



Organisme de formation n° 11754654175

Agréé pour la formation SSCT des membres des comités sociaux du secteur privé et public (arrêté préfectoral n° 2012272-0004)

Nouveautés 2025

Au regard de nos retours d'expérience en tant qu'organisme de formation mais aussi expert habilité et conseil auprès des acteurs sociaux et de la prévention, nous avons mis en place de nouveaux modules de formation consacrés :

- *Aux attributions renforcées du CSE concernant la prévention des risques : contribution du CSE à l'évaluation des risques, consultation sur le DUERP, le PAPRIACT et le rapport annuel ;*
- *Aux attributions renforcées du CSE concernant la prévention de toutes les formes de harcèlement ;*
- *Aux attributions renforcées du CSE concernant le livre IV présenté par l'employeur dans le cadre des procédures de PSE ;*
- *Aux négociations obligatoires : négociation triennale sur la GEPP et négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail ;*

Une partie du contenu de ces modules fait partie de la formation obligatoire SSCT qui fait suite aux élections professionnelles, pour les nouveaux élus porteurs d'un premier mandat et pour les élus en renouvellement de mandat. Pour autant, certaines évolutions législatives ont eu lieu en 2022, alors que la plupart des CSE avaient déjà été renouvelés.

Concernant la formation obligatoire, de 3 ou 5 jours selon les cas, nous constatons que nombre de CSE ne la suivent pas ou ne la suivent que partiellement. Conscients de la difficulté à détacher des salariés 3 ou 5 jours d'affilée, nous adaptons et proposons cette formation de façon fractionnée.

Enfin, nous constatons que les CSE rencontrent des difficultés à exercer leurs attributions de droit figurant dans le Code du travail, ce qui nécessite de rédiger un règlement intérieur détaillé qui permette de cadrer et d'organiser l'exercice de ces attributions.

N'hésitez pas à nous contacter : formation@aepact.com ou valerie.perot@aepact.com

Sommaire

- 1. Formations obligatoires du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail**
 - 1.1. Formations SSCT premier mandat et renouvellement
 - 1.2. Formation obligatoire du référent du CSE pour la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (élargissement à toutes les formes de harcèlement)

- 2. Autres formations SSCT et fonctionnement du CSE**
 - 2.1. Consultation sur le DUERP, le PAPRI Pact et le rapport annuel : le rôle du CSE dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels (y compris les RPS)
 - 2.2. Nouveau : Prévention des atteintes aux droits des personnes et à toutes les formes de harcèlement : comment agir, alerter et être associé aux enquêtes**
 - 2.3. Prévention des risques psychosociaux (stress, souffrance au travail, burn-out, violences au travail, harcèlement moral) : comprendre pour agir
 - 2.4. Nouveau : Le règlement intérieur du CSE, un outil au service de l'exercice des attributions du CSE**

- 3. Formations d'appui à la négociation**
 - 3.1. Négocier l'égalité professionnelle (EP) et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) intégrant les risques professionnels (facteurs donnant lieu à l'alimentation du C2P)
 - 3.2. Nouveau : Négocier la GEPP intégrant l'emploi des seniors et les aménagements des fins de carrière** (avec le partenaire d'Aépect, expert-comptable du CSE, Ekitéo expertise)

- 4. Autres formations**
 - 4.1. Organiser les attributions environnementales du comité social (avec notre partenaire expert-comptable du CSE Ekitéo expertise)
 - 4.2. Accès à l'information, négocier votre accord BDESE (avec notre partenaire expert-comptable du CSE, Ekitéo expertise)
 - 4.3. Maîtriser la procédure de PSE et les obligations de l'employeur (avec notre partenaire expert-comptable du CSE Ekitéo expertise)
 - 4.4. Nouveau : Agir sur le livre IV présenté par l'employeur au CSE dans le cadre des procédures de PSE**
 - 4.5. Nouveau : Dialogue social dégradé ou bloqué : « format dialogue », votre appui à la négociation

- 5. Droits à la formation et modalités de financement des formations.**



1. Formations obligatoires du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail

FORMATION 1.1 - Formation SSCT des membres du CSE : formation initiale et formation de renouvellement de mandat

Depuis la loi santé au travail du 2 août 2021, la formation SSCT des membres du CSE a été clarifiée (article 39 de la loi). L'article L. 2315-18 est modifié :

« La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

1. « 1° De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
2. « 2° De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. »

L'article L. 2315-22-1 précise : « Les formations en santé, sécurité et conditions de travail prévues à l'article L. 2315-18 peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences au titre de la section financière mentionnée au 2° de l'article L. 6332-3, selon des modalités prévues par décret en Conseil d'Etat. ».

Le financement de la formation santé et sécurité est toujours pris en charge par l'employeur (C. trav., art. L. 2315-18 modifié). Cependant, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le financement de cette formation peut être supporté par l'opérateur de compétences (OPCO) selon des modalités prévues par décret en Conseil d'Etat (à paraître) (C. trav., art. L. 2315-22-1 nouveau, L. 6332-1 et L. 6332-1-3 modifiés).

Public et conditions :

- Tout élu CSE, SSCT et RS.
- Formation intra-entreprise : 1 500 euros nets par jour, quel que soit le nombre de participants (avec un maximum de 12 personnes).
- Formation inter-entreprises : 400 euros nets par jour par participant (tarif individuel réglementé dans le cadre de la formation SSCT obligatoire).

Durée :

- 5 jours premier mandat tout seuil d'effectif.
- Renouvellement de mandat : 3 jours pour les membres du CSE et 5 jours pour les membres de la CSSCT.

Financement :

- Prise en charge par l'employeur dans le cadre de la formation SSCT obligatoire.

Modalités :

- Formation animée par un formateur expert habilité en santé, sécurité et conditions de travail.

Objectifs de la formation : développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels (dont les RPS), à analyser les situations et les conditions de travail, à conduire une enquête et effectuer une visite, à analyser les documents obligatoires remis par l'employeur ; initiation aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail ; revue des documents obligatoires soumis à consultation : DUERP, PAPRIACT et rapport annuel.

FORMATION 1.2 – Formation obligatoire du référent du CSE pour la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La loi impose depuis le 1^{er} janvier 2019 de nommer, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, des référents afin de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L. 1153-1). Nomination, missions, moyens : tout savoir sur ces nouveaux interlocuteurs. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail passe par une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites, le rappel clair et précis du rôle de l'employeur, et des garanties apportées aux salariés.

Public et conditions :

- Référents RH, CSE : les référents côté employeur et côté CSE peuvent suivre la formation ensemble.
- Formation intra-entreprise : 1 500 euros nets par jour, quel que soit le nombre de participants (avec un maximum de 12 personnes).
- Formation inter-entreprises : 400 euros nets par jour par participant (tarif individuel réglementé dans le cadre de la formation SSCT obligatoire).

Durée :

- 1 jour.

Financement :

- Prise en charge par l'employeur dans le cadre de la formation nécessaire à exercer cette mission.

Modalités :

- Formation animée par un formateur expert en médiation et en conduite d'enquête paritaire en cas de situation ou de présomption de tout type de harcèlement.

Objectifs de la formation : proposer des réponses aux multiples questions que se posent les victimes et les témoins de situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ainsi qu'aux employeurs lorsqu'ils sont confrontés à de telles situations. Mettre en place une enquête paritaire. Intégrer toutes les formes de harcèlement et leurs interactions.

2. Autres formations Santé, sécurité et conditions de travail et fonctionnement du CSE

FORMATION 2.1 - Consultation sur le DUERP, le PAPRI Pact et le rapport annuel : le rôle du CSE dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels, y compris les RPS

Public et conditions :

- Tout élu CSE et CSSCT.
- Formation intra-entreprise (à privilégier) : 1 500 euros nets par jour, quel que soit le nombre de participants (avec un maximum de 12 personnes).
- Formation inter-entreprises : 400 euros nets par jour par participant (tarif individuel réglementé dans le cadre de la formation SSCT obligatoire).

Durée :

- 1 jour + 1 jour optionnel sur la structuration du DUERP intégrant les méthodes d'évaluation et de prévention des RPS jusqu'aux mesures et actions devant figurer dans le PAPRI Pact ainsi que sur le contenu du rapport annuel.

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE ou employeur si intégrée à la formation SSCT des membres du CSE.

Modalités :

- Formation animée par des formateurs experts habilités SSCT du comité et IPRP.



Objectifs de la formation : s'approprier les méthodes d'évaluation et de cotation des risques auxquels peuvent être exposés les salariés, les mesures de prévention et la structuration du document en vue de la consultation du CSE :

- Finalité du DUERP, cadre juridique du DUERP et son lien avec le PAPRI Pact et le rapport annuel ;
- Revue des risques et des unités de travail (focalisation sur les risques spécifiques à l'activité de votre entreprise) ;
- Méthodologie d'évaluation et de cotation ;
- Structuration d'un DUERP accessible à tous : proposer des améliorations ;
- Motiver votre avis en vue de votre consultation.

OPTION : jour 2 :

- Analyse de votre DUERP ;
- Méthodologie d'évaluation et de prévention des RPS ;
- Co-construction d'actions d'amélioration.

NOUVEAU FORMATION 2.2 - Prévention des atteintes aux droits des personnes et à toutes les formes de harcèlement : comment agir, alerter et être associé aux enquêtes

Public et conditions :

- Tout membre du comité, de la CSSCT.
- Formation intra-entreprise : 1500 euros nets par jour quel que soit le nombre de participants (avec un maximum de 12 personnes).
- Formation inter-entreprises : 400 euros nets par jour par participant.

Durée :

- 1 jour.

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE (ou employeur si intégrée à la formation référent harcèlement sexuel et agissements sexistes).

Modalités :

- Formation animée par des formateurs experts habilités SSCT du CSE, médiation et IPRP.

Objectifs de la formation : s'approprier les notions, la réglementation, les méthodologies de mesures et leurs résultats :

- Réglementation et normes en vigueur : code du travail, loi Sapin II et loi Wasserman ;
- Traitement des signalements et procédure d'enquête paritaire ;
- Actions correctives et préventives ;
- Traçabilité et suivi.

FORMATION 2.3 - Prévention des risques psychosociaux (stress, souffrance au travail, burn-out, violences au travail, harcèlement moral) : comprendre pour agir

L'ANI (Accord national interprofessionnel) du 9 décembre 2020 sur la santé au travail et la loi santé au travail d'août 2021 mettent l'accent sur le renforcement de la culture de la prévention primaire et de son outil, le DUERP. Par ailleurs, la loi santé rend obligatoire la consultation du CSE sur le DUERP, levier pour revoir l'évaluation des RPS, ceux-ci demeurant souvent le parent pauvre de l'évaluation.

Public et conditions :

- Tout élu CSE, Commission SSCT, tout acteur de la négociation sur la prévention des RPS.
- Formation intra-entreprise : 1 500 euros nets par jour quel que soit le nombre de participants (avec un maximum de 12 personnes).

- Formation inter-entreprises : 400 euros nets par jour par participant (tarif individuel réglementé dans le cadre de la formation SSCT obligatoire).

Durée :

- 2 jours.

Financement :

- Prise en charge par l'employeur à négocier, employeur dans le cadre de la formation SSCT des membres du CSE, ou budget de fonctionnement du CSE.

Modalités :

- Formation animée par un formateur expert habilité en santé au travail et prévention des RPS.

Objectifs de la formation :

- Définition des souffrances et des violences au travail (typologie) ;
- Focus sur les RPS et sur le stress ; acquisition de connaissances (théoriques et législatives), repérage des manifestations et symptômes, indicateurs individuels, collectifs, organisationnels ;
- Apprendre à caractériser et à évaluer les RPS pour déterminer les facteurs de risques et agir sur leurs causes, mais aussi connaître les effets sur la santé, les pathologies humaines et organisationnelles ;
- Démarche et méthodologie ; intégrer les risques psychosociaux dans une démarche de prévention, documenter le DUERP (actions et outils, indicateurs, niveaux de prévention) ; étude de cas et mise en pratique.

NOUVEAU FORMATION 2.4 – Règlement intérieur du CSE, un outil au service de l'exercice des attributions du CSE

Public et conditions :

- Tout élu CSE (ensemble des titulaires recommandé)
- Formation intra-entreprise uniquement : 1 500 euros nets par jour quel que soit le nombre de participants (avec un maximum de 12 personnes).

Durée :

- 1 jour.

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE.

Modalités :

- Formation animée par un formateur expert du CSE et expert juridique.

Objectifs de la formation :

- Revue du cadre légal en matière de fonctionnement et d'attributions du CSE
- Revue de votre RI existant
- Structuration du RI : rubriques et contenu : focus sur les moyens, l'information et la communication aux salariés, les procédures de consultation récurrentes et ponctuelles, les commissions et les relations entre CSE et CSSCT (si existante), les modalités des enquêtes diligentées par le CSE et celles associant le CSE.

3. Formations d'appui à la négociation

FORMATION 3.1 - Négocier l'égalité professionnelle (EP) et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) intégrant les risques professionnels (facteurs donnant lieu à l'alimentation du C2P)

Depuis la loi santé d'août 2021, de nouveaux leviers permettent de mieux articuler qualité de vie au travail, conditions de travail, santé au travail et prévention des risques professionnels ; une occasion de revisiter vos accords ou vos chartes, ou d'ouvrir une nouvelle négociation sur le sujet.

Références Code du travail : Article L2242-19 « La négociation prévue à l'article L. 2242-17 peut également porter sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels prévue à l'article L. 4161-1. L'accord conclu sur ce thème dans le cadre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné à l'article L. 4163-3, sous réserve du respect des autres dispositions prévues au chapitre III du titre VI du livre Ier de la quatrième partie du présent code. »

Article L2242-19-1 : « La négociation prévue à l'article L. 2242-17 peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Elle peut s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels. »

Rappel du cadre légal : dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le Code du travail permet au CSE de recourir aux services d'un expert habilité « en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle » et de bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle du coût induit par cette prestation.

Le CSE peut ainsi décider de recourir à l'expert dans le but de préparer des négociations qu'il ne lui appartient pas de mener (avec les OSR). La Cour de cassation a validé ce point, même en cas de présence de délégués syndicaux dans l'entreprise.

A quel moment recourir à l'expert ? Préalablement à l'ouverture des négociations, mais pas exclusivement.

Sur quoi porte la mission de l'expert ? Analyse de l'existant et diagnostic sur le sujet, en amont de l'ouverture, puis appui à la négociation en cours de réunion. Un accord de méthode peut fixer le cadre de la négociation et le rôle de l'expert (notamment pour assister aux réunions). Sans accord de l'employeur, la mission de l'expert ne peut porter sur la globalité de la négociation qui, en principe, traite de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie et des conditions de travail. Complément à négocier.

Quelle prise en charge : à hauteur de 100 % par l'employeur, uniquement en l'absence, dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), « de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle ». La prise en charge intégrale est le pendant du défaut d'information de l'employeur sur la question de l'égalité femmes/hommes.

À défaut de débat ou de recours en justice autour de la qualité et de la suffisance des données produites, la prise en charge de l'expertise est alignée sur les autres cas de cofinancement entre l'employeur (80 %) et le budget de fonctionnement du CSE (20 %).

AEPACT propose 3 types de formation & formation-action :

Module 1 : Diagnostic court sur les conditions de travail et les risques professionnels présents

2 méthodes et 2 prestations pour réaliser votre diagnostic conditions de travail.

Public et conditions : acteurs de la négociation, membres du CSE.

- 1. Prestation d'expertise : diagnostic court d'une durée de 4 jours** (analyse documentaire, entretiens avec des représentants du personnel) : coût forfaitaire : 4 000 euros HT.
- 2. Formation-action de 2 jours** : coût forfaitaire (maximum 12 participants) : 1 500 euros net par jour.

Financement : 100% par l'employeur à négocier comme prérequis à la négociation, ou budget de fonctionnement CSE.

Modalités : Formation animée par des formateurs et experts SSCT auprès des CSE.

Objectifs de la formation :

- Identifier les caractéristiques des conditions de travail de votre organisation, en tenant compte de la typologie des situations de travail, des risques présents et des caractéristiques sociales de l'effectif.



Module 2 : Préparer la négociation d'un accord EP-QVCT

Public et conditions : acteurs de la négociation.

- Formation intra-entreprise : 1 500 euros nets (maximum de 12 personnes).

Durée : 2 jours + en option forfait appui à la négociation.

Financement : à négocier comme prérequis à la négociation, ou budget de fonctionnement du CSE.

Modalités : formation animée par des formateurs experts du dialogue social et par un expert juridique.

Objectifs de la formation :

- S'approprier les dispositifs réglementaires (index égalité, égalité salariale entre les hommes et les femmes)
- Intégrer les conditions de travail au cadre de la négociation ; partager un langage commun sur l'EP et la QVCT et sur les différents thèmes à intégrer ;
- Déterminer une méthodologie adaptée : élaborer un accord de méthode ;
- Repérer les sources et canaux utiles à mobiliser pour disposer des informations nécessaires (consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi intégrant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, données mises à disposition du CSE dans la BDESE) ;
- Connaître les positions des acteurs (le « négociable » et le « non négociable ») ;
- Identifier des leviers conditions de travail et risques professionnels ;
- Se présenter comme une « force de proposition » : prédéterminer les thèmes à négocier.

Option en supplément : appui-conseil à la conduite de la négociation d'un accord EP-QVCT

- Budget temps forfaitaire sur mesure à déterminer. A négocier comme prérequis à la négociation, ou sur budget de fonctionnement du CSE.

Modalités : appui par expert du dialogue social et expert juridique.

Objectifs de l'accompagnement :

- Formaliser l'objet et la finalité de l'accord : préambule ;
- Élaborer une plateforme des thèmes à négocier ;
- Formaliser le contenu de l'accord ;
- Définir les modalités de suivi de l'accord (indicateurs) : commission de suivi et suivi au sein du CSE. Vérification juridique des termes de l'accord.

Module 3 : Formation à la consultation annuelle sur les conditions de travail

Public et conditions :

- Membres du CSE
- Formation intra-entreprise : 1 500 euros nets par jour quel que soit le nombre de participants (avec un maximum de 12 personnes).

Durée : 2 jours.

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE, ou à intégrer à la mission d'expertise sur les conditions de travail.

Modalités :

- Formateurs experts du CSE et du dialogue social.

Objectifs de la formation :

- S'approprier le cadre juridique de la consultation annuelle « politique sociale, conditions de travail et emploi » ; focus sur les conditions de travail : définitions/déterminants ;
- Comment lire et analyser les documents remis par l'employeur ;
- Articuler la consultation annuelle et le suivi de l'accord QVCT : analyser et agir sur la mise en œuvre opérationnelle de l'accord, sur les modules de formation associés ;
- Prendre appui sur un tableau de bord du plan d'action assorti d'un planning de réalisation.

FORMATION 3.2 - Négocier la GEPP intégrant l'emploi des seniors et les aménagements des fins de carrière (avec le partenaire d'Aépect, expert-comptable du CSE, Ekitéo expertise)

Public et conditions :

- Tout élu CSE et acteurs de la négociation.
- Formation intra-entreprise (à privilégier) : 1 500 € nets par jour (jusqu'à 12 participants)
- Formation inter-entreprises : 400 euros nets par jour et par participant.

Durée :

- 1 jour + 1 jour en option.

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE (ou employeur dans le cadre de la préparation à la négociation).

Modalités :

- Formation animée par des formateurs experts-comptables et experts habilités du CSE, experts du dialogue social.

Objectifs de la formation : coconstruire la cartographie des emplois et des compétences, les passerelles et les parcours professionnels :

- S'approprier la démarche de cartographie des emplois et des compétences : analyse de l'existant et des besoins ;
- Identifier les emplois menacés et les emplois en tension ; organiser le maintien de l'employabilité et le développement des compétences ;
- Construire des indicateurs de suivi ;
- Option + 1 jour : bâtir le cadre d'un accord GEPP adapté à la réalité socio-économique de votre entreprise.

Rappel du cadre légal : article L2242-20 version en vigueur depuis le 25 août 2021 : « Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2 ;

2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord ».

4. Autres formations

FORMATION 4.1 - Organiser les attributions environnementales du CSE (avec le partenaire d'Aépect, expert-comptable du CSE, Ekitéo expertise)

Public et conditions :

- Tout élu CSE et acteurs de la négociation.
- Formation intra-entreprise (à privilégier) : 1 500 € nets par jour (jusqu'à 12 participants).
- Formation inter-entreprises : 400 euros nets par jour et par participant.

Durée :

- 1 jour + 1 jour optionnel (obligations des entreprises soumises à la DPEF et au plan de vigilance).

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE (budget de fonctionnement du CSE dans le cadre de la formation économique des membres du CSE), ou employeur dans le cadre de la formation SSCT.

Modalités :

- Formation coanimée par des formateurs experts-comptables et experts habilités SSCT du CSE, experts du dialogue social et des prérogatives du CSE en matière environnementale.

Objectifs de la formation : s'approprier les prérogatives du CSE et des acteurs de la négociation :

- Revue des principaux articles de loi et des modifications du Code du travail, prise en compte de la loi d'orientation des mobilités (LOM) ;
- Revue des données à documenter en fonction de critères de seuils de l'entreprise : audit énergétique, BEGES, DPEF, plan de vigilance ;
- Caractérisation des principales conséquences environnementales au niveau de la gestion et de la marche de l'entreprise ; revue des principaux indicateurs ;
- Articulation enjeux environnementaux et impacts en matière de SSCT.

OPTION : jour 2 :

- Analyse des documents produits par votre entreprise au regard de ses obligations ;
- Revue de la BDESE de votre entreprise ;
- Analyse des indicateurs et des documents-clés : atelier pratique.

NOUVEAU FORMATION 4.2 - Accès à l'information, négocier un accord BDESE (avec le partenaire d'Aépect, expert-comptable du CSE, Ekitéo expertise)

Public et conditions :

- Tout élu CSE et acteurs de la négociation.
- Formation intra-entreprise (à privilégier) : 1 500 € nets par jour (jusqu'à 12 participants).
- Formation inter-entreprise : 400 euros nets par jour et par participant.

Durée : 1 jour.

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE (ou employeur si accord BDESE intégré à l'accord CSE).

Modalités :

- Formation animée par des formateurs experts-comptables et experts habilités SSCT du CSE et experts du dialogue social.

Objectif de la formation : disposer d'informations de qualité dans le cadre de vos attributions :

- Cadre légal en vigueur ;
- Revue des informations et obligations de l'employeur ;
- Retour sur votre fonctionnement actuel ;
- Proposition d'un accord sur la BDESE.

FORMATION 4.3 - Maîtriser la procédure de PSE et les obligations de l'employeur (avec le partenaire d'Aépect, expert-comptable du CSE, Ekitéo expertise)

Public et conditions :

- Tout élu CSE et acteurs de la négociation.
- Formation intra-entreprise (à privilégier) : 1 500 € nets par jour (jusqu'à 12 participants).
- Formation inter-entreprises : 400 euros nets par jour et par participant.

Durée : 1 jour.

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE (ou employeur dans le cadre de la négociation d'un accord de méthode en vue d'un PSE).

Modalités :

- Formation animée par des formateurs experts-comptables, juristes et experts habilités du CSE, experts du dialogue social.

Objectifs de la formation : s'approprier le cadre légal de la procédure, organiser la procédure de consultation et de négociation

- Rappel du cadre légal en vigueur ;
- Le rôle des acteurs externes : expert, DREETS coté OSR et CSE, prestataires coté Direction ;
- Les points clés d'un accord de méthode ;
- Une stratégie d'action à définir en fonction de la nature du PSE et de son motif.

NOUVEAU FORMATION 4.4 – Agir sur le livre IV présenté par l'employeur au CSE dans le cadre des procédures de PSE.

Public et conditions :

- Tout élu CSE et acteurs de la négociation.
- Formation intra-entreprise (à privilégier) : 1 500 € nets par jour (jusqu'à 12 participants).
- Formation inter-entreprises : 400 euros nets par jour et par participant.

Durée : 1 jour.

Financement :

- Budget de fonctionnement du CSE (ou employeur dans le cadre de la négociation d'un accord de méthode en vue d'un PSE).

Modalités :

- Formation animée par des formateurs experts-comptables, juristes et experts habilités du CSE, experts du dialogue social.

Objectifs de la formation : s'approprier le cadre légal en matière de livre IV et ses enjeux vis-à-vis de la DREETS

- Rappel du cadre légal en vigueur et du rôle renforcé de la DREETS pour valider ou homologuer un PSE ;
- Intégrer l'analyse du livre IV dans l'accord de méthode ;
- Le rôle des acteurs externes : expert, DREETS coté OSR et CSE, et prestataires coté Direction ;
- Le contenu du livre IV et l'objectif visé dans le cadre de l'obligation de prévention en matière de santé et de sécurité de l'employeur ;
- Les leviers d'action.

FORMATION 4.5 - Dialogue social dégradé ou bloqué : « format dialogue », un appui à la négociation

L'article 33 de la loi du 8 août 2016, dite loi El Khomri, a inscrit dans le Code du travail le concept de formations communes au dialogue social gérées et suivies par L'INTEFP (Institut de formation du ministère du travail). L'article L2212-1 du Code du travail a introduit ce droit :

« Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations. Ces formations peuvent être suivies par des magistrats judiciaires ou administratifs et par d'autres agents de la fonction publique. Ces formations peuvent être en tout ou partie financées par les crédits du fonds prévu à l'article L. 2135-9. Les conditions d'application du présent article sont prévues par décret en Conseil d'Etat. ».

Une démarche inédite portée par les organisations syndicales et patronales, avec un objectif commun qui vise à favoriser le développement d'une culture commune du dialogue social.

Notre positionnement : AEPACT intervient depuis 17 ans en tant qu'expert auprès des IRP, comme conseil et appui à la négociation, médiateur dans le cadre de situations de crise et comme organisme de formation des acteurs sociaux. Acteur de l'amélioration du dialogue social, nous nous sommes engagés dans ce dispositif innovant, en rupture avec la culture et les pratiques en la matière. Cette formation fait l'objet d'un référencement spécifique auprès de l'INTEFP.

Notre offre de formation commune au dialogue social et à la pratique de la négociation, référencée INTEFP :

Objectifs de la formation :

- Développer une culture partagée du dialogue social et de la négociation collective ;
- Connaître et reconnaître les dispositions en matière de négociation collective, et les prérogatives de chacun des acteurs ;
- Se préparer ensemble à la négociation et à l'élaboration d'une « charte » des pratiques professionnelles du dialogue social ;
- Lister les thèmes à négocier et échanger sur les enjeux : mettre en place les dynamiques de dialogue social pour favoriser la conclusion d'accords, leur mise en œuvre et leur suivi.
- **Option « dialogue social dégradé/conflictuel » :** sortir d'une situation de crise ; gestion des conflits (prévention et réparation).

2 modules

Module 1 « Formation initiale » : formules de 2, 3 ou 4 jours

Publics : tout acteur de la négociation (secteur privé, branches professionnelles)

Tarifs groupe : 1 500 euros nets par jour

Option 1, 2 jours incluant échanges préalables avec chacune des parties et mise en situation d'apprentissage de la négociation, à partir d'un objet prédéterminé : prix total 3 000 euros nets.

Option 2, 3 jours : 0,5 j x 2 acteurs avec chacune des deux parties +2 jours en continu : prix total 4 500 nets.

Option 3, 4 jours : 2x 0,5j x 2 acteurs (2 jours si OSR à voir séparément) avec chacune des deux parties + 2 jours en continu : 1 500 euros nets par jour soit 6 000 euros nets prix total.

Programme indicatif :

- Construire (ou reconstruire) des relations sociales basées sur la compréhension et la confiance ;
- Confronter pour mieux partager sa représentation du dialogue social et des acteurs sociaux : atelier de confrontations croisées/ou du sosie : avec chacune des parties puis avec les parties réunies ;
- Partager un référentiel commun concernant le dialogue social et les notions d'information, de consultation, de concertation, de négociation ;
- Identifier les différents niveaux de dialogue social et leurs acteurs ;
- Comprendre les enjeux des différents acteurs et les jeux d'acteurs.



La négociation et ses pratiques :

- Revue des négociations obligatoires ;
- Expérimenter un process d'arbitrage et de décision collective basé sur l'écoute, la coopération, la recherche de compromis et la régulation ;
- Concevoir la négociation, identifier les techniques et outils d'aide à la négociation et à la résolution de problème ;
- Identifier les dispositions et les possibilités de négociation obligatoire et/ou facultative dans son entreprise, en lien avec la branche ; coconstruire l'agenda social et les prérequis ;
- Mise en situation concrète de négociation.

Option « gestion de crise » : identifier et traiter les causes des relations sociales conflictuelles pour rétablir le dialogue social.

Module 2 « Formation continue » : formation action, appui aux négociations programmées

Prérequis : avoir suivi la formation initiale.

Forfait contractuelisé : au fil des besoins garantissant réactivité et flexibilité pour organiser une session courte (coaching, team building, résolution de problème/conflict, situation de crise).

Tarifs : horaire : 250 euros nets ; demi-journée : 700 euros nets ; journalier : 1 400 euros nets.

Méthodes utilisées : exercices pratiques, mises en situation et jeux de rôle.

DROITS À LA FORMATION ET MODALITÉS DE FINANCEMENT POUR LES FORMATIONS LÉGALES ET OBLIGATOIRES DU CSE

Le droit à la formation et durée : Art. L. 2315-18 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 39
« Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- 1° De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- 2° De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2315-22-1, le financement de la formation prévue au premier alinéa du présent article est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. »

L'objet de la formation : Art. R.2315-9 version en vigueur depuis le 01 janvier 2018

«La formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique mentionnée à l'article L. 2315-18 a pour objet :

- 1° De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- 2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.»

Prise en charge : 427,68 euros soit 36 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance (Art. R. 2315-21 et 22)

Article R2315-21 Version en vigueur depuis le 01 janvier 2018 : « Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance.

Décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1er novembre 2024.

- en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du SMIC brut horaire à 11,88 euros (augmentation de 2 %), soit 1 801,80 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;

- à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 8,98 euros (augmentation de 2 %), soit 1 361,97 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Ce relèvement anticipé de 2 % résulte de l'application de la formule du calcul de la revalorisation annuelle du SMIC, telle qu'elle est réalisée en fin d'année, au vu des prévisions actuelles d'évolution des prix à la consommation et du salaire horaire des ouvriers et des employés. Le minimum garanti est également relevé, à 4,22 euros au 1er novembre 2024.

Article R2315-22 : version en vigueur depuis le 01 janvier 2018 : « Les dépenses de rémunération des organismes de formation et les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires ne s'imputent pas sur la participation au développement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L. 6331-1. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, les dépenses engagées au titre de la rémunération du temps de formation des stagiaires 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. »

Habilitation des organismes pouvant former les élus : Art. R. 2315-12 renvoyant aux articles R. 2145-3 et R.2315-8

Procédure à suivre pour le congé de formation : R. 2315-17 et suivants.

Article R2315-17 : *“Le membre de la délégation du personnel du comité social et économique qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.*

La demande de congé est présentée au moins trente jours avant le début du stage. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés à l'article L. 2145-8.”

Article R2315-18 : *“Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.”*

Article R2315-19 : *“Lorsque pour refuser la demande de congé, l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, le refus est notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande. Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de six mois.”*

Article R2315-20 : *“Les frais de déplacement au titre de la formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont pris en charge par l'employeur à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation.*

Les frais de séjour sont pris en charge à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires.”

Les membres du CSE sont libres de choisir leur organisme de formation agréé, qui figure sur la liste publiée par le ministère du travail. Pour tout complément d'information concernant ces formalités, n'hésitez pas à nous contacter.

Les formations thématiques, si elles ne sont pas négociées et prises en charge par l'employeur, s'imputent sur le budget de fonctionnement du CSE (0,2 %).

Certaines formations peuvent relever du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, n'hésitez pas à prendre conseil.

Article L2145-1 Modifié par LOI n°2021-1104 du 22 août 2021 - art. 41

« Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours »

FAIRE UNE DEMANDE DE CONGÉ FORMATION

Comment vous inscrire et procéder à une demande de congé formation

Un délai à respecter

La demande de formation doit être envoyée à l'employeur au moins trente jours avant le début du stage. Elle précise la date, la durée du stage, son coût et le nom de l'organisme de formation. L'employeur peut refuser le départ en formation, si celui-ci est préjudiciable ou dommageable à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, il peut être reporté, dans la limite de six mois.

Un bulletin d'inscription à remplir et à télécharger sur notre site : www.aepact.com

Dès réception de votre inscription, Aépact vous adresse un accusé de réception et établit un bon de commande au financeur de la formation, votre employeur, qui doit le valider et nous le retourner. Dans le même temps, le stagiaire doit déposer sa demande de congé de formation (modèle de courrier ci-dessous). Une quinzaine de jours avant le début du stage, Aépact vous envoie une convocation mentionnant les horaires, le lieu de formation et les documents éventuels à apporter. À la fin de la formation, Aépact vous remet une attestation de stage à transmettre à votre employeur, et édite la facture destinée à votre employeur/financeur du stage. Un bulletin d'inscription est inséré dans ce document.

Modèle de courrier en vue d'un congé formation

A..... Le.....

LRAR ou remise en main propre contre décharge

Objet : Demande de congé de formation des membres du CSE/membre de la CSSCT

Madame, Monsieur (à adresser au responsable du site ou à la DRH)

Je sollicite, en vertu des dispositions de l'**Art. L.2315-18** du Code du travail, l'autorisation de m'absenter du... au... pour suivre une action de formation SSCT pour les représentants du personnel, d'une durée de... jours, conformément à l'**Art. L.2315-18**.

Je vous informe qu'il s'agit d'un stage dispensé par l'organisme de formation agréé Aépact : 8 bis rue Abel 75012 Paris. Conformément aux dispositions en vigueur, je vous remettrai à la fin du congé l'attestation, validée par le formateur, de ma présence effective au stage.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.

Signature

Pour exercer efficacement vos mandats, formez-vous !

Aépact, un expert du dialogue social à vos côtés pour vous aider à agir efficacement.

Organisme de formation n° 11754654175, agréé pour dispenser la formation SSCT des membres des comités sociaux, par le préfet de la Région Ile de France le 28 septembre 2012, arrêté préfectoral n° 2012272-0004.

Enregistré IPRP par décision du 14 mars 2013 de la DIRECCTE Ile-de-France/DRIEETS.

Expert habilité auprès des comités sociaux du secteur privé et des fonctions publiques, certifié depuis le 20 juillet 2021 (conformément à l'arrêté du 7 août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique).

Aépact, SAS au capital de 38 049 € - 8 bis rue Abel 75012 Paris

Contact : Valérie Pérot – tel : 06.81.97.46.94 – email : valerie.perot@aepact.com