



La Formation Comment ça marche ?

Nouvelles règles à mettre en place au niveau du Syndicat CFDT Métallurgie Alsace

- Le contexte
- Les éléments financiers
- Le projet concernant les nouvelles règles à adopter et à appliquer aux SSE

Le contexte

- ❖ Le Syndicat CFDT Métallurgie Alsace est **affilié** à Mutual Formation qui est géré par la FGMM CFDT
- ❖ Le Syndicat CFDT Métallurgie Alsace est **habilité** à dispenser les formations FGMM CFDT
- ❖ Les formations FGMM CFDT **sont spécifiques** aux branches couvertes par la FGMM et **adaptées** aux militants CFDT Métallurgie
- ❖ La **formation** est un formidable **vecteur de développement** ainsi qu'un outil de maintien permanent des compétences pour les Sections Syndicales et nos militants
- ❖ **L'équilibre financier du Syndicat repose sur 3 piliers** qui sont les cotisations, le FFD (Fond Fédéral de Développement) et la **Formation**
- ❖ **2 des piliers financiers** du Syndicat CFDT Métallurgie **dont celui de la Formation ont été mis en difficulté**, par suite de plusieurs changements majeurs.

Quelles sont les causes et les conséquences du vacillement des 2 piliers financiers ?

1/ Le FFD (Fonds Fédéral de développement) Le Bureau fédéral, dans sa séance du 10 mai 2023, a adopté un nouveau Fonds Fédéral de Développement (FFD) en direction des syndicats pour la période courant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2025.

Au Congrès de la FGMM-CFDT à Saint-Malo, les syndicats ont adopté le rapport sur l'évolution de l'organisation « Vers la FGMM-CFDT du 21^{ème} siècle ». En 1998, la FGMM-CFDT a créé le FFD en direction des UMM. Ces dernières disparaissant dans le cadre de notre évolution, la question de la continuité du fonds s'est posée.

L'évolution de notre organisation, visant à regrouper les syndicats, a pour objet de renforcer ces derniers tant sur le plan des ressources financières que sur le plan des ressources militantes.

La FGMM-CFDT a donc fait le choix de soutenir les syndicats, en apportant des ressources financières pour leur fonctionnement, ainsi assurer à travers les outils de syndicalisation, un développement qui nous entraîne vers plus d'adhérents. Cette aide de la FGMM-CFDT se traduit par la création d'un nouveau Fonds Fédéral de Développement (FFD).

Ce nouveau Fonds fédéral sera alimenté par le reversement de 33% de la part fédérale reçue au titre des cotisations. A la lecture des cotisations de 2022, le montant reversé vers les structures sera supérieur à 700 000 €. Ce montant sera recalculé à la clôture de l'exercice 2023. Il entraînera un ajustement du FFD.

En 2022, l'Alsace a touché une part de FFD à hauteur de **58 510 euros**

En 2024, l'Alsace ne touchera plus que **21 116 euros de FFD** soit – **37 394 euros** annuel de ressources pour notre syndicat !

Concernant la formation

- Il y a 3 sources de recettes possibles pour le syndicat
- Tarifs 2022-2023 (à titre indicatif, les formations CSSCT peuvent être facturées à hauteur de 36x le smic horaire)

1/ Formations CSSCT (employeur)	355,00 €	Par jour	Par stagiaire
2/ Formations ECONOMIQUE (CSE)	220,00 €	Par jour	Par stagiaire

3a / autres formations conventionnées (CSE) Sans hébergement (hors frais de déplacement)	140,00 €	Par jour	Par stagiaire
3b / Autres formations conventionnées (CSE) Avec hébergement (hors frais de déplacement)	200,00€	Par jour	Par stagiaire

L'équilibre financier du syndicat a été mis à mal en 2022 pour plusieurs raisons

- 1/ **Les fins de cycles électoraux** sont plus difficiles en termes de facturation employeurs pour les formations CSSCT
- 2/ **Le syndicat a pris en charge** de nombreuses formations « classification » et « protection sociale » du fait de l'entrée en vigueur de la nouvelle CCN en 2024
- 3/ **Il y a eu beaucoup de formations gratuites** (avec des frais de repas, intervenants, location de salle, etc) et très peu de conventions avec les CSE ont été passées
- **56 000 euros de rentrées** formation pour environ **60 000 euros de dépenses**
- Pour un syndicat comme le nôtre, l'idéal étant **une facturation à hauteur de 120 000 euros/an**
- Résultat, le syndicat clôture l'exercice 2022 **en négatif** soit **-48000 euros**

Des couts supplémentaires pour le syndicat à partir de 2023

Lors du Bureau fédéral qui s'est tenu du 7 au 9 décembre, un nouveau schéma de financement a été adopté. L'information a été transmise à l'Assemblée Générale extraordinaire de Mutual Formation qui s'est tenu le 16 décembre. Le Bureau fédéral a travaillé sur un modèle de financement qui préserve le reversement à plus de 90% des sommes générées par les formations vers les prescripteurs.

Il a ainsi été décidé qu'à partir du 1^{er} janvier 2023 :

- Conformément à la note politique fédérale sur la formation syndicale, le coût formateur fédéral est fixé à 450€/jour de formation en sus des frais de transports ;
- La facturation aux structures des sessions de formations de formateurs et des appropriations dispensées par la FGMM à hauteur de 150€/jour/stagiaire ;
- La facturation des frais de gestion Mutual Formation aux structures adhérentes à hauteur de 350€ par session ;
- La facturation en cas d'annulation de session (s'il y a eu des inscrits) à 150€ pour une annulation entre J-1 et J-15, 0€ si annulation > 15j ;
- Le maintien de l'adhésion à l'association à hauteur de 20€.

Le cout des intervenants pour les sessions particulières

- Les interventions Syndex pour les formations économiques : 850 euros/jour, soit pour une formation de 5 jours → **4250 euros** (sans compter les repas, salle, etc), donc au total, plus **de 6000 euros**
- Les interventions sur les formations « communications orales » et « gérer, dépasser les situations conflictuelles » qui durent 3 jours avec les frais annexes qui coutent au global **plus de 5000 euros**
- Sur les formations classiques, il faut également prendre en compte **les frais de déplacements des animateurs CFDT et les remboursements de pertes de salaires lorsque le quota de CFESSES (18j/an) est dépassé**

Conséquences

- Le syndicat se voit dans l'obligation d'imposer des règles plus strictes en matière de formation pour **éviter un naufrage financier**, à termes.
- **Rappel :**
- La formation n'est pas seulement un enjeu financier, c'est **un apport permanent pour le renforcement des compétences de nos militants**
- Plus le droit, les normes du travail évoluent, **plus il faudra former nos militants**
- **Les formations sont aussi un lieu de rencontre** avec les militants, elles participent aux échanges avec le syndicat et favorisent les échanges inter-entreprises des différentes pratiques des SSE CFDT

Les réformes à engager concrètement

1/ **Nos militants doivent se former auprès de notre organisme** car trop de SSE se forment auprès de leur employeur pour la formation CSSCT, ce qui est non seulement préjudiciable **au niveau des compétences** puisque **c'est un juriste animateur qui se contente de réciter le code du travail sans aucun apport de pratiques syndicales** mais également une manne financière qui échappe au Syndicat .

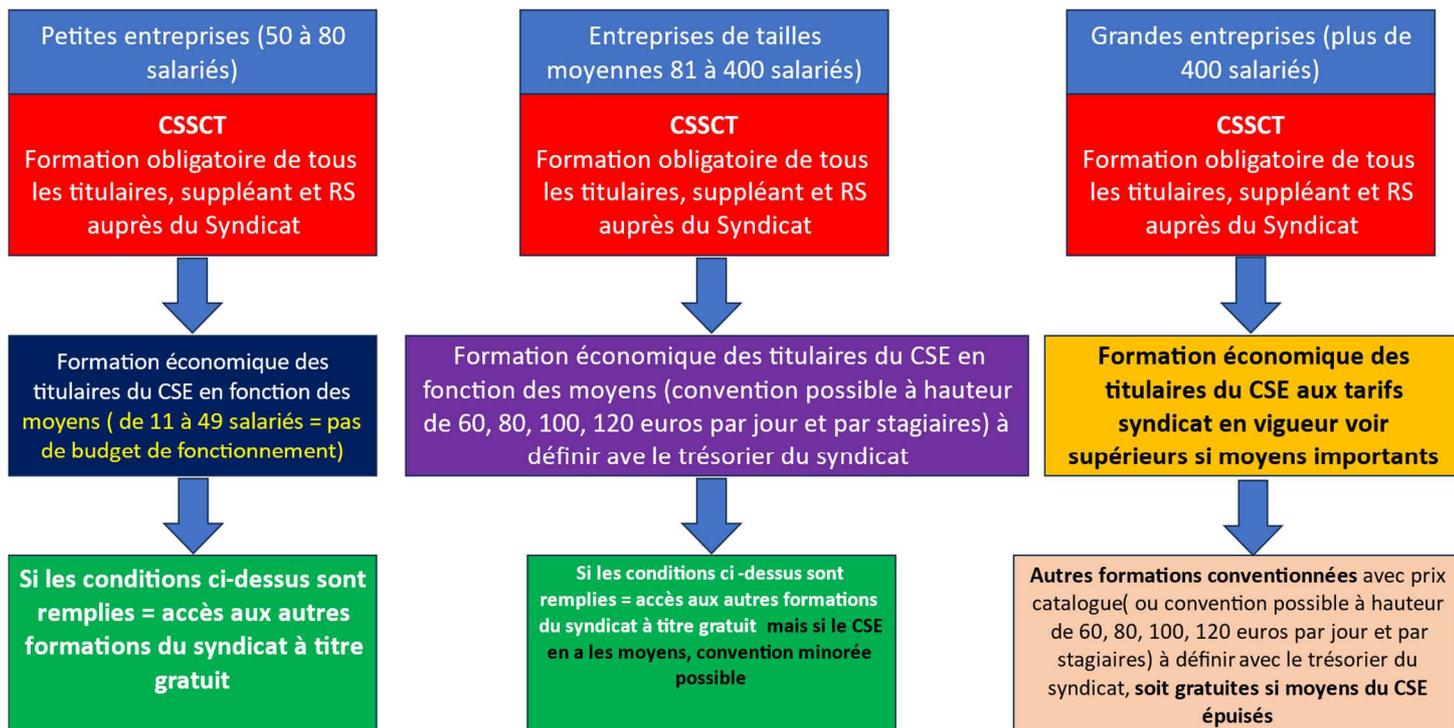
2/ **Nos SSE doivent se former économiquement** (formation obligatoire des titulaires du CSE) **auprès de notre organisme** et passer des conventions honoraires **avec les CSE qui disposent de ressources importantes (budget de fonctionnement)** afin qu'une facturation puisse être effectuée.

Il est évident qu'un principe de solidarité puisse être actionné car certains petits CSE ne disposent pas de ressources exceptionnelles en matière de budget de fonctionnement (de 11 à 80 salariés environs), le syndicat étudiera au cas par cas la situation de chacun et celui qui ne dispose pas de ressources assez importantes ne se verra pas facturer.

3/ **Les SSE qui disposent de ressources importantes doivent également jouer le jeu de la facturation** (à hauteur de leurs moyens, bien entendu), pour les formations hors CSSCT et économiques, le syndicat étudiera au cas par cas.

4/ **Les annulations groupées de dernière minute** (une SSE annule la participation de 6 stagiaires par exemple), ne peuvent plus perdurer du fait **des frais et pénalités engendrés**

Schéma de financement des formations



Etape 1 : Les règles à respecter lors de l'inscription

Le DS ou le responsable de section précise au référent formation du Syndicat :

- Les noms/Prénoms, les mandats des militants inscrits (titulaires-suppléants-RS-DS...),
- les adresses mails, postales et numéros de téléphones du ou des militant(e)s concernés.
- Précise si le CSE prend en charge les frais de formation (convention).

Une fois les inscriptions faites, **aucune modification n'est possible 15 jours avant la date de la formation car les informations renseignées sont retransmises à Mutual formation.**

Pour les formations des titulaires aux CSE, les frais de formation (pédagogiques – déplacements – repas) peuvent être pris en charge par le budget de fonctionnement du CSE. Dans ce cas Mutual formation vous fera parvenir une convention puis une facture selon les tarifs fixés à la fin de ce document.

Etape 2 : les demande de congés à effectuer auprès de l'employeur

1 /Congés de formation Economique, Sociale, environnementale et Syndicale (CFESES)

Ce congé permet à tout salarié (sans condition d'ancienneté) de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale afin de se préparer à l'exercice de fonctions syndicales ou de se former au quotidien.

Ce congé est soumis à des conditions de durée. Pendant ce congé le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

De quoi s'agit-il ?

Ce congé permet d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales, dans le but d'exercer des responsabilités syndicales.

Qui est concerné ?

Le congé de formation économique, sociale et syndicale de la CFDT est ouvert à l'ensemble des salariés adhérents CFDT (aucune condition d'ancienneté n'est nécessaire pour en bénéficier).

Demande

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 30 jours avant le début de la formation.

La demande doit préciser :

La date et la durée de l'absence sollicitée, le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session, le lieu de formation, elle doit être datée et signée par le salarié, un accusé de réception de l'employeur ou son représentant (remise en main propre ou mail) est fortement conseillé.

Les formulaires sont fournis par le référent formation dès l'inscription (Etape 1)

L'employeur ne peut s'opposer au départ du salarié que s'il estime que **cette absence pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise**. Il doit également respecter le quota d'absences simultanées.

Celui-ci s'applique dans l'hypothèse où plusieurs salariés demandent à s'absenter simultanément au titre de la formation économique, sociale et syndicale.

Le quota d'absences simultanées est fonction de l'effectif de votre entreprise :

Moins de 50 salariés : 1 bénéficiaire.

50 à 99 salariés : 2 bénéficiaires simultanés.

100 à 199 salariés : 3 bénéficiaires.

200 à 499 salariés : 8 bénéficiaires.

500 à 999 : 10 bénéficiaires.

1000 à 1999 salariés : 12 bénéficiaires.

A partir de 2000 salariés : 2 bénéficiaires de plus par tranche supplémentaire de 1000 salariés).

Le refus de l'employeur doit être motivé et **notifié** au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande.

Passé ce délai, l'employeur ne peut plus refuser le congé.

Durée

Le salarié peut prendre un ou plusieurs congés, (**12 jours par an** maximum sauf accord plus favorable). La durée de chaque congé ne peut pas être inférieure à une demi-journée.

Rémunération

Le salarié en congé de formation bénéficie du **maintien total de sa rémunération** par l'employeur (**assimilé à du travail effectif**).

Une convention ou un accord collectif peut fixer les clauses du financement de la formation.

Elles peuvent concerner les frais pédagogiques, ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs.

Situation du salarié pendant la formation

Pendant la formation, **le contrat de travail du salarié est suspendu**. La période de congé est **toutefois assimilée à une durée de travail effectif** pour le calcul :

→ Des congés payés.

→ Des droits aux prestations sociales et familiales.

Fin du congé

À l'issue de la formation, l'organisme de formation remet une attestation au salarié constatant le suivi effectif du stage ou de la session. **Le salarié doit remettre cette attestation à son employeur au moment où il reprend son activité.**

Une seconde attestation officielle vous permettra de faire valoir l'ensemble de vos acquis formation en cas de bilan de compétences et surtout d'une VAE.

Congé de formation d'un Membre Titulaire au CSE

L'employeur doit accorder à un membre **titulaire** du comité social et économique (CSE), une autorisation d'absence pour les besoins de sa formation.

De quoi s'agit-il ?

Vous pouvez demander à bénéficier du congé de formation si vous êtes membre **TITULAIRE** de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE).

La formation est renouvelable après 4 années de mandat, consécutives ou non (5 jours maximum), ces 5 jours n'étant pas cumulables avec les 12 jours de CFESS.

À noter :

Le financement de la formation est assuré par le budget de fonctionnement du CSE.

Demande

Demande de congé de formation économique des élus du comité d'entreprise et membres de la délégation du personnel du CSE (titulaires uniquement).

Utilisez la demande de formation économique titulaires du CSE qui vous sera communiquée à l'inscription .

Vous devez adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à votre employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 30 jours avant le début de la formation.

La demande doit préciser :

- La date et la durée de l'absence sollicitée..
- Le nom de l'organisme responsable de la formation.

L'employeur peut s'opposer à votre départ s'il estime que cette absence pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus de votre employeur doit être motivé et notifié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

Dans ce cas, le congé de formation peut être reporté dans la limite de 6 mois.

Rémunération du salarié

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail.

Il est considéré et rémunéré comme temps de travail effectif.

Congé de formation SSCT

A noter : peuvent bénéficier de cette formation tous les élus du CSE (Titulaires et suppléants)

Durée du congé :

→ 5 jours pour un premier mandat, puis 3 jours à partir du second mandat dans les établissements de - 300 salariés

→ 5 jours dans les établissements de + 300 salariés.

Cette formation est renouvelée lorsque le mandat a été exercé pendant 4 années, consécutives ou non.

Frais pédagogiques

Les frais pédagogiques, de déplacement, de repas et le cas échéant d'hébergement sont totalement à la charge de l'employeur.

Utilisez la demande de formation, membres de la CSSCT qui vous sera communiquée à l'inscription

Vous devez adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à votre employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 30 jours avant le début de la formation.

La demande doit préciser :

→ La date et la durée de l'absence sollicitée.

→ **Le prix du stage.**

→ Le nom de l'organisme responsable du stage.

→ **Le lieu du stage.**

L'employeur peut s'opposer à votre départ s'il estime que cette absence pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus de votre employeur doit être motivé et notifié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. **Dans ce cas, le congé de formation peut être reporté dans la limite de 6 mois.**

Rémunération du salarié : Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et **considéré et rémunéré comme temps de travail effectif.**

Rappel des financements

Type de congé	Maintien Du salaire	Frais pédagogiques
Congé de formation économique, sociale et syndicale Pour Titulaires, suppléants, DS, RS et candidats non élus aux futures élections	Oui par l'employeur Article L 2145-6	Pas d'obligation de prise en charge par l'employeur. Autres possibilités : Prise en charge par l'employeur en cas de négociation favorable. Le CSE peut prévoir une ligne budgétaire sur le budget des activités sociales et culturelles au titre de l'amélioration du dialogue social dans l'entreprise ou sur le budget de fonctionnement pour les Délégués Syndicaux. A défaut, prise en charge par la CFDT
Formation économique des élus du CSE	Oui par l'employeur	Prise en charge sur le budget de fonctionnement du CSE. Possible pour les élus suppléants et les représentants syndicaux si une résolution a été prise en ce sens. Une convention est transmise lors de l'inscription par <u>Mutual Formation</u>
Formation des membres au CSSCT	Oui par l'employeur	Prise en charge totale par l'employeur Une convention est passée avec votre employeur après l'inscription auprès de <u>Mutual Formation</u>

Une SSE qui se forme en SSCT auprès de son employeur ou en économique auprès d'un organisme extérieur à la CFDT pourra se voir refuser l'accès à une ou des formations financées par le syndicat.

s'informer

parler

Cfdt:

débattre

comprendre



Formation syndicale

MUTUAL FORMATION
Se former pour s'émanciper

S'investir dans la CFDT Métallurgie

