

Charte



Sommaire

Page 2 :

Principes de la formation CGT.
Règles de vie de la formation syndicale.
Droit à la formation syndicale.

Page 3 :

Choix de l'organisme de formation des élu-e-s CSE/CSST.
Cadre légal de la formation syndicale pour les élu -e-s au CSE.

Page 4 :

Droit à la formation complémentaire (missions socio - économiques et gestion des activités sociales et culturelles -ASC).

Principes de la formation CGT :

Les syndiqués sont accueillis dès leur adhésion et toute leur vie dans la CGT pour conjuguer formations, informations et pratiques syndicales.

Les syndiqués recevront la ou les formations appropriées afin qu'ils soient dans les meilleurs dispositions pour assumer leurs mandats et leurs responsabilités syndicales.

Il est recommandé à chaque nouveau syndiqué, élu et mandaté de suivre la formation « **Participer à la vie de la CGT** ».

La CGT a un agrément du ministère du travail l'autorisant à dispenser de la formation économique, sociale et syndicale.

Notre objectif : mieux développer ensemble la formation syndicale, pour des syndiqués CGT acteurs de nouvelles conquêtes sociales.

Règles de vie de la Formation syndicale :

- ❶ L'inscription, pour être validée, passe obligatoirement par l'accord du syndicat et du (de la) stagiaire, excepté pour les syndicats qui ne sont pas structurés (passe par l'UD).
- ❷ Elle se fait par le biais d'un mail et d'un numéro de téléphone, qui doit être dûment remplie de manière lisible.
- ❸ Chaque inscription passe obligatoirement par l'adresse mail de l'UD CGT 90 : ud90@cgt.fr
- ❹ Les informations concernant la formation sont transmises aux stagiaires un mois à l'avance. Ces informations comportent notamment : le lieu, les horaires, les consignes d'accès, les modalités de repas.
- ❺ L'attestation de formation et une attestation VAE (*Validation Acquis Expérience*) sont remises au stagiaire à la fin du stage pour la ou les journées de présence.
Seule l'attestation de présence doit être donnée à l'employeur.
Toute absence journalière ou partielle (*sans entente préalable avec la direction du stage*) fera l'objet d'un refus par l'UD de délivrer l'attestation.
- ❻ ***L'inscription à une formation engage le (la) stagiaire à la suivre en intégralité. Il n'y aura pas d'absence pour, par exemple, un mouvement social.***
- ❼ Les téléphones portables doivent être mis en mode silencieux. L'utilisation du téléphone se fait durant les pauses prévues, afin de ne pas perturber le déroulé de la formation et de respecter les camarades (formateurs et stagiaires), sauf en cas de force majeure.

Droit à la formation syndicale :

Le droit au Congé de Formation Économique Sociale et Syndicale (CFESS) est un droit de base pour tout salarié, qu'il soit syndiqué ou non.

Durée du congé : (art.L2145-1, art.L2145-7 et art.L2145-9)

Jusqu'à 12 jours par an.

Jusqu'à 18 jours par an si vous êtes appelé à exercer des responsabilités syndicales ou pour les animateurs de ces stages. Ainsi, par extension à la CGT tous les syndiqués sont responsables car décideurs.

Ce nombre peut varier aussi en fonction des conventions collectives, statut ou accord d'entreprise.

Ce congé peut être pris en plusieurs fois. Chaque absence ne peut être inférieure à une demi-journée. Les demandeurs d'emploi y ont droit auquel cas, l'allocation dont ils bénéficient continue d'être versée pendant la durée des stages de formation.

Le délai pour la demande d'autorisation d'absence est de 30 jours (**art. R2145-4 du Code du travail**).

La durée minimale de formation est fixée à 0.5 journée (**art. L2145-7 du Code du travail**).

Le refus de l'employeur d'accorder le CFESS doit être motivé (**art. R2145-5 et art. R2315-19 du Code du travail**).

L'employeur doit répondre dans les 8 jours (ou 15 jours dans la fonction publique). Il peut refuser ou reporter la demande, uniquement pour les raisons suivantes :

Refus : si après avis du CSE, l'absence a des conséquences préjudiciables pour l'entreprise. Selon l'employeur, le refus peut être contesté devant le conseil de prud'hommes directement devant le bureau de jugement sous forme de référé (**art. L2145-11 du Code du travail**).

Report : si le quota d'absences simultanées pour ce congé est atteint. (fonction de la taille de l'entreprise) : décision motivée de l'employeur par écrit.

Choix de l'organisme de formation des élu-e-s CSE/CSST :

Ce sont les élus qui décident de son organisme agréé de formation, donc **la CGT**.

L'employeur ne peut pas imposer son choix (**art. L2145-5 du Code du travail**).

Cadre légal de la formation syndicale pour les élu-e-s au CSE :

1- Droit à la formation économique de base CSE :

Pour les élu-e-s titulaires et suppléants.

Droit de trois jours + deux jours pour chaque membre (**art. L2315-63 du Code de travail**).

Cette formation est renouvelée au terme de quatre années de mandat, consécutives ou non.

La demande de formation doit être faite 3 mois avant la date (pour devis de facturation au CSE de l'entreprise).

Ce temps de formation est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale. Ce temps est considéré comme du travail effectif.

Le coût pédagogique et les frais de déplacements et de séjour sont à la charge du CSE dans le cadre de son budget de fonctionnement (sauf accord plus favorable avec l'employeur) (**art. L2315-63 du Code du travail**).

2- Droit à la formation aux missions SSCT (Santé, Sécurité et Conditions de Travail) : (art. L2315-18).

Pour les élu-e-s titulaires et suppléants.

Entreprises de -300 salariés = droit de 3 jours minimum pour chaque membre.

Entreprises de + 300 salariés = droit de 3 jours minimum pour chaque membre + 2 jours supplémentaires.

Cette formation est renouvelée au terme de quatre années de mandat, consécutive ou non.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale. (art. L2315-20, L2315-21, L2315-22 du Code du travail).

Le coût pédagogique et les frais de déplacements et de séjour sont à la charge de l'employeur. Un décret réactualise les barèmes chaque année.

Droit à la formation complémentaire (missions socio-économiques et gestion des activités sociales et culturelles-ASC-) :

Pour les élu-e-s titulaires et suppléants.

Droit de deux jours minimums pour chaque membre.

Ce temps de formation est imputé sur la durée de formation économique, sociale et syndicale.

Le coût pédagogique et les frais de déplacements et de séjour sont à la charge du CSE dans le cadre de son budget de fonctionnement (sauf accord plus favorable avec l'employeur).

Les délégués-es syndicaux-ales, les représentants-es syndicaux-les peuvent accéder à la formation des élus CSE, le salaire est maintenu par l'employeur, les frais seront à charge du CSE.

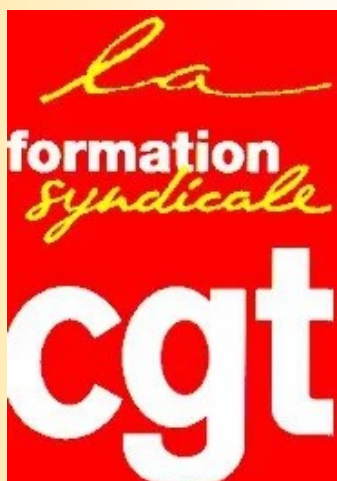
IMPORTANT :

Le salaire est totalement maintenu par l'employeur. La période de CFESS est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

(L.2145-6 du code du travail).



équiper pour agir



*Tout simplement
pour être efficace !*