

Formation et dialogue avec les représentants du personnel

LA FORMATION DANS L'ENTREPRISE

Publié le : 26.02.2018 - Modifié le : 05.10.2018



Exercer le même métier, conserver le même niveau de formation tout au long de sa vie n'est plus envisageable compte tenu des évolutions internes des entreprises et du contexte économique. La formation professionnelle permet aux salariés d'entretenir et de développer leur qualification, leurs compétences, de progresser dans l'entreprise, mais aussi de sécuriser leur parcours professionnel, de développer leur employabilité ou donner un nouvel élan à leur carrière...

Le rôle des représentants du personnel en matière de formation professionnelle est essentiel. Membres du comité d'entreprise, délégués du personnel, représentants syndicaux, membres du CHSCT... ils sont des partenaires actifs pour co-construire avec l'employeur la politique de formation de l'entreprise et informer les salariés sur leurs droits en matière de formation.

Suite à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, les éléments suivants sont susceptibles d'évoluer.

Pour plus d'informations, consultez nos actualités juridiques

[VOIR LES ACTUALITÉS](#)

Consultez le dossier législatif sur le site de l'Assemblée Nationale (Travail : Liberté du choix de son avenir professionnel).

[VOIR LE DOSSIER](#)


À NOTER

Une instance unique de représentation du personnel, le comité social et économique (CSE), a été créée par les ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le droit du travail (JO du 23/09/17). Elle remplacera les actuels DP/CE/CHSCT dans les entreprises d'au moins 11 salariés, au plus tard le 31 décembre 2019 (la mise en place du CSE dépend de l'échéance des mandats en cours) : – Durant les mandats actuels des anciennes instances, les règles applicables (notamment en matière de consultation) avant les ordonnances restent en vigueur,

– Le CSE disposera globalement des compétences des anciennes instances représentatives notamment en matière de consultation.

Par ailleurs, la négociation collective est facilitée et élargie afin de permettre un dialogue social en entreprise plus stratégique. Un accord peut en effet adapter les modalités des négociations et consultations obligatoires (calendrier, périodicité, thèmes...), à défaut d'accord, les règles applicables sont similaires à celles précédemment en vigueur.

Connaître le rôle des représentants du personnel en matière de formation

1. Le comité d'entreprise (CE)

Présent dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, le CE peut formuler à son initiative et examiner, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés.

Il dispose d'une compétence générale en matière d'emploi et de plusieurs attributions dans le domaine de la formation professionnelle nombreuses compétences économiques et sociales. Dans le cadre de ces attributions, s'agissant de la formation professionnelle, il est consulté tous les ans sur :

- ✔ Les orientations stratégiques de l'entreprise dont les orientations de la formation professionnelle et la GPEC ;
- ✔ La consultation sur les orientations de la formation professionnelle est intégrée à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise;
- ✔ La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dont les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage. En vue de cette consultation, l'employeur doit notamment transmettre via la BDES les informations sur :
 - ♦ les qualifications, la formation, sur l'apprentissage ;
 - ♦ les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;
 - ♦ les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation...



À NOTER

La consultation sur le plan de formation est depuis le 1er janvier 2016 intégrée à la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. L'obligation de consultation du CE sur le plan de formation au cours de 2 réunions spécifiques a été supprimée. Le contenu de ces informations peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés et dans les entreprises d'au moins 300 salariés, cette consultation sur la politique sociale de l'entreprise porte également sur le bilan social.

e

2. Les délégués du personnel (DP)

Elus dans les entreprises occupant au moins 11 salariés, les délégués du personnel sont chargés de transmettre à l'employeur toutes réclamations (individuelles et collectives) concernant le droit du travail.

En l'absence de CE, les délégués du personnel assurent les missions du CE, mais de manière différente selon la taille de l'entreprise :

- ✔ dans une entreprise occupant moins de 50 salariés : ils ont les mêmes attributions qu'un CE en matière de formation (sans heures de délégation supplémentaire). A ce titre, ils sont informés et consultés par l'employeur sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, le plan de formation, les conditions de mise en œuvre du congé individuel de formation (CIF)... ;
- ✔ dans une entreprise de 50 salariés et plus sans CE : ils exercent les mêmes missions que les membres du CE, avec les moyens attribués à ces derniers (heures de délégation...).

3. La délégation unique dans les établissements de 50 à 300 salariés

Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, l'employeur peut décider, après avoir consulté les représentants du personnel, de mettre en place une délégation unique du personnel regroupant le CE, les DP et le CHSCT : la DUP exerce les fonctions dévolues à chacune de ces instances.

4. Les délégués syndicaux

Désigné par une organisation syndicale, ils représentent celle-ci dans l'entreprise et sont habilités à négocier avec l'employeur des conventions et accords collectifs d'entreprise lesquels peuvent porter notamment sur :

- ✔ la GPEC,
- ✔ l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment les conditions d'accès à la formation professionnelle),

- ✔ la mise en place d'un plan de formation triennal (et non annuel),
- ✔ les modalités de l'abondement du compte personnel de formation (CPF)...

5. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les entreprises d'au moins 50 salariés mettent en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans leurs établissements d'au moins cinquante salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de cinquante salariés, dans au moins l'un d'entre eux. Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le CHSCT participe à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail, procèdent à l'analyse des risques professionnels et peuvent proposer des actions de prévention. Ils ne disposent pas d'attributions spécifiques en matière de formation professionnelle mais doivent, par exemple, être consulté lors de la mise en place de dispositifs d'évaluation des salariés comme l'entretien annuel d'évaluation et les autres entretiens en entreprise.

Les IRP, force de proposition

Vous êtes représentant du personnel, membre du comité d'entreprise ou – en son absence – délégué du personnel : votre mandat vous permet d'agir pour favoriser le développement de la formation dans l'entreprise lors des consultations obligatoires sur le plan de formation. Comment ?

- ✔ en proposant des thèmes de formation à privilégier compte tenu des orientations stratégiques de l'entreprise, de son activité, de ses évolutions...
- ✔ en échangeant avec la direction sur les critères de classement des actions entre les deux catégories du plan de formation (catégorie 1 : actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ; catégorie 2 : actions de développement des compétences).
- ✔ en dialoguant sur les conditions de mise en œuvre dans l'entreprise du Compte personnel de formation (CPF), du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation, de l'apprentissage...

Les IRP, un acteur indispensable pour sensibiliser et informer les salariés

La formation professionnelle présente de multiples atouts pour les salariés : entretenir et développer sa qualification et ses compétences, progresser dans l'entreprise, sécuriser son parcours professionnel, développer son employabilité, donner un nouvel élan à sa carrière... Vous devez sensibiliser les salariés à ces différents enjeux, sur la nécessité d'être « acteur de leur évolution professionnelle ».

Les dispositifs de formation sont nombreux et évoluent régulièrement : il est difficile pour les salariés de s'y retrouver. En qualité de représentant du personnel, vous êtes un acteur indispensable pour :

- ✔ informer les salariés sur leurs droits, les guider et les accompagner dans leurs démarches pour accéder à la formation ;
- ✔ transmettre à l'employeur les besoins de formation exprimés par les salariés et proposer des actions prioritaires.

Quelles actions conduire ?

- ✔ Mettre à la disposition des salariés de la documentation, organiser des réunions d'information et rencontrer régulièrement les salariés.
- ✔ Recueillir leurs attentes et leurs besoins de formation, au travers de questionnaires, d'enquêtes...
- ✔ Présenter à l'ensemble des salariés les atouts de l'entretien professionnel, les orientations et actions définies dans le plan de formation et les autres dispositifs mobilisables dans l'entreprise : Compte personnel de formation (CPF), contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, validation des acquis de l'expérience (VAE)...

La formation des représentants du personnel

1. Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Pour en savoir + sur le congé de formation économique, sociale et syndicale [cliquez-ici !](#)

2. Le congé de formation des membres du comité d'entreprise (CE)

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout membre titulaire du CE (ou suppléant assumant définitivement les attributions d'un titulaire) pour se former, dans des organismes agréés*, à l'exercice de ses attributions économiques. Le congé peut être pris dès l'élection et renouvelé après 4 ans de mandat, consécutifs ou non.

COMMENT FAIRE LA DEMANDE ?

Par écrit au moins 30 jours avant le début de la formation. L'employeur doit répondre dans les 8 jours (le défaut de réponse vaut

acceptation).

Quelle est la durée du congé ?

5 jours, décomptés du crédit de 12 jours au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale mais non imputables sur les heures de délégation.

QUEL FINANCEMENT ?

Congé rémunéré. Frais de formation pris en charge par le CE sur son budget de fonctionnement.

3. Le congé de formation des membres du CHSCT

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout membre du CHSCT, dès sa désignation, pour se former auprès d'organismes agréés* à l'exercice de ses missions. Le congé peut être pris dès l'élection et renouvelé après 4 ans de mandat, consécutifs ou non.

COMMENT FAIRE LA DEMANDE ?

Par écrit au moins 30 jours avant le début de la formation. L'employeur doit répondre dans les 8 jours (le défaut de réponse vaut acceptation).

QUELLE EST LA DURÉE DU CONGÉ ?

3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés (5 jours dans celles de 300 salariés et plus), décomptés du crédit de 12 jours au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale mais non imputables sur les heures de délégation.

QUEL FINANCEMENT ?

Congé rémunéré. Frais de formation et frais annexes pris en charge par l'employeur

**Liste des organismes agréés disponible sur le site www.travail-emploi.gouv*

Concernant la formation des délégués du personnel et des représentants syndicaux, le Code du travail ne prévoit pas de congé spécifique. Si vous êtes délégué du personnel ou représentant syndical, vous pouvez cependant vous former, comme tout salarié, dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

4. Le financement de la formation des DP et des DS par le CE

Le CE peut décider de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise, par une délibération (inscription à l'ODJ, discussion en réunion plénière, vote). Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du CE (ou docs simplifiés pour les petits CE) et, d'autre part, dans le rapport annuel d'activité et de gestion.

L'article L2325-43 du code du travail ne précise pas le contenu des formations. En toute logique, cela devrait se limiter aux formations en lien avec le mandat de délégué du personnel ou de délégué syndical.

5. La formation des acteurs de la négociation collective

Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations. Ces formations peuvent être suivies par des magistrats judiciaires ou administratifs et par d'autres agents de la fonction publique. Ces formations peuvent être en tout ou partie financées par les crédits du Fonds Paritaire National.

A noter : les conditions d'application sont prévues par décret en Conseil d'Etat.

Des conventions/accords collectifs d'entreprise/de branche peuvent définir :

- ✔ le contenu des formations communes et conditions dans lesquelles elles sont dispensées ;
- ✔ les modalités de leur financement, pour couvrir les frais pédagogiques, les dépenses d'indemnisation et les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs.

En savoir +

[CFESS](#)

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

www.opcalia.com