



Info Luttes

A toutes nos organisations CGT de Seine Maritime

SPÉCIAL

FORMATION

« Formation Economique Sociale et Syndicale »

Sommaire

- Avertissement
- EDITO
- La feuille de route confédérale
- La feuille de route départementale
- Le droit à la FESS (textes juridiques et modèles de demande de congés)
- Le plan de formation syndicale départemental et ses perspectives
- Les modalités d'inscription départementales



AVERTISSEMENT

Ce numéro spécial de « INFO-LUTTES » dédié entièrement à la Formation Economique Sociale et Syndicale doit vous permettre d'y voir plus clair, dans ce domaine très important de la vie syndicale de la CGT. Il se veut avant tout explicite, pragmatique et concret.

Sa finalité affichée doit vous permettre de répondre aux questions suivantes :

- la FESS : **pourquoi ? Pour qui ?**
- la FESS : **c'est quoi ?**
- la FESS : **comment ça marche ?**

Ainsi, n'hésitez pas à contacter l'UD CGT du 76 pour toute remarque et/ou questionnement...

Relayez-le à tous nos syndiqués !

BONNE LECTURE et...INSCRIVEZ-VOUS !!!

ÉDITO



La Formation Economique, Sociale et Syndicale... Une priorité, une nécessité, une utilité !

Tout(e) salarié(e) a droit à des congés de formation économique, sociale et syndicale (FESS)

Face aux attaques incessantes et néfastes du patronat et des gouvernements successifs, menées à l'encontre du salariat, le monde du travail doit s'organiser pour riposter à la hauteur et à la mesure de celles-ci, tout en étant force de propositions.

La formation économique, sociale et syndicale correspond bien à un des leviers permettant de contribuer à la construction du rapport de forces indispensable à la transformation du travail et de la société.

C'est dire avec détermination qu'elle représente une priorité incontournable, pour toutes et tous les syndiqués(es) de notre département. Dès lors, elle doit devenir un outil nécessaire, permettant à chacune et chacun de se situer dans notre organisation CGT, d'y trouver sa place et s'y impliquer à la mesure de ses capacités et de ses souhaits.

Stéphane Hauguel

Dans cet esprit et ce cadre, la FESS deviendra utile pour comprendre et agir ainsi en pleine conscience et maîtrise, dans la pratique syndicale quotidienne (qualité de la vie syndicale : QVS), quel qu'en soit sa nature, pour chacune et chacun des syndiqués(es).

En tout état de cause, la FESS se doit de se donner comme objectifs de :

- FORMER tout nouvel adhérent à la CGT, au plus vite, dès son adhésion,
- ASSURER à chaque adhérent, tout au long de sa vie syndicale, l'accès à une formation permanente,
- ACCOMPAGNER toute prise de responsabilité et de mandat, d'une formation correspondante,
- ACCOMPAGNER les renouvellements de générations et les évolutions du salariat,
- CONSIDERER toute formation comme étant un vecteur important de l'émancipation des travailleurs.

Alors, la FESS correspondra à une action militante, culturelle et interprofessionnelle où l'échange, le débat et la rencontre permettent de construire collectivement un SAVOIR SYNDICAL COMMUN, propice à la mise en œuvre d'une démarche idéologique et revendicative de luttes et de propositions, en totale cohérence et pertinence avec les orientations décidées et votées, au sein de toutes les structures de la CGT.

**RIEN ne demeure inéluctable, si l'on s'appuie sur des valeurs communes...
L'avenir, ne le subissons pas...Créons-le collectivement !**



« la formation syndicale pour gagner en efficacité ! »

La feuille de route confédérale

Extrait du document d'orientation du 51ème congrès confédéral (avril 2016).

(Thème 1 : notre démarche syndicale et notre rapport aux salariés) (voté à près de 70% des suffrages exprimés)

« La formation syndicale est un besoin, tout au long de notre vie, pour mener à bien notre activité. Elle doit être accessible à tous nos syndiqués, quel que soit leur âge, car c'est un de leurs droits, comme un devoir de la CGT. Aujourd'hui, seulement 10% des nouveaux syndiqués en bénéficient. Si les contenus ont été revus et actualisés, des efforts restent à faire, des réflexions sont à engager pour la mettre à disposition des 90% de syndiqués manquants.

Durée des sessions, lieux décentralisés, modules complémentaires adaptés aux syndicats sous le ressort des organisations interprofessionnelles et professionnelles de la CGT, élargissement de la formation des dirigeants aux directions syndicales...sont autant de questions qui se posent et qui nécessitent de conquérir de nouveaux droits. Pour ce faire, il nous faut aussi relever le défi de se doter partout de directions de syndicats capables d'impulser une vie syndicale régulière, comprenant la transmission des savoirs et savoirs-faire. »

Dans ce cadre, la FESS demeure une priorité au sein de toute la CGT. Elle se doit de FORMER tout nouvel adhérent à la CGT, dès son adhésion. Elle doit assurer à chaque adhérent, tout au long de sa vie syndicale, l'accès à une formation permanente. Elle doit accompagner toute prise de responsabilité et de mandat, d'une formation correspondante. Elle reste la composante essentielle de la Qualité de Vie Syndicale. Elle se veut utile et incontournable, comme un des outils de transmission des valeurs et de la culture CGT, au service de l'efficacité dans l'action. Elle correspond également à un des leviers nécessaires pour modifier le rapport de force. Dès lors, la FESS est un outil d'accompagnement des renouvellements de générations et des évolutions du salariat, comme vecteur important de l'émancipation des travailleurs.

En ce sens, la construction des connaissances nécessaire à tout(e) syndiqué(e), responsable, élu(e) ou mandaté(e) repose sur trois piliers :

- la formation syndicale
- l'information,
- l'activité syndicale.

La feuille de route départementale

Le renouvellement des équipes syndicales et la création de nouvelles bases nécessitent un renforcement des actions de formation à tous les niveaux. Chaque syndiqué, chaque élu et mandaté doit pouvoir bénéficier d'une formation initiale et continue dans le respect des trois chartes, celle de la vie syndicale, des élus mandatés et de l'égalité professionnelle.

Rien ne remplacera ce moment privilégié que constitue le stage de formation syndicale. Prendre le temps d'être en situation d'apprendre dans un cadre favorable et interactif : cela se prépare, s'anticipe, se décide avec détermination. Cela

La FESS trouve sa finalité, son architecture et ses objectifs généraux dans le projet pédagogique de la CGT :

« EQUIPER pour AGIR ! ».

Celui-ci se décline selon trois axes majeurs :

- OUTILLER pour rester ACTEUR,
- OUTILLER pour la RESPONSABILITE,
- OUTILLER pour le MANDAT.

NB : pour aller plus loin, se rendre sur le site « la formation syndicale CGT » et plate-forme ftp.fr

Pour vous connecter :

Login : roviesynd

Mot de passe : QLP9k78hn

L'information syndicale correspond à des sources incontournables de connaissance, de références et de savoirs nécessaires à l'analyse, utiles au débat et à la construction d'alternatives :

- parutions confédérales, fédérales et régionales,
- journaux des structures territoriales et professionnelles,
- presse nationale, régionale et locale,
- livres, films, documentaires, émissions TV et Radio, spectacle vivant...

« LIRE pour AGIR ! », quelque soit le support...

NB : pour aller plus loin, consulter Le Peuple, la NVO, Ensemble, IHS, IRES (Institut de Recherches Economiques et Sociales), ADE (Analyses et Documents Economiques)...

L'activité syndicale contribue à l'acquisition et/ou à la consolidation de savoirs et savoirs-faire, par le biais de :

- forums, colloques, meetings,
- journées d'étude, modules spécifiques,
- échange de pratique...

« S'ENGAGER pour AGIR ! ».

doit être une priorité.

Le programme de formation, validé par la CE de l'UD sera proposé au niveau départemental et évoqué régulièrement dans les réunions UD, UL, UP. En outre, l'UD organisera des journées d'étude par exemple sur le droit de grève, les libertés syndicales, etc.

Le droit à la FESS

La formation syndicale est

Au moment de la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014, connaître les droits existants pour imposer leur respect dans l'entreprise, poursuivre la bataille pour en gagner de nouveaux, c'est plus que jamais nécessaire.



Nous le constatons tous les jours, le droit à la formation syndicale est très insuffisant.

Il existe depuis 1957, et des avancées ont été obtenues par les luttes, mais ces dernières années ont été marquées par une double attaque de la part des employeurs et du gouvernement. Ils veulent enfermer la formation syndicale dans une formation liée aux mandats afin d'avoir de « bons négociateurs ».

Ils ont réduit les moyens financiers à travers la diminution de 10 % par an de la subvention publique pour la formation économique, sociale et syndicale prévue par le Code du travail, alors que les formations réalisées par la CGT ont augmenté de 9,3 % dans la même période.

À l'inverse, la démarche de la CGT, et la conception de la formation syndicale de la CGT, est de former le plus grand nombre de syndiqués, de travailler à leur émancipation pour qu'ils soient toutes et tous acteurs et décideurs de l'organisation avec la démocratie comme outil syndical. Aujourd'hui, c'est la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 et son volet relatif au

financement mutualisé des organisations syndicales qui permet au patronat de remettre en cause, partout où il le peut, le droit à la formation syndicale.

Nous avons rapidement constaté les dérives et les insuffisances du nouveau dispositif de financement de la formation syndicale imposé par le gouvernement.

Ainsi, le groupe de travail confédéral, s'appuyant sur les différentes rencontres avec les organisations de la CGT, a identifié les revendications que nous devons porter afin de garantir les droits et l'accès de tous les salariés à la formation syndicale. C'est sur cette base que la CGT a engagé les démarches nécessaires vers le gouvernement en lien avec les autres organisations syndicales.

Notre intervention a amené le gouvernement à introduire un amendement à la loi relative au dialogue social et à l'emploi, visant à instaurer la subrogation des salaires par les employeurs.

L'amendement initial ne prévoyait pas d'obligation, c'est pourquoi, durant tout le processus législatif, nous avons poursuivi les rencontres afin d'améliorer et de sim-

plifier la procédure mise en place.

La subrogation telle que définie par l'article 25 de la loi répond à notre exigence que l'ensemble des éléments de rémunération (salaire net et cotisations sociales) soient maintenus afin que tous les droits perdurent pour les salariés en formation syndicale. Elle conditionne l'obligation pour l'employeur d'appliquer la subrogation, à la demande d'une organisation syndicale.

Par contre, nous n'avons pas été entendus sur la nécessité d'augmenter l'enveloppe consacrée à la formation syndicale. C'est pourquoi nous devons poursuivre partout la bataille pour gagner une prise en charge supplémentaire par les employeurs.

Dans les entreprises, la posture du patronat, qui tente sans cesse de contourner la loi, peut nous mettre en difficulté, c'est pourquoi il est important de connaître les droits existants pour imposer leur respect. Cela doit nous amener à amplifier partout, de l'entreprise à la confédération, notre bataille pour la conquête de nouveaux droits. ■

un droit, défendons-le !

Le droit et les textes de base

Textes de lois, Code du travail et décrets d'application.
Source : Légifrance

L'ensemble des textes peuvent être consultés sur le site de la formation syndicale
www.formationsyndicale.cgt.fr

LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Chaque salarié a droit à 12 jours de congé formation par an (18 jours dans certains cas), dans la limite d'un plafond « collectif » déterminé par la taille de l'entreprise.

Modifié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, l'article L. 3142-9 du Code du travail permet maintenant de prendre le congé formation économique, sociale et syndicale sur une demi-journée minimum.

❖ 1- Pour l'ensemble des salariés du secteur privé

La loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985 fixe les modalités du droit au congés de formation économique sociale et syndicale. Les lois du 5 mars 2014 et du 17 août 2015 fixent les modalités de son financement.

Elles se déclinent comme suit dans le Code du travail :

Sous-section 3 : Congés de formation économique et sociale et de formation syndicale.

Article L. 3142-7

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

Article L. 3142-8, modifié par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 25)

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération, sur demande d'une organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement.

Si l'entreprise est couverte par un accord qui prévoit, en application du 1° de l'article L. 3142-14, la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, la demande de l'organisation syndicale porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié.

La demande de l'organisation syndicale doit être expresse et écrite. Elle précise le niveau demandé du maintien de rémunération. L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire dans les conditions prévues au présent article lui est annexé.

L'employeur maintient les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

Une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué.

À défaut de convention, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande ou d'un accord collectif prévoyant un maintien de la rémunération par l'employeur, sauf si l'accord en dispose autrement, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération, dans un délai défini par décret en Conseil d'État.

En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret en Conseil d'État.

Article L3142-9 - Modifié par loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 - art. 31 (V)

La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

Article L. 3142-10

Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations prévues à la présente sous-section ainsi qu'aux articles L. 2325-44 et L. 4614-14 relatifs respectivement à la formation des membres du comité d'entreprise et à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ne peut dépasser un maximum fixé par voie réglementaire compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Cet arrêté fixe également, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congés pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés mentionnés au premier alinéa.

Article L. 3142-11

Les demandeurs d'emploi peuvent participer aux stages de formation économique et sociale et de formation syndicale dans la limite des durées de douze et dix-huit jours par période annuelle prévues pour les salariés.

Les travailleurs involontairement privés d'emploi continuent de bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages considérés.

Article L. 3142-12

La durée du ou des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle 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.

Article L. 3142-13

Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, 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 est motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Article L. 3142-14

Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent :

- 1° contenir des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente sous-section, notamment en matière de rémunération ;
- 2° préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ;
- 3° fixer les modalités du financement de la formation, destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs ;

4° définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent ;

5° prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation. Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.

Article L. 3142-15

Les conditions d'application des dispositions relatives au congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, ainsi qu'au personnel des entreprises publiques énumérées par le décret prévu par l'article L. 2233-1 sont déterminées par décret en Conseil d'État.

Autres articles du Code du travail :

Article L. 2145-1

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 3142-7.

La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.

Article R. 3142-2

La liste des centres et instituts dont les stages et sessions ouvrent droit aux congés de formation économique et sociale et syndicale est établie par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis d'une commission placée sous sa présidence et comprenant :

1. un représentant du ministre chargé de l'éducation nationale ;
2. un représentant du ministre chargé de l'agriculture ;
3. deux représentants de chaque organisation syndicale représentative sur le plan national.

Article R. 3142-3

Le salarié adresse à l'employeur, au moins trente jours avant le début du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.

Il précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Article R. 3142-4

Le refus du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale par l'employeur est notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de sa demande.

En cas de différend, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes saisi en application de l'article L. 3142-13 statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé.

Article R. 3142-5

L'organisme chargé des stages ou sessions délivre au salarié une attestation constatant la fréquentation effective de celui-ci.

Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

Modalités de la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales

Article L. 2145-1

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 3142-7.

La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.

Article L. 2145-2

La formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, notamment au sein d'organismes de caractère économique et social, peut être assurée :

1. soit par des centres spécialisés, directement rattachés aux organisations syndicales représentatives ;
2. soit par des instituts internes aux universités.

Toutefois, des organismes dont la spécialisation totale ou partielle serait assurée en accord avec des organisations syndicales peuvent participer à la formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Pour bénéficier des dispositions de l'article L. 2145-3, ces organismes doivent avoir reçu l'agrément du ministre chargé du travail.

Article L. 2145-3

L'État apporte une aide financière à la formation des salariés mentionnés à l'article L. 2145-1 et des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés par la subvention mentionnée au 3° du I de l'article L. 2135-10 et par une subvention aux instituts mentionnés au 2° de l'article L. 2145-2.

Article L. 2145-4 :

Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent chapitre.

Article R. 2145-2

Pour l'application de l'article L. 2145-3, des crédits sont inscrits dans le cadre de la loi de finances au titre de la mission portant sur l'emploi et le travail.

Des crédits destinés à contribuer au fonctionnement des instituts internes aux universités sont également inscrits au titre de la mission portant sur la recherche et l'enseignement supérieur.

Article R. 2145-1

Pour bénéficier de l'aide financière de l'État, les organismes dispensant la formation économique, sociale et syndicale, agréés dans les conditions prévues à l'article R. 3142-2, établissent des programmes préalables de stages ou de sessions précisant, notamment, les matières enseignées et la durée de formation.

Des conventions conclues entre, d'une part, les centres spécialisés mentionnés au 1° de l'article L. 2145-2 et les organismes mentionnés au quatrième alinéa de ce même article et, d'autre part, les ministères intéressés ou les universités ou instituts d'université, prévoient les conditions dans lesquelles cette aide est utilisée, notamment pour la rémunération du corps enseignant et l'octroi de bourses d'études

Procédure de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale pour le salarié du privé (loi du 5 mars 2014 et 17 août 2015) :

1. Le salarié fait une demande de congé avec le modèle ci-joint.
2. Le syndicat ou l'organisation CGT territoriale ou professionnelle de proximité demande la subrogation avec le modèle ci-joint...
3. ... en y joignant l'accord du salarié pour bénéficier de la subrogation avec le modèle ci-joint...
4. ... et en demandant de discuter d'une convention fixant une prise en charge totale ou partielle de la rémunération du salarié pendant le congé de formation par l'employeur suivant le modèle ci-joint.

Ces documents sont utilisables pour les salariés en activités qui vont être stagiaires, intervenants ou animateurs dans un stage de formation syndicale organisée par la CGT ou l'ETUI.

Pour les salariés privés d'emploi

Lorsque la personne est au chômage, elle peut utiliser les droits pour la formation syndicale prévus dans le Code du travail. La demande doit être faite auprès du directeur de Pôle emploi afin qu'elle continue de bénéficier des indemnités de chômage auxquelles elle a droit.

Pour les salariés en mission d'intérim

Dans les entreprises d'intérim, le droit applicable pour la formation syndicale est le droit commun. Des accords nationaux existent. En revanche, il n'y a pas de convention collective.

La relation tripartite (salarié, entreprise d'intérim et entreprise utilisatrice) rend plus difficile l'utilisation du congé pour formation économique, sociale et syndicale (et les droits afférents), en partie parce que le salarié ne sait pas toujours, au moment où il pose sa demande d'absence pour participer à une formation syndicale, s'il sera (ou pas) en mission lors de ladite formation.

Lorsque le salarié est en mission d'intérim au moment de la formation syndicale : faire appliquer les droits prévus dans le Code du travail (demande de congé du salarié et demande de subrogation du syndicat) avec l'Union syndicale de l'intérim (USI-CGT) par téléphone au 01 55 82 89 80 ou par courriel contact@usi.cgt.fr



Les modèles de courriers

Modèle de courrier de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale à faire par le salarié 30 jours avant le début de la formation.

Nom et prénom du salarié

Adresse

Code postal et ville

Madame la Directrice ou
Monsieur le Directeur de l'entreprise ou de
l'établissement

Adresse

Code postal et ville

À [Lieu].....,

le [Date]

Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur,

Conformément aux articles L. 3142-7 et suivants du Code du travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du [date de début de la formation] au [date de fin de la formation], en vue de participer à une formation économique, sociale et syndicale organisée par « La formation syndicale CGT » [ou l'institut de] qui est un organisme agréé.

Dans l'attente d'une réponse favorable, recevez, Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

[Signature]

Modèle de courrier à faire par le syndicat pour demander la subrogation totale pendant le congé de formation économique, sociale et syndicale d'un salarié.

Attention, pour les syndicats de moins de deux ans, la demande doit être faite par la structure CGT professionnelle ou territoriale de proximité.

Nom du syndicat CGT

Adresse

Code postal et ville

Madame la Directrice ou
Monsieur le Directeur de l'entreprise ou de
l'établissement

Adresse

Code postal et ville

À [Lieu].....,

le [Date]

Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur,

Madame ou Monsieur [Nom et prénom du salarié] vous a demandé un congé de formation économique, sociale et syndicale pour participer à une formation syndicale du [date de début de la formation] au [date de fin de la formation], organisée par « La formation syndicale CGT » [ou l'institut de] qui est un organisme agréé.

Conformément à l'article L. 3142-8 du Code du travail, je vous demande le maintien total de sa rémunération pendant cette formation.

Vous trouverez en annexe, son accord écrit.

La CGT effectuera le remboursement après réception de la note de débours établie par l'entreprise accompagnée de la copie du bulletin de salaire du salarié et sur la base de :

- L'accord d'entreprise en vigueur dans votre établissement ou dans la branche

{S'il n'existe pas d'accord => supprimez cette ligne};

- Et/ou d'une convention dont nous souhaitons discuter des modalités avec vous;

(adapter les phrases ci-dessus suivant la réalité du syndicat)

Dans l'attente, recevez, Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

[Nom et prénom]

[Responsabilité dans le syndicat]

[Signature]

Modèle de courrier notifiant l'accord du salarié pour bénéficier de la subrogation à annexer au courrier du syndicat.

Nom et prénom du salarié

Adresse

Code postal et ville

Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur de l'entreprise ou de l'établissement

.....

Adresse

Code postal et ville

À [Lieu].....,

le [Date]

Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur,

Par le présent courrier, je vous notifie mon accord pour bénéficier du maintien de mon salaire dans le cadre de la formation économique sociale et syndicale qui vous est demandé par courrier ci-joint par mon organisation syndicale, respectant ainsi les conditions fixées par l'article L. 3142-8 du Code du travail.

Recevez, Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

[Signature]

CONVENTION POUR FORMATION ÉCONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE

Il a été convenu entre [indiquer le nom de la structure CGT] domicilié au [adresse de la structure CGT] représenté par [Nom, prénom et responsabilité] dûment mandaté,

et l'entreprise [Nom de l'entreprise] domiciliée au [adresse]

représentée par Mme ou M. [Nom et Prénom du chef d'établissement] dûment mandaté,

la convention suivante :

Mme, Mlle, M employé(s) de l'établissement ou de l'entreprise ci-dessus nommé(s), bénéficiera d'un congé de formation économique sociale et syndicale (L. 3142-7 et suivants) du au organisée par « la formation syndicale CGT », organisme agréé.

Pour cette formation, le salarié bénéficiera du maintien total de sa rémunération par l'entreprise comme demandé par courrier par la structure CGT ci-dessus nommée.

L'organisation syndicale s'engage à rembourser à l'employeur de ... % du montant maintenu soit € dans un délai de trois mois maximum.

En cas de difficultés, les parties s'engagent avant toutes procédures à se recontacter.

À [Lieu], le [date] ... / ... /

Pour l'organisation CGT

Pour l'entreprise

❖ 2- Pour les agents de la fonction publique d'État

Article 34-7° de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et le décret d'application n° 84-474 du 15 juin 1984

Modèle de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale pour les agents de la fonction publique d'État

À adresser, par écrit, à votre Chef de service, au moins un mois à l'avance.

Vous devez vous assurer que votre demande a bien été reçue, soit par un récépissé de son dépôt, soit en l'envoyant par lettre recommandée avec accusé de réception.

À 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.

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.

À 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 de ses fonctions.

Nom, prénom

Adresse

Monsieur le Chef de service, (nom du service)

Adresse

A....., le ... / ... / ...

Objet : demande de congé de formation économique, sociale et syndicale

Monsieur le Chef de service,

Conformément à l'article 34 (7°) de la loi du 11 janvier 1984 susvisée pour les fonctionnaires régis par ladite loi et à l'article 2 de la loi du 23 novembre 1982 susvisée pour les agents non titulaires de l'État, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter du service du (préciser les dates de début et de fin de stage), en vue de participer à un stage de formation économique, sociale et syndicale, organisé par « la formation syndicale CGT » (ou l'institut de...) qui est un organisme agréé par l'arrêté du 29 décembre 1999, modifié par l'arrêté du 13 janvier 2009.

Je vous rappelle que mon traitement est maintenu durant ce congé.

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Monsieur le Chef de service, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

❖ 3- Pour les agents de la fonction publique territoriale

Article 57-7° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et le décret d'application n° 85-552 du 22 mai 1985 modifié par le décret n° 94-191 du 4 mars 1994

Modèle de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale pour les agents des collectivités publiques territoriales

À adresser, par écrit, à l'autorité territoriale (maire, président d'agglomération, président du conseil général, président du conseil régional, etc.), au moins un mois à l'avance.

Vous devez vous assurer que votre demande a bien été reçue, soit par un récépissé de son dépôt, soit en l'envoyant par lettre recommandée avec accusé de réception.

À 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.

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.

À 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 de ses fonctions.

Nom, prénom

Adresse

Monsieur le ...,

(nom de la collectivité territoriale)

Adresse

A....., le ... / ... / ...

Objet : demande de congé de formation économique, sociale et syndicale

Monsieur le ...,

Conformément à l'article 57 (7°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée pour les fonctionnaires régis par ladite loi, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter du service du (préciser les dates de début et de fin de stage), en vue de participer à un stage de formation économique, sociale et syndicale, organisé par « la formation syndicale CGT » (ou l'institut de...) qui est un organisme agréé par l'arrêté du 9 février 1998, modifié par l'arrêté du 17 juillet 2012.

Je vous rappelle que mon traitement est maintenu durant ce congé.

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Monsieur le ..., l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

❖ 4- Pour la fonction publique hospitalière

Article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 et le décret d'application n° 88-676 du 6 mai 1988.

Modèle de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale pour les agents de la fonction publique hospitalière

À adresser, par écrit, à l'autorité investie du pouvoir de nomination, au moins un mois à l'avance.

Vous devez vous assurer que votre demande a bien été reçue, soit par un récépissé de son dépôt, soit en l'envoyant par lettre recommandée avec accusé de réception.

À 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.

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.

À 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 de ses fonctions.

Nom, prénom

Adresse

Monsieur le Directeur,
(nom de l'établissement)

Adresse

A....., le .../.../...

Objet : demande de congé
de formation économique,
sociale et syndicale

Monsieur le Directeur,

Conformément à l'article 41 (7°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 susvisée pour les fonctionnaires régis par ladite loi, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'établissement du (préciser les dates de début et de fin de stage), en vue de participer à un stage de formation économique, sociale et syndicale, organisé par « le centre confédéral d'éducation ouvrier de la confédération générale du travail » (ou l'institut de...) qui est un organisme agréé par l'arrêté du 28 décembre 1998, modifié par l'arrêté du 22 février 2010.

Je vous rappelle que mon traitement est maintenu durant ce congé.

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

❖ 5- La formation économique des membres titulaires des CE

Article L. 2325-44

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 3142-13, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 3142-7. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

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. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 3142-7 et suivants.

Le financement de la formation économique est pris en charge par le comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement.

Note : Les membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée de cinq jours. Ce droit à la formation est renouvelable tous les 4 ans de mandat effectif.

En application de cet article, le financement de la formation économique est à la charge du comité d'entreprise : il faut entendre par frais de formation économique, les frais d'inscription et de formation et, éventuellement, ceux liés aux déplacements des représentants du personnel à cette occasion.

En revanche, le salaire des membres du comité d'entreprise en formation économique est à la charge de l'employeur : en effet, « le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel ».

Modèle de demande de congé de formation économique

À adresser, à votre employeur, 30 jours à l'avance.

Vous devez vous assurer que votre demande a bien été reçue, soit par un récépissé de son dépôt, soit en l'envoyant par lettre recommandée avec accusé de réception.

Nom, prénom

Adresse

Monsieur le Directeur,
(nom de l'établissement)
Adresse

Objet : demande de congé
de formation économique

A....., le .../.../...

Monsieur le Directeur,

Conformément aux articles L. 2325-44 et R2325-8 du Code du travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du (préciser les dates de début et de fin de stage), en vue de participer à un stage de formation économique, organisé par « la formation syndicale CGT » (ou l'institut de) qui est un organisme agréé.

Je vous rappelle que le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

❖ 6- La formation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article L. 4614-14

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue au premier alinéa.

Article L. 4614-15

Dans les établissements de trois cents salariés et plus, la formation est assurée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-44. Pour les établissements de moins de trois cents salariés, ces conditions sont fixées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par des dispositions spécifiques déterminées par voie réglementaire.

Article L. 4523-10

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, y compris, le cas échéant, les représentants des salariés des entreprises extérieures, bénéficient d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise.

Les conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Article L. 4614-16

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites déterminées par voie réglementaire.

Dispositions communes à tous les établissements

Article R. 4614-21

La formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour objet :

1. de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
2. de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Article R. 4614-22

La formation est dispensée dès la première désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Elle est dispensée selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte :

1. des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ;

2. des caractères spécifiques de l'entreprise ;
3. du rôle du représentant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.

Article R. 4614-23

Le renouvellement de la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fait l'objet de stages distincts de celui organisé en application de l'article R. 4614-21.

Ce renouvellement a pour objet de permettre au représentant du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. À cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé. Il est adapté aux demandes particulières du stagiaire et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

Article R. 4614-32

Lorsque, pour refuser la demande de congé, l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, le refus est notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande.

Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de six mois.

Article R. 4614-30

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

La demande de congé est présentée au moins trente jours avant le début du stage. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés à l'article L. 3142-10. cf. : page Code du travail, article L. 3142-10

Article R. 4614-33

Les frais de déplacement au titre de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sont pris en charge par l'employeur à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation.

Les frais de séjour sont pris en charge à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires.

Article R. 4614-34

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance.

JO n° 0139 du 15 juin 2008 page 9774 - texte n° 10 (modification de l'art. 4614-34)

Décret n° 2014-1569 du 22 décembre 2014 (relèvement du salaire minimum de croissance)

Article R. 4614-35

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Article R. 4614-36

Les dépenses de rémunération des organismes de formation et les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires ne s'imputent pas sur la participation au développement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L. 6331-1.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, les dépenses engagées au titre de la rémunération du temps de formation des stagiaires sont déductibles dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Article R. 236-22

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et

par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'État en application de l'article L. 514-3 du présent code.

Article R. 236-22-2

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Les dépenses engagées à ce titre sont déductibles, dans la limite prévue au deuxième alinéa de l'article L. 451-1, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue instituée à l'article L. 950-1 du présent code.

Dispositions particulières aux établissements de moins de 300 salariés**Article R. 614-24**

Dans les établissements de moins de trois cents salariés, la durée de la formation des représentants au comité d'hygiène et de sécurité au travail est de trois jours.



Modèle de demande de congé de formation CHSCT

Cette formation s'adresse aux représentants du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Adressez l'original, à votre employeur, 30 jours à l'avance.

Vous devez vous assurer que votre demande a bien été reçue, soit par un récépissé de son dépôt, soit en l'envoyant par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le nombre de jours facturés dépend du nombre de salariés dans l'entreprise (5 jours pour les entreprises de plus de 300 salariés et 3 jours pour celles de moins de 300 salariés).

Envoyez une copie à l'organisateur de la Formation CHSCT (union départementale ou fédération) qui transmettra une copie dans le dossier d'émargement au pôle de la formation syndicale CGT.

Nom, prénom

Adresse

Monsieur le directeur
(Nom de l'établissement)
(Adresse)

A _____, le _____

Objet : demande de congé de formation CHSCT

Monsieur le Directeur,

Conformément aux articles L. 4614-14; L4614-15; L4523-10 et L4523-16 du Code du travail, je sollicite de votre part l'autorisation de partir en stage de formation nécessaire à l'exercice de ma mission en tant que représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ce stage organisé par « la formation syndicale CGT », organisme agréé, aura lieu du ___ / ___ / 2015 au ___ / ___ / 2015

à _____ pendant ___ jours.

(Préciser les dates de début et de fin de stage, le lieu de la formation et le nombre de jours de formation).

Cette demande d'absence vaut devis auprès de votre service comptable, vous recevrez une facture à l'issue du stage comme suit :

- FRAIS PÉDAGOGIQUES: 345,96 € x ___ jours = _____ € *
 - FRAIS DE SÉJOUR:
 - en externat: 15,25 euros, soit le coût d'un déjeuner;
 - ou en internat: 68,61 euros en province ou 83,86 euros en région parisienne;
 _____ euros x ___ jours = _____ €
 - FRAIS DE TRANSPORT sur la base du tarif seconde classe SNCF, soit:
 - 0,17 euros x ___ km = _____ €

- PRIX TOTAL: _____ €

Si besoin, vous voudrez bien envoyer tous les documents de vos services comptables à l'adresse suivante: (Préciser l'organisateur CGT de la formation ainsi que son adresse) _____

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

* 36 fois le Smic horaire au 1^{er} janvier 2015, dont le montant était de 9,61 €.

❖ 7- La formation des conseillers prud'hommes

Article L. 1442-1

L'État organise, dans des conditions déterminées par décret, la formation des conseillers prud'hommes et en assure le financement.

Article L. 1442-2

Les employeurs accordent aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, sur leur demande dès leur élection et pour les besoins de leur formation, des autorisations d'absence, dans la limite de six semaines par mandat, pouvant être fractionnées.

Les dispositions de l'article L. 3142-12 sont applicables à ces autorisations.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont admises au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle, dans les conditions prévues à l'article L. 6331-1.

Article D. 1442-1

La formation des conseillers prud'hommes peut être assurée :

1. par des établissements publics ou instituts de formation des personnels de l'État ;
2. par des établissements publics d'enseignement supérieur ;
3. Par des organismes privés à but non lucratif qui :
 - a. sont rattachés aux organisations professionnelles et syndicales ayant obtenu, au niveau national, cent cinquante sièges aux dernières élections prud'homales répartis dans au moins cinquante départements ;
 - b. se consacrent exclusivement à cette formation.

Article R. 1442-2

Pour les établissements et organismes mentionnés aux 2° et 3° de l'article D. 1442-1, le bénéfice des dispositions des articles D. 1442-3 et D. 1442-4 ainsi que l'accès pour les conseillers prud'hommes salariés aux droits prévus au second alinéa de l'article L. 1442-6 sont subordonnés à l'agrément du ministre chargé du travail.

L'agrément, obtenu par voie d'arrêté, est donné pour une période de cinq ans. Il peut être retiré à la fin de chaque année civile en fonction des résultats des contrôles réalisés. Ces dispositions ne font pas obstacle à la dénonciation éventuelle des conventions prévues à l'article D. 1442-3.

L'établissement ou l'organisme présente un dossier de demande d'agrément établi conformément à un modèle fixé par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé du travail.

Article D. 1442-5

Les conventions mentionnées à l'article D. 1442-3 précisent les

modalités du contrôle, notamment administratif et financier, des stages de formation donnant lieu au versement de l'aide financière de l'État ainsi que les modalités d'évaluation du dispositif.

Article D. 1442-3

Des conventions sont conclues, dans la limite des crédits prévus à cet effet, entre les établissements et organismes mentionnés à l'article D. 1442-1 et le ministre chargé du travail. La durée de la convention est de cinq ans.

Chaque convention fixe à titre prévisionnel, notamment :

1. le programme organisé sur la durée de la convention. Ce programme est défini conformément aux dispositions d'un arrêté du ministre de la Justice et du ministre chargé du travail ;
2. le nombre de journées de formation par stagiaire sur la durée de la convention ;
3. le nombre de journées de formation par stagiaire par an ;
4. la durée de chaque stage ;
5. les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre ;
6. l'estimation de l'aide financière globale de l'État et sa répartition sur la durée de la convention ;
7. l'organisation de la délégation de l'aide financière de l'État à des structures locales.

Article D. 1442-4

L'aide financière de l'État comprend pour les organismes mentionnés aux 2° et 3° de l'article D. 1442-1 :

1. Un fonds destiné à financer les frais de structure de l'organisme. Ces frais comprennent :
 - a. les frais de formation suivants dans le cadre des sessions :
 - matériel et documentation ;
 - locaux ;
 - fournitures diverses ;
 - b. les frais de formation suivants hors sessions :
 - frais de formation des formateurs ;
 - frais liés à l'utilisation des nouvelles technologies ;
 - c. les dépenses administratives suivantes :
 - frais de personnel ;
 - frais de fonctionnement ;
2. Une participation calculée sur la base d'un montant forfaitaire par jour de formation et par stagiaire. Cette participation couvre les dépenses d'enseignement ainsi que les frais de déplacement et de séjour des stagiaires. Ce forfait est fixé annuellement dans la convention.

Article D. 1442-6

L'État soutient financièrement les actions innovantes relatives à la formation des conseillers prud'hommes engagées par les organismes agréés.

Article D. 1442-7

La durée totale d'absence d'un conseiller prud'homme salarié pour sa participation à un ou plusieurs stages de formation

dans les établissements et organismes mentionnés à l'article D. 1442-1 ne peut dépasser, au cours d'une même année civile, deux semaines.

L'employeur est informé par l'intéressé, par lettre recommandée avec avis de réception :

1. au moins trente jours à l'avance, en cas de durée d'absence égale ou supérieure à trois journées de travail consécutives ;
2. au moins quinze jours à l'avance dans les autres cas.

La lettre précise la date, la durée et les horaires du stage ainsi que le nom de l'établissement ou de l'organisme responsable.

Article D. 1442-8

L'organisme chargé du stage délivre au salarié une attestation constatant sa présence au stage.

Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

Article D. 1442-9

Les conseillers prud'hommes salariés bénéficiant des congés prévus à l'article D. 1442-7 ne sont pas pris en compte :

1. pour la fixation du nombre des bénéficiaires du congé de formation, tel qu'il résulte des articles L. 6322-7 à L. 6322-9 ;
2. Pour la fixation du congé de formation économique, sociale et syndicale, tel qu'il résulte de l'article L. 3142-7.

Attention : Ne compter que les jours qui correspondent à des jours travaillés

Modèle de dépôt de congés CONSEILLER PRUD'HOMMES

Nom Prénom

Adresse

Monsieur le Directeur
(Nom de l'établissement ou de
la Société)
Adresse

À _____, le ___ / ___ / 20__

Objet: formation de conseiller prud'hommes

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Je vous informe qu'en vertu des articles L. 1442-2 du Code du travail, je participerai à une session de formation de _____ jours à compter du _____

Cette session est organisée par l'Institut de formation PRUDIS, agréé par un arrêté du ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité pris en date du 23 décembre 2002 et publié au JO du 3 janvier 2003.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes sentiments distingués.

Signature



Le plan de formation départemental et ses perspectives

Le collectif FESS départemental, composé d'une vingtaine de membres à ce jour, complété par des représentants des différentes UL(s) au gré des réunions (une par trimestre environ), a pour mission principale de construire le plan de formation syndicale départemental, afin de répondre au mieux aux besoins et attentes en formation exprimés par les structures et professions, et ce, au travers d'une communication la plus précise et efficiente possible tout en prenant en compte les évolutions sociales et sociétales.

Dès lors, au-delà d'une programmation incontournable de stages et de modules entrant dans l'offre confédérale, le collectif, au travers de la richesse de ses membres, propose des modules ou journées d'étude complémentaires les plus adaptés possibles aux demandes formulées par les uns et les autres et/ou selon des besoins identifiés.

Actuellement, le collectif de la formation syndicale, aussi en lien avec d'autres collectifs départementaux réfléchit à la mise en œuvre, dans un avenir proche de formations sur les thèmes suivants :

- les dangers de l'extrême droite,
- la mixité H/F et l'égalité professionnelle,
- la transformation du travail à l'ère du numérique,
- la communication dans l'activité syndicale,
- la culture comme outil d'émancipation sociale,
- modules juridiques spécifiques...

Dans ce cadre, il nous faut donc renforcer l'équipe de formateurs(trices) du département. C'est vital pour déployer la formation syndicale, l'enrichir et la garder vivante dans l'intérêt de tous les salariés. A ce titre, lisez l'extrait du Peuple (spécial formation syndicale), ci-après, pour vous faire une idée plus précise et, pourquoi pas, « sauter le pas »...

Je pense à MON AVENIR

J'INVESTIS POUR MON EMPLOI

Je rejoins LA CGT

Être militant et formateur, un enjeu essentiel pour la CGT

Il y a nécessité d'augmenter le nombre de formateurs CGT pour que tous les syndiqués soient en pleine capacité d'agir dans les entreprises et les territoires. Réunis pour une table ronde sur le sujet, Frédérique Bartlett, Christine Ciol et Freddy Prévost livrent leurs points de vue.

Le Peuple : La CGT a mis en place un cursus de formation ouvert aux militantes et militants qui deviendront formatrices et formateurs. Quel est-il ?

Frédérique Bartlett : Il se compose d'un premier stage intitulé « Formation de formateurs CGT », récemment actualisé par le pôle confédéral de la formation syndicale. Dispensé par les organisations territoriales et professionnelles, il vise à mettre les stagiaires en capacité d'animer et d'intervenir dans des formations déjà construites. La nouvelle version sera disponible sur la plateforme FTP, à la fin du premier trimestre 2016. Ce stage « formation de formateurs CGT » est ouvert aux militants ayant déjà suivi au minimum le stage de formation syndicale générale de niveau 1. Le cursus inclut aussi un module « Concevoir des formations », ouvert à celles et ceux qui seront amenés à construire des stages pour leur organisation territoriale ou professionnelle. Ce module est en cours de réalisation. L'accent y est mis sur l'ingénierie pédagogique.

Le dispositif est complété par d'autres stages (quatre au total) coélaborés, coordonnés et coanimés par le pôle confédéral de la formation syndicale et l'Institut des sciences sociales du travail (ISST) rattaché à l'université Paris I Panthéon-Sorbonne. Dès le premier stage, les futurs formateurs pourront s'approprier la démarche pédagogique de la CGT. Avec ce dispositif, il ne s'agit pas de dispenser une forma-

tion générale ou professionnelle, mais bien une formation syndicale reposant sur notre projet pédagogique « équiper pour agir ». Au terme de cette formation, les stagiaires pourront à leur tour former des syndiqués qui seront ainsi en pleine capacité d'agir dans l'entreprise, dans les territoires, en fonction de la responsabilité qu'ils exercent.

La posture syndicale est primordiale dans la formation des formateurs. Nous ne sommes donc pas dans une démarche de professionnalisation. À la différence d'autres organisations syndicales, les formateurs CGT font de la formation en plus du reste. Ils ne sont ni des professionnels de la formation, ni des permanents de la chose. Ce dispositif leur permet de se sentir à l'aise comme formateur et d'enrichir leur expérience pédagogique.

Christine Ciol : Le formateur CGT n'est surtout pas un spécialiste. Il doit s'alimenter de sa propre expérience syndicale, mais également de celle des participants pour animer une formation, donner forme au débat, aller là où il est nécessaire d'aller avec les stagiaires. Il doit s'appuyer sur du concret et connaître précisément la pratique syndicale des stagiaires. Cela nécessite qu'il ne soit surtout pas étranger à leur monde, surtout pas !

Qui sont les stagiaires et comment accèdent-ils à la formation de formateurs ?

Frédérique Bartlett : En général, les organisations territoriales et professionnelles

repèrent les militantes et les militants susceptibles de faire le stage et leur proposent de s'inscrire. C'est très important d'être volontaire pour s'engager dans cette voie. Chaque année, près de trois cents personnes suivent cette formation, dispensée par des fédérations, des unions départementales et des régions. Elle est la même pour toutes et tous, ce qui permet que tous les formateurs et formatrices soient sur les mêmes principes pédagogiques, ceux de notre projet « équiper pour agir ».

Christine Ciol : Dans la fédération de la métallurgie, nous nous employons effectivement à observer les stagiaires que l'on accueille dans nos différentes formations, à repérer des camarades qui semblent avoir des facilités particulières pour s'exprimer, un certain sens de la pédagogie etc. Et nous leur proposons d'intégrer, sur la base du volontariat, un cursus de formation de formateurs. Il y a aussi des camarades qui d'eux-mêmes se déclarent intéressés et nous demandent comment faire. Nous les accompagnons alors tout au long du cursus.

Freddy Prévost : Dans les territoires, cela se fait de la même manière, au niveau des unions locales et départementales. Il arrive qu'un secrétaire général d'union locale décide de suivre cette formation, parce qu'il y a des besoins sur le territoire, mais pas de formateur pour animer la session complète de formation. Parfois aussi, des syndiqués ayant suivi un stage de niveau 1, forts de cet acquis, se sentent



en capacité de devenir formateurs et postulent.

Une fois le stage fait, que se passe-t-il pour le nouveau formateur ?

Frédérique Bartlett : On propose aux organisations d'accompagner leurs nouveaux formateurs, pour éviter de les placer en première ligne tout de suite. Ce sera, en effet, plus facile pour eux, dans un premier temps, de coanimer un stage ou d'intervenir sur une séquence de ce stage.

Freddy Prévoist : Dans mon union départementale, on a mis en place une forme de « tuilage ». On ne laisse pas le camarade qui sort de cette formation de formateurs aller au casse-pipe. La première fois, il peut être au fond de la salle pour observer comment se déroule le stage. La deuxième fois, il peut, s'il le souhaite, intervenir sur un des thèmes abordés. La fois d'après, s'il s'en sent la capacité, il interviendra directement sur une partie ou animera la totalité du stage. Et même quand il a acquis son entière autonomie, il sait qu'il peut toujours bénéficier d'une aide, de ma part notamment.

Christine Clot : Il est important de protéger un ou une camarade qui décide d'être formateur, car une expérience ratée, surtout si c'est la première, peut l'amener à renoncer définitivement. C'est dommage. Car cela ne signifie pas que le camarade est incapable d'animer une formation, mais plutôt qu'il a été mal préparé ou mal accompagné. Dans ma fédération, on a mis en place un système d'accompagne-

ment des formateurs qui est sensiblement le même que celui décrit par Freddy. C'est vraiment essentiel. Je suis convaincue que la plupart des formateurs qui travaillent avec nous, ne seraient jamais intervenus sans cela. Intervenir devant dix ou quinze camarades qu'on ne connaît pas, même si l'ambiance est fraternelle, c'est aussi donner une image de soi et de l'organisation. Et ce n'est pas forcément très sécurisant quand on débute.

Frédérique Bartlett : il y a plus de territoires que de fédérations qui proposent cette formation de formateurs. C'est assez normal, compte tenu qu'il existe plus de territoires que de fédérations. En outre, les fédérations travaillent parfois avec les territoires qui leur prêtent des formateurs, de sorte que les stagiaires suivent la formation sur place, sans avoir à se déplacer jusqu'à Courcelle ou Montreuil. C'est plus facile pour les stagiaires et moins lourd à organiser pour les fédérations.

Quels enjeux et pourquoi ce dispositif de formation des formateurs ?

Frédérique Bartlett : Toutes les organisations disent manquer de formateurs. Un stage peut être annulé faute d'un nombre suffisant de stagiaires. Dans ce cas, il revient aux syndicats de convaincre les militants, en veillant à ce qu'ils puissent bénéficier des congés auxquels ils ont droit pour se former. Mais un stage peut aussi être annulé faute de formateurs. C'est quand même dommage d'avoir

réussi à construire un dispositif permettant l'accueil de 14 syndiqués volontaires et de ne pas pouvoir le mettre en œuvre !

Christine Clot : C'est un « inconvénient » de notre démarche puisqu'on ne fait pas appel à des formateurs professionnels. Les formateurs CGT sont des camarades qui vont conjuguer cette tâche avec la vie privée, l'activité professionnelle, l'engagement syndical... D'où la nécessité de repérer et convaincre le plus de militants possible.

Les besoins sont-ils aujourd'hui plus importants encore ?

Frédérique Bartlett : Former des formateurs est d'autant plus indispensable aujourd'hui, compte tenu de l'actualité sociale et de la réactivité qu'elle impose. On a besoin de plus de formateurs en capacité non seulement d'intervenir sur des modules préconstruits, mais aussi de participer à la conception de nouvelles formations. Prenons l'exemple du vote d'extrême droite. Les territoires ne sont pas tous touchés de la même manière. Les plus concernés n'ont pas attendu que l'on construise, sur le plan confédéral, un module de formation spécifique. Dès le phénomène avéré, ils ont commencé à mettre en place des journées d'étude et travaillé à ce que le plus grand nombre de syndiqués participent aux débats et s'emparent de leurs contenus. De la même façon, dans certains territoires, on assiste à de grandes restructurations frappant une profession et conduisant à la rené-

- • • gociation d'une convention collective. Dans ce cas, il y a un besoin immédiat, non seulement de sensibiliser les salariés, mais aussi de former les syndiqués CGT sur ce qu'est une convention, comment la construire et la négocier.

Que deviennent ces formations construites dans les territoires ou les professions ?

Frédérique Bartlett : Nous veillons à leur mutualisation. Les organisations proposent au pôle confédéral de la formation syndicale la formation qu'elles ont construite. Elle est examinée par les commissions de la direction confédérale qui travaillent sur le sujet abordé. Le pôle de la formation syndicale vérifie qu'elle développe une pédagogie active et participative. Si tel est le cas, cette formation est alors versée au pot commun.

Christine Ciol : On assiste un peu partout à un éclatement des structures d'emploi avec des grosses entreprises qui explosent en une multitude de PME. Dans ce cas, tout un passé syndical peut disparaître en un claquement de doigt, sans que la relève n'ait été assurée, en particulier en matière de formation aux valeurs de la CGT. On a des jeunes ou des moins jeunes qui montent parfois des syndicats, sans avoir eu les moyens de connaître vraiment ce qu'est la CGT, ce qui fait sa différence avec les autres organisations syndicales. Il est alors fondamental que les structures territoriales, de proximité, soient attentives à ces jeunes syndicats et disposent des formateurs nécessaires pour proposer à ses adhérents de se former, d'être confortés dans leur choix et d'être équipés pour agir.

Frédérique Bartlett : Dans certains territoires, beaucoup de nouvelles bases se sont créées, en effet, avec des syndiqués qui ne connaissaient pas du tout la CGT mais qui avaient envie de s'organiser et de construire, avec les salariés, une vie syndicale, des plateformes revendicatives. Les organisations territoriales concernées ont dû multiplier les formations syndicales de niveau 1. Elles ont eu, du même coup, besoin d'un plus grand nombre de formateurs. Il fallait, en effet, permettre à ces nouveaux adhérents de participer à la vie démocratique du syndicat et leur fournir les outils appropriés pour débattre avec leurs collègues, sur les bases et les valeurs de la CGT.

Freddy Prévost : sur les territoires, il y a de plus en plus de salariés titulaires de

contrats précaires, en temps partiel. C'est vrai dans le privé comme dans le public. Géographiquement dispersés, ces femmes et ces hommes ont en commun la même souffrance. Ils et elles ont le même besoin de vraies réponses quant au bien fondé de leur appartenance à la CGT et à la nécessité d'agir. D'où la nécessité d'organiser, dans les territoires, des stages de niveau 1 et d'avoir, pour ce faire, des formateurs en nombre suffisant.

Des campagnes comme celle sur le coût du capital génèrent-elles de nouveaux besoins en matière de formation et donc de formation de formateurs ?

Christine Ciol : Cette campagne a été lancée en réponse à une autre, sur le coût que représenterait le travail. Il fallait absolument répondre à ce matraquage relayé par les médias car les syndiqués sont aussi des téléspectateurs.

Frédérique Bartlett : Le coût du capital est une question largement abordée dans nos formations générales de niveaux 1 et 2. Mais pour nourrir cette campagne, des journées d'études spécifiques ont été construites avec les organisations territoriales et professionnelles au sein d'un groupe de travail mis sur pied par le pôle confédéral « Formation syndicale ». Nous avons produit des déroulés de formation, des documents à destination des formateurs qui ont pu ainsi organiser ces journées d'étude ouvertes à tous les syndiqués.

Christine Ciol : Dans ma fédération, une journée d'étude a été construite sur ce thème. Elle a été présentée en commission exécutive fédérale pour que les camarades élus soient en capacité de s'approprier son contenu et puissent contribuer à démultiplier l'initiative dans la profession et les territoires.

Freddy Prévost : Des modules, réfléchis en amont, ont été mis à disposition dans mon département pour enrichir les plans de formation des unions locales et départementales. On a aussi utilisé le module « fiche de paie » qui permet d'analyser les différents éléments composant le salaire, pour établir ainsi le lien avec le coût du capital.

Qu'en est-il sur d'autres thématiques, comme le travail ?

Frédérique Bartlett : Le travail est une thématique transverse. S'ils en ressentent

le besoin, les formateurs peuvent suivre des formations supplémentaires, comme celles faites avec des universités, pour s'en enrichir et enrichir les formations qu'ils dispensent. En tout état de cause, la formation se construit dans des stages mais aussi dans les lectures de chacune et chacun. Les formateurs CGT sont des militants, ils lisent *Le Peuple*, la *NVO*, les livrets rédigés sur tel ou tel thème particulier. Ce sont des femmes et des hommes qui se remettent en question en permanence, toujours à la recherche de nouvelles connaissances qu'ils acquièrent dans leur pratique syndicale, dans les échanges en commission exécutive de leur organisation ou encore pendant les stages qu'ils animent. Les stagiaires sont aussi porteurs de savoirs. Ils peuvent être très au point



Freddy Prévost est responsable à la formation syndicale de l'union départementale de la Somme (80).

sur tel ou tel domaine et alimentent la formation à laquelle ils participent de ce qu'ils savent, de ce qu'ils sont.

Christine Ciol : Pour reprendre cet exemple, le travail est un sujet porté par les stagiaires. Quand on est formateur, on constate à quel point les travailleurs aiment leur travail, qu'ils veulent faire bien, et combien ils ont besoin d'être valorisés et professionnellement reconnus.

De quels formateurs la CGT a-t-elle besoin ?

Frédérique Bartlett : La CGT a besoin de formateurs qui soient des militants avant tout, ayant envie de partager et déve-

loppant une démarche pédagogique favorisant la participation des stagiaires à la construction du savoir et des acquisitions. Les formateurs ne sont pas des gens à part, ils participent à la vie de l'organisation. C'est pourquoi, les unions locales et départementales, les fédérations sont les plus à même de repérer celles et ceux susceptibles de devenir formateurs. Les organisations territoriales et professionnelles ont un rôle déterminant à jouer pour que l'on augmente le nombre de nos formateurs.

Christine Clot : Cela doit être l'affaire, en particulier, des camarades en charge d'animer un syndicat et qui ont donc un passé syndical, une expérience. C'est notre devoir de passer la main, d'assurer la relève, d'intéresser des cama-



Christine Clot est responsable à la formation syndicale de la fédération de la métallurgie.

rades arrivés après nous. On ne peut pas, quand un mandat arrive à terme, découvrir qu'il n'y a personne derrière. Parmi les formateurs, on a besoin des animateurs de syndicat ou d'activité syndicale. Tous n'auront pas envie d'être formateurs, on peut l'entendre, mais il me semble que chaque syndicat doit y consacrer une part de sa réflexion.

Freddy Prévost : Les formateurs dont la CGT a besoin sont des camarades exerçant des responsabilités, en lien avec l'organisation, ayant le souci de partager leur savoir et leur savoir-faire et porteurs d'une démarche participative permettant aux stagiaires de construire une réponse à leurs questions.

Y a-t-il, dans la vie militante, un moment plus propice pour se former ?

Frédérique Bartlett : Il y a des militants qui décident sur le tard de devenir formateurs. C'est le cas, par exemple, de retraités qui ont été élus CHSCT. Pendant des années, ils ont rempli ce mandat de façon remarquable, tout le monde leur faisait confiance, personne n'avait envie de partager ce travail d'expertise. Mais le moment est arrivé où il a fallu passer la main. C'est aussi le moment que choisissent ces militants pour se former et faire partager les connaissances qu'ils ont acquises durant toutes ces années. C'est très bien. On a besoin de formateurs car un syndiqué « acteur et décideur » est un syndiqué formé. La CGT compte 700 000



Frédérique Bartlett est conseillère confédérale au pôle formation syndicale, en charge de la formation de formateurs.

syndiqués dont 4% seulement suivent, chaque année, une formation. Ce n'est pas assez.

Christine Clot : Les formations qui sont très nombreuses, et en constante augmentation, sont celles délivrées par des experts. Nous n'en contestons pas le niveau d'expertise, mais, dans ces formations, où est la démarche syndicale ? Est-ce que l'on forme un camarade nouvellement élu au comité d'entreprise de la même manière dans un cabinet d'expert-comptable ou dans un stage CGT ? Pas du tout ! Quand il sortira d'une formation en cabinet d'expert, ce camarade saura peut-être parfaitement analyser des comptes. En sortant d'un stage CGT, il n'est pas sûr qu'il analysera

les comptes tout seul. Mais, en revanche, il saura comment se procurer les moyens de les analyser et comment utiliser cette analyse. Il saura manier l'outil CE. La situation est préoccupante puisque actuellement 60% des camarades élus en CHSCT suivent une formation dispensée dans des cabinets d'experts patronaux. Ils deviendront ainsi de parfaits techniciens de la sécurité mais pas des militants CHSCT. Les crédits alloués par l'entreprise à ces formations pourraient tout à fait l'être à la CGT.

Freddy Prévost : Rappelons que l'élu a le choix de l'organisme où il sera formé.

Christine Clot : J'ajoute que des camarades font une formation dans ces cabinets d'experts, faute de formateurs CGT dans leur territoire. C'est dire s'il y a besoin d'augmenter le nombre des formateurs CGT. En revanche, je ne pense pas que l'on ait besoin d'experts. Pour organiser une journée d'étude sur la loi Rebsamen, on aura évidemment besoin de quelqu'un qui connaisse tous les méandres de la loi. Mais quand j'anime un stage, cela ne me dérange nullement de ne pas savoir répondre à une question technique. À la pause, on saura à qui téléphoner pour aller chercher la réponse. Ce qui est important, c'est de porter une démarche et de savoir comment aller chercher l'information que l'on n'a pas.

Frédérique Bartlett : La formation est importante, elle participe à élever le niveau des débats dans nos organisations. Les stages auxquels participent des militants riches de leur expérience syndicale sont l'occasion d'échanges profitables à tous et permettant de construire ensemble des acquisitions communes. Grâce à la formation, on partage des valeurs et on crée du réseau.

Freddy Prévost : La formation contribue aussi à enrichir l'activité d'une union locale ou départementale. Les stages permettent aux syndiqués de se connaître. Ils contribuent à ce que les stagiaires fassent vivre les structures de la CGT, qui sont d'abord les leurs. À travers l'acquisition des savoirs et des savoir-faire dans un stage de formation, les militants sont amenés à impulser l'activité syndicale dans le cadre interprofessionnel. Ils feront venir d'autres syndiqués de leur champ professionnel, susceptibles de soutenir et de participer à des luttes dans d'autres champs professionnels que le leur, au sein du territoire. ■

Propos recueillis par Maryse Lelarge

Les modalités d'inscriptions départementales

Un syndiqué de la CGT, pour suivre un stage, un module, une journée d'étude de la FESS, organisé par l'UD 76 et/ou une UL du département doit se rapprocher de son syndicat ou de sa section syndicale ou de son UL de rattachement. Après validation du projet de formation par une de ces structures, c'est bien le syndicat, section syndicale ou UL de proximité qui inscrit le ou les camarades concernés, via la fiche d'inscription départementale ou locale (voir documents joints à la suite).

Pour les différentes demandes de congés FESS, il faut se référer à la partie « formation/le droit » ci-avant dans ce numéro, de l'organe officiel de la CGT « Le Peuple ». Dans la très grande majorité des cas, la demande obligatoirement écrite, doit se faire 30 jours au moins avant le premier jour de la formation. La formation syndicale doit s'organiser au mieux et s'anticiper dans toutes les structures de la CGT...De plus, depuis la mise en place du fonds paritaire, aucun camarade ne peut perdre de salaire, en suivant une formation, et ce, quelqu'en soit sa durée. Enfin, le coût de la formation syndicale ne doit pas être un frein pour envoyer des camarades en formation. Il faut en parler en amont et nous mutualiserons, dans l'esprit de solidarité qui va si bien à notre CGT..

Chaque stage, module ou journée d'étude se déroule en accueillant huit stagiaires au minimum et jusqu'à seize maximum. Ainsi, anticipez vos inscriptions selon les besoins et attentes de votre structure, en fonction de la programmation départementale et/ou des différentes UL(s)...Néanmoins, chaque syndicat ou section syndicale ne peut inscrire que trois camarades maximum par formation, afin de privilégier et favoriser une qualité de stages interprofessionnels.

Après, tout se passe en formation, dans des conditions matérielles et pédagogiques qui se veulent agréables et fraternelles. La FESS, ce n'est surtout pas l'école, c'est de la relation humaine chaleureuse au service de l'apprentissage, pour progresser et s'émanciper...

En ces temps de lutte et de revendications importantes, il ne faut surtout pas négliger la formation syndicale !

A vos agendas...

« **Tout ce qui dégrade la culture, raccourcit les chemins menant à la servitude.** » A. CAMUS



POUR LE DROIT AUX VACANCES POUR TOUS

nvo

“ *L'information sociale, juridique et syndicale.* ”

la
cgt