- 2 jours de cette formation sont facturables à l'employeur et elle est renouvelée à chaque mandat.

Les représentant·es du personnel non membres de la FS ont droit à une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée de 3 jours, mais qui ne peut pas être facturée à l'employeur.

Pour la fonction publique d'État, cette formation peut en tout ou partie être assurée conjointement à l'intention des représentant·es du personnel et de l'administration. **Malgré les pressions exercées par les administrations, il est indispensable que nos élu·es soient formé·es par le CEFI** car les formations « conjointes » n'auront aucun contenu syndical.

Dans la fonction publique hospitalière, les représentant·es du personnel au CSE (comité social d'établissement) ont également le droit à 5 jours de formation. La demande de congé formation doit être déposée au moins un mois avant. Un refus est possible pour nécessités de service, mais doit être motivé. Une attestation est remise et peut être demandée par l'administration. Lorsque ces droits à formation liés aux mandats sont épuisés, on peut continuer à bénéficier de formations par le biais du CFESES « classique ».

5. Qu'est-ce que le CEFI-Solidaires ?

Le CEFI est l'outil de formation interprofessionnel de Solidaires. La mutualisation de moyens des différents syndicats a permis :

- de mettre en ligne un catalogue de l'ensemble des formations locales et nationales organisées,
- d'avoir l'infrastructure pour prendre en charge l'inscription, le transport, le logement ou les repas nécessaires dans la formation des adhérent·es,
- de construire des outils de formation visant à permettre aux salarié·es et aux militant·es d'acquérir les moyens de comprendre et d'agir sur le monde qui les entoure. Sans prétendre que nos formations font de nous des expert·es, elles doivent nous permettre de maîtriser les enjeux des situations quotidiennes et/ou conflictuelles.

Le CEFI Solidaires est **agréé pour toutes les formations syndicales, dans le privé comme dans le public.**
https://solidaires.org/se-former/

La création dans le Code du travail du congé d'éducation ouvrière en 1957, devenu Congé de formation économique sociale et syndicale en 1985 (étendu aux chômeurs·euses en 1998), a introduit un véritable droit à absence pour formation syndicale ou pour les formations liées aux mandats représentatifs. Ces congés intègrent, depuis la loi du 22 août 2021, la dimension environnementale et ont été renommés « congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale » (CFESES). Dans le public, c'est un droit similaire qui permet la formation syndicale des agent·es. Ce droit est un outil important et essentiel à défendre et pour développer l'action syndicale.

L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse : https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaitre-ses-droits-

Solidaires, un outil au service des salarié·e·s… quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation…
Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié·e·s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié·e·s, chômeur·euse·s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contacter Solidaires :
Dans votre département : https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/
Dans votre secteur professionnel : https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/

Cefi Solidaires

N° 49
Avril 2025

La formation syndicale
en 5 questions

Union syndicale Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

1. Qui a droit à la formation syndicale ?

Tout·e salarié·e qui souhaite participer à des formations syndicales organisées par un organisme agréé a droit, à sa demande, à un ou plusieurs congés. Tout·e demandeur·euse d'emploi est éligible à ce dispositif. C'est le cas également dans les 3 versants de la Fonction publique. En revanche, les étudiant·es en période de stage et les services civiques ne peuvent pas bénéficier de ce congé. Les modèles de demandes sont disponibles par les référent·es formation des syndicats ou des Solidaires locaux. Ce droit à congé est accessible à tou·tes les salarié·es et agent·es 12 jours par an. Il est de 18 jours pour les animateurices et les salarié·es (du secteur privé uniquement) appelé·es à exercer des fonctions syndicales. Depuis 2014, la durée du congé est au minimum d'une 1/2 journée.
Dans le secteur privé, des conventions ou accords collectifs de travail peuvent contenir des dispositions plus favorables. C'est le cas dans nombre de grosses entreprises. Ces dispositions restent à étendre !

2. L'employeur peut-il refuser un départ en formation syndicale ?

Le congé de formation syndicale est de droit. Cependant, dans le secteur privé, un employeur peut le refuser en motivant son refus, notamment si le·la salarié·e a utilisé tous ses congés de formation. Le refus nécessite l'avis favorable du CSE. Il doit être notifié dans les 8 jours à compter de la réception de la demande de congé (à défaut la demande est réputée acquise). En cas de différend, le bureau de jugement des Prud'hommes peut être saisi.
Dans la Fonction publique, le refus de la demande peut se faire pour nécessités de service avec des modalités différentes suivant les secteurs. L'administration peut refuser le congé jusqu'à 15 jours avant la date de début du stage. En cas de refus la décision doit être transmise à une CAP (commission administrative paritaire).

3. Quelle est la situation des stagiaires en formation ?

Le salaire est maintenu par l'employeur pendant la formation et la durée de formation est assimilée à du temps de travail effectif, exception faite des formations prises sur temps de repos. Le régime des accidents du travail et des accidents de trajet sont applicables aux salarié·es en formation.
Par ailleurs, pour les salarié·es ou les mandaté·es, la charge de travail pèse sur la possibilité réelle de partir en CFESES. Celles et ceux qui l'utilisent sont rarement remplacé·es. Comme dans le cas des heures de délégation, le temps en congé de formation syndicale doit être réellement pris en compte par les employeurs ou les administrations dans l'organisation du travail.
À l'issue du stage, **l'organisme de formation remet au/à la stagiaire une attestation de présence** que l'employeur peut demander.

4. Quelles sont les formations possibles pour les représentant·es du personnel (élu·es ou désigné·es) ?

L'ensemble des élu·es, qu'ils ou elles soient du privé comme du public peuvent se former avec l'organisme agréé de formation de leur choix, de préférence le CEFI Solidaires. L'employeur ne peut pas les obliger à se former auprès de l'organisme de son choix, que ce soit pour raison de formation « identique pour tout le monde » ou encore moins pour des questions de prix.
Dans le secteur privé, les représentant·es du personnel au CSE ont droit :
À une formation « santé, sécurité et conditions de travail » . La formation syndicale « santé, sécurité et conditions de travail » est d'une durée de 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel (titulaires et suppléant·es) quelle que soit la taille de l'entreprise.
En cas de renouvellement de mandat, la formation sera d'une durée minimale :

- De **trois jours** pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- De **cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail** (CSSCT) dans les entreprises d'au moins trois cents salarié·es.

Ces jours de formation sont financés obligatoirement et totalement par l'employeur (frais pédagogiques, déplacement, hébergement et repas). Cette formation ne peut pas être refusée aux élu·es par l'employeur. Attention à ce que l'accord de mise en place des CSSCT ne réserve pas cette formation aux seul·es membres de la commission mais bien à **tout·es** les membres du CSE.

À une formation dite « économique »
La formation syndicale dite « économique » est obligatoire **uniquement dans les entreprises de plus de 50 salarié·es.** Elle est de **5 jours pour les élu·es titulaires** et doit être aussi suivie par les suppléant·es et les représentant·es syndicaux (RS au CSE). Elle est financée sur le budget de fonctionnement du CSE de plus de 50 salarié·es (frais pédagogiques de formation, déplacements). Ce financement résulte d'une délibération de la délégation du personnel au CSE.
Prévu pour les seul·es élu·es titulaires dans le Code du travail, ce financement peut aussi concerner les suppléant·es et les RS, selon l'accord de mise en place du CSE ou la délibération du CSE. Il doit bénéficier, dans les mêmes conditions, à tout·es les élu·es syndicaux au CSE, sans discrimination.
L'employeur n'a pas à s'immiscer dans ces choix. Ce droit à la formation élu·e CSE doit être de préférence utilisé dès le début du mandat.
Cette formation est obligatoirement réalisée par un organisme agréé (comme le CEFI Solidaires). La demande de congé est présentée par le·la salarié·e au moins 1 mois avant la formation, l'employeur a 8 jours pour notifier un refus motivé (en cas de conséquences préjudiciables pour l'entreprise). Dans ce cas, le congé peut être reporté dans la limite de 6 mois.
La durée de l'ensemble de ces formations est assimilée à du temps de travail effectif.
Dans la fonction publique, il existe une formation des membres de la formation spécialisée (FS) et/ou du comité social (CS) en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail :

- Les titulaires et suppléant·es de la FS (ainsi que les élu·es en comité social en l'absence de FS) ont droit à cette formation.
- Elle est d'une **durée minimale de 5 jours au cours de leur mandat.** Pour la fonction publique territoriale, elle doit être réalisée « au cours du premier semestre de leur mandat ».