



# FORMATIONS CSE

## SSCT, économique, référents et recyclage — qui former, combien de temps, qui paie ?

Objectif opérationnel. Choisir la bonne formation CSE, préparer la demande, vérifier le financeur et distinguer les rôles : élus CSE, référent harcèlement et salarié compétent prévention désigné par l'employeur. Les accords collectifs, conventions et usages peuvent prévoir plus favorable.

Qui est concerné ?	Comment partir en formation ?
<ul style="list-style-type: none"> <li>SSCT CSE : membres de la délégation du personnel au CSE, titulaires et suppléants, dans toute entreprise dotée d'un CSE.</li> <li>Référent harcèlement CSE : désigné par résolution parmi les membres du CSE ; il bénéficie aussi de la formation SSCT.</li> <li>Economique : titulaires du CSE élus pour la première fois, uniquement dans les entreprises d'au moins 50 salariés.</li> <li>Salarié compétent prévention : désigné par l'employeur au titre de L4644-1 ; appui prévention, DUERP et actions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demande écrite 30 jours avant : dates, durée, prix pour SSCT, organisme, programme et devis.</li> <li>Refus/report seulement si absence préjudiciable à la production et à la bonne marche : réponse sous 8 jours, report max 6 mois.</li> <li>Le congé peut être pris en une fois ; fractionnement possible en deux avec accord bénéficiaire/employeur.</li> <li>Conserver demande, accord/refus, devis, programme, attestation, feuille d'émargement et facture dans le dossier CSE.</li> </ul>

### Quelle durée prévoir ?

Formation	Bénéficiaires / seuil	Durée / renouvellement	Financeur légal
SSCT - premier mandat	Membres CSE + référent harcèlement CSE.	5 jours minimum dès la première désignation. Programme théorique et pratique, adapté aux risques et au rôle.	Employeur. OPCO possible en < 50 selon critères.
SSCT - renouvellement	Tout membre ayant exercé 4 ans, consécutifs ou non.	3 jours minimum ; 5 jours pour membres CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Stage distinct et spécialisé.	Employeur. OPCO possible en < 50.
Économique CSE	Titulaires du CSE, entreprise ≥ 50, élus pour la première fois.	5 jours maximum. Renouvellement après 4 ans de mandat, consécutifs ou non. Imputé sur le congé FÉSE/S. 3SAFE propose 2,3 et 5 jours selon besoin.	CSE, sur budget de fonctionnement.
Salarié compétent prévention	Salarié désigné par l'employeur pour les activités de protection/prévention.	Le Code renvoie aux conditions L2315-16 à L2315-18 : prévoir un parcours adapté aux risques, au DUERP et aux missions. 1 à 3 jours initial et recyclage	Employeur.

Quel contenu exiger en SSCT ?	Quel contenu exiger en économique ?
<ul style="list-style-type: none"> <li>Détecter et mesurer les risques professionnels ; analyser les conditions de travail.</li> <li>Maîtriser les méthodes de prévention : DUERP, principes généraux, plan d'actions, AT/MP, RPS, DGI, visites, enquêtes.</li> <li>Exiger une approche terrain : cas pratiques, grille de visite, lecture DUERP, acteurs SPST/CARSAT/Inspection.</li> <li>Référentiel DREETS : repérer les enjeux SST, intégrer la SST dans les missions CSE, exercer concrètement le mandat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre le fonctionnement du CSE ≥ 50 : consultations, informations, expertises, alertes, BDESE, ASC.</li> <li>Lire les données économiques : compte de résultat, bilan, trésorerie, indicateurs, organisation juridique.</li> <li>Relier stratégie, emploi, conditions de travail et conséquences environnementales de l'activité.</li> <li>Demander un programme pratique : exemples de documents, questions à poser, avis motivé, calendrier CSE.</li> </ul>

### Référentiel DREETS : que contrôler dans le programme ?

Contrôle à faire	SSCT	Économique / sociale	Preuve à conserver
Programme	Risques de l'entreprise, DUERP, AT/MP, DGI, enquêtes, visites terrain, acteurs prévention.	Mandat CSE ≥ 50, informations/consultations, BDESE, alertes, expertises, comptes, stratégie.	Programme daté, objectifs, méthodes pédagogiques, durée.
Adaptation	Branche, postes, exposition, organisation réelle/préscrite, RPS, harcèlement si utile.	Activité, seuil, budget CSE, environnement, organisation juridique et sociale.	Questionnaire préalable, cas pratiques, supports remis.
Qualité	Formateur compétent SST/CSE ; exercices opérationnels ; évaluation des acquis.	Formateur compétent droit social/économie/gestion ; exercices sur documents CSE.	NDA, éventuelle certification qualité, CV, feuilles d'émargement.

### Quelle demande type envoyer ?

SSCT : Je sollicite le congé de formation SSCT prévu par les articles L2315-18 et R2315-17 du Code du travail pour la formation organisée par [organisme], du [date] au [date], durée [x jours], coût [x €]. Demande transmise plus de 30 jours avant le stage.  
 Économique : Je sollicite le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale pour la session [organisme], du [date] au [date], durée [x jours]. Demande transmise au moins 30 jours avant le début du congé.

### Quelle check-list avant inscription ?

Pièce / vérification	Ce qu'elle doit prouver	Point de vigilance
Programme détaillé	Objectifs, durée, déroulé, modalités pratiques, évaluation des acquis.	Refuser un intitulé générique sans lien avec les risques ou le mandat.
Devis / convention	Prix jour/stagiaire, dates, lieu, frais inclus ou exclus.	SSCT : plafond réglementaire de prise en charge ; économique : décision CSE.
Organisme	NDA/enregistrement, compétence formateur, références CSE/SSCT.	Vérifier la mise à jour de l'organisme au regard de L2315-17 modifié.
Traçabilité	Émargement, certificat de réalisation, support remis, facture.	Archiver au dossier CSE et tenir le tableau de renouvellement.

### Décision rapide : quel parcours choisir ?

Cas rencontré	Parcours minimal à programmer	Point à vérifier
Nouvel élu CSE	SSCT 5 j minimum dès le premier mandat.	Tous les membres de la délégation, pas seulement titulaires.
Titulaire CSE ≥ 50	SSCT + formation économique 5 j max si élu pour la première fois.	Budget : employeur pour SSCT, CSE pour économique.
Mandat après 4 ans	SSCT renouvellement 3 j ; 5 j si CSSCT ≥ 300. Économique renouvelable si titulaire.	Stage actualisé : nouveaux risques, nouveaux textes, retours d'expérience.



# Qui paie quoi ?

Financement, référents, renouvellement et points de vigilance

## Qui paie quoi ?

Poste	SSCT CSE / référent harcèlement CSE	Formation économique	Référent employeur / salarié compétent
<b>Temps de formation</b>	Pris sur le temps de travail, rémunéré comme tel, non déduit des heures de délégation.	Pris sur le temps de travail via le congé FÉSE/S ; règles de congé applicables.	Temps de travail : mission organisée par l'employeur.
<b>Coût pédagogique</b>	Employeur, limite réglementaire : 36 x SMIC horaire par jour et par stagiaire, sauf plus favorable.	Pris en charge par le CSE, sur le budget de fonctionnement.	Employeur. Le CSE ne finance pas une mission confiée par l'employeur.
<b>Transport / séjour</b>	Employeur : tarif SNCF 2e classe trajet direct + frais de séjour selon indemnité de mission des fonctionnaires.	À financer par le CSE si décidé / prévu ; vérifier règles internes et justificatifs.	Employeur, selon politique frais / ordre de mission.
<b>OPCO</b>	Possible pour entreprises < 50 : non automatique, selon branche, priorités et plafonds OPCO.	Pas le régime légal de base.	Vérifier financements employeur/branche ; pas de transfert au CSE.

## Référents : que ne faut-il pas confondre ?

Rôle	Désignation	Formation / recyclage	Vigilance
<b>Référent harcèlement CSE</b>	Obligatoire dans tout CSE ; résolution du CSE parmi ses membres ; fin avec le mandat.	Bénéficie de la formation SSCT. Prévoir module harcèlement, enquête, alerte, confidentialité.	Ne pas confondre avec le référent employeur ≥ 250.
<b>Référent employeur harcèlement</b>	Obligatoire dans toute entreprise d'au moins 250 salariés ; désigné par l'employeur.	Pas de durée légale unique dans L1153-5-1 ; formation recommandée et souvent prévue par accord.	Rôle : orienter, informer, accompagner ; confidentialité et procédure interne.
<b>Salarié compétent prévention</b>	Désigné par l'employeur pour les activités de protection et prévention.	Bénéficie d'une formation en santé au travail ; mettre à jour si risques, organisation ou outils évoluent.	La désignation ne transfère pas la responsabilité prévention de l'employeur.

## Quels documents utiliser ou demander ?

À vérifier avant inscription	Pourquoi ?	Réflexe terrain
<b>Statut du bénéficiaire</b>	Élu titulaire/suppléant, référent CSE, salarié L4644-1 ou référent employeur : le droit et le financeur changent.	Lister les participants, mandat, date d'élection ou désignation.
<b>Seuil d'effectif</b>	Économique = CSE d'au moins 50 ; référent employeur harcèlement = entreprise d'au moins 250.	Vérifier effectif, UES, établissement distinct, accord CSE.
<b>Renouvellement</b>	La formation est renouvelée après 4 ans de mandat, consécutifs ou non ; le stage doit actualiser les connaissances.	Tenir un tableau : nom / mandat / formation initiale / échéance 4 ans / recyclage.
<b>Financeur</b>	SSCT = employeur ; économique = CSE ; OPCO < 50 possible uniquement selon critères.	Obtenir accord écrit ou décision CSE avant bon de commande.

## Quand recycler ou compléter ?

Situation	Réflexe recyclage / complément	Trace à conserver
<b>4 ans de mandat</b>	Renouveler la formation ; distinguer mise à jour et perfectionnement. Pour SSCT, stage distinct et spécialisé.	Tableau de suivi des mandats + attestations.
<b>Nouveaux risques / organisation</b>	Compléter le parcours : RPS, chimique, manutention, multi-sites, horaires atypiques, violence externe, télétravail.	Lien DUERP, plan d'actions, PV/registre CSE.
<b>Accident grave / DGI / crise</b>	Former ou renforcer sur enquête, arbre des causes, registre DGI, mesures immédiates, retour d'expérience.	Compte rendu enquête, actions, preuves de levée.
<b>Harcèlement / RPS</b>	Prévoir module spécifique : signalement, confidentialité, enquête interne, orientation des salariés, rôle du CSE.	Procédure interne, contacts référents, supports de sensibilisation.

## Quels réflexes à retenir ?

- Planifier la formation dès l'élection du CSE et anticiper l'échéance des 4 ans de mandat.
- Faire une demande écrite complète : date, durée, prix, organisme, programme, devis et modalités.
- Identifier le bon financeur avant inscription : employeur, CSE, OPCO éventuel ou budget employeur.
- Choisir un programme relié aux risques réels : DUERP, AT/MP, RPS, harcèlement, DGI, organisation du travail.
- Tracer les preuves : convocation, feuille d'émargement, certificat de réalisation, facture, accord/refus.

## Quels points de vigilance ?

- La formation économique concerne légalement les titulaires du CSE ≥ 50 ; suppléants = accord, usage ou décision CSE.
- Le renouvellement SSCT n'est pas une répétition : il doit actualiser et spécialiser les connaissances.
- Aucune formation ne doit être imputée sur les heures de délégation lorsqu'elle relève du droit légal à formation.
- Le salarié compétent prévention appuie l'employeur ; il ne remplace ni le CSE, ni le SPST, ni l'obligation générale de prévention.

## Quel tableau de suivi tenir ?

Nom / rôle	Formation initiale	Échéance renouvellement	Complément utile
Élu CSE / référent CSE	SSCT 5 j ou économique selon seuil.	Après 4 ans de mandat, consécutifs ou non.	RPS, harcèlement, enquête AT, DGI, DUERP.
Salarié compétent L4644-1	Santé au travail adaptée aux missions.	À relancer si risques, outils ou organisation changent.	DUERP, analyse terrain, plan d'actions, indicateurs.

## Références / réglementation / recommandations

- L2315-16, L2315-17, L2315-18 — temps, organismes, renouvellement et durée SSCT.
- R2315-9 à R2315-11 — contenu, programme initial et renouvellement SSCT.
- R2315-17 à R2315-22 — demande, refus/report, frais de formation SSCT.
- L2315-63 — formation économique des titulaires du CSE ≥ 50 et financement par le CSE.
- L2145-11 et R2145-4 — congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.
- Sources institutionnelles principales : Légifrance Code du travail et DREETS. Support de synthèse : vérifier CCN, accord d'entreprise, critères OPCO et mises à jour DREETS avant diffusion ou inscription.
- L2314-1 — référent CSE harcèlement sexuel et agissements sexistes.
- L1153-5-1 — référent employeur harcèlement obligatoire ≥ 250 salariés.
- L4644-1 — salarié compétent protection et prévention désigné par l'employeur.
- L2315-22-1 — prise en charge OPCO possible de la SSCT dans les entreprises < 50.
- Référentiels DREETS Grand Est — repères de contenu SSCT et formation économique.