

Prise en charge des formations syndicales

Dispositifs à actionner

Les différents dispositifs de formation

1/ le congé de formation économique, sociale et syndicale, le CFESS.

Ce congé de formation est **un droit pour tous les salariés, demandeurs d'emploi et agents publics.**

Les stages ou sessions de formation doivent être réalisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés.

À son retour de formation, la stagiaire remet à son employeur (président OGEC pour salariés OGEC, recteur pour enseignants 2d degré, DASEN pour 1er degré) une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation.

Pour les salariés OGEC de droit privé :

- **La durée totale de droit est de 12 jours ouvrables maximum par année civile (18 jours en cas de responsabilité syndicale : élus CSE, DS, RSS)**
- **Le salaire est maintenu par l'employeur OGEC**

Pour les enseignants de droit public :

- **La durée totale de droit est de 12 jours ouvrables maximum par année scolaire**
- **La rémunération est maintenue par l'administration**

Les formalités administratives et les conditions d'acceptation sont présentées ultérieurement

2/ La formation CSE social et économique

Dans les entreprises **d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires** du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. (Article L. 2315-63 du code du travail). Elle est donc obligatoire

Même si elle n'est pas obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés, les élus CSE dans ces entreprises peuvent également se former. Il en est de même pour les suppléants quel que soit l'effectif....

Pour que le CSE prennent en charge cette formation pour les élus CSE moins de 50 et les suppléants (si un accord collectif ou le règlement intérieur CSE prévoit leur présence aux réunions CSE), il est souhaitable de négocier un accord d'entreprise....

3/ La formation CSE santé, sécurité et conditions de travail

Les élus CSE titulaires et suppléants (donc de plus de 11 salariés), bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. (Article L. 2315-18 modifié par la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 6 (V)).

La durée est de 5 jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours pour celles de moins de 300 salariés

NB : Les textes ne fixent ces durées que pour les élus CSE possédant un CSSCT, cela signifie que pour les CSE ne disposant pas de CSSCT, **il n'y aurait pas de durée obligatoire....** Toutefois, les élus CSE, s'il n'y a pas de CSSCT ont les mêmes missions que celui-ci....

4/ le CPF (Compte Personnel de Formation) **A ne pas utiliser pour les 3 formations ci-dessus**

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié ou agent public, tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, **pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.** Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif). Les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du Dif.

Le site de l'État dédié au CPF, moncompteformation.gouv.fr, permet très simplement d'effectuer une recherche de formations accessibles. **Le CPF ne doit pas être mobilisé pour les 3 formations syndicales présentées ci-dessus. Il n'est pas fait pour cela.**

Les formalités administratives

Le futur stagiaire est tenu d'adresser une demande de formation à son employeur au moins 30 jours avant le début de la formation. :

- DASEN pour le premier degré
- RECTEUR pour le second degré
- Président de l'OGEC pour le personnel OGEC

La demande se fait en **lettre RAR ou courrier remis en main propre contre récépissé** et doit mentionner un certain nombre d'informations :

- Date du congé pour formation ;
- Durée du congé pour formation ;
- Informations relatives à l'organisme de formation ;
- Tarif de la formation.

À l'issue de la formation, une attestation d'assiduité est délivrée par l'organisme et le stagiaire doit la remettre à son employeur.

Pour les salariés OGEC de droit privé :

L'employeur a 8 jours pour répondre, également à compter de la réception.

Le refus doit alors être notifié et motivé. S'il ne lui répond pas dans les délais, l'employeur ne peut plus refuser le congé.

Pour les enseignants de droit public :

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.

À noter : une formation est renouvelée lorsque les membres ont exercé leur mandat pendant 4 ans. Ainsi, le renouvellement de la formation vise à actualiser ses connaissances et à se perfectionner.

Précision sur le refus de l'employeur-

L'employeur peut refuser la demande de formation s'il estime que l'absence du salarié ou de l'agent public pourrait entraîner des conséquences sur la marche de l'entreprise ou les conditions du service. La formation pourra alors être reportée dans la limite de 6 mois.

Cependant les conditions dans lesquelles ce refus doit s'exercer sont très encadrées par les textes et dans tous les cas, l'employeur privé et l'administration devront motiver leur refus. En cas de refus abusif, le demandeur du stage pourra agir en justice.

D'autre part, le nombre de personnes pouvant partir en stage et le nombre de jours de stage total est limité par rapport à l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

L'employeur OGEC peut refuser ou reporter l'autorisation d'absence :

Un congé pour formation syndicale est de droit. L'employeur doit donc l'accorder sauf refus dûment motivé pour les raisons suivantes uniquement :

- S'il estime, **après avis conforme du Comité social et économique** que cette absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.
- Il existe un nombre maximum d'absences simultanées pour raison de formation syndicale :
 - établissements de moins de 25 salariés : un salarié
 - établissements de 25 à 99 salariés : deux salariés
 - établissements de plus de 99 salariés : maximum 2 % de l'effectif (ex 6 stagiaires pour 300)
- Un quota de jours de congé susceptibles d'être au total pris dans l'établissement au cours d'une année civile au titre du CFESS, de la formation économique ou de la formation hygiène sécurité des élus CSE est fixé par rapport à l'effectif de l'établissement (Arr. 7 mars 1986, JO 14 mars) :

Effectif de l'entreprise	Nombre de jours de formation
1 à 24 salariés	12
25 à 499 salariés	12 jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés
500 à 999 salariés	12 jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés
1 000 à 4 999 salariés	12 jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés
5 000 salariés et plus	12 jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés

Exemple

une entreprise qui compte 352 salariés dispose d'un quota de jours égal à 180 se calculant ainsi :

- – de 1 à 24 salariés = 12 jours ;
- – de 25 à 352 salariés = 13 tranches de 25 salariés (soit $13 \times 12 = 156$ jours) + 1 fraction de tranche comptant 2 salariés (soit 12 jours). Au total : $12 + 156 + 12 = 180$ jours.

Rappel : 18 jours et non 12 par tranche d'effectif pour les responsables syndicaux

Les demandes à satisfaire en priorité sont celles ayant déjà fait l'objet d'un report.

En cas de refus du congé, le salarié peut porter le litige devant le conseil des prud'hommes saisi et statuant en la forme des référés. Il ne faut donc pas passer par le bureau de conciliation et le bureau des juges du fond.

Le référé est une procédure d'urgence qui permet d'obtenir le jugement avant le début de la formation.

Il est conseillé de faire appel à l'aide du service juridique de la fédération nationale des SPELC

L'administration peut refuser ou reporter l'autorisation d'absence :

Ce congé peut être exceptionnellement refusé pour nécessité de service.

Toute décision de refus doit être motivée et communiquée à la CCMA (2d degré) ou CCMI (1er degré) lors de la séance qui suit cette décision.

Si le refus n'est pas motivé, il sera frappé d'illégalité externe et sera annulé par le juge administratif si celui-ci est saisi par l'agent.

Les animateurs et salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ne peuvent bénéficier de plus de 50 % des congés pris dans les établissements de plus de 49 salariés.

Le nombre d'agents qui peuvent obtenir le congé ne peut excéder 5 % de l'effectif réel de l'administration, du service ou de l'établissement dont il s'agit au prorata des voix obtenues lors de la dernière élection des représentants du personnel aux dernières commissions consultatives mixtes

Exemple : 40 salariés dans un établissement se trouvant dans une région où le SPELC a fait 45 % des voix, le SPELC a le droit à 1 personne ($40 \times 5\% \times 45\% = 0.9$)

En cas de litige l'agent pourra, dès réception du refus agir devant le tribunal administratif (TA) en référé suspension en caractérisant l'urgence et l'illégalité non contestable de la décision.

Il est conseillé de faire appel à l'aide du service juridique de la fédération nationale des SPELC

Les modalités des formations syndicales

Les formations syndicales sont diverses et la demande de ce type de formation est donc de 3 ordres :

- Le congé de formation économique, sociale et syndicale, le CFESS
- La formation CSE social et économique
- La formation CSE hygiène, sécurité et conditions de travail

Les jours utilisés pour ces différentes demandes seront décomptés sur les droits au CFESS du stagiaires (12 ou 18 jours).

Le tableau de la page suivante présente les modalités de financement (rémunération du stagiaire, prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement, de restauration et pédagogiques) des différents dispositifs réservés aux formations syndicales.

En aucun cas le CPF doit être utilisé pour ce genre de formation NI par les enseignants de droit public, NI par le personnel OGEC de droit privé.

Les dispositifs de formation			
Formations	Effectif	Enseignants (droit public)	Ogec (droit privé)
Formation CSE Social et économique	Moins de 50 ETP	- Non obligatoire - Il faut négocier un accord d'entreprise pour permettre la prise en charge des élus CSE sur le budget de fonctionnement CSE ou s'il n'y a pas de budget de fonctionnement directement par l'OGEC - Si accord collectif possible, négocier les conditions des 50 et +	
		- Si l'administration refuse, il faut passer par le congé de formation économique, sociale et syndicale, le CFESS	- Si l'employeur OGEC refuse, il faut passer par le congé de formation économique, sociale et syndicale, le CFESS
	50 et + ETP	- Obligatoire pris sur le temps de travail - Réservée aux titulaires sauf accord collectif contraire l'élargissant aux suppléants - Frais de déplacement base 2d classe SNCF et d'hébergement prise en charge par le budget de fonctionnement du CSE - Durée de la formation maxi 5 jours imputée sur les 12 ou 18 jours de droit à congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5 du code du travail et non sur les heures de délégation - Honoraires de l'organisme de formation pris en charge sur le budget de fonctionnement CSE	- Maintien de la rémunération par l'administration
Formation CSE Hygiène et sécurité	-300 ETP	- Durée de la formation : trois jours au moins si l'entreprise est dotée d'un CSSCT pas de durée imposée si absences	
	300 et + ETP	- Durée de la formation : cinq jours au moins si l'entreprise est dotée d'un CSSCT pas de durée imposée si absences	
	Quel que soit l'effectif	- Obligatoire - Formation et rémunération prise en charge par l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> Frais de déplacement = à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer entre l'établissement et le lieu de formation. Frais de séjour = indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires. Soit 60€ le nuitée et 15.25€ par repas. Honoraires des organismes de formation = montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le SMIC. En 2020 cela équivaut à 365.40 € par jour et par stagiaire (= 36*10.15 €). 	
		Texte : Décret n° 2016-1403 du 18 octobre 2016	Art L. 2315-16 du Code du travail et suivants, L. 2315-40 et R. 2315-9 et suivants

Formations	Effectif	Enseignants (droit public)	Ogec (droit privé)
<p>Autres formations syndicales prises en charge par le congé de formation économique, sociale et syndicale, le CFESS</p>	<p>Pas de conditions d'effectif.</p>	<p>- Texte de référence : Article 34-7° et 34-7 bis de la Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et le décret d'application n° 84-474 du 15 juin 1984 pour les agents de la fonction publique d'état</p> <p>- Public concerné : tous les fonctionnaires et agents publics titulaires ou non sans condition d'ancienneté</p> <p>- Droit annuel : 12 jours pour tous + 2 jours ouvrables pendant la durée du mandat, pour ceux ayant une responsabilité syndicale afin de suivre la formation CSE en matière d'hygiène et de sécurité</p> <p>- La rémunération : maintien par l'administration</p> <p>- Les frais de stage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frais de déplacement = à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer entre l'établissement et le lieu de formation. • Frais de séjour = indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires. Soit 60€ le nuitée et 15.25€ par repas. • Honoraires des organismes de formation = c'est à vérifier, je ne pense pas que cela soit facturable à l'administration. Il est donc probable que la seule possibilité de prise en charge des frais pédagogiques soit les 2 derniers points du droit privé (AGFPN + Aide de l'état) 	<p>- Texte de référence : loi n°85-1409 du 30 décembre 1985 relative au congé de formation économique, sociale et syndicale</p> <p>- Public concerné : tous les salariés adhérents ou non à un syndicat, sans condition d'ancienneté</p> <p>- Droit annuel : 12 jours ou 18 jours si responsabilité syndicale</p> <p>- Durée de la formation : 2 jours minimum</p> <p>- La rémunération : maintien à la demande de l'OS par l'employeur OGEc qui ne peut plus demander le remboursement à l'organisation syndicale (ordonnance N° 2017-1386 article 6 V)</p> <p>- Les frais de stage : les frais de déplacement, d'hébergement, de restauration et pédagogique peuvent être fixés par convention collective, accord de branche ou accord d'entreprise (pour stage CSE non obligatoire : élus – de 50 ou suppléants, prise en charge possible sur budget CSE avec accord de celui-ci).</p> <p>- Possibilité de financement de l'organisme de formation (pour OS représentative) par le fond paritaire mutualisé de financement du paritarisme (AGFPN), créé par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et la démocratie sociale</p> <p>- Les organismes dispensant la formation économique, sociale et syndicale peuvent, sous conditions, bénéficier d'une aide de l'État (art. R 2145-1 du code du travail).</p>

Réalisé par Jean-Louis Stalder, responsable du service juridique de la fédération nationale des SPELC