

Se former pour comprendre et agir : les solutions*

*dont le Congé de Formation Economique, sociale et syndicale

PREAMBULE :

La formation au « monde syndical » est essentielle et ce n'est pas du tout ce que l'on peut penser. Non, rien d'une action militante d'un autre âge, mais plutôt d'une compréhension progressive des us et coutumes, postures des uns et des autres. Une formation économique reste une formation économique, mais elle est alors ciblée sur les obligations, les réflexes, le rôle d'une organisation syndicale. Il en va de même pour les formations à la négociation... Ce congé permet à tout salarié de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale afin de se préparer à l'exercice de fonctions syndicales. Ce congé est soumis à des conditions de durée. Pendant ce congé le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération. Ci-dessous, 2 grandes parties :*

1. L'information légale et administrative :

De quoi s'agit-il ?

Ce congé permet d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales, dans le but d'exercer des responsabilités syndicales.

Qui est concerné ?

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est ouvert à l'ensemble des salariés (adhérents ou non à un syndicat). Aucune condition d'ancienneté n'est nécessaire pour en bénéficier.

Organismes de formation

Les stages ou sessions de formation sont réalisés :

- Soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national,
- Soit par des instituts spécialisés.

Demande

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 30 jours avant le début de la formation.

La demande doit préciser :

- La date et la durée de l'absence sollicitée,
- Ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

L'employeur ne peut s'opposer au départ du salarié que s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. L'employeur doit recueillir l'avis conforme du [comité social et économique \(CSE\)](#) ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel.

Il doit également respecter le quota d'absences simultanées. Celui-ci s'applique dans l'hypothèse où plusieurs salariés demandent à s'absenter simultanément au titre de la formation économique, sociale et syndicale. Ce quota est fonction du nombre de salariés dans l'entreprise : > 99 salariés = 2 % en même temps, 25 à 99 salariés = 2 bénéficiaires en même temps, < 25 salariés = 1 seul bénéficiaire en même temps.

Le refus de l'employeur doit être motivé et [notifié](#) au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. Passé ce délai, l'employeur ne peut plus refuser le congé.

Durée

Le salarié peut prendre un ou plusieurs congés, dans la limite de 12 jours par an.

La durée de chaque congé ne peut pas être inférieure à une demi-journée.



Argumentaire | Consigne Information | Bonne pratique

Les animateurs des stages et sessions de formation économique, sociale et syndicale peuvent prendre un ou plusieurs congés dans la limite de 18 jours par an.

À noter :

les jours pris pour le [congé de formation des représentants du personnel](#) sont déduits de la durée limite du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Rémunération

Le salarié en congé de formation bénéficie du maintien total de sa rémunération par l'employeur.

Une convention ou un accord collectif peut fixer les clauses du financement de la formation. Elles peuvent concerner les frais pédagogiques, ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs.

Situation du salarié pendant la formation

Pendant la formation, le contrat de travail du salarié est [suspendu](#). La période de congé est toutefois assimilée à une durée de travail effectif pour le calcul :

- Des congés payés,
- Des droits aux prestations sociales et familiales.

Fin du congé

À l'issue de la formation, l'organisme de formation remet une attestation au salarié constatant le suivi effectif du stage ou de la session. Le salarié doit remettre cette attestation à son employeur au moment où il reprend son activité.

2. Le cursus de formation CFE-CGC :

Une **formation est impérative** : « Ouverture sur le syndicalisme ». Cette formation est bien la porte d'entrée au cursus de formation du Centre de formation syndicale de CFE-CGC. Son contenu :

- Présentation de la CFE-CGC, dans un syndicalisme en mutation.
- Table ronde sur la représentation du personnel : les différents mandats, outils de l'action syndicale dans l'entreprise.
- L'actualité sociale et les orientations confédérales : débat.

L'ensemble des informations : les modules, prises en charges, agenda... tout est ici et cela change chaque semestre (les données étant celles du semestre en cours, le nouveau programme est généralement mis en ligne en janvier et juillet) :

- Formations sur site de la Fédération :

<http://www.cfecgcbtp.com/fr/formation.html>

- Formations faites dans les UR (accès Intranet avec vos identifiants) :

<https://intranet.cfecgc.org/centre-de-formation-syndicale/liste-stages?cat=234>

Si vous souhaitez assister à d'autres formations **hors C.F.E.S.S. et hors congés formation**, demandez à votre DS qui lui-même sollicitera la commission formation de CFE-CGC BTP.

Si les formations proposées entrent dans le dispositif Congé Formation Syndicale, elles sont remboursées à l'employeur au titre du C.F.E.S.S., moyennant l'autorisation d'absence de l'employeur !
Si c'est hors champs C.F.S., les élu(e)s et mandatés utiliseront leurs heures de délégations. Pour les adhérents, il faudra faire appel aux congés ou RTT.

BONNE PRATIQUE : Il convient de vous inscrire dès que vous aurez connaissance du programme semestriel.