

29

Le rôle des représentants du personnel

Points clés

- ❶ Consultations
- ❷ Force de propositions
- ❸ Relais d'information

Une mission essentielle

Le Comité Social et Economique (CSE) joue un rôle de premier plan en matière de formation professionnelle : en dehors des consultations annuelles obligatoires, il peut être force de propositions auprès de l'employeur et relais d'information auprès des salariés pour dynamiser leur formation.

Bon à savoir :

Pour les entreprises n'ayant pas mis en place de CSE, le Comité d'Entreprise (CE), et les Délégués du Personnel (DP) continuent à jouer leur rôle en matière de formation professionnelle.

Attention !

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, des informations supplémentaires doivent être présentées dans la BDES.

Bon à savoir

Les représentants du personnel ont accès, pour favoriser leur information, à une base de données économiques et sociales, constituée et actualisée par l'entreprise.

Cette base de données contient notamment des informations sur les orientations économiques et sociales de l'entreprise, et plus largement toutes les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes.

En savoir plus

Fiche 18 : le plan de développement des compétences.

1 Consultations

La formation professionnelle est un domaine qui relève de la compétence du CSE : celui-ci est obligatoirement informé et consulté tous les ans sur la politique menée par l'entreprise en la matière, dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi.

La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise vise la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et les orientations de l'entreprise sur la formation professionnelle.

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail, et l'emploi, porte sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les stagiaires. C'est lors de cette consultation que le CSE doit se prononcer sur le plan de développement des compétences.

Avant de réaliser ces consultations, l'employeur doit mettre à disposition des membres du CSE un certain nombre d'informations qui sont contenues dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

En matière de formation professionnelle, il s'agit :

- Des informations concernant le plan de développement des compétences (bilan des actions menées l'année précédente et données sur les actions de l'année en cours, bilans de compétences et actions de VAE organisés, le bilan des CIF, des congés de bilan de compétences et de VAE, le nombre d'entretiens professionnels réalisés...),
- Des éléments concernant la mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation (dispositif supprimé au 1^{er} janvier 2019, remplacé par la reconversion ou promotion par l'alternance ou Pro-A), et du Compte Personnel de Formation (CPF),
- Le nombre de stagiaires et leurs conditions d'accueil,
- Des informations concernant l'alternance (nombre de salariés, emplois occupés pendant la formation et après la formation...).

Les conditions et la fréquence auxquelles le CSE est consulté en matière de formation peuvent être aménagées par accord collectif.

Il est donc possible de prévoir, par accord, que la consultation du CSE soit annuelle, ou pluriannuelle (3 ans), qu'une ou plusieurs réunions abordent la formation, ou la création d'une commission formation, etc...

En l'absence d'accord, le CSE est consulté une fois par an sur la politique de formation professionnelle de l'entreprise.

Le CSE ne pourra rendre un avis qu'après :

- Mise à disposition des informations prévues, via la BDES notamment,
- Respect d'un délai permettant au CSE d'examiner ces informations (entre 1 et 2 mois selon que le CSE sollicite un expert ou non).

A l'issue du délai d'examen, si le CSE ne s'est pas prononcé, celui-ci est considéré comme ayant rendu un avis négatif.

2 Force de propositions

Les représentants du personnel peuvent formuler des propositions quant au choix des actions, à l'utilisation des dispositifs (CPF...).

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.

3 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.

En savoir plus

→ Boîte à outils : « Consultation des représentants du personnel ».

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 développement des compétences qu'elle soumet au CES. Dans le cadre des discussions, les élus du CES suggèrent l'organisation d'une information-sensibilisation des salariés sur la formation. 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 développement des compétences.

CE QU'IL FAUT RETENIR

- Le CSE est obligatoirement informé et consulté tous les ans sur la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise (en l'absence d'accord collectif prévoyant d'autres modalités).
- 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.