



Le rôle des représentants du personnel

Points clés

- Consultations
- Force de propositions
- Relais d'information

Consultations

La formation professionnelle est un domaine qui relève de la compétence du Comité d'entreprise (CE) : celui-ci est obligatoirement informé et consulté tous les ans sur la politique menée par l'entreprise en la matière.

Attention !

A défaut de CE (entreprise de moins de 50 salariés ou, dans celles de 50 salariés et plus, carence de candidatures aux élections), ses missions en matière de formation professionnelle sont dévolues aux délégués du personnel (DP).

Dans le cadre de cette obligation d'information-consultation, le plan de formation doit être présenté au CE, classé en 2 catégories d'actions :

- actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi,
- actions de développement des compétences **(voir fiche 16)**.

La consultation du CE a lieu au cours de deux réunions :

- la première consacrée au bilan des actions menées dans le cadre du plan de formation, mais aussi du DIF, de la professionnalisation...
- la seconde, aux projets de formation pour l'année à venir.

Une mission essentielle

Le comité d'entreprise (CE) et les délégués du personnel (DP) jouent un rôle de premier plan en matière de formation professionnelle : en dehors des consultations annuelles obligatoires, ils peuvent être force de propositions auprès de l'employeur et relais d'information auprès des salariés pour dynamiser leur formation.

Attention !

L'entreprise doit être en mesure de justifier – via la production des procès-verbaux de séances – de la tenue des réunions. A défaut, elle encourt une sanction fiscale (majoration de 50 % de sa participation à la formation professionnelle).

Force de propositions

Les représentants du personnel peuvent formuler des propositions quant au choix des actions et de leur classement entre les 2 catégories, à l'utilisation des dispositifs (DIF, période de professionnalisation...).

L'employeur n'est pas tenu de retenir les propositions qui lui sont soumises ni même de suivre l'avis émis par les représentants du personnel. Néanmoins, ces propositions et avis peuvent constituer un bon indicateur de l'état des besoins des salariés en matière de formation et favoriser certains réajustements.

Relais d'information

Au quotidien auprès des salariés, les représentants du personnel peuvent repérer leurs attentes et leurs besoins en formation, les informer sur les dispositifs mobilisables, les sensibiliser à l'importance de la formation pour se maintenir dans l'emploi, faire progresser leur carrière, accéder à de nouvelles compétences...

Ce faisant, ils participent à la mise en œuvre d'une politique de formation réussie dans l'entreprise.



Organiser le dialogue social sur la formation

29 Le rôle des représentants du personnel Une mission essentielle

Ce qu'il faut retenir

- Le CE, ou à défaut les DP, sont obligatoirement informés et consultés tous les ans sur la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise.
- Au-delà de cette prérogative, les représentants du personnel peuvent – par leur position d'interface entre employeur et salariés – contribuer à la mise en place d'actions adaptées.

Pour en savoir plus

- Boîte à outils : « Consultation des représentants du personnel »
- Fiche 7b « Entreprises de 10 salariés et plus »

Exemple

Diversification de ses marchés oblige, une PME est confrontée à un double enjeu : renouveler les compétences de plusieurs salariés (certains peu enclins à se former) et en intégrer de nouveaux sur des emplois appelés à évoluer. Elle définit donc un projet de plan de formation qu'elle soumet au CE. Dans le cadre des discussions, les élus du CE suggèrent l'organisation d'une information-sensibilisation des salariés sur la formation en général et l'utilisation du DIF en particulier. Les modalités de cette opération sont définies et il est convenu d'en mesurer les effets avant d'arrêter définitivement le projet de plan de formation.