

Janvier 2009

## Le saviez-vous ?

### Le congé de formation économique, sociale et syndicale

#### Qui peut bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale ?

Tous les salariés ont droit à bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale.

#### De combien de jours peut-on bénéficier ?

Les salariés ont la possibilité d'obtenir un congé de **douze jours par an** pour suivre une ou des formations économiques, sociales et syndicales. Chaque session de formation dure au minimum deux jours.

#### Qui peut dispenser des formations au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale ?

Uniquement des organismes agréés par le ministère du Travail.

**Le plus syndical !** Le Centre de formation syndicale (CFS) de la CFE-CGC bénéficie de cet agrément.

#### Quelle est la procédure pour bénéficier de ces jours de formation ?

Le salarié qui souhaite bénéficier de son droit à formation doit présenter sa demande auprès de son employeur au moins trente jours avant la date prévue de la formation. L'employeur a alors huit jours pour exprimer son refus. Il doit être motivé par les conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise et approuver par avis conforme du comité d'entreprise. S'il n'y a pas de comité d'entreprise, ce sont les délégués du personnel qui seront consultés. À défaut de réponse dans ce délai, la demande est réputée acceptée.

#### Suis-je payé pendant la formation ?

Ce congé est par principe un congé non rémunéré. Mais, dans les entreprises de dix salariés et plus, ce congé doit être indemnisé par l'employeur. L'indemnisation s'opère sur un budget réservé à ce titre par l'employeur. Ce budget annuel correspond à 0,08 pour mille de la masse salariale annuelle brute. L'indemnisation du congé doit être versée à la fin du mois au cours duquel la session de formation a eu lieu. Le temps passé à la formation est assimilé à du temps de travail effectif.

#### Comment savoir si le budget du 0,08 pour mille suffira à maintenir ma rémunération intégralement ?

L'employeur avertit le salarié dans sa réponse sous les huit jours des modalités d'indemnisation de cette absence. Si l'employeur accepte le départ en formation sans préciser que la rémunération du salarié sera affectée par ce départ, alors l'employeur est tenu de maintenir intégralement le salaire.

## Qu'en est-il des frais occasionnés par la formation ?

L'employeur n'est pas tenu de rembourser les différents frais engagés. Le salarié doit donc en principe payer lui-même les frais de déplacements, de séjour ainsi que le coût de la formation dispensée.

**Le plus syndical !** Les adhérents CFE-CGC bénéficient gratuitement des formations dispensées par le CFS. Les frais de déplacements et de séjour sont pris en charge selon un barème qui figure dans le calendrier des formations du 1<sup>er</sup> semestre 2009 contenu dans le supplément d'Encadrement magazine de décembre 2008 et accessible depuis le site Intranet de la CFE-CGC.

## Comment connaître les contenus et les dates des formations proposées par la CFE-CGC à ses adhérents ?

Le Centre de formation syndicale CFE-CGC organise sur toute la France des stages au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale. Pour connaître les dates de ces formations, consultez le programme de formation du 1<sup>er</sup> semestre 2009 contenu dans le supplément d'Encadrement Magazine du mois de décembre 2008 ou sur le site Intranet de la CFE-CGC.

Des stages sont aussi organisés à Paris et en Province sur l'initiative des structures professionnelles (syndicat et fédération) ou territoriales (UD et UR) CFE-CGC. N'hésitez pas à prendre contact avec eux pour connaître les dates et les lieux des formations qu'ils proposent.