



*Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de consulter au moins deux fois le Comité d'Entreprise sur le plan de formation. Depuis 2003, les procès-verbaux de ces consultations ne doivent plus être joints à la déclaration 2483 mais tenus à la disposition des services de contrôle.*

## PREMIÈRE RÉUNION AVANT LE 15 NOVEMBRE

**(éléments à communiquer au moins 3 semaines avant la réunion, soit le 24 octobre au plus tard)**

- Une note sur les orientations en matière de formation
- Le résultat éventuel des négociations de branche ou d'un accord professionnel
- La déclaration "2483" et la déclaration "2068" (le cas échéant)
- Les informations sur la formation figurant au bilan social (entreprises d'au moins 300 salariés)
- Les conclusions éventuelles des services de contrôle
- Le bilan des actions du plan de formation, pour l'année antérieure et pour l'année en cours
- Les informations sur les congés individuels de formation, les congés de bilan de compétences et les congés pour enseignement, pour l'année antérieure et pour l'année en cours
- Un bilan de l'accueil, de l'insertion et de la formation des jeunes, pour l'année antérieure et pour l'année en cours

## DEUXIÈME RÉUNION AVANT LE 31 DÉCEMBRE

**(éléments à communiquer au moins 3 semaines avant la réunion, soit le 10 décembre au plus tard)**

Pour l'année à venir, informations sur :

- le plan de formation (voir ci-dessous),
- les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes.

### **NOUVEAU : REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

La loi du 4 mai 2004 prévoit que le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en oeuvre des **contrats** et des **périodes de professionnalisation** ainsi que sur la mise en oeuvre du **droit individuel à la formation**.

Elle prévoit également que les documents remis au CE précisent la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'**adaptation au poste de travail**, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'**évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi** des salariés et celles qui participent au **développement des compétences** des salariés.

Le décret du 25 août 2004 prévoit la prise en compte "des actions de **validation des acquis de l'expérience**" dans les documents transmis aux membres du comité d'entreprise ou **à défaut aux délégués du personnel** et aux délégués syndicaux. De même, les conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et de mise en oeuvre du DIF (droit individuel à la formation) doivent figurer dans ces documents.