

La formation des membres du conseil social et économiques en santé, sécurité et conditions de travail

Depuis le 1er janvier 2020, le Conseil Social et économique (CSE) remplace obligatoirement les anciennes instances de représentation du personnel : délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT. Ainsi, les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés relèvent de la compétence exclusive du CSE.

La santé et la sécurité des salariés, les conditions de travail, la qualité de vie au travail doivent constituer des sujets majeurs du dialogue social au sein de l'entreprise, particulièrement dans cette période de pandémie qui contraint de nombreuses entreprises à modifier l'organisation du travail.

Pour être fécond et équilibré, le dialogue social doit réunir des partenaires compétents et formés. Tel est le sens des obligations de formation des représentants du personnel au CSE.

UNE OBLIGATION ETENDUE AUX ENTREPRISES DE ONZE A CINQUANTE SALARIES

La formation des membres des CSE est obligatoire, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Elle concerne donc aujourd'hui les représentants du personnel des entreprises de 11 à 50 salariés qui n'en bénéficiaient pas auparavant, la formation n'étant obligatoire que pour les membres des CHSCT.

L'ensemble des membres élus au CSE, titulaires et suppléants, doivent bénéficier de cette formation, même si est constituée une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

La formation en santé et en sécurité au travail a lieu sur 3 jours pour les entreprises et établissements de moins de 300 salariés et sur 5 jours pour les entreprises et établissements de plus de 300 salariés.

La formation doit être renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

Le congé de formation est demandé par le salarié auprès de son employeur en précisant la date, la durée, le prix de la formation et le nom de l'organisme choisi.

Il appartient à l'employeur de vérifier que l'organisme choisi figure sur l'une des deux listes d'organismes agréés pour la formation des élus en santé, sécurité et conditions de travail.

L'employeur ne peut refuser la demande de congé que s'il estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Il dispose alors d'un délai de huit jours à compter de la réception de la demande pour lui notifier son refus. Le congé de formation devra alors être reporté dans la limite de six mois. Un refus peut également être opposé à cette demande si les quotas d'absence de salariés pour ce type de formation sont atteints.

UNE FORMATION A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR

La prise en charge de la formation revient intégralement à l'employeur. Le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, par l'employeur. Il ne peut être déduit des heures de délégations.

Les frais de déplacement et éventuellement de séjour sont pris en charge par l'employeur.

Les coûts de formation sont également pris en charge par l'employeur dans la limite d'un montant maximal par jour et pas stagiaire de l'équivalent de 36 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance

Les dépenses liées aux frais de déplacement, de séjour et de rémunération des organismes de formation ne s'imputent pas sur la participation au développement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L6331-1 du code du travail.

En revanche, dans les entreprises de moins de 300 salariés, les dépenses engagées au titre de la rémunération du temps de la formation sont déductibles, dans la limite de 0.08% du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs, au financement de la formation professionnelle continue

UNE FORMATION ENCADREE

Le contenu des formations est précisé dans le référentiel défini par la DIECCTE et la CGSS de La Réunion.

Le référentiel de compétences fournit une vision étendue des connaissances et aptitudes requises; sans définir le niveau de maîtrise atteint par chaque stagiaire pour chaque compétence. L'organisme de formation doit établir des priorités sur la base d'une analyse des besoins spécifiques des stagiaires.

La formation doit aborder à la fois des questions techniques (analyser un accident du travail, une situation de travail...), des problématiques autour des prérogatives du CSE (droit d'information et de consultation, droit d'alerte...), mais aussi des compétences de base (expression écrite et orale, travail en équipe...).

Les formations peuvent être dispensées :

- Soit par un organisme de formation agréé au niveau régional, par arrêté préfectoral
- Soit par une organisation syndicale ou un institut agréé au niveau national.

La liste des organismes agréés à La Réunion et au plan national, le dossier de demande d'agrément, et le référentiel de formation sont disponibles sur le site de la DIECCTE de La Réunion (rubrique « dialogue social »)