

Comité social et économique (CSE) : info et consultations sur la formation

Missions générales du CSE

Cette fiche concerne les CSE des entreprises de 50 salariés et plus. Leurs missions sont les suivantes :

- ↘ Assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard de leurs conséquences environnementales,
- ↘ Formuler ou 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, leurs conditions de vie dans l'entreprise et de garanties collectives,
- ↘ Exercer ses attributions dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (risques professionnels, emploi des femmes et des personnes handicapées, prévention du harcèlement...),
- ↘ Exercer les attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés (présenter les réclamations des salariés, promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail, exercer le droit d'alerte...).

Information et consultations du CSE

Le CSE doit être informé et consulté sur :

- ↘ les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- ↘ les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- ↘ l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- ↘ les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides et personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés ;
- ↘ les conséquences environnementales des mesures prises par l'employeur.

Consultations récurrentes : le CSE doit être régulièrement consulté (tous les ans, sauf accord d'entreprise) sur :

- ↘ les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- ↘ la situation économique et financière de l'entreprise ;
- ↘ la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le CSE doit disposer, dans un délai suffisant, d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur dans la base de données économiques et sociales (BDES), et de la réponse motivée de l'employeur à ses observations.

Un accord d'entreprise peut définir le contenu, la périodicité (au minimum tous les 3 ans) et les modalités de ces consultations récurrentes, la liste et le contenu des informations nécessaires, les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.

Le CSE doit aussi être ponctuellement consulté sur les méthodes de recrutement et les moyens de contrôle de l'activité des salariés, les restructurations et compressions des effectifs, les licenciements collectifs pour motif économique; les opérations de concentration, les offres publiques d'acquisition, les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Commission formation

Un accord d'entreprise peut prévoir les commissions du CSE. A défaut, une commission de la formation doit être obligatoirement créée dans les **entreprises de 300 et plus**. Elle est chargée de préparer les délibérations du CSE, d'étudier les problèmes spécifiques d'emploi et de travail des jeunes et des handicapés, d'étudier les moyens favorisant l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information.

Elle étudie sur les problèmes généraux relatifs à la mise en oeuvre des dispositifs de formation professionnelle continue et de VAE. Elle est informée sur les congés accordés et des résultats obtenus.

Les orientations stratégiques de l'entreprise

Chaque année (sauf accord d'entreprise prévoyant une autre périodicité), le CSE doit être consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Cette consultation porte aussi **sur la GEPP** (sauf si un accord d'entreprise a été signé sur le sujet), sur **les orientations de la formation professionnelle** et sur **le plan de développement des compétences**.

Le CSE doit émettre un avis sur ces orientations stratégiques et peut proposer des orientations alternatives.

La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

La consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conséquences environnementales des de l'activité de l'entreprise et, dans certains cas, les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Elle porte aussi sur le bilan social de l'entreprise lorsque celle-ci compte plus de 300 salariés.

L'employeur doit présenter au CSE (qui peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires) :

- **un rapport annuel** sur la santé, la sécurité et les conditions de travail avec les actions menées l'année précédente
- **un programme annuel** de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Cette consultation est annuelle. Un accord d'entreprise peut cependant prévoir une autre périodicité et un contenu différent.

BDESE et information sur l'investissement social

Les employeurs doivent mettre à disposition du CSE les informations nécessaires aux 3 consultations récurrentes dans la **base de données économiques, sociales et environnementales** (BDESE) obligatoirement constituée à partir de 50 salariés. Celle-ci doit comporter également l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au CSE ainsi que les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Sous réserve d'un accord d'entreprise qui définit l'organisation, le contenu et le fonctionnement de la BDESE :

Les informations y figurant, régulièrement mises à jour, doivent porter sur l'année en cours et sur les 2 années précédentes. Elles intègrent des perspectives sur les 3 années suivantes.

Concernant l'investissement social de l'entreprise, la BDESE doit rassembler les informations sur :

- l'évolution des effectifs par type de contrat, par âge et par ancienneté, l'évolution des emplois par catégorie professionnelle ;
- l'évolution de l'emploi des personnes handicapées et les mesures prises pour le développer ;
- l'évolution du nombre de stagiaires ;
- la formation professionnelle (investissements en formation, publics concernés). voir détails ci-dessous ;
- les conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, et, dans les entreprises de 300 salariés et plus, exposition aux risques professionnels.

BDESE et information sur la formation professionnelle

Sous réserve d'un accord d'entreprise définissant le contenu de la BDESE, l'employeur doit mettre dans celle-ci, des informations relatives au plan de développement des compétences, à la professionnalisation et au CPF :

- **Les orientations de la formation professionnelle** résultant de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- **Le résultat éventuel des négociations de la branche** sur les priorités, les objectifs et moyens de la formation professionnelle ;
- **Les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés** transmises à l'autorité administrative (enquête Acemo) ainsi que, le cas échéant, les informations sur la formation figurant au bilan social.
- **Les conclusions éventuelles des services de contrôle** faisant suite aux vérifications qu'ils peuvent effectuer.
- **Le bilan des actions comprises dans le plan de développement des compétences**, pour l'année antérieure et l'année en cours, avec la liste des actions réalisées (formations, bilan, VAE) rapportées aux effectifs par CSP et par sexe.
- **Les informations relatives aux congés** accordés, pour l'année antérieure et l'année en cours : congés de transition professionnelle et congés de VAE (objet, durée, coût, conditions d'autorisation ou de report), avec les résultats obtenus.
- **Le bilan de mise en oeuvre du CPF et des contrats d'alternance** pour l'année antérieure et l'année en cours.
- **Les informations sur les entretiens professionnels et l'état des lieux récapitulatif** : nombre de bénéficiaires d'entretiens professionnels et de l'abondement correctif du CPF...

Dans les entreprises de 300 salariés et plus doivent aussi figurer dans la BDESE : le pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue, le budget et sa répartition (formation interne, externe, versements aux OPCO...), les nbres de stagiaires et d'heures par type de stages, le nbre de congés de transition accordés et refusés et le nbre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.

Code du travail : L 2311-1 et suivants, R 2312-5 à 20 et D 2315-30 et 31