



Formation SSCT des élus : repères juridiques et stratégiques

Formation SSCT des élus : Repères juridiques et stratégiques

La formation des élus du CSE n'est pas une formalité administrative ni une simple passation d'informations techniques. C'est un moment de pratique et de prise de recul, souvent le premier véritable temps de construction du collectif d'élus, de définition de ses priorités et d'organisation de son mandat.

Un droit qui vous est propre (L.2315-18)

Les élus du CSE disposent d'un droit individuel à une formation, notamment dans le domaine SSCT. Ce droit concerne tous les élus CSE, titulaires comme suppléants, de toutes les entreprises, quel que soit l'effectif.

⚠ Cela signifie que l'employeur ne peut pas vous refuser l'accès à cette formation dite « légale » ou « obligatoire », ou la remplacer par une formation interne. Le non-respect de ce droit par l'employeur constitue une entrave au fonctionnement du CSE (L.2317-1).



Notre conseil : chacun peut suivre une formation de son côté... mais pour plus d'opérationnalité, nous vous conseillons de vous regrouper entre élus pour cette formation. En effet, c'est un moment où vous allez pouvoir partager les préoccupations qui vous concernent tous et prendre des décisions collectives.

Si cela n'est pas possible, il peut aussi être intéressant de suivre cette formation en « inter-entreprises », ce qui vous permet de partager des manières de faire avec d'autres CSE.



La durée (L.2315-18)

La formation SSCT est de 5 jours minimum pour les nouveaux mandats et les membres des CSSCT, même en cas de renouvellement.

Pour les membres du CSE ayant renouvelé leur mandat, elle est réduite à 3 jours.



Notre conseil : négociez les 5 jours pour les renouvellements dans un accord ou dans le règlement intérieur du CSE. Ainsi, les « anciens » pourront être formés en même temps que les « novices », partager leurs expériences et l'historique du CSE, pour faire de cette formation un vrai levier stratégique et opérationnel.

Le choix de l'organisme formateur (R.2315-17)

Le choix de l'organisme appartient aux élus.

⚠ Cela signifie que l'employeur ne peut pas refuser votre choix, choisir votre formateur à votre place, ni exiger de vous que vous procédiez par appel d'offre.



Notre conseil : assurez-vous de la qualité réelle et des références de votre formateur, car depuis la loi n° 2026-403 du 26 mai 2026, l'agrément ministériel qui permettait de distinguer les organismes de formation compétents en la matière a disparu. Avant de porter votre choix sur tel ou tel cabinet, vérifiez qu'il maîtrise le domaine SSCT, le fonctionnement du CSE et vos préoccupations réelles.

Le contenu (R.2315-9 et 10)



La formation doit permettre aux élus d'exercer pleinement leur mandat et d'être acteurs de la prévention des risques professionnels, en développant leur aptitude à :

- ✓ Analyser les conditions de travail et les risques
- ✓ Manier les concepts, méthodes et outils de la prévention
- ✓ Identifier et proposer des mesures pour améliorer les situations



Notre conseil : c'est le seul moment où vous pourrez être tous ensemble pendant une semaine ! C'est l'occasion de vous exercer à partir de situations réelles rencontrées dans votre entreprise et des expériences de vos réunions de CSE. La formation SSCT des élus ne doit pas être « descendante » : le formateur va vous amener des informations, certes, mais il s'agit surtout de pouvoir vous les approprier, d'enrichir votre mandat et d'établir le plan d'action du CSE pour la durée du mandat.

⚠ Le contenu de la formation doit être adapté aux risques propres à l'établissement et aux préoccupations spécifiques des élus.





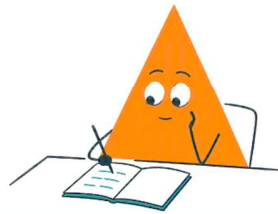
Formation SSCT des élus : repères juridiques et stratégiques

Le financement (R.2315-20 et suivants)

La formation SSCT est financée à 100% par l'employeur, ainsi que les frais de déplacement. Le temps passé en formation n'est pas décompté de votre crédit d'heures de délégation mais comme du temps de travail.

⚠ Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut solliciter un financement auprès de son OPCO (L.2315-22-1).

 **Notre conseil :** le tarif de la formation est plafonné par le Code du travail et dépend du nombre de stagiaires (36 fois le SMIC journalier par stagiaire). Mais les organismes de formation ont une certaine liberté et l'on voit des tarifs très différents entre eux. Regardez avant tout la qualité de la formation proposée et la politique de tarification de votre formateur.



Qualiopi ou pas Qualiopi ?



La certification Qualiopi, à l'instar de la certification Qualianor concernant les expertises CSE, permet de vous assurer qu'un organisme de formation respecte certains process « Qualité » (traçabilité documentaire, questionnaires d'évaluation, etc.), quelle que soit son champ de compétence. Elle ne concerne donc pas spécifiquement la formation des élus et ne garantit pas la qualité du contenu de la formation.

Contrairement à la certification Qualianor, obligatoire pour les expertises, votre formateur n'a pas obligatoirement à être certifié Qualiopi.

L'employeur peut cependant vous demander de prendre cela en considération s'il compte demander un financement OPCO, car dans ce cas cette certification est demandée. Le Facteur T peut alors utiliser cette certification.

La planification (R.2315-10, R.2315-17 à 20)

Vous êtes en droit de planifier cette formation dès votre désignation.

Le Code du travail prévoit une démarche simple : vous devez adresser une demande de congé de formation à l'employeur, contenant la date, la durée et le coût du stage, ainsi que le nom de l'organisme choisi.

⚠ L'employeur peut vous demander de reporter la formation seulement « lorsque l'absence du salarié est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise » (R.2315-19) et dans une limite de 6 mois.

 **Notre conseil :** ne tardez pas à organiser votre formation, à réaliser si possible avant la constitution du règlement intérieur du CSE. Cependant, quelques premières réunions peuvent aider à mieux contextualiser la formation, notamment pour les nouveaux élus.

Et après ?

Après suivi une telle formation en tant qu'ancien membre de CHSCT, nous savons qu'elle peut créer une émulation, sur le coup... et « retomber comme un soufflé » sans que rien ne se passe ensuite.



Pour éviter cet écueil et faire de cette formation un moment stratégique, utile et renforçant votre CSE, nous avons deux conseils :

- **Pratiquez !** Au sortir de la formation, mettez en pratique ce que vous y aurez appris : analyse du DUERP, inspection d'une situation de travail, analyse de l'historique des consultations, conception d'un support des enquêtes AT, etc.
- **Prévoyez un temps de construction d'un plan d'action en fin de formation ou peu de temps après, pour définir vos priorités, les échéances, les moyens que vous allez déployer et répartir les rôles entre élus.**

Au-delà des aspects réglementaires et techniques que je ne connaissais pas, cette formation nous a surtout aidés à nous organiser. Nous avons décidé de nos axes de travail, réparti les sujets et construit une feuille de route pour la suite du mandat. Nous nous sentons plus solides.

Témoignage de Marc, secrétaire du CS
PME du secteur de la métallurgie
Stagiaire de la formation SSCT

La formation est un moment stratégique pour votre mandat et pour votre CSE !

✉ **Contactez-nous** si vous souhaitez en savoir plus sur notre programme de formation SSCT et sur la façon de l'adapter au mieux à votre situation.

contact@lefacteurT.fr

12/09/26

