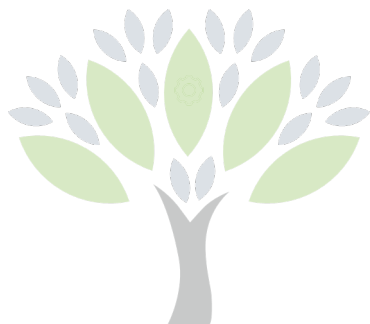




NOTRE OFFRE DE FORMATION



2022

INTRODUCTION

Dans le cadre de l'évolution des pratiques et de la législation, tout représentant du personnel doit pouvoir actualiser, revisiter ses connaissances pour agir efficacement lors du mandat qui lui est confié et être un acteur du dialogue social.

Nos formations sont adaptées à votre environnement juridique et à votre environnement économique.

Une véritable documentation de référence est remise aux participants sous format papier ainsi que sous format numérique.

La formation est à la fois théorique, pour asseoir les bases, et pratique autour de mini cas pratiques et de cas d'entreprise.

Tous les thèmes des formations sont accompagnés de mises en situations concrètes, d'exemples et d'échanges.

Dans les 6 mois qui suivent la formation, vous pourrez poser des questions aux formateurs en lien avec les thèmes de la session que vous avez suivie.

NOS « BASIQUES »

LES FORMATIONS OBLIGATOIRES
PRÉVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL



NOS « BASIQUES » :

FORMATION ECONOMIQUE :

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L.2145-11 du code du travail, d'un stage de **formation économique d'une durée maximale de cinq jours**. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE.

Cette formation peut *notamment* porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises (cette disposition est issue de la loi du 22 août 2021 citée en référence, en vigueur depuis le 25 août 2021). Elle est renouvelée après quatre ans d'exercice du mandat, consécutifs ou non.

La formation est dispensée par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région ou sur la liste établie par l'arrêté du 25 janvier 2021.

Cette formation est, le cas échéant, imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

FORMATION EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL :

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation en santé, sécurité et conditions de travail dure trois à cinq jours en fonction de la taille de l'entreprise.

Les modalités de la prise en charge de cette formation par l'employeur sont fixées par les articles R. 2315-20 à R. 2315-22 du code du travail.

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative, soit par des centres rattachés aux organisations syndicales ou des instituts spécialisés. Leur liste est publiée chaque année par arrêté ministériel (pour les années 2021, 2022 et 2023, la liste est publiée par un arrêté du 25 janvier 2021). Les obligations de ces organismes de formation sont précisées par les articles R. 2315-12 à R. 2315-16 du code du travail.

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.



NOS « BASIQUES » :





2 jours

L'ESSENTIEL DU MANDAT :

- ☐ S'approprier le fonctionnement des CSE de plus de 50 salariés
- ☐ S'approprier les moyens dont disposent les CSE de plus de 50 salariés pour exercer leur mandat
- ☐ Lister l'ensemble des missions du CSE
- ☐ Maîtriser les droits dont dispose le CSE

IDENTIFIER LA COMPOSITION DU CSE S'APPROPRIER LES MOYENS :

- Composition
- Statut des membres
- Formation des membres
- Fonctionnement
- Moyens du CSE
- Ressources du CSE

IDENTIFIER L'ORGANISATION DES RÉUNIONS DU CSE :

- Différentes réunions
- Convocation aux réunions
- Ordre du jour
- Déroulement
- Procès verbal

LISTER L'ENSEMBLE DES MISSIONS DU CSE :

- Respect du droit du travail
- Santé, sécurité et conditions de travail
- Economique et social
- Moyens d'alerte

MAÎTRISER LES DROITS DONT DISPOSE LE CSE :

- Règles applicables
- Modalités d'exercice
- Obligation de secret professionnel et discrétion
- Expert du CSE
- Recours contre les décisions du CSE





2 jours

GÉRER LE BUDGET ET TENIR LA COMPTABILITÉ DU CSE :

- ❑ Identifier les notions comptables nécessaires à la gestion du comité social et économique
- ❑ Distinguer le budget de fonctionnement et le budget des ASC
- ❑ Définir une méthode d'optimisation et de sécurisation de l'utilisation des fonds du CSE

IDENTIFIER LES NOTIONS COMPTABLES NÉCESSAIRES À LA GESTION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE :

- S'approprier les obligations comptables et juridiques du CSE
- Nouveautés juridiques et nouveaux règlements comptables
- Déterminer les obligations comptables selon la taille du CSE
- S'approprier les notions comptables indispensables
- Vocabulaire comptable
- Principes comptables à respecter
- Les états de synthèse obligatoires

DISTINGUER LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT ET LE BUDGET DES ASC :

- Tenir la comptabilité du CSE
- Utiliser le plan comptable général adapté au CSE
- Enregistrer comptablement les opérations
- Distinguer les deux budgets ASC et AEP en comptabilité
- Assurer le suivi analytique des activités
- Etablir le plan de son CSE
- Effectuer les contrôles essentiels
- Approbation des comptes en séance plénière
- Présentation des comptes annuels

GÉRER LE BUDGET DU CSE :

- Dualité des budgets
- Etablir son budget des activités sociales et culturelles
- Respecter le règlement URSSAF
- Anticiper et négocier la date de versement de la contribution patronale
- Suivi du budget et décisions à prendre

DÉFINIR UNE MÉTHODE D'OPTIMISATION ET DE SÉCURISATION DE L'UTILISATION DES FONDS DU CSE :

- Adopter une organisation interne rigoureuse
- Trésorier : rôle essentiel
- Engager et contrôler les dépenses
- Suivre la trésorerie
- Classer les pièces justificatives
- Utiliser des outils de suivi
- Les contrôles internes
- Les autres procédures de contrôle





3 jours

COMPRENDRE LES DOCUMENTS FINANCIERS :

- ❑ S'approprier les attributions économiques du CSE afin de se positionner en interlocuteur auprès de la direction et des salariés
- ❑ Lire les comptes d'une entreprise
- ❑ Interpréter les comptes d'une entreprise

IDENTIFIER LES TEMPS DE CONSULTATION OBLIGATOIRES :

- Situation économique et financière, politique sociale, orientations stratégiques
- Les points clés dans l'expression des avis
- La BDES, lire et déchiffrer son contenu, sa place dans les prérogatives du CSE
- Déclencher son droit d'alerte économique
- Les faits de nature préoccupante
- Le processus à suivre

LIRE LES COMPTES D'UNE ENTREPRISE

S'approprier la logique du compte de résultats :

- La construction du résultat net : exploitation, financier, exceptionnel
- Les outils d'épargne salariale : intéressement, participation ...

S'approprier la logique du bilan

- Les ressources à disposition de l'entreprise, capitaux propres, dettes financières, dettes courantes
- Les utilisations : immobilisations, stocks, créances et disponibilités

Utiliser l'annexe aux comptes :

- Une source d'informations obligatoire
- Une source d'informations nécessaire dans la lecture et la compréhension du bilan et du compte de résultat

Se repérer dans les comptes consolidés :

- Cas des entreprises appartenant à un groupe de sociétés
- Signification économique et financière de la consolidation
- Méthodes de consolidation et leur impact sur les comptes

INTERPRÉTER LES COMPTES D'UNE ENTREPRISE :

Analyser le positionnement de l'entreprise sur son marché :

- Les matrices d'analyse de portefeuille
- Les matrices d'analyse stratégique

Exploiter les outils d'analyse du compte de résultat :

- Les soldes intermédiaires de gestion : quels apports, quels questionnements ?
- La capacité d'autofinancement, indicateur de bonne ou mauvaise santé d'une entreprise

Exploiter les outils d'analyse du bilan :

- Les équilibres financiers : fonds de roulement, besoin en fonds de roulement, trésorerie nette.
- L'analyse des flux de trésorerie de l'entreprise
- Le cas des entreprises en difficulté



2 jours

CLIMAT, ENVIRONNEMENT :

- ☐ Comprendre les causes et conséquences du dérèglement climatique
- ☐ Piloter les dépenses ASC de manière responsable
- ☐ Se positionner en tant qu'acteur sur la dimension environnementale dans l'entreprise

REVEILLE TOI

- Atelier d'intelligence collective (jeu de 42 cartes) pour mieux comprendre les causes et conséquences du dérèglement climatique.

YuAct utilise l'outil de référence pour permettre aux stagiaires de s'approprier le défi du changement climatique et la nécessité de réduire son empreinte carbone.

CALCULE TON EMPREINTE CARBONE

- Atelier de calcul de son empreinte carbone individuelle pour mieux comprendre les ordres de grandeur du carbone et correctement passer à l'action dans l'entreprise.

Pédagogie active sur le volet diagnostic, où l'utilisateur découvre usage après usage son empreinte carbone et outil d'aide à la décision dans la partie engagements, pour comprendre l'impact des leviers sur son empreinte personnalisée.

- Découverte des autres piliers de la transition écologique : biodiversité, épuisement des ressources, pollution chimique et atmosphérique, ...

CHANGE TES HABITUDES

Place des CSE dans la transition écologique, quelle légitimité ?

- La justice sociale pour l'adaptation des populations et le dialogue social
- Gouvernance, obligations des entreprises, transparence d'information et publications
- Les attributions générales du CSE, les consultations ponctuelles et récurrentes, les négociations (GEPP, ...).

Place des IRP dans la transition écologique, quelle légitimité ?

- Obligations des entreprises, transparence d'information et publications
- Actions possibles, retours d'expérience

Co-construction d'actions décarbonées pour le CSE.

- Partager ses envies de changement individuelles et du CSE avec co-construction d'actions décarbonées
- Piloter les dépenses ASC de manière responsable



YuAct



3 jours

SANTÉ, SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL :

- ☐ Connaître le rôle du CSE en matière de SSCT
- ☐ Être en capacité d'agir lorsque le comité a connaissance d'éléments impactant la santé et les conditions de travail
- ☐ Avoir les connaissances requises pour participer à la politique de prévention des risques et de promotion de la santé au travail

CONNAÎTRE LES RISQUES PROFESSIONNELS :

- Définition de la santé au travail : de quoi parle-t-on ?
- Notion de risque, danger, dommage : quelles différences ?
- Les obligations juridiques et les enjeux en matière de prévention des risques professionnels
- Les acteurs de la prévention des risques

FONCTIONNEMENT DU CSE EN MATIÈRE DE SSCT :

- Les changements par rapport au CHSCT
- Les réunions et consultations obligatoires > ODJ et avis du CSE en matière de SSCT

LES OUTILS D'ACTION POUR LA PRÉVENTION ET L'ANALYSE DES RISQUES PROFESSIONNELS :

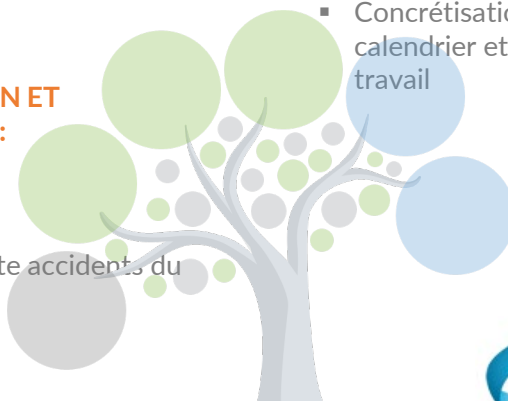
- La liberté de circuler et de se déplacer
- Le droit d'alerte et le droit de retrait
- Les pouvoirs d'enquête : inspection, enquête accidents du travail et risque grave, recours à l'expertise
- Le DUERP et le plan de prévention

TRAITER ET PRÉVENIR LES SITUATIONS PARTICULIÈRES :

- Premiers éléments pour poser la démarche de l'arbre des causes à la suite d'un Accident du Travail et l'intégrer dans la boucle rétroactive de la prévention
- Veiller aux Risques Psychosociaux
- Suivre les TMS et les facteurs de pénibilité au travail
- Organiser et animer collectivement la santé et la sécurité au travail au sein du CSE

EN CONCLUSION :

- Concrétisation par la réalisation d'une feuille de route sur le calendrier et les actions prioritaires à mener sur la santé au travail



ERGOS
ergonomie

SOCIALCONSEIL
ETUDES, EXPERTISES, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



5 jours

SANTÉ, SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL :

- ☐ Connaître le rôle du CSE en matière de SSCT
- ☐ Être en capacité d'agir lorsque le comité a connaissance d'éléments impactant la santé et les conditions de travail
- ☐ Avoir les connaissances requises pour participer à la politique de prévention des risques et de promotion de la santé au travail

CONNAÎTRE LES RISQUES PROFESSIONNELS :

- Définition de la santé au travail : de quoi parle-t-on ?
- Notion de risque, danger, dommage : quelles différences ?
- Les obligations juridiques et les enjeux en matière de prévention des risques professionnels
- Les acteurs de la prévention des risques

FONCTIONNEMENT DE LA CSST :

- Les changements par rapport au CHSCT
- Les membres de droit
- Le règlement intérieur du CSE spécifiant les modalités de fonctionnement de la CSST
- Les réunions et consultations obligatoires > ODJ et avis du CSE en matière de SSCT

LES MOYENS DE LA CSST :

- Le budget, la formation, le crédit d'heures

LES OUTILS D'ACTION POUR LA PRÉVENTION ET L'ANALYSE DES RISQUES PROFESSIONNELS :

- La liberté de circuler et de se déplacer
- Le droit d'alerte et le droit de retrait
- Les pouvoirs d'enquête : inspection, enquête accidents du travail et risque grave, recours à l'expertise
- Le DUERP et le plan de prévention
- Le représentant de proximité

TRAITER ET PRÉVENIR LES SITUATIONS PARTICULIÈRES :

- Premiers éléments pour poser la démarche de l'arbre des causes à la suite d'un Accident du Travail
- Veiller aux Risques Psychosociaux
- Suivre les TMS et les facteurs de pénibilité
- Organiser et animer collectivement la santé et la sécurité au travail au sein du CSE

+ APPROFONDISSEMENT SUR UNE THÉMATIQUE CHOISIE :

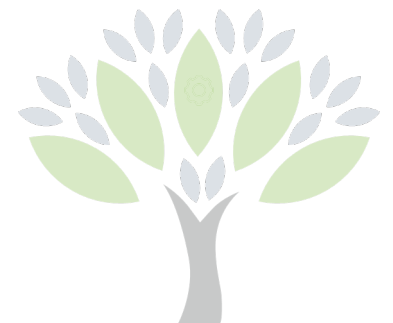
- Focus par exemple sur : Le droit à la déconnexion, les espaces de travail, le Lean
- Autres thématiques en fonction de la spécificité de l'entreprise

EN CONCLUSION :

- Réalisation d'une feuille de route (calendrier, actions prioritaires à mener sur la santé au travail..)

NOS CAPSULES

ET POURQUOI PAS ?



NOS « CAPSULES » :



En fonction de vos envies, de l'actualité :

- Rupture individuelle du contrat de travail
- Rupture collective du contrat de travail
- La formation professionnelle
- Première approche en droit du travail
- La défense du salarié : l'assistance aux entretiens
- Le harcèlement au travail
- La négociation collective dans l'entreprise
- ...



VOTRE CAPSULE ?
IMAGINONS, CRÉONS LA VOTRE !
CONTACTEZ NOUS !

NOS « CAPSULES » :



1 jour

Format proposé à
titre indicatif,
adaptable à vos
besoins



1 jour

Format proposé à
titre indicatif,
adaptable à vos
besoins

RUPTURE INDIVIDUELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

LES RÈGLES GÉNÉRALES APPLICABLES À TOUT LICENCIEMENT :

- Procédure obligatoire et existence d'une cause réelle et sérieuse
- Préavis, indemnités, documents et sanction

LES MODES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR :

- Le licenciement pour motif personnel
- Le licenciement pour motif économique
- La mise à la retraite d'office

LES MODES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À L'INITIATIVE DU SALARIÉ :

- La démission
- Le départ à la retraite

LES MODES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À L'INITIATIVE « PARTAGÉE » :

- La rupture conventionnelle
- La résiliation judiciaire
- La prise d'acte



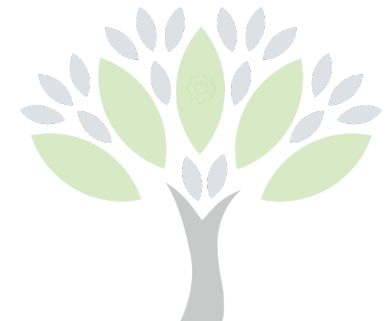
RUPTURE COLLECTIVE DU CONTRAT DE TRAVAIL

LE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ÉCONOMIQUE :

- Les règles applicables quelque soit la taille du licenciement
- Les règles applicables aux « petits » licenciement
- Les règles applicables aux « grands » licenciement
 - L'accord de méthode
 - L'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi

LE LICENCIEMENT DANS LE CADRE D'UN ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

LA RUPTURE DU CONTRAT DANS LE CADRE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE, D'UN PLAN DE DÉPART VOLONTAIRE ET D'UN CONGÉ DE MOBILITÉ



NOS « CAPSULES »



1 jour

Format proposé à
titre indicatif,
adaptable à vos
besoins



1 jour

Format proposé à
titre indicatif,
adaptable à vos
besoins

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LES OUTILS D'ORIENTATION ET D'ACCOMPAGNEMENT :

- Le conseil en évolution professionnelle
- L'entretien professionnel
- Le bilan de compétences
- Le passeport orientation formation

LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE :

- Les obligations fixées par le code du travail
- Le plan de développement des compétences
- Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation

LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DU SALARIÉ :

- Le compte personnel de formation
- Le certificat CléA
- La validation des acquis de l'expérience
- Le projet de transition professionnelle (ou CPF de transition)

LE STATUT DU SALARIÉ EN FORMATION :

- Le départ en formation
- Pendant la formation
- Le retour dans l'entreprise



PREMIERS REPERES EN DROIT DU TRAVAIL

LE SOCLE DE LA RÉGLEMENTATION :

- La hiérarchie des normes et ses bouleversements

LES SOURCES NÉGOCIÉES EN DEHORS DE L'ENTREPRISE :

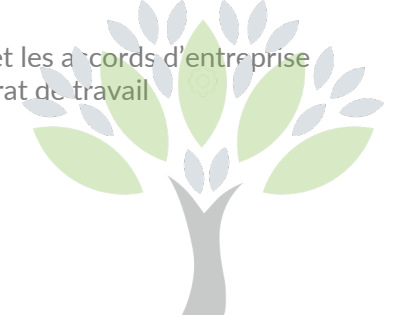
- Les accords nationaux interprofessionnels
- Les conventions collectives et les accords de branches

LES SOURCES DÉFINIES DANS L'ENTREPRISE :

- Les sources négociées (accord d'entreprise ou d'établissement)
- Les sources unilatérales (usages et engagements unilatéraux)
- Les sources individuelles (le contrat de travail et ses avenants)

L'ARTICULATION DES SOURCES ENTRE ELLES :

- La loi, les accords de branches et les accords d'entreprise
- Les accords collectifs et le contrat de travail



NOS « CAPSULES » :



1 jour

Format proposé à
titre indicatif,
adaptable à vos
besoins



1 jour

Format proposé à
titre indicatif,
adaptable à vos
besoins

LA DÉFENSE DU SALARIÉ : L'ASSISTANCE AUX ENTRETIENS

LES SITUATIONS OÙ L'ENTRETIEN PRÉALABLE EST UNE OBLIGATION LÉGALE

- Procédures disciplinaires et licenciement en cas d'agissements supposés fautifs du salarié ;
- Licenciements pour motif personnel non fautifs (insuffisance de résultats, inaptitude...) ;
- Licenciements économiques individuels ou collectifs hors PSE.

LA PROCÉDURE LÉGALE DE L'ENTRETIEN PRÉALABLE

- L'entretien préalable une obligation légale pour l'employeur ;
- Les règles encadrant la convocation à l'entretien ;
- Les différences de procédures en fonction de la nature de l'entretien ;
- Le droit de se faire assister pour le salarié ;
- La décision de l'employeur.

LE DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN PRÉALABLE

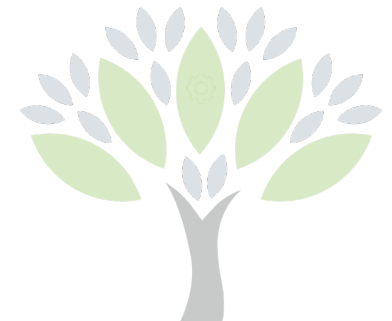
- Les participants à l'entretien ;
- Les faits pouvant être invoqués au cours de l'entretien ;

L'ASSISTANCE DANS LE CADRE D'UNE NÉGOCIATION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

- La procédure de rupture conventionnelle ;
- La possibilité de se faire assister pour le salarié ;
- Les éléments obligatoires et les éléments pouvant être négociés dans le cadre de la rupture.

APRÈS L'ENTRETIEN

- La rédaction d'un compte rendu et sa fonction ;
- L'information du salarié sur les suites de la procédure et ses droits.



NOS « CAPSULES » :



1 jour

Format proposé à
titre indicatif,
adaptable à vos
besoins

LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

LA DÉFINITION DES HARCÈLEMENTS

Le harcèlement sexuel

- La double définition du harcèlement sexuel ;
- Les éléments constitutifs du harcèlement sexuel (nature et conséquences des agissements, absence de consentement de la victime ...) ;
- Le harcèlement sexuel d'ambiance.

Le harcèlement moral

- La double définition du harcèlement moral ;
- Les éléments constitutifs du harcèlement moral (nature et effets des agissements, intention de l'auteur ...) ;
- Le harcèlement « managérial ».

PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT ET PROTÉGER LES SALARIÉS VICTIMES OU TÉMOINS D'UN HARCÈLEMENT

La prévention du harcèlement

- Les obligations de l'employeur ;
- Le rôle du CSE ;
- Les droits et obligations des salariés ;
- Le rôle du médecin du travail et de l'inspecteur du travail.

La protection des victimes

- Le principe de nullité des mesures patronales ;
- La rupture du contrat de travail à l'initiative de la victime de harcèlement.

Les sanctions disciplinaires à l'encontre de l'auteur du harcèlement

- L'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur et l'obligation de sanctionner l'auteur du harcèlement ;
- La qualification et la preuve de la faute.

CONTENTIEUX ET SANCTIONS DU HARCÈLEMENT

Action devant la juridiction civile

- L'exercice de l'action et la preuve du harcèlement ;
- L'indemnisation du salarié victime.

Action devant la juridiction pénale

- L'exercice de l'action et la preuve du harcèlement ;
- Les sanctions.



NOS « CAPSULES » :



1 jour

Format proposé à
titre indicatif,
adaptable à vos
besoins

LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE

LE CADRE GÉNÉRAL DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

- L'invitation à la négociation ;
- La composition de la délégation syndicale ;
- La rémunération du temps passé en réunion ;
- La méthode de négociation ;
- Le principe de loyauté ;
- La durée de l'accord ;
- Le préambule de l'accord ;
- La publicité et le dépôt de l'accord.

LES ACCORDS D'ENTREPRISE : CONDITIONS DE VALIDITÉ ET ADHÉSION ULTÉRIEURE

- L'application des conditions de validité ;
- L'adhésion à un accord d'entreprise.

LA HIÉRARCHIE DES NORMES ET L'ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

- L'articulation entre le code du travail et les accords collectifs ;
- L'articulation entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche ou l'accord couvrant un champ d'application ou un champ professionnel plus large ;
- Les accords d'établissement ;
- Les accords de groupe ;
- L'articulation entre les accords de groupe, les accords d'entreprise et les accords d'établissement.

LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

- L'ouverture des négociations ;
- L'initiative du déclenchement des négociations ;
- Les moyens de la négociation ;
- Les thèmes et la périodicité des négociations obligatoires ;
- L'issue de la négociation ;
- Les sanctions en cas de manquement à l'obligation de négocier.

LA RÉVISION DES ACCORDS COLLECTIFS

- L'engagement de la procédure de révision d'un accord collectif ;
- Les conditions de validité de l'avenant de révision.

LA DÉNONCIATION ET LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS

- Définition ;
- La procédure et les effets de la dénonciation ;
- La négociation d'un accord de substitution ;
- La mise en cause des accords collectifs.

LES RECOURS CONTRE LES ACCORDS COLLECTIFS

- L'action en nullité de l'accord ;
- L'action individuelle.



VOTRE « CAPSULE » :



IMAGINONS, CRÉONS LA VOTRE

- La certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux ?
- L'activité partielle ?
- Le télétravail ?
- L'assurance chômage ?
- Le contrat de travail ?
-
-

CONTACTEZ NOUS !





ANNEXES

PRESENTATION DU GROUPE BDO
PRESENTATION D'ELLIPCE

ELLIPCE, UNE FILIALE DU GROUPE BDO ...



AUDIT – COMMISSARIAT AUX COMPTES

- Certification des comptes
- Audits financiers et comptables
- Commissariats aux apports et à la fusion

CONSEIL

- Fusions / Acquisitions
- Maîtrise des risques / Contrôle interne
- Systèmes d'Information
- Investigations sur les flux comptables et financiers (Big data)
- Consolidation / Reporting
- Évaluations
- Support au contentieux

EXPERTISE COMPTABLE

- Etablissement des comptes annuels
- Normes comptables
- Conseil en gestion
- Externalisation comptable
- Optimisation fiscale

EXPERTISE SOCIALE

- Etablissement bulletins de paies, DSN et charges sociales
- Accompagnement Ressources Humaines
- Audit social
- Solutions SIRH
- Accompagnement juridique en droit du travail

... SPECIALISEE DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES CSE

A vos côtés au quotidien, nous vous accompagnons pour défendre l'intérêt des salariés dans le respect d'un dialogue social équilibré.

ACTEUR DU DIALOGUE SOCIAL



EXPERTISE

Missions prévues par le
code du Travail
Appui à la négociation



GESTION ET AUDIT

Comptabilité
Audit
Conseil et assistance



FORMATION

CSE
CSSCT

Nous vous proposons une offre complète de services et de conseils pour vous accompagner sur vos enjeux. Découvrez nos différentes expertises sur notre site

www.ellipce.fr



Ou contactez nous directement :

Christophe SANGIORGIO
christophe.sangiorgio@ellipce.fr
06 12 43 03 56

Philippe TROCCONI
philippe.troconni@ellipce.fr
06 08 64 86 93