



CONSULTATION ET RÔLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE (CE)

– Dans le domaine de la
formation professionnelle –

DEPUIS 2015

- mise en place par l'employeur d'une Base de Données Economique et Sociale (BDES),
- regroupement des obligations d'information-consultation du CE.

Le Comité d'Entreprise (CE) assure l'expression collective des salariés. Il permet la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.


Il formule de sa propre initiative ou examine, sur demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer :

- les conditions de travail, **d'emploi et de formation professionnelle** des salariés,
- leurs conditions de vie dans l'entreprise,
- et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives de protection sociale complémentaires.

INFORMATION ET CONSULTATION DU CE

<p>3 CONSULTATIONS PÉRIODIQUES</p> <p><u>NOUVEAU</u></p>	<p>Trois consultations sont obligatoires en entreprise. Elles sont organisées autour des trois thèmes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. orientations stratégiques et conséquences ; <p>FORCE OUVRIÈRE C'est au sein de ce thème que se déroule la consultation sur les orientations de la formation professionnelle.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. situation économique et financière de l'entreprise ; 3. politique sociale, conditions de travail et emploi. <p>FORCE OUVRIÈRE C'est dans le cadre de ce 3^{ème} thème que l'on doit retrouver la consultation sur le Plan de Formation ainsi que sur la formation professionnelle et l'apprentissage dans l'entreprise.</p>
<p>INFORMATION ET CONSULTATIONS PONCTUELLES DU CE</p>	<p>Des consultations ponctuelles peuvent aborder la formation professionnelle et notamment si elles concernent :</p> <ul style="list-style-type: none"> → les mesures pouvant affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ; → la politique de recherche et introduction de nouvelles technologies ; → les questions générales sur les conditions de travail dans l'entreprise (organisation et temps de travail, qualifications et rémunérations...).

FORMALISATION DES AVIS

<p>AVIS DONNÉ PAR LES IRP</p>	<p>Dans le cadre de sa consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, le CE se prononce également sur l'ensemble des thèmes liés à la Formation Professionnelle Continue et notamment sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF).</p> <p>À l'occasion de ces consultations, le CE émet des avis et des vœux.</p> <p>Que l'avis rendu soit favorable ou défavorable, il est important de motiver cet avis :</p> <ul style="list-style-type: none"> → le CE formalise la façon dont il a compris le Plan de Formation et les engagements de l'employeur, ainsi que les pistes d'amélioration pour les exercices suivants ; → si le CE estime qu'il n'est pas en mesure de rendre un avis, il motive également cette décision et pointe les éléments qui l'ont entravés dans l'exercice de sa mission. <p> L'employeur qui ne satisfait pas à ses obligations commet un délit d'entrave</p>
--------------------------------------	--

FORMALISATION DES AVIS (suite)

AVIS DONNÉS PAR LE CE

NOUVEAU Le délai imparti au Comité d'Entreprise pour rendre ses avis est fixé par **accord** d'entreprise ou à défaut par accord entre le CE et l'employeur.

À défaut d'accord, le CE a 1 mois (2 mois en cas d'intervention d'un expert, 3 mois avec saisine du CHSCT et 4 mois en cas d'intervention d'une instance de coordination des CHSCT mise en place à l'initiative de l'employeur) pour rendre ses avis, à partir :

- de la communication par l'employeur des informations nécessaires à sa consultation ;
- ou de la mise à disposition des informations dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) de l'entreprise ;

L'employeur doit rendre compte de façon argumentée des suites données aux avis et vœux du Comité d'Entreprise.



Passé le délai de consultation, le Comité d'Entreprise est présumé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

RÔLE DU CHSCT

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (**CHSCT**) doit être consulté ou peut s'auto-saisir sur l'ensemble du **Plan de Formation** de l'entreprise afin de vérifier que l'employeur :

- s'acquitte bien de son **obligation d'adaptation** des salariés à leur poste de travail,
- ne place aucun salarié sur une situation de travail qu'il ne maîtrise pas, ce qui serait un **facteur de risques psychosociaux**.



La formation professionnelle entre dans le champ de compétence de tous les représentants du personnel.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Art. L. 2323-1 à L. 2323-9.....	Mission générale d'information et de consultation du CE.
Art. L. 2323-10.....	Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.
Art. L. 2323-15.....	Consultation sur la politique sociale de l'entreprise.
Art. L. 2323-17.....	Les informations en vue de la consultation sur la politique sociale.
Art. L. 2391-1 et s.....	Regroupement d'IRP par accord majoritaire.
Art. L. 4612-2 et 3.....	Missions du CHSCT.