



FORMATION SYNDICALE

LE GUIDE
de vos droits

Préambule

Pour aider les équipes syndicales à mieux appréhender la formation syndicale, la Confédération a élaboré un guide.

Il a vocation à répondre aux questions qui nous sont posées très régulièrement par nos adhérents et nos structures qui souhaitent connaître leurs droits à la formation syndicale tant du secteur privé que du secteur public et son mode de fonctionnement. Qui finance ma formation ? Suis-je rémunéré pendant mon stage ? Quelles sont les obligations de l'employeur ? etc...

Ce guide est un outil pour vous aider à faire respecter vos droits à la formation syndicale.

Au besoin, n'hésitez pas à contacter le CFMS.



Rachèle Barrion
Secrétaire Confédérale FO
en charge du secteur Formation

SOMMAIRE



- p3.** Historique du droit à la formation
- p5.** Les bénéficiaires du droit à la formation économique, sociale, environnementale et syndicale
- p7.** La durée du congé
- p8.** Récapitulatif des formations et financement
- p9.** Les organismes chargés de dispenser la formation syndicale
- p10.** Les statuts pendant le congé FESES
- p11.** L'employeur peut-il refuser le droit à un congé de formation syndicale ?
- p13.** La formation syndicale dans le secteur public
- p14.** La Fonction Publique Hospitalière
- p15.** La Fonction Publique Territoriale
- p16.** La Fonction Publique d'Etat
- p18.** Les acteurs de la formation à Force Ouvrière
- p19.** La formation au CFMS en quelques chiffres

Historique du droit à la formation syndicale



La loi n° 57-821 du 23 juillet 1957 a reconnu le droit des travailleurs à participer à des stages de nature économique et sociale consacrés à l'éducation ouvrière et à la formation syndicale.

En 1985, la loi n° 85-1409 du 30 décembre a fait évoluer cette dénomination un peu restrictive et a introduit l'expression de « congé de formation économique, sociale et syndicale ».

Ce congé a pour objet de permettre, aux salariés qui le souhaitent, de participer à des sessions de formation en matière économique, sociale, environnementale et syndicale.

SECTEUR PRIVÉ



Les bénéficiaires du droit à la FESES

(formation économique, sociale, environnementale et syndicale)



- Tous les salariés peuvent bénéficier de ce congé (y compris la délégation du personnel au CSE), pour suivre une formation économique, sociale, environnementale et syndicale (FESES), quelle que soit leur ancienneté et l'effectif de l'entreprise (art. L. 2145-5 C. trav.). Les demandeurs d'emploi peuvent également bénéficier de ce congé (art. L. 2145-9)
- Pour bénéficier de ce congé de formation, le salarié doit adresser à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence, de préférence en lettre recommandée avec avis de réception, **au moins 30 jours avant le début de la formation.**
- Certaines formations spécifiques sont imputées sur le CFESSES :

Formation économique (art. 2315-63 C. trav.) pour les membres titulaires du comité social et économique (CSE) dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Durée : 5 jours maximum. Renouvellement au bout de 4 ans de mandat consécutifs ou non. Cette formation s'impute sur le congé de formation économique social, environnemental et syndical.



Formation Santé, Sécurité et Condition de travail des membres de la délégation du personnel.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation (art. L. 2315-16 C. trav.). Cette formation s'adresse à tous les membres du CSE, titulaires et suppléants, qu'il y ait ou non une Commission Santé, Sécurité et Condition de travail dans l'entreprise.

A compter du **31 mars 2022**, l'article L 2315-18 modifié par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 dite loi "santé au travail" prévoit que la formation ait une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

La durée du congé



La durée du congé de formation économique sociale et syndicale est au maximum de **12 jours par an** (art. L. 2145-7 C. trav.).

Cette durée est portée à **18 jours par an** pour les animateurs de stages (art. L2145-7 C. trav) et les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales (art. L 2145-1 C. trav).

Toutefois, **le nombre de jours pouvant être pris par l'ensemble des salariés chaque année est limité**. Ce maxima est fixé par arrêté ministériel en fonction de l'effectif de l'entreprise (art. L. 2145-8 C. trav. - Arrêté du 7 mars 1986).

Récapitulatif des formations et financement



Formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Financée par l'Etat et le Ministère du Travail, par une subvention qui est gérée par l'AGFPN

Formation économique des membres titulaires du CSE

Payée par le budget de fonctionnement du CSE (art. 2315-63 C. trav), ou par l'employeur en cas d'accord d'entreprise ou de branche

Formation santé, sécurité conditions de travail (secteur privé)

Payée par l'employeur (art, 2315-18 C. trav)

Formation santé, sécurité conditions de travail pour les agents de la Fonction publique

Payée par les administrations (Décret n°2016-1403 du 18 octobre 2016)

Les statuts du salarié pendant le congé de FESES



- Pendant le congé, le salarié **a droit au maintien total de sa rémunération par l'employeur** (art. L. 2145-6 C. trav.) pour les formations suivies depuis le 1^{er} janvier 2018.
- La durée du congé est **assimilée à du temps de travail effectif** (art. L 21-45-9 C. trav).
- Ce congé **ne s'impute pas sur les congés payés** (art. L 2145-9 C. trav).

L'employeur peut-il refuser le droit à un congé de formation syndicale ?



Ce congé est de droit sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans ces conditions fixées par Décret en Conseil d'Etat (art. 2145-11 C. trav)

Il est possible de prévoir, par accord collectif, des procédures amiables en vue de régler ces difficultés.

Lorsque le contingent global de jours fixés pour l'établissement pour l'année est dépassé ou lorsque le quota d'absences simultanées de salariés est atteint, l'employeur peut reporter le congé. Les demandes de congés qui font l'objet d'un report devront être satisfaites en priorité par la suite.

SECTEUR PUBLIC



La formation syndicale dans le secteur public



Un agent public (fonctionnaire ou contractuel) peut bénéficier d'un congé rémunéré pour effectuer un stage ou suivre une session dispensée par un organisme figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel.

La durée du congé est fixée à **12 jours ouvrables maximum** par an. Dans les services et établissements soumis au rythme de l'année scolaire, l'année de référence est l'année scolaire.

Le nombre d'agents qui peuvent obtenir le congé est limité :

- dans chaque administration centrale,
- dans chaque service extérieur en dépendant,
- dans chaque établissement public de l'État.

Ce nombre est déterminé en fonction du nombre de voix que les syndicats responsables des formations ont obtenu lors de la dernière élection des représentants du personnel aux CAP, **dans la limite de 5 % de l'effectif réel.**

La demande de congé doit être faite par écrit au chef de service au moins 1 mois à l'avance.

En l'absence de réponse au moins 15 jours avant le début du stage, le congé est considéré accepté.

Le congé est accordé sous réserve des **nécessités de service**. Toute décision de refus doit être motivée et communiquée à la CAP lors de sa prochaine réunion.

La Fonction Publique Hospitalière



Dans chacun des établissements de la fonction publique hospitalière, l'effectif des agents qui sont susceptibles de bénéficier du congé formation syndicale au cours d'une même année civile **ne peut excéder 5 % de l'effectif réel de l'établissement.**

Toutefois, lorsque l'effectif d'un établissement est inférieur à 20 agents, les syndicats de cet établissement se partagent un crédit de jours qui ne peut excéder 5 % du nombre des agents multiplié par douze.

L'effectif des agents, pouvant obtenir le congé pour participer à ces formations syndicales, est déterminé en tenant compte de la représentativité des organisations syndicales responsables de ces stages et sessions.

Cette représentativité est appréciée compte tenu du nombre moyen des voix que les syndicats ont recueilli dans l'établissement lors des élections organisées pour la désignation des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires départementales.

La Fonction Publique Territoriale



L'article 57-7° de la loi n° 84-53 du 26.01.84 dispose que tout fonctionnaire, en activité, peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an.

Ces stages ou sessions sont à effectuer auprès d'un centre ou institut figurant sur une liste établie par un arrêté ministériel du 9 février 1998 (modifié par arrêté du 12 octobre 2018). Les formations peuvent être décentralisées.

La demande est à formuler à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du stage ou de la session. A défaut de réponse expresse au plus tard le 15ème jour qui précède le début du stage, le congé est réputé accordé.

Les décisions de rejet sont communiquées à la Commission Administrative Paritaire lors de sa prochaine réunion. Dans tous les cas, le congé n'est accordé que si les nécessités de service le permettent. **Dans les collectivités d'au moins 100 agents, les congés sont accordés dans la limite de 5% de l'effectif réel.**

Au terme du stage ou de la session, le centre ou l'institut délivre à chaque agent une attestation constatant l'assiduité, attestation que l'intéressé doit remettre à son autorité territoriale au moment de la reprise de ses fonctions.

La Fonction Publique d'Etat



Décret n°84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale

Version consolidée au 09 décembre 2013

Article 2

- Dans chaque administration centrale de l'Etat, dans chaque service extérieur en dépendant et dans chaque établissements public de l'Etat, l'effectif des agents visés à l'article 1er qui sont susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une même année ne peut excéder 5% de l'effectif réel de l'administration, du service ou de l'établissement dont il s'agit.
- Dans la limite fixée à l'alinéa précédent, l'effectif des agents qui peuvent obtenir le congé pour participer à l'un des stages ou à l'une des sessions prévus dans une même année est déterminé en tenant compte de la représentativité des organisations syndicales responsables de ces stages et sessions. Cette représentativité est appréciée compte tenu du nombre de voix que lesdites organisations ont obtenues lors de la dernière élection des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires ou, en cas d'impossibilité, du nombre de voix obtenues lors de la dernière consultation prévue au deuxième alinéa de l'article 11 du décret n° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires.



- Dans les services et établissements qui sont soumis au rythme de l'année scolaire, l'année de référence pour l'application des deux alinéas précédents est l'année scolaire.

Article 3 : La demande de congé doit être faite par écrit au chef de service au moins un mois à l'avance. A défaut de réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

Article 4 :

- Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités du fonctionnement du service s'y opposent.
- les décisions qui rejettent des demandes de congé de fonctionnaires doivent être communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire au cours de la réunion qui suit l'intervention de ces décisions.

Article 5 : A la fin du stage ou de la session, le centre ou l'institut délivre à chaque agent une attestation constatant l'assiduité. L'intéressé remet cette attestation au chef de service au moment de la reprise des fonctions.

Les acteurs de la formation à Force Ouvrière



Le CFMS

Centre de Formation des Militants Syndicalistes de la Confédération

Il s'agit d'un centre de formation habilité à dispenser pour la CGT-FO des formations au titre de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale (arrêté du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion du 25 janvier 2021 - JORF du 30 janvier 2021).

Le CFMS, c'est également de la formation en ligne via une plateforme : cfms.force-ouvriere.fr

Les Unions Départementales

La plupart des stages sont décentralisés dans les **Unions Départementales**. Des conventions de formations sont signées entre le CFMS et les UD pour organiser des journées de formations "hors programme" CFMS.

Les Fédérations

Des conventions pour l'organisation de formations économique, sociale, environnementale et syndicale sont signées entre le CFMS les Fédérations. Ces formations pourront porter sur des thématiques déterminées en fonction de leurs besoins.

La formation au CFMS en quelques chiffres



- **1954** : création du Centre de Formation des Militants Syndicalistes (CFMS).
- **16 000 militants formés en 2021**. Depuis le milieu des années 90, le nombre de militants qui se forment au CFMS ne cesse d'augmenter (ce chiffre était de 6000 par an en 1998).
- **800 stages** réalisés en 2021 (hors journées UD et stages FD).

Le CFMS est organisé sous la responsabilité du Secrétaire Confédéral, avec le pôle pédagogique (élaboration du contenu des stages, mise à jour, veille juridique...) et le pôle administratif (remboursement des frais des stagiaires, calendrier, organisation etc...).

- **43 animateurs travaillent au CFMS**. Ils ont différents statuts (salariés de la Confédération, détachés, retraités.)
- **55 conventions signées avec les UD** en 2021
- **16 conventions signées avec les FD** en 2021





CONTACTER LE CFMS

Pour toutes questions ou information complémentaire concernant les formations présentiellees ou en ligne, vous pouvez joindre le CFMS :

téléphone : 01 40 52 83 63

e-mail : vlebaill@force-ouvriere.fr

site internet : cfms.force-ouvriere.fr

