**Formation en santé, sécurité et conditions de travail de la délégation du personnel du CSE**

|  |  |
| --- | --- |
| Dossier de demande d’agrément | C:\Users\christine.fourestier\Desktop\logo minist travail.png |
| **Mis à jour des nouvelles dispositions de l’Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, et du Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017, loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.**  **A - ATTRIBUTIONS GENERALES DU CSE**  **EXPRESSION COLLECTIVE DES SALARIES PERMETTANT LA PRISE EN COMPTE PERMANENTE DE LEURS INTERETS**  - Dans les entreprises d’au moins 11 salariés et de moins de cinquante salariés, les attributions de la délégation du personnel du CSE s’exercent au **profit des salariés** (art. L. 2312-6 du code du travail), y compris temporaires, stagiaires, ainsi que de toute personne placée à quelque titre que ce soit, sous l’autorité de l’employeur, salariés des entreprises extérieures qui, dans l’exercice de leur activité, ne se trouvent pas placées sous la subordination directe de l’entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d’exécution du travail qui relèvent du chef d’établissement utilisateur.   La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.  Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles [L. 2312-59 et L. 2312-60](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035610985&dateTexte=&categorieLien=cid).  Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.   Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.  -Dans les entreprises d’au moins cinquante salariés, le CSE a pour mission d’assurer une **expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts** dans les décisions relatives à la gestion et à l’organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production (art. L. 2312-8 alinéa 1).  Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur: 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; 2° La modification de son organisation économique ou juridique ; 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2. (art. L. 2312-8 alinéa 2).  Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :  1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article [L. 4161-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000028495726&dateTexte=&categorieLien=cid) ;  2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;  3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000031072444&dateTexte=&categorieLien=cid). Le refus de l'employeur est motivé. (Art. L. 2312-9)  **-Le plan Santé au travail 2016-2020 : agir sur la qualité de la formation**  « Axe support, objectif opérationnel 8 action 3-6 : valoriser les compétences des représentants du personnel en matière de conditions de travail.  Poursuivre **la montée en compétence des instances représentatives du personnel en agissant sur la qualité de la formation des représentants du personnel.** »  **B -LA PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**  La protection des salariés investis de fonctions représentatives découle d’exigences constitutionnelles : elle est regardée par le juge constitutionnel comme se rattachant à la détermination par le législateur d’un statut de nature à permettre aux salariés, élus ou désignés, l’exercice de ces fonctions en toute indépendance par rapport à leur employeur. Elle est également la condition nécessaire pour que la communauté de travail puisse s’organiser pour exprimer et défendre ses intérêts. | Direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi de Nouvelle-Aquitaine  **Pôle Travail**  **Mission dialogue social**  Immeuble Le Prisme  19 rue Marguerite Crauste  33074 BORDEAUX cedex  PÔLE T  Service Mission Santé et Sécurité  Article L. 2312-5  Art. L. 2411-1 et suivants  Art. L. 2412-3 et suivants |

|  |  |
| --- | --- |
| Champ d’application |  |
| Les dispositions relatives au CSE sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu’à leurs salariés.  Elles sont également applicables :  1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;  2° Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu’ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.  Ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains des établissements mentionnés aux 1° et 2° et des instances de représentation du personnel éventuellement existantes, faire l’objet d’adaptations, par décrets en Conseil d’Etat, sous réserve d’assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements.  Condition d’effectif  Un comité social et économique est mis en place **dans les entreprises d’au moins onze salariés.**  Sa mise en place est obligatoire si l’effectif d’au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.  Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.  Modalités de la formation | Art. L. 2311-1  Art. L. 2311-2 |
| Qui a droit à cette formation ?  **Tous les membres de la délégation du personnel** du comité social et économique (dans tous les établissements d’au moins 11 salariés) **et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE parmi ces membres**, bénéficient de la formation nécessaire à l’exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.  Durée de la formation  La formation mentionnée à l’article L. 2315-18 est organisée sur une durée minimale de :  -Cinq jours dans les entreprises d’au moins trois cents salariés ;  -Trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.  Modalités qui peuvent être prévues par accord d’entreprise  L’accord d’entreprise défini à l’article L. 2313-2 fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail en application des articles L. 2315-36 et L. 2315-37, en définissant :  1° Le nombre de membres de la ou des commissions ;  2° Les missions déléguées à la ou aux commissions par le comité social et économique et leurs modalités d’exercice.  3° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d’heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l’exercice de leurs missions ;  4° **Les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ;**  5° Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués.  6° **Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l’activité de l’entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.** | Art. L. 2315-18  Art. L. 2315-40  Art. L. 2315-41 |

|  |  |
| --- | --- |
| Contenu et organisation de la formation |  |
| Objectifs et programmes   * La formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique a pour objet : * -de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d’analyse des conditions de travail ; * -de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. * La formation est dispensée **dès la première désignation des membres** de la délégation du personnel du comité social et économique. * Elle est dispensée selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte :   -Des caractéristiques de la branche professionnelle de l’entreprise ;  -Des caractères spécifiques de l’entreprise ;  -**Du rôle du représentant des salariés au comité social et économique.**  Le renouvellement de la formation   * Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.   Le renouvellement de la formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique fait l’objet de stages distincts de celui organisé lors de la première désignation.  Ce renouvellement a pour objet de permettre au membre de la délégation du personnel **d’actualiser ses connaissances et de se perfectionner**.  A cet effet, le programme établi par l’organisme de formation doit :  -Avoir un caractère plus spécialisé ;  -Etre adapté aux demandes particulières du stagiaire ;  -Tenir compte notamment des changements technologiques et d’organisation affectant l’entreprise, l’établissement ou la branche d’activité. | Art. R. 2315-9  Art. R. 2315-10  Art. L. 2315-17 |

|  |  |
| --- | --- |
| Dispositions générales |  |
| Rémunération du temps consacré aux formations  Le temps consacré aux formations au bénéfice des membres du CSE est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. **Il n’est pas déduit des heures de délégation.**  Qui peut dispenser cette formation ?  Les formations des membres représentants du personnel du CSE sont dispensées  en cohérence :  -soit par les organismes figurant sur une liste arrêtée par le ministre du travail selon la procédure prévue à l’article R. 2145-3 (agrément national),  -soit par des organismes agréés que par le préfet de région selon la procédure prévue à l’article R. 2315-8 après avis du comité régional de l’emploi, de la formation, de l’orientation professionnelle  Le renouvellement de la formation  Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.  **Le demandeur de la formation est le salarié (art. R. 2315-17 du code du travail)**  Le demandeur de formation est le salarié élu. **Il choisit librement son organisme de formation parmi les organismes de formation.** Il 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.  Dépenses de formation  A qui incombe la charge financière ?  Le financement des formations est pris en charge par l’employeur.  Les frais de déplacement et d’hébergement  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.  Le tarif maximum  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.  **Soit 365,40 € (SMIC au 1er janvier 2020)**  **En complément sur les frais de déplacement et d’hébergement des stagiaires**  Le régime indemnitaire des frais de déplacement temporaire des personnels de l’Etat est fixé par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 qui instaure un tronc commun de règles applicables, pour les différents types de déplacement, à toutes les destinations : métropole, outre-mer et étranger.  Les taux des indemnités de mission prévues à l’article 3 du décret sont fixés par l’arrêté du 3 juillet 2006, modifié par l’arrêté du 18 septembre 2013.  Frais de séjour 70,00 € par jour (90€ pour les villes de plus de 200 000 habitants)  Frais de repas 15,25 € par repas | Art. L. 2315-16  Art. L. 2315-17  Art. R. 2315-12  Art. R. 2315-17  Art. R. 2315-18  Art. R. 2315-20  Art. R. 2315-21  Art. R. 2315-22 |
| Modalités d’agrément |  |
| Obligations des organismes de formations   * Les organismes qui demandent à figurer sur la liste arrêtée par le préfet de région doivent :   -Etablir leur aptitude à assurer la formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique,  -Justifier, notamment, des capacités de leurs formateurs et de l’expérience acquise par ces derniers en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail.  Le préfet de région se prononce après avis du comité régional de l’emploi, de la formation de l’orientation professionnelle (CREFOP).  **Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d’agrément vaut décision de rejet**.   * L’organisme de formation délivre, à la fin du stage, une attestation d’assiduité que l’intéressé remet à son employeur lorsqu’il reprend son travail. * **Les organismes de formation remettent chaque année avant le 30 mars à la DIRECCTE un compte rendu de leurs activités au cours de l’année écoulée. Ce compte rendu indique le nombre des stages organisés ainsi que leurs programmes.**   Retrait d’agrément  Lorsqu’un organisme cesse de répondre aux qualifications ayant justifié son inscription sur la liste préfectorale, il en est radié par décision motivée du préfet de région.  Cette décision est prise après avis du comité régional de l’emploi, de la formation de l’orientation professionnelle (CREFOP). | Art. R 2315-13  Art. R.2315-15  Art. R. 2315-16  Art. R. 2315-14 |
| **Pour en savoir plus sur le CSE :**  Fiche relative au CSE sur les sites du service public :  <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>  <https://www.travail-emploi.gouv.fr>  Site dédié aux Elections professionnelles des entreprises d’au moins 11 salariés et à la représentativité syndicale :  <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/comité-social-et-economique>  Sites des organisations syndicales et des instituts du travail  Liste des experts CSE (INRS travail emploi.gouv.fr)  CSE : ED6340inrs.fr  Comité Economique et Social – 117 Questions-Réponses – Ministère du travail | |
| Constitution du dossier de demande d’agrément |  |
| **Pièces à fournir** :   * Curriculum vitae des dirigeants de l’entreprise * Forme juridique de l’organisme * Justificatif de la déclaration en tant qu’organisme de formation * Extrait Kbis * Justificatif d’exonération de TVA * Effectif et qualification du personnel * Compétence et expérience professionnelles des intervenants internes ou externes (joindre un CV détaillé) en matière de représentation des salariés et de prévention des risques professionnels * Moyens d’activité mis en œuvre * Supports pédagogiques utilisés * Contenu détaillé des stages, par séquence d’une demi-journée   *Les formations à destination des entreprises de plus ou de moins de 300 salariés doivent faire l’objet de 2 programmes différents (durée et contenu à adapter)*   * Méthode et outils pédagogiques utilisés * Modalités pratiques d’évaluation des stages et des acquis * Caractère intra ou interentreprises de ces stages * Effectif (minimum/maximum) des stagiaires par session * Expérience de votre organisme en matière de formation (domaines d’activité ou d’intervention, exemples concrets) * Eventuels clients en matière de formation des membres de CSE * Coût journée/stagiaire * Un exemplaire du document que vous remettez au stagiaire.   Vous définirez clairement les objectifs du stage dans son ensemble, puis pour chaque module. Vous expliquerez quelle démarche vous suivez, afin de vous adapter aux besoins de vos stagiaires. Vous indiquerez les moyens que vous utilisez pour faire connaître vos formations.  Pour les documents volumineux les supports numériques sont acceptés.  *N’hésitez pas à prendre rendez-vous pour un examen de votre dossier de demande d’agrément.*  **Contact : Nadia PEYROT**  [**na.dialogue-social@direccte.gouv.fr**](mailto:na.dialogue-social@direccte.gouv.fr)  **nadia.peyrot@direccte.gouv.fr** |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Formation en santé, sécurité et conditions de travail de la délégation du personnel du CSE | C:\Users\christine.fourestier\Desktop\logo minist travail.png |
| Fiche de renseignement | |
| **Raison sociale de l’organisme : Nom commercial :**  **Adresse** *(siège)***:**  **N° de téléphone : Adresse mail :**  **Adresse lieux d’enseignement** *(si différente de l’adresse du siège)***:**  **N° déclaration :**  **N° SIRET :**  **Forme juridique :**  **Effectif :**  **Nom du responsable de l’organisme :**  **Nombre de formateurs :**  **Autres activités de l’organisme :**  **Moyens mis en œuvre (locaux, matériels) :**  **Effectif des stagiaires par session :**  **Coût journée/stagiaire :**  **Stages proposés :**  ⬜ Intra entreprise ⬜ inter entreprise *(préciser les critères présidant au regroupement des stagiaires)*  **Répartition dans le temps des journées de formation :**  ⬜ 3 jours ⬜ 5 jours consécutifs ⬜ 3 j + 2 j ⬜ autres *(préciser)*  **Type de formation**  ⬜ Initiale ⬜ renouvellement  **Quelles sont les modalités d’adaptation de la formation à la demande des élus ?**   * **Démarche qualité mise en place : (Datadock ; Qualiopi au 1- 1- 2021 ; autre certification de la qualité de la formation)** | |