

La formation professionnelle et les consultations récurrentes du Comité Social et Economique

Fiche pédagogique n°1	Création : 12/11/2021	Rédacteurs : Maxence DEGUILHEM (EDF) et Noémie GOUSSARD (ENGIE)
Indice : 1.0	MAJ :	

La formation professionnelle est un domaine pour lequel le Code du travail attribue précisément des compétences à des Institutions Représentatives du Personnel.

Cette fiche informative rappelle les mécanismes de consultation des Comités Sociaux et Economiques et leurs articulations avec la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) sur le thème de la formation professionnelle prévue par le Code du travail.

L'effectif de l'entreprise est nécessairement pris en compte pour déterminer les consultations obligatoires et les informations à mettre à disposition. Pour information, un seuil est réputé acquis lorsqu'il est atteint pendant douze mois consécutifs¹. Si, après la mise en place du CSE, l'effectif de l'entreprise passe au-delà de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, ses attributions seront alors adaptées au nouvel effectif².

- **LES ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIES**

Les consultations récurrentes, dont celle relative à la formation, ne sont pas incluses dans les attributions du CSE.

En revanche, les membres du CSE ont notamment pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives, et notamment celles en lien avec la formation professionnelle³.

- **LES ENTREPRISE DE PLUS DE 50 SALARIES**
 - **Consultations récurrentes (dit « Bloc Rebsamen »)**

La consultation des représentants du personnel fait l'objet de 3 rendez-vous annuels portant sur ⁴ :

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

La formation professionnelle et l'apprentissage sont nécessairement abordés à l'occasion de ces 2 dernières consultations.

¹ [L.2311-2 du Code du travail](#)
² [L.2311-2 du Code du travail](#)
³ [L.2312-5 du Code du travail](#)
⁴ [L.2312-28 du Code du travail](#)

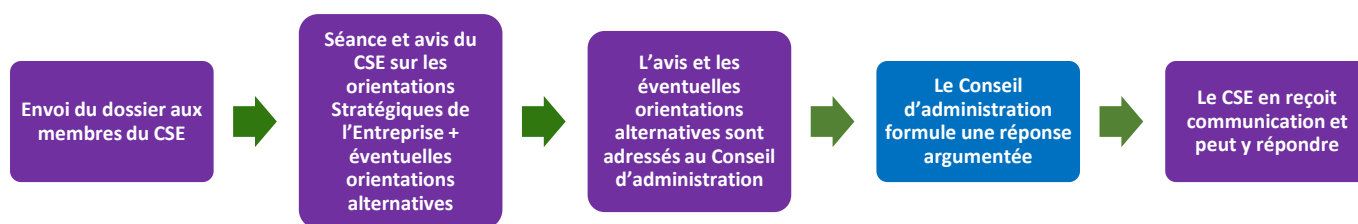
Un accord d'entreprise majoritaire peut définir :

- le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à celles-ci ;
- les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
- les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus⁵.

1. Consultation sur les Orientations Stratégiques de l'entreprise (en matière de formation professionnelle)

Les représentants du personnel sont consultés, chaque année⁶, **sur les orientations de la formation professionnelle et le plan de développement des compétences** lors de sa consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise⁷.

A cette occasion, le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre⁸.



2. Consultation sur la Politique Sociale de l'Entreprise (en matière de formation professionnelle)

Chaque année, le CSE est consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. À cette occasion, il est amené à examiner plusieurs sujets relatifs à la formation professionnelle.

Cette consultation porte ainsi sur⁹ :

- l'évolution de l'emploi,
- les qualifications,
- le programme pluriannuel de formation,
- les actions de formation envisagées par l'employeur,
- l'apprentissage
- et les conditions d'accueil en stage

En vue de cette consultation, **l'employeur met à la disposition des représentants du personnel**¹⁰ :

- les informations portant sur l'évolution de la formation,

⁵ [L.2312-19 du Code du travail](#)

⁶ A défaut d'accord collectif conclut et prévoyant un rythme de consultation spécifique.

⁷ [L.2312-24 du Code du travail](#)

⁸ [L.2312-24 du Code du travail](#)

⁹ [L.2312-26, I du Code du travail](#)

¹⁰ [L.2312-25, II, 1°, 3° et 4° du Code du travail](#)

- le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires,
- l'apprentissage,
- le plan de développement des compétences de l'entreprise,
- la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du CPF.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi doit également porter sur le **bilan social** dans lequel figurent des données chiffrées relatives à la formation professionnelle (cf. chapitre BDES).

- **Base de Données Economiques et Sociales**

1. Définition et mise en place

L'entreprise d'au moins 50 salariés doit mettre à disposition du comité économique et social (CSE) ou des représentants du personnel une base de données économiques et sociales (BDES), qui met à disposition les informations nécessaires pour les trois consultations récurrentes¹¹.

Dans le cas d'une entreprise à établissements multiples, les effectifs sont calculés au niveau global de l'entreprise, et non par établissement (les données seront alors examinées au niveau de l'entreprise).

Les informations contenues dans la base portent sur l'année en cours, les 2 années précédentes et intègrent des perspectives, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les 3 années suivantes¹².

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la base est tenue à disposition sur un support informatique, les autres entreprises ayant le choix entre les supports informatique ou papier¹³.

En l'absence d'accord collectif, elle rassemble les informations listées aux articles R.2312-8 et R.2312-9 du Code du travail, dont celles sur la formation professionnelle.

La base de données est accessible aux membres de la délégation du personnel au CSE, ceux de la délégation du personnel au CSE central compris, et aux délégués syndicaux¹⁴.

Un accord d'entreprise majoritaire peut ¹⁵ :

- Déterminer l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement (dont droit d'accès) de la BDES ;
- Prévoir que la BDES n'aura plus à renseigner des informations sur les 2 années précédentes et des perspectives sur les 3 années suivantes ;
- Prévoir le support ainsi que les critères de consultation et d'utilisation de la BDES.

¹¹ [L.2312-18 du Code du travail](#)

¹² [L.2312-36 du Code du travail](#)

¹³ [R.2312-12 du Code du travail](#)

¹⁴ [L.2312-36 al 2 du Code du travail](#)

¹⁵ [L.2312-21 du Code du travail](#)

2. Contenu de la BDES prévu par le Code du travail (en matière de formation professionnelle)

Le Code du travail prévoit deux types d'information à mettre à disposition sur la BDES :

- **Les informations communes à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés** et précisées dans la colonne de gauche ;
- **Les informations complémentaires pour les entreprises de + de 300 salariés** et précisées dans la colonne de droite.

Informations communes à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ¹⁶	Informations complémentaires pour les entreprises de + de 300 salariés ¹⁷
<p><u>Investissements en formation, publics concernés :</u></p> <p>Orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L 2312-24 ;</p> <p>Résultat éventuel des négociations prévues à l'article L 2241-6 ;</p> <p>Informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative en application de l'article L 6331-32 ;</p> <p>Conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en application de l'article L 6361-4 ;</p> <p>Bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;</p> <p>Informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés (notamment leur objet, leur durée et leur coût), aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;</p>	<p><u>Investissements en formation, publics concernés :</u></p> <p>Formation professionnelle continue : pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue ; montant consacré à la formation continue : formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; versement à des fonds assurance formation ; versement auprès d'organismes agréés, Trésor et autres ; total ; nombre de stagiaires (II) ; nombre d'heures de stage (II) (rémunérées ; non rémunérées).</p> <p>Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances ;</p> <p>Congés formation : nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré ; nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré ; nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation ;</p> <p>Apprentissage : nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.</p> <p>Dépenses en matière de sécurité : montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise</p>

¹⁶ [R.2312-8 du Code du travail](#)

¹⁷ [R.2312-9 du Code du travail](#)

<p>Nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L 6315-1 (relatif au compte personnel formation) ainsi que les sommes versées à ce titre ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L 6315-1. <p>Bilan pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'alternance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ; - effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation (C. trav. art. D 2323-6) ; - résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation. <p>Bilan de la mise en œuvre du compte personnel de formation.</p> <p>Évolution des effectifs par type de contrat, par âge et par ancienneté : nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans.</p> <p>Évolution des emplois par catégorie professionnelle : indication des actions de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières.</p> <p>Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer : d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle.</p>	
<p>Evolution du nombre de stagiaire de plus de 16 ans</p>	<p>Evolution du nombre de stagiaire</p>
<p>Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière de formation.</p>	<p>Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.</p>

ANNEXE : TEXTES DE LOI ET REFERENCES

Articles du Code du travail (lien hypertexte vers legifrance.fr)
<u>L.2311-2 du Code du travail</u>
<u>L.2312-5 du Code du travail</u>
<u>L.2312-12 du Code du travail</u>
<u>L.2312-18 du Code du travail</u>
<u>L.2312-19 du Code du travail</u>
<u>L.2312-21 du Code du travail</u>
<u>L.2312-24 du Code du travail</u>
<u>L.2312-25 du Code du travail</u>
<u>L.2312-26, I du Code du travail</u>
<u>L.2312-28 du Code du travail</u>
<u>L.2312-38 du Code du travail</u>
<u>R.2312-8 du Code du travail</u>
<u>R.2312-9 du Code du travail</u>
<u>R.2312-12 du Code du travail</u>