SES TECHNOLOGIES

Vous voudriez être capable d'anticiper les tendances et être sûr de faire les bons choix technologiques et les bons choix de développement des compétences pour votre entreprise ? Grâce à cette formation, apprenez comment identifier vos compétences et ressources clés, comment repérer les tendances qui pourraient impacter votre entreprise et comment construire votre scénario de développement technologique et d'acquisition de compétences.

OBJECTIFS :

- 1 Identifier les savoir-faire humains et technologiques clés,
- 2 Construire sa feuille de route de développement.

PUBLIC :

Dirigeants d'entreprise, et responsables industriels souhaitant découvrir une méthode pour identifier les compétences et technologies pour demain.

Méthode et moyens pédagogiques :

Apports théoriques et mise en pratique via des études de cas, mise à disposition d'un support pédagogique, et utilisation de grilles d'analyse réutilisables dans toutes les entreprises.

Modalités d'évaluation et de sanction :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation.

PROGRAMME :

Clarifier la notion de technologie :

- La technologie pour une TPE, une PME ou un groupe :
 - Composante technique,
 - Composante humaine.
- Réaliser son audit technologique :
 - Identifier les ressources clés,
 - Identifier les compétences clés,
 - Identifier la source de son avantage concurrentiel.

Formaliser une roadmap technologique :

- Identifier les tendances qui impacteront l'avenir de son entreprise,
- Élaborer des scénarios prospectifs pour son entreprise,
- Évaluer et choisir son scénario de développement,
- Construire son roadmap.



CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE DE L'AVENIR

LES ESSENTIELS

Pour vous permettre d'acquérir et/ou de renforcer vos connaissances sur des sujets «essentiels» pour la conduite et la performance de votre entreprise nous vous proposons des modules de formation «courts» et adaptés allant à «l'essentiel» sur des durées d'une demi-journée à associer ou non entre eux.

PUBLIC :

Tout public intéressé par les différentes thématiques.



Modalités d'intervention :

Présentiel ou distanciel selon le module, se reporter au calendrier.

Méthode et moyens pédagogiques :

Formation associant aspects théoriques (présentation visuelle) et pratiques.

Modalités d'évaluation :

Le stagiaire sera évalué par le formateur selon sa participation active lors des temps d'échanges et au cours des cas pratiques.

Modalités de financement : Entreprise de moins de 50 salariés : à partir de 2 modules, possibilité de financement de l'action de formation par votre OPCO, prenez contact avec votre conseiller.

CONTACT ET INSCRIPTION :

Christiane ENGELSTEIN – SSETI

✉ formation@sseti.fr • ☎ 03 87 74 34 19



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



DROIT SOCIAL ET RESSOURCES HUMAINES
BASES DU DROIT DU TRAVAIL

SE REPÉRER DANS LE DROIT DU TRAVAIL

Les partenaires sociaux peuvent désormais créer eux-mêmes certaines des règles applicables dans l'entreprise (temps de travail, éléments de rémunération...).

Objectif : étudier le champ des mesures pouvant être prises directement au niveau de l'entreprise.

Programme :

- Les sources du droit du travail,
- Le champ de la négociation collective d'entreprise,
- L'articulation entre accords de branche et d'entreprise.



DROIT SOCIAL ET RESSOURCES HUMAINES
DURÉE DU TRAVAIL / RÉMUNÉRATION

LES CONGÉS PAYÉS

Les principales règles applicables en matière d'acquisition et de prise des congés payés.

Objectif : optimiser la prise des congés payés dans votre entreprise.

Programme :

- Comment s'acquiert les congés payés ?
Jours ouvrables ou jours ouvrés ?
- Bien définir la période de prise des congés payés,
- Fermeture de l'entreprise ou congés pris par roulement ?
- L'indemnisation des congés payés.



DROIT SOCIAL ET RESSOURCES HUMAINES
DURÉE DU TRAVAIL / RÉMUNÉRATION

LES CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Les congés naissance, paternité, ont été profondément réformés en juillet 2021. Comment s'articulent-ils ? Quels sont les autres congés légaux liés à la parentalité.

Objectif : connaître ces congés et leur indemnisation.

Programme :

- Congés : adoption, éducation et santé des enfants (congé parental, présence parentale, solidarité familiale, proche aidant, enfant malade, survenance d'un handicap), don de jours de repos...



DROIT SOCIAL ET RESSOURCES HUMAINES
DURÉE DU TRAVAIL / RÉMUNÉRATION

L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du temps de travail est un enjeu majeur pour les entreprises qui recherchent à maximiser l'utilisation des outils de production tout en respectant la réglementation.

Objectif : gérer et négocier l'organisation du temps de travail / Comprendre les principaux dispositifs conventionnels existants dans la métallurgie.

Programme :

- Travail de nuit,
- Forfait annuel,
- Annualisation,
- Équipe de suppléance,
- Le suivi du temps de travail.



DROIT SOCIAL ET RESSOURCES HUMAINES
RELATIONS COLLECTIVES

CSE POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Fonctionnement du CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés.

Objectif : maîtriser les principaux droits et obligations des membres du CSE.

Programme :

- L'exercice du mandat de membre du CSE,
- Les attributions,
- Le fonctionnement et moyens (réunion, droit d'alerte, consultations obligatoires, local, formation),
- Protection et sanction du non-respect des principes.



DROIT SOCIAL ET RESSOURCES HUMAINES
DURÉE DU TRAVAIL / RÉMUNÉRATION

LA DURÉE DU TRAVAIL

Les principales règles en matière de durée du travail .

Objectif : comprendre la réglementation, anticiper les sanctions et les contentieux.

Programme :

- Le temps de travail effectif,
- Les temps non assimilés à du temps de travail effectif (temps de pause, temps d'habillage, temps de trajet, astreinte, ...),
- Durée maximale,
- Temps de repos minimum,
- Heures supplémentaires.



DROIT SOCIAL ET RESSOURCES HUMAINES
RELATIONS INDIVIDUELLES / CONTRAT DE TRAVAIL

LES RUPTURES DU CONTRAT POUR MOTIF PERSONNEL

Connaître les règles applicables aux modes de rupture du contrat pour motif personnel.

Objectif : Les procédures applicables / Calculer l'indemnité de rupture du contrat / Connaître le régime social et fiscal des indemnités de rupture du contrat.

Programme :

- Les différents types de ruptures (Rupture période d'essai, démission, rupture conventionnelle, départ en retraite, inaptitude, licenciement).



DROIT SOCIAL ET RESSOURCES HUMAINES
RELATIONS INDIVIDUELLES / CONTRAT DE TRAVAIL

LES BASES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les règles de base à connaître avant de rédiger ou modifier un contrat de travail.

Objectif : bien choisir son contrat et ne pas oublier les clauses essentielles.

Programme :

- Les questions préalables relatives à la nature du contrat (CDI, CDD, intérim...),
- La distinction entre modification du contrat et changement des conditions de travail,
- Les clauses sociales.



DROIT SOCIAL ET RESSOURCES HUMAINES
RELATIONS INDIVIDUELLES / CONTRAT DE TRAVAIL

LES CLAUSES PARTICULIÈRES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les clauses particulières qui peuvent être intégrées dans un contrat de travail.

Objectif : savoir adapter ces clauses aux besoins particuliers des parties.

Programme :

- La protection des intérêts de l'entreprise : confidentialité, exclusivité, non-concurrence...
- La mobilité professionnelle au sein et en dehors de l'entreprise : mutation, période probatoire...
- Les clauses de délégation de pouvoir, dédit-formation, véhicule de fonction, invention...



HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT
PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

PRÉVENTION DES AT / MP

Quelles sont les principales obligations pour les employeurs en matière de prévention des risques professionnels ?

Objectif : connaître les principales obligations de l'employeur et les documents indispensables.

Programme :

- Notions : l'accident du travail, la maladie professionnelle, la responsabilité du dirigeant,
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels,
- L'accueil des nouveaux embauchés,
- Le plan de prévention (entreprises extérieures).



HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT
ENVIRONNEMENT

LA RÉGLEMENTATION ENVIRONNEMENT

Quels sont les principaux points à connaître en matière de réglementation en environnement industriel pour les entreprises de la branche ?

Objectif : identifier les grands enjeux pour l'entreprise. Comprendre la nomenclature ICPE et identifier les installations classées dans son entreprise.

Programme :

- Les enjeux environnementaux : pollution de l'eau, de l'air, des sols, gestion des déchets,
- La responsabilité civile et pénale en matière d'environnement,
- La réglementation ICPE : les différentes procédures et les rubriques de la nomenclature.



PERFORMANCE INDUSTRIELLE, INNOVATION ET TECHNOLOGIES
AMÉLIORATION CONTINUE

LA DÉMARCHÉ 5S

Le 5S, pour certains ce n'est pas fait pour eux, pour d'autres c'est juste du nettoyage... et pourtant, c'est une méthode pratique et efficace, qui s'adapte à tous et qui permet des gains de productivité.

Programme :

- Revue des objectifs de la méthode 5S :
 - Champs d'application,
 - Bénéfice de la méthode.
- Définition de la démarche 5S :
 - Les étapes de la méthode,
 - Les clés du succès.



PERFORMANCE INDUSTRIELLE, INNOVATION ET TECHNOLOGIES
AMÉLIORATION CONTINUE

LES 7 TYPES DE GASPILLAGE

L'une des philosophies du lean manufacturing établissant les fondements de l'amélioration continue est la définition de 7 types de gaspillages/pertes amoindissant la performance et l'efficacité d'une entreprise. Venez apprendre à les identifier pour mieux les éradiquer.

Programme :

- Revue des causes de « non-valeur ajouté » :
 - Définition des 3 familles,
 - Définition des types de gaspillage.
- Définition de l'environnement d'utilisation du concept :
 - Cas d'utilisation.



PERFORMANCE INDUSTRIELLE, INNOVATION ET TECHNOLOGIES
AMÉLIORATION CONTINUE

L'ESSENTIEL DE L'OUTIL DE RÉOLUTION DE PROBLÈME

Pour vous aider à résoudre efficacement et méthodiquement vos problèmes industriels, vous apprendrez à utiliser un outil de résolution simple mais performant.

Programme :

- Définition de « Ce qu'est un problème » :
 - Définition du concept de variabilité,
 - Revue des typologies de problématique.
- Revue de la méthode de résolution de problème :
 - Méthodologie de résolution de problème,
 - Outil d'analyse des causes du problème.



Ouverture :
Du lundi au vendredi
8h-12h / 13h30-17h

UIMM

Lorraine

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

SSETI



LA FABRIQUE
DE L'AVENIR