Formations CSE : Quelles options ?

QUELLES FORMATIONS POUR LES ÉLUS CSE ?

Les bases de la formation CSE

Objectifs de la formation CSE

La formation du CSE vise à **doter les élus des compétences nécessaires** pour exercer efficacement leurs fonctions.

En effet, **l'employeur**, de par son **expérience** et son rôle au sein de l'entreprise, est souvent **familier** avec :



Les concepts économiques



Les termes juridiques



Les procédures légales

Il a l'habitude de traiter avec divers élus au fil des ans, ce qui lui confère une **connaissance approfondie** de ces domaines.

En revanche, **les élus du CSE**, qui sont salariés de l'entreprise, **ne disposent pas toujours de cette expertise.**

Ils peuvent manquer de familiarité avec les aspects juridiques et économiques complexes qui régissent les relations de travail et les procédures internes.



Les formations CSE sont donc **essentielles pour rééquilibrer cette asymétrie de connaissances.** Elles jouent un rôle crucial dans **l'autonomisation des élus,** leur permettant **d'exercer leurs responsabilités** avec confiance et compétence.

Grâce à la formation, les élus sont mieux préparés pour dialoguer sur un pied d'égalité avec l'employeur, défendre les intérêts des salariés et participer activement à la prise de décisions au sein du CSE.

Les formations CSE couvrent divers aspects tels que :



La gestion économique de l'entreprise



La sécurité au travail



La santé



L'égalité



Les relations sociales

C'est parce que ces sujets sont **particulièrement importants** que certaines formations CSE sont rendues **obligatoires**.

Faire une demande de congé de formation CSE

Bien que la formation CSE soit un droit des élus, **toute formation doit faire l'objet d'une demande auprès de l'employeur.**

On parle alors de **demande de congé de formation.** Chaque demande de formation est **formulée individuellement** (une demande par élu).

Une demande de congé de formation contient obligatoirement les mentions suivantes :

- nom de l'organisme formateur
- prix du stage de formation
- date à laquelle vous souhaitez prendre votre congé de formation
- durée du congé

La demande de formation obligatoire du CSE se fait en suivant ces différentes étapes :

1. **Au moins 30 jours avant la formation**, l'élu fait une demande auprès de l'employeur.
2. **L'employeur :**
   → accepte la formation
   ou
   → la refuse, dans certains cas de figures spécifiques - Il doit alors notifier et motiver son refus
3. **Une fois la formation terminée**, chaque élu remet une attestation d'assiduité à son employeur, délivrée par l'organisme de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 8 jours pour donner sa réponse. S'il ne répond pas dans les délais, il ne peut plus refuser le congé de formation.



L'employeur peut refuser le congé de formation d'un élu dans certains cas de figures spécifiques :

- Si l'absence du salarié élu au CSE sur cette période peut engendrer des conséquences préjudiciables à l'entreprise
- Si un salarié est déjà absent au titre de ce congé de formation et que l'effectif de l'entreprise est inférieur à 25 salariés
- Si plusieurs élus demandent un congé de formation (économique, sociale ou syndicale) avec 2 % des salariés absents en même temps au titre de ce congé dans les entreprises de plus de 99 salariés
- Si deux élus sont absents en raison de ce congé, dans les entreprises de 25 à 99 salariés

Formations CSE obligatoires VS Formations CSE facultatives

On distingue les formations obligatoires, indispensables pour que les élus puissent exercer leurs missions, des formations facultatives, qui offrent la possibilité d'approfondir ses compétences dans des domaines spécifiques.

Formations CSE obligatoires

Les formations obligatoires sont essentielles pour permettre aux élus de mener à bien leurs missions.
Deux formations sont obligatoires pour les élus du CSE : - **la formation SSCT** et - la formation **économique**.

Durant ces deux formations, les élus continuent d'être payés par l'employeur : le temps de formation est rémunéré comme du temps de travail et il est comptabilisé dans la détermination des congés payés annuels, des prestations familiales et des prestations d'assurance sociale.

La formation économique pour les élus titulaires

La formation économique est obligatoirement suivie par chaque membre **titulaire** du CSE dans les entreprises d'**au moins 50 salariés.** Elle n'est **pas obligatoire pour les suppléants.**

Cette formation apprend aux membres du CSE à :



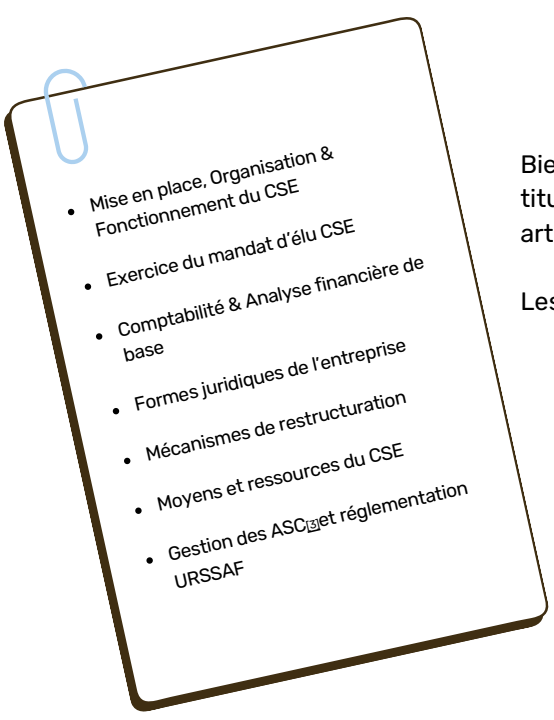
Analyser les informations financières et économiques de leur entreprise



Être mieux informé ce qui leur permet de mieux négocier avec l'employeur (accord d'entreprise, salaires, licenciement économique)

La formation économique dure entre 2 et 5 jours maximum.
Elle est renouvelable tous les 4 ans de mandat[2].

Le **contenu** exact de la formation économique varie selon les organismes de formation.
Cependant, les **sujets suivants** sont généralement abordés dans toutes les formations économiques :



Bien que la formation économique ne soit obligatoire que pour les élus titulaires, il est vivement conseillé aux suppléants de s'informer sur le sujet : articles, fiches pratiques, forums de questions…

Les ressources gratuites ne manquent pas !

S'il le souhaite, un suppléant a également la possibilité de suivre la formation économique du CSE. Le comité utilise alors son **budget de fonctionnement** pour rembourser à l'employeur le salaire et les charges sociales du suppléant. Le suppléant qui veut suivre cette formation peut également prendre un jour de **congé ou de RTT**.

La formation SSCT pour les élus titulaires et suppléants

La formation SSCT est obligatoirement suivie par chaque membre **titulaire et suppléant** du CSE, et ce, dès que le CSE est instauré dans l'entreprise.

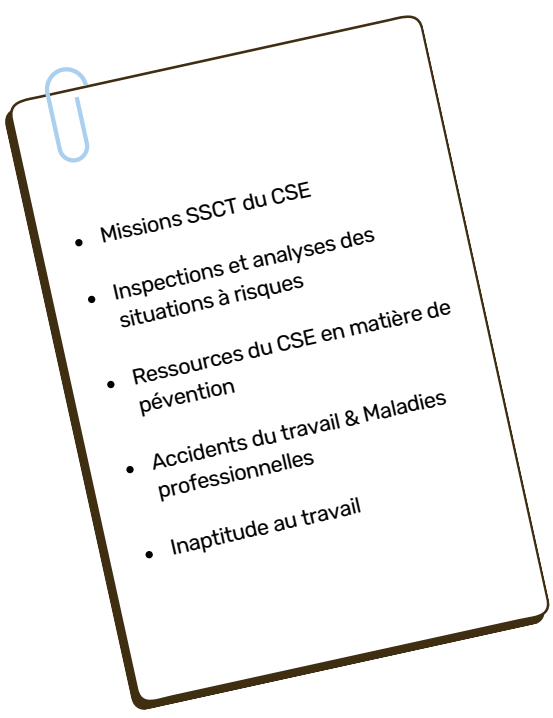
Cette formation apprend aux membres du CSE à **identifier et mesurer les risques au travail pour pouvoir les prévenir.** Elle est donc essentielle pour **garantir des conditions de travail saines** dans l'entreprise.

La formation SSCT dure entre 3 et 5 jours maximum. Elle est renouvelable tous les 4 ans de mandat.

3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés

5 jours dans les entreprises de plus de 300 salariés

Le contenu exact de la formation SSCT varie selon les organismes de formation.
Cependant, **les sujets suivants** sont généralement abordés dans toutes les formations SSCT :



L'obligation de la formation SSCT, tant pour les titulaires que pour les suppléants, souligne l'importance primordiale de cette formation pour permettre aux élus d'accomplir efficacement leurs missions.

Formations CSE facultatives

En plus des formations rendues obligatoires par le Code du Travail, les élus du CSE peuvent suivre des formations facultatives **pour acquérir ou approfondir des connaissances spécifiques.**

Cette possibilité de participer à des formations facultatives est réservée aux élus CSE d'entreprises d'au moins 50 salariés.

En dehors des cas de figures spécifiques évoqués en première partie, **l'employeur ne peut pas s'opposer au suivi de ces formations** et il doit les **rémunérer** comme du temps de travail **si** elles sont suivies sur les heures de délégation.

Les différentes formations facultatives sont **financées via le budget du fonctionnement** du comité.

Formation sur des rôles spécifiques au CSE

Voici quelques **exemples de formations facultatives** auxquelles vous pouvez participer si vous souhaitez maîtriser un **rôle spécifique** au sein du CSE.

Formation du secrétaire



- ✓ Organisation des réunions et rédaction des PV
- ✓ Gestion des documents et de l'agenda
- ✓ Communication avec l'employeur

Formation du trésorier



- ✓ Gestion des budgets et comptes
- ✓ Rapports financiers du CSE
- ✓ Conformité légale et contrôle des dépenses

Formation du référent harcèlement



- ✓ Prévention et traitement des cas
- ✓ Soutien aux victimes
- ✓ Lutte contre le sexisme

Des compétences essentielles pour bien remplir son rôle au sein du CSE



Formations sur des thématiques spécifiques au CSE

Pour maitriser un role au sein du CSE

Formation sur la mise en place d'un réglement intérieur



- Elaboration des règles internes adaptées aux spécificités de l'entreprise et respecant les obligations légales
- Organisation des consultations et des validations nécéssaires auprès des représentants du personnel et de la direction
- Application des procédures pour une mise en place efficace et une communication claire auprès de tous les salariés

Formation réglementation et contrôle URSSAF



- Compréhension des obligations légales en matière de cotisations sociales et de déclarations spécifiques à la gestion du CSE
- Identification des points de vigilance pour éviter les redressements et les sanctions lors des contrôles, notamment en ce qui concerne les budgets et les avantages offerts par le CSE

Formation pour comprendre et utiliser sa base de données économiques et sociales



- Exploration des fonctionnalités de la BDESE pour accéder aux informations financières, économiques et sociales de l'entreprise
- Analyse des données pour une utilisation optimale dans les prises de décision et les négociations avec l'employeur
- Informations relatives à la mise à jour régulière de la BDESE pour garantir la pertinence et l'exactitude des informations disponibles