

Présentation

Maîtrisez les enjeux clés de la gestion des ressources humaines dans le secteur social et médico-social : de la négociation collective aux procédures contractuelles, en passant par la gestion du temps de travail et des plannings, jusqu'aux sanctions disciplinaires et ruptures de contrat.

Objectifs

- Définir le rôle et l'importance de la Convention Collective dans les différents niveaux de négociation collective.
- Identifier les procédures de conclusion et de modification des contrats de travail, en mettant l'accent sur les différents types de contrats, la période d'essai et les modalités de modification contractuelle.
- Appréhender les aspects relatifs à la durée du travail, y compris les horaires, la répartition et l'aménagement de la durée du travail, ainsi que les règles régissant les heures supplémentaires, complémentaires et les astreintes.
- Maîtriser les règles concernant les congés payés et autres congés (événements familiaux, jours fériés, etc.), ainsi que les modalités de suspension du contrat de travail (maladie, maternité, accident du travail) et leur impact sur l'organisation.
- Acquérir des compétences dans la gestion du temps et des plannings, en comprenant les différents cycles et modèles de plannings en établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS) pour les journées classiques et en continu.
- Identifier les erreurs courantes à éviter dans la gestion des plannings et des absences.
- Interpréter le pouvoir disciplinaire de l'employeur, les différentes sanctions disciplinaires et leur mise en œuvre.
- Maîtriser les différentes formes de rupture du contrat de travail et les procédures afférentes, en mettant l'accent sur les aspects légaux et les obligations de l'employeur.



Public visé

Tout professionnel du secteur social,
Et médico-social.



Durée

3 jours

Prérequis

Pas de prérequis nécessaires

Programme

JOUR 1

Définition de la CCN 51 (son contexte, son champ d'intervention, son histoire et son avenir)

La notion d'avantages individuels acquis

Les étapes de la vie du contrat

- Formalités d'embauche
- Types de contrats (CDI, tous les CDD, fonctionnaires)
- Périodes d'essai
- La vie du contrat (modifications, avenants)
- Les sanctions disciplinaires
- Le règlement intérieur
- La rupture du contrat

JOUR 2

Les spécificités liées au temps de travail

- Articulation entre le droit du travail, la CCN et les accords d'entreprise
- Durée hebdomadaire et repos
- Les temps d'habillage, de déshabillage, de pause et de trajet
- Particularités du temps partiel
- Le temps de travail la nuit
- Le travail les jours fériés
- Les horaires d'équivalence
- Les congés trimestriels
- Les congés pour événements familiaux
- Les congés pour soigner un enfant malade
- La réduction du temps de travail des salariées enceintes

JOUR 3

La rémunération dans la CCN 51

- Les grilles de classification
- L'ancienneté et la technicité
- Les points de sujétion
- La comparaison avec le SMIC
- Détermination du taux horaire
- Les indemnités pour travail le dimanche, les jours fériés et la nuit
- Les indemnités d'astreinte, différentielle, de promotion, de remplacement
- La prime décentralisée
- Les indemnités Ségur
- La forcade, indemnités pour les métiers socio-éducatifs
- La prime Grand âge
- La prime d'internat
- Le paiement des heures supplémentaires
- La rémunération des directeurs et directrices
- Les indemnités de fin de contrat
- Les avantages en nature
- Les indemnités kilométriques

La maladie et les absences en paye

- Le maintien de salaire et la subrogation
- La prévoyance obligatoire
- Les grandes lignes du régime frais de santé obligatoire

Intervenants

Consultante RH.

Méthodes pédagogiques

Notre approche se concentre sur une pédagogie active et réflexive, plaçant le participant au centre de la formation. Nous privilégions une dynamique de groupe en utilisant des méthodes variées. L'expérience professionnelle de chacun est exploitée pour faciliter l'application des connaissances dans les situations de travail.

Modalités d'évaluation des acquis

A la fin de la formation les acquis des participants sont évalués à l'aide de divers outils tels que : quiz, études de cas, mise en situation.

Accessibilité handicap

ARABESQUE demande à être informé sur les situations de handicap des stagiaires afin d'adapter les modalités pédagogiques aux objectifs de la formation, et de prendre en compte les moyens de compensation du handicap.



Effectif

INTRA. Entre 8 et 12 personnes au maximum