

RÔLE DU CSE DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle et continue (FPC) s'inscrit désormais pour une part dans la consultation annuelle sur les « orientations stratégiques de l'entreprise » et pour l'autre part dans la « consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise ».

Il y a trois sujets pour la formation professionnelle :

les orientations du plan de formation, le bilan du plan de l'année précédente et le projet de plan de l'année suivante.

Auparavant ces trois thèmes faisaient l'objet de trois consultations avec des dates impératives pour deux d'entre elles : bilan avant le 1er octobre, projet avant le 31 décembre. Depuis le 1er

juillet 2016, il n'y a plus de date impérative. Mais il y a toujours trois sujets.

Un accord d'entreprise peut définir les modalités d'organisation des grandes consultations annuelles (LL2312-19, nouveau code pour le CSE). Il nous paraît indispensable de définir ainsi la date de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, qui pourrait se tenir en juin par exemple, où serait traité le bilan du plan de formation de l'année précédente en même temps que le bilan social et celle du projet de plan de formation de l'année suivante qui pourrait se tenir en décembre/janvier. Difficile, en effet, de discuter en même temps du bilan et du projet, l'un inspirant l'autre.

PREMIER SUJET : LE BILAN DU PLAN DE FORMATION

Ce sujet s'inscrit dans la « consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise ».

- Liste des principaux documents que l'employeur doit transmettre à la commission et au comité (L2312-26, nouveau code pour le CSE)
- Bilan du plan de formation de l'année précédente
- Bilan d'étape du plan de formation de l'année en cours

- En précisant la nature des formations : adaptation ou développement des compétences, pendant ou hors temps de travail, coûts engagés (formateur, frais de déplacement, salaires), par catégorie socioprofessionnelle et par sexe.
- Nombre de salariés ayant bénéficié de l'entretien professionnel prévu tous les 2 ans et portant sur la formation du salarié.

LE COMITÉ DOIT FAIRE SON PROPRE BILAN DU PLAN AVEC LE PERSONNEL

POUR LE BILAN DES FORMATIONS DÉJÀ RÉALISÉES, L'ENTREPRISE DISPOSE DE DEUX PRINCIPALES SOURCES :

- Le bilan transmis par l'organisme de formation externe ou le formateur interne.
- Le bilan rédigé par chaque stagiaire à l'issue de la formation.

Mais peut-on imaginer qu'un organisme annonce qu'il n'a pas été à la hauteur ? Peut-on imaginer que la plupart des salariés vont dire du mal de leur formateur dans leur bilan ? Ceci,

d'autant plus qu'un salarié qui sort insatisfait d'une formation a souvent tendance à penser qu'il n'était pas à la hauteur, à s'incriminer.

C'est pourquoi l'enquête de chaque élu auprès de ses collègues va permettre de compléter voire contredire les informations dont dispose l'employeur. Cet apport est essentiel pour l'entreprise elle-même : si une formation n'a pas atteint son objectif, cela veut dire que l'entreprise va être moins performante et que la dépense a été inutile. Personne n'y a intérêt.

DEUXIÈME SUJET : LES ORIENTATIONS DU PLAN DE FORMATION

Le deuxième thème porte sur « les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise ». Cette consultation est inscrite dans la consultation annuelle sur les « orientations

stratégiques de l'entreprise » (L2312-17, nouveau code pour le CSE). Selon la date à laquelle cette grande consultation annuelle se tiendra.

TROISIÈME SUJET : LE PROJET DE PLAN DE FORMATION

Cette consultation s'inscrit dans la « consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise ».

Comme indiqué plus haut, il nous paraît incongru de traiter en même temps le bilan du plan de formation de l'année précédente et le projet du plan de l'année suivante. Il nous semble nécessaire de dissocier ce thème de la grande consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

La disparition de toute date impérative permettra à de nombreuses entreprises de terminer la consultation du projet en janvier, ce qui arrivait souvent mais représentait auparavant un délit d'entrave. Ce ne sera plus le cas.

La liste des principaux documents que l'employeur doit transmettre à la commission et au comité (LL212-26, nouveau code pour le CSE) pour ce troisième thème :

- Projet du plan de formation de l'année à venir
- En précisant la nature des formations : adap-

tation ou développement des compétences, pendant ou hors temps de travail, coûts engagés (formateur, frais de déplacement, salaires), par catégorie socioprofessionnelle et par sexe.

Le projet de plan de formation fait l'objet d'arbitrages entre services. L'espace potentiel de discussion dont dispose le comité est quasi nul si la consultation a lieu après ces arbitrages car toute modification du plan entraînerait une nouvelle discussion entre services et de nouveaux arbitrages budgétaires.

C'est pourquoi le comité (et la commission si elle existe) doit se mettre au travail dès le printemps. Le comité a le droit de demander toute information détenue par l'employeur et qui peut servir à l'élaboration du plan : bilans des entretiens annuels, par exemple.

LA COMMISSION FORMATION

Dans chaque entreprise ou établissement de 300 salariés et plus, le comité doit constituer une commission de la formation. Cette commission est présidée par un membre du comité. Les titulaires et les suppléants du comité qui y participent disposent du temps nécessaire à la préparation des délibérations du comité. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation des

titulaires. Elle a aussi un rôle d'information du personnel sur les dispositifs de formation. C'est la seule commission obligatoire dont le temps de réunion n'est pas limité sur l'année pour le CE. Mais pour le CSE il y a un maximum d'heures de 30 ou 60 heures pour les réunions de commissions à défaut d'un accord qui en accorderait plus.