

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Ce mois-ci, nous nous intéressons aux négociations sur la **formation des instances représentatives du personnel**. En vous souhaitant une bonne lecture.

Retrouvez les précédents numéros sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire et [abonnez-vous](#) pour recevoir chaque mois la Newsletter.

PRÉSENTATION

La formation professionnelle est un enjeu important en entreprise, qui contribue à la mise en oeuvre d'une bonne politique de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)[1] et qui permet aux salariés de développer leurs compétences.

La formation des instances représentatives du personnel (IRP) quant à elle a vocation à préparer les élus aux échanges avec la direction. Certaines thématiques peuvent être difficiles à appréhender de prime abord pour ceux qui occupent des postes sans rapport avec celles-ci. Ainsi, dans certaines situations, il peut être utile que les élus soient formés, afin d'engager un dialogue qualitatif, que ce soit à l'occasion d'une réunion du comité social et économique (CSE) ou bien d'une négociation d'un accord d'entreprise. En effet, lorsqu'on parle d'IRP, on renvoie au mandat d'élu du CSE et à celui de délégué syndical.

La [Loi du 2 août 2021](#), entrée en vigueur le 31 mars 2022, est venue apporter des modifications concernant les règles organisant la formation des membres du CSE en matière de santé au travail. En effet, en plus des formations dont ils peuvent disposer en leur qualité de salariés de l'entreprise, les membres du CSE disposent de deux formations spécifiques prévues par le Code du travail :

	Formation en santé, sécurité et conditions de travail[2]	Formation économique[3]
Entreprises concernées	Entreprises disposant d'un CSE	Entreprises d'au moins 50 salariés
Salariés concernés	Membres du CSE	Membres titulaires du CSE élus pour la 1ère fois
Objet	Formation permettant d'identifier les risques professionnels et améliorer les conditions de travail	Formation économique, pouvant notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises
Durée	- 1er mandat : 5 jours minimum - A partir du 2ème mandat : 3 jours minimum pour les membres du CSE et 5 jours minimum pour ceux de la CSSCT	5 jours maximum[4]
Financement	Par l'employeur	Par le CSE
Formateurs possibles	- Organismes figurant sur une liste arrêtée par le Ministre du Travail - Organismes agréés par le Préfet de région	

[1] Pour en savoir plus sur la GEPP : [Newsletter n°22](#)

[2] Pour en savoir plus sur la formation en santé, sécurité et conditions de travail : [Articles L.2315-18 et suivants](#) et [R.2315-9 et suivants](#) du Code du travail

[3] Pour en savoir plus sur la formation économique : [Article L.2315-63](#) du Code du travail

[4] A savoir : la durée de cette formation est imputée sur celle du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Il existe d'autres formations accessibles aux membres du CSE, et plus généralement à tous les salariés de l'entreprise :

- **La formation économique, sociale, environnementale et syndicale[1]**

C'est une formation ouverte aux salariés, adhérents ou non à un syndicat, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi. En particulier, c'est celle qui forme les délégués syndicaux. Elle leur permet d'acquérir des connaissances économiques, sociales, environnementales et syndicales (ESES). Sa durée annuelle maximale dépend de la personne qui y prend part :

- Pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales : 18 jours ;
- Pour les autres salariés (et demandeurs d'emploi) : 12 jours, ou 18 s'ils sont animateurs des stages et des sessions.

En outre, l'[Arrêté du 7 mars 1986](#) pose des maximums collectifs pour les salariés d'un même établissement. Le nombre total de jours de congés accordé pour la collectivité des salariés d'un établissement, pour une année civile, dépend de son effectif :

- De 1 à 24 salariés : 12 jours (ou 18 pour un animateur) pour la collectivité de salariés de l'établissement ;
- De 25 à 499 salariés : 12 jours en plus par tranche supplémentaire de 25 salariés ;
- De 500 à 999 salariés : 12 jours en plus par tranche supplémentaire de 50 salariés ;
- De 1000 à 4999 salariés : 12 jours en plus par tranche supplémentaire de 100 salariés ;
- A partir de 5000 salariés : 12 jours en plus par tranche supplémentaire de 200 salariés.

Exemple pratique : combien de jours de congés un établissement de 831 salariés pourrait-il accorder au maximum pour la collectivité des collaborateurs par année civile ?

L'établissement gagne d'office 12 jours pour la collectivité de salariés dès lors qu'il a au moins 1 salarié : 12

Pour aller de 25 à 499, il y a 19 tranches de 25 salariés : $12 + (19 \times 12)$

Pour aller de 500 à 831, il y a 6 tranches de 50 salariés et une 7ème tranche incomplète. Or, la dernière fraction de tranche compte pour une tranche entière, on compte donc 7 tranches ici : $12 + (19 \times 12) + (7 \times 12)$

Ceci nous fait un total de 324 jours de congés pour l'ensemble des salariés de ce site pour l'année civile.

Autre exemple, une entreprise de 23 salariés ne pourrait accorder que 12 jours maximum pour sa collectivité de salariés pour chaque année civile. Ainsi, si 2 salariés demandaient à bénéficier de ce congé en même temps, il faudrait diviser ces 12 jours entre eux pour cette année. Ils pourront ensuite compléter leur formation l'année suivante.

Le congé de formation ne peut pas être inférieur à une demi-journée. Il ne peut pas non plus avoir lieu pendant les congés payés des salariés. Pendant la durée de la formation, les salariés bénéficient du maintien de leur rémunération. De plus, le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif. Les organismes habilités à dispenser ces formations sont listés dans un [Arrêté du 25 janvier 2021](#). Des conventions ou accords collectifs de travail peuvent venir encadrer plus précisément les règles entourant cette formation, voire même prévoir des dispositions plus favorables que celles prévues par le Code du travail.

- **La formation commune des acteurs de la négociation collective[2]**

C'est une formation commune à tous les acteurs de la négociation, visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises. Elle a en effet pour objectif de favoriser le développement d'une culture du dialogue et de la négociation, en confrontant les regards sur l'entreprise et en questionnant les acteurs sur leur représentation du dialogue social. Elles sont donc suivies sur un même site conjointement par des salariés et des employeurs, ou leurs représentants respectifs. La participation à cette formation s'effectue, pour les salariés, dans le cadre du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ou du plan de formation selon les cas. Les organismes dispensant ces formations sont référencés sur le [site de l'INTEFP](#). Il est possible de définir, par accord de branche ou d'entreprise :

- Le contenu de ces formations et les conditions dans lesquelles elles sont dispensées ;
- Les modalités de leur financement, pour couvrir les frais pédagogiques, les dépenses d'indemnisation et les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs.

[1] Pour en savoir plus sur cette formation : [Articles L.2145-1 et suivants](#) et [R.2145-1 et suivants](#) du Code du travail

[2] Pour en savoir plus sur cette formation : [Articles L.2212-1 et suivants](#) et [R.2212-1 et suivants](#) du Code du travail ; [Fiche du Ministère du Travail](#)

FOCUS SUR DES ACCORDS DE LA RÉGION



L'accord d'entreprise (ou d'établissement) est un bon outil pour négocier sur la formation des IRP. Les partenaires sociaux peuvent ainsi venir rappeler l'existence de certaines formations au sein d'un tel accord, prévoir des modalités de formation plus avantageuses que celles fixées par la loi, voire même encore la mise en place de formations supplémentaires.

A noter que lors des négociations obligatoires triennales sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), doit être abordé le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales. Ce peut donc être l'occasion d'aborder la formation de ces représentants. Pour autant, rien n'impose d'attendre ces négociations pour se saisir de cette thématique. En effet, les négociateurs sont libres de traiter de ce sujet dans un accord dédié dès qu'ils le souhaitent.

Notamment, si les partenaires sociaux concluent un accord de méthode afin d'encadrer leurs négociations sur une thématique donnée (la santé et la sécurité au travail par exemple), ils peuvent décider d'y prévoir une formation s'ils estiment que c'est nécessaire pour pouvoir efficacement négocier sur cette thématique. Cela permettrait ainsi l'émergence d'un dialogue qualitatif et la conclusion d'un accord pertinent. A charge pour eux de déterminer les destinataires, le régime des heures passées en formation, son contenu, l'organisme délivrant la formation, etc.

Voici quelques exemples d'accords traitant de la formation des IRP dans la région :

- **Accord** sur la mise en place du CSE conclu en janvier 2021 avec des délégués syndicaux FO et CFDT
- Entreprise de 70 salariés située dans le Loiret (45), spécialisée dans la métallurgie
- Prévoit des rappels légaux à destination des membres titulaires du CSE sur la formation économique et sur la formation santé et sécurité. Pour cette dernière, il est prévu une formation complémentaire de 16 heures, dispensée en interne par le service hygiène, sécurité et environnement (HSE) de l'entreprise, sur des thèmes spécifiques choisis par les membres de la Commission santé, sécurité et des conditions de travail (CSSCT).

- **Accord** relatif à la mise en place des CSE, conclu en mai 2020 avec des délégués syndicaux CAT, CFCT et UNSA
- Entreprise de 830 salariés située dans le Loiret (45), spécialisée dans la fabrication d'aliments pour animaux de compagnie
- Prévoit un rappel légal de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale ; et une formation spéciale pour les organisations syndicales représentatives lors de négociations sur un nouveau thème. Les frais pédagogiques et de transport seront pris en charge par la société et la rémunération est maintenue.

- **Accord** relatif au droit syndical, conclu en janvier 2022 avec des délégués syndicaux FO et CGT
- Entreprise de 360 salariés située en Eure-et-Loir, spécialisée dans la fabrication d'équipements hydrauliques et pneumatiques
- Prévoit que les salariés élus et mandatés dont le nombre d'heures de délégation théoriques dépasse 20% de la durée du travail, bénéficient, au cours des 4 années de mandat, d'une formation de 3 jours proposée par l'université de l'entreprise, afin de développer les compétences mobilisées dans son activité professionnelle et dans son mandat.

QUESTIONS RH



Quelle procédure respecter pour la prise de ses congés de formation ?

La formation en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) ainsi que la formation économique, sociale, environnementale et syndicale (ESES) sont les seules dont la prise de congé est encadrée par la loi. Le schéma ci-contre explique la procédure à suivre[1].

Pour les autres, il faut se référer aux accords applicables dans son entreprise. A défaut d'accord (ou autre texte), aucun formalisme particulier n'entoure la demande du salarié et la réponse de l'employeur.

Notification du refus éventuel de l'employeur, s'il estime (après avis conforme du CSE pour la formation ESES) que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Ce refus doit être motivé.



Demande du salarié à son employeur de départ en formation. Cette demande doit être accompagnée de la date, de la durée (et du prix pour la formation SSCT) du stage et le nom de l'organisme formateur.

Début de la formation

Existe-t-il d'autres formations à destination des IRP que celles précitées ?

Selon le secteur d'activité ou le type d'entreprise, il peut exister des formations supplémentaires. Ainsi, une formation particulière au dialogue social est prévue depuis 2021 pour les représentants des travailleurs des plateformes[2]. De même, il existe une formation spécifique pour les membres du CSE aux risques et facteurs particuliers dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique[3]

De plus, comme vu dans la rubrique Focus dédiée à l'étude d'accords d'entreprises de la région, des entreprises innovent et mettent en place des formations qui ne sont pas prévues par le Code du travail.

La DREETS Centre-Val de Loire et l'Université d'Orléans ont démarré le 6 avril dernier un cycle de séquences d'actualité : les Matinées du CSE. Il s'agit d'une matinée dédiée à l'actualité des relations du travail, où sont réunis des représentants du personnel sur une thématique donnée, en l'occurrence sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. La deuxième session aura lieu au cours du second semestre de 2022.

En outre, un Diplôme universitaire sur le Dialogue social a ouvert en janvier 2022 à l'Université d'Orléans. Il a vocation à former les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, au dialogue social, à ses enjeux, à son cadre juridique et aux stratégies de négociation. Sa deuxième session doit débiter en septembre 2022.

Il existe également des certifications, qui se distinguent des formations en ce que leur but n'est pas de développer les connaissances et compétences de la personne mais plutôt de les valoriser. La certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux[4] est un examen, ouvert à toutes les personnes justifiant de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 années précédentes. Elle vise à créer des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandatés. Elle peut ainsi permettre la prise en compte des compétences acquises au cours du mandat dans une suite de parcours professionnel.

[1] Articles [R.2315-17](#), [R.2315-19](#), [L.2145-11](#), [R.2145-4](#) et [R.2145-5](#) du Code du travail

[2] Article [L.7343-19](#) du Code du travail

[3] Article [L.4523-10](#) du Code du travail

[4] Pour en savoir plus sur les certifications : [Fiche du Ministère du Travail](#)

LE POINT DE VUE DE ...



Ce mois-ci, 3 points de vue sur le sujet la formation des partenaires sociaux : celui d'un délégué syndical CGT ainsi que ceux de 2 étudiants du Diplôme universitaire Dialogue social, l'un délégué syndical, l'autre RRH adjointe. Pour rappel, ce diplôme est une formation paritaire, c'est-à-dire regroupant tant des salariés que des membres de la direction, ayant pour but de former les participants à la négociation collective.

Johann Besle, délégué syndical CFDT dans la société Ciments Calcia, du groupe Heidelberg cements qui emploie approximativement 1300 salariés en France. Depuis 2018, il a participé à de nombreuses négociations (rémunérations, qualité vie au travail, intéressement, participation...)

Quelle était votre formation à la négociation collective avant le DU ? Quelles étaient vos motivations et attentes sur le DU qui forme simultanément 7 délégués syndicaux et 8 représentants employeurs ?

Je n'avais pas encore eu de formation spécifique sur la négociation collective. C'est le secrétaire de l'union départementale de mon syndicat qui m'a proposé cette formation. J'ai été motivé par le fait que ce soit une formation diplômante. C'est une reconnaissance des compétences acquises que je pourrai mettre en avant auprès des salariés de mon entreprise. Cela ajoute de la crédibilité dans l'exercice d'un mandat. Et cela peut me permettre un jour de valoriser ces compétences hors de mon entreprise.

Sur le fait que la formation soit paritaire, je n'avais pas d'appréhension. En tant que DS CFDT, je suis convaincu de l'importance de maintenir en permanence le dialogue. La formation nous permet d'échanger sans tabou, en respectant la confidentialité. Et je pense que notre petit groupe paritaire perdurera après la formation.

Cette formation va-t-elle vous permettre d'aborder différemment les prochaines négociations d'entreprise ?

Tout à fait, j'ai découvert un certain nombre de choses et d'informations qui vont me servir à mieux aborder la négociation dans l'entreprise. Au-delà des apports purement juridiques, j'étais venu chercher l'expérience des intervenants, issus du monde syndical ou de l'entreprise. Je récupère de la méthodologie, des conseils. Et j'apprécie la disponibilité de tous les intervenants. Et enfin, je bénéficie aussi de l'expérience des autres étudiants du DU, particulièrement des délégués syndicaux plus expérimentés.

Adjointe RRH, salariée d'une industrie de 400 salariés, qui compte 5 délégués syndicaux. Lors des négociations d'entreprise, elle est en appui juridique de la RRH et prépare notamment les projets d'accords, elle négocie en l'absence de la RRH.

Quelle était votre formation à la négociation collective avant le DU ? Quelles étaient vos motivations et attentes sur le DU qui forme simultanément 7 délégués syndicaux et 8 représentants employeurs ?

J'ai une formation de juriste et de gestion ressources humaines, ainsi qu'un parcours interne de junior management notamment sur les aspects communication et gestion de projet mais sur la technique de négociation, je n'avais pas eu de formation spécifique. En service RH le positionnement est double, à la fois direction mais aussi force de proposition vis-à-vis des délégués syndicaux.

Dans notre entreprise le dialogue social est constructif. Mais j'étais intéressée par le coté paritaire, la possibilité de se confronter à des échanges avec des délégués syndicaux hors de son entreprise, d'ouvrir les yeux sur des points qu'on aurait pu occulter. L'intérêt de cette formation, novatrice et moderne à mon sens, c'est aussi les divers horizons et métiers des intervenants, et la possibilité d'échanger entre étudiants et intervenants, qui pourrait être plus importante encore.

Cette formation va-t-elle vous permettre d'aborder différemment les prochaines négociations d'entreprise ?

J'en retire déjà plusieurs pistes, des outils, par exemple pour structurer davantage la négociation. Cela permet aussi de gagner en assurance. A travers les échanges ou les exercices pratiques, on s'éloigne des clichés sur les partenaires de la négociation, on voit que chacun peut avoir des appréhensions sur la négociation.

➔ Délégué syndical CGT dans une entreprise d'Indre-et-Loire de 550 salariés spécialisée dans le BTP. Il est également membre du CSE et de la CSSCT, conseiller du salarié et référent des risques psychosociaux.

Comment est déterminé l'organisme de formation dans votre entreprise ?

Les formations doivent être dispensées en prenant en compte les spécificités de l'entreprise et de la branche comme le prévoit [l'article R.2315-10 du Code du travail](#). C'est l'employeur en pratique qui détermine l'organisme pour les formations du CSE, quoique [l'article R.2315-17 du Code du travail](#) puisse laisser fortement penser que c'est aux membres du CSE de choisir l'organisme de formation qui effectuera la prestation. Il faut donc encourager les élus CSE qui souhaitent effectuer cette formation à imposer l'organisme de formation.

L'organisme choisi le plus souvent par l'employeur n'est pas toujours le plus pertinent. Ainsi, nous avons proposé à l'employeur de réaliser ces formations auprès d'organismes spécialisés dans nos métiers et notre secteur d'activité. Étant basé à Tours, il pourrait être intéressant que pour le prochain mandat ce soit l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBT) d'Orléans qui soit notre organisme de référence en matière de formation des élus. Toutefois, même si nous pouvons exercer une influence sur l'employeur, cela reste son choix, d'autant qu'il existe des considérations financières qu'il faut prendre en compte.

Notamment, le déplacement entre Tours et Orléans a un coût qui nécessiterait une prise en charge supplémentaire. Mais l'OPPBT peut aussi proposer des formations CSE - CSSCT, ou tout autre type de formation de prévention en lien avec les métiers du BTP, en se déplaçant dans les locaux de notre entreprise sur Tours, en fonction du nombre de participants aux sessions de formation. Il faut néanmoins bien comprendre qu'une bonne formation des élus CSE - CSSCT ne peut qu'améliorer la santé, la sécurité, et les conditions de travail des salariés. L'employeur a donc tout intérêt à ce que les élus au CSE aient de bonnes connaissances sur ces sujets importants.

Cependant, en ce qui concerne la formation économique, sociale, environnementale et syndicale, le choix ne repose pas sur l'employeur. Les salariés disposent de 12 jours de congés au titre de cette formation, 18 pour les salariés ayant des responsabilités syndicales dans l'entreprise. Pour ce point, nous chargeons de voir avec nos organisations syndicales, que ce soit au niveau local, départemental, fédéral ou confédéral.

Auriez-vous eu une formation marquante, qui a impacté votre vie professionnelle en votre qualité d' élu ?

Nous avons bénéficié, au sein de notre entreprise, d'une formation pour les référents des risques psychosociaux (RPS) des filiales de l'entreprise, conformément à notre accord d'entreprise sur les RPS. Pour avoir pu échanger avec plusieurs personnes au cours de cette formation, nous avons pu nous rendre compte que la façon de voir les choses et d'aborder le problème pouvait varier selon que l'on se trouve dans tel ou tel établissement, selon que la personne travaille dans le service des ressources humaines, dans les services de prévention, qu'ils soient représentants du personnel au CSE ou encore représentants syndicaux. C'est constructif et complémentaire d'échanger avec plusieurs interlocuteurs sur des sujets aussi importants.

J'ai été très surpris d'apprendre au cours de cette formation (courant 2022), que des élus CSE avaient mandaté un cabinet d'avocat pour effectuer un diagnostic des RPS, après une tentative de suicide d'un salarié. Le cabinet d'avocat n'est évidemment pas le meilleur allié pour effectuer ce genre de diagnostic. Nous avons pu discuter de ce cas lors de cette formation, pour informer convenablement les élus CSE à l'origine de cette démarche qu'il existe des cabinets reconnus par les CARSAT ou le Ministère du Travail, effectuant des diagnostics RPS sans parti pris. J'ai appris au fur et à mesure des échanges que ces élus n'avaient pas bénéficié de leur formation CSE - CSSCT depuis leur élection en 2019. Cette situation m'a convaincu qu'il est évidemment très important de bénéficier d'un socle de formation CSE - CSSCT lorsque des salariés prennent un mandat au CSE ; que ce soit des titulaires ou des suppléants, tous ont leur importance au sein de l'instance.

Pour conclure, je dirais que pour moi, la formation est essentielle avec une prise de mandat, que ce soit au CSE qui comporte désormais les fonctions de CSSCT, pour le délégué syndical, le représentant syndical au CSE... Il existe aussi plein d'autres formations intéressantes telles que l'analyse des accidents, l'analyse des maladies professionnelles, l'arbre des causes dans le cadre d'une enquête accident... Il ne faut pas hésiter à se former sur ces sujets importants. Ce qui l'est encore plus, c'est l'intérêt que la personne formée portera à la formation dont elle bénéficie, afin que celle-ci mette en pratique ce qu'elle a étudié. Il ne faut pas se contenter de se former, il faut ensuite utiliser les connaissances apprises dans son entreprise.