

FORMATION SYNDICALE

QUELLES EVOLUTIONS ?

Le droit des salariés, des élus et des mandatés, à une formation syndicale a toujours été et reste un combat permanent à l'entreprise. Ce combat a débouché sur un droit de 12 jours/an de formation syndicale (18 jours/an pour les formateurs). Une évolution du droit a imposé, aux employeurs, un financement de ces formations, limité toutefois à 0,08 ‰ de la masse salariale dans les entreprises de plus de 10 salariés (Art. R3142 du Code du travail).

La loi du 5 mars 2014 a abrogé la cotisation patronale de 0,08 ‰ à compter du 1/01/2015 en la fusionnant avec la contribution due au titre de la gestion des organismes paritaires de la formation professionnelle. **Ainsi est née la cotisation de 0,016 % de la masse salariale, cotisation versée à un organisme national qui centralise ces moyens financiers.**

Eléments d'analyse

Cette cotisation de 0,016 % liant formation professionnelle et formation syndicale s'inscrit pleinement dans la volonté patronale et gouvernementale à nous orienter vers un syndicalisme « professionnel », de spécialités, moins militant, et surtout pas contestataire. Ce que le patronat ne dit pas, c'est que 50 % de cette cotisation sont directement versés dans les caisses du syndicat patronal.

Conséquences immédiates

Le patronat utilise ce levier législatif, qu'il a lui-même porté, pour mettre la pression sur les droits existants dans les entreprises, les groupes, menaçant ou refusant de maintenir leur rémunération, aux salariés, aux militants qui demandent un congé de formation syndicale.

L'année 2015 restera marquée par un recul de la formation syndicale à cause, notamment du « flou » sur les droits, des pressions patronales à refuser de maintenir le salaire pendant la formation syndicale.

Attention : la Loi de 5 mars 2014 ne modifie pas les règles de formation des élus CE et CHSCT qui restent inchangées.

Que dit la loi pour l'avenir ?

Le Fonds National qui perçoit la cotisation aura la responsabilité de « ventiler » les droits de chacun sur les organismes de gestion de la formation professionnelle et la formation syndicale. 2 administrateurs confédéraux y siègent pour la CGT. Ces moyens sont versés aux confédérations ayant une représentativité nationale d'au moins 3 % (à ce jour, 7 confédérations). La durée globale du congé de formation syndicale reste fixée à 12 jours (18 pour les animateurs) avec la possibilité de la fractionner par journée ou par ½ journée (par 2 jours, auparavant).

Le maintien de la rémunération est garanti par le Fonds National qui collecte la cotisation de 0,016 % et non pas par les employeurs.

Le maintien du salaire sur la feuille de paye reste un droit pour le salarié dès lors qu'il demande la subrogation à l'employeur. Il faudra fournir une attestation signée par la structure syndicale qui organise la formation syndicale (UL, UD, CR, FD) à l'employeur.



Attention

Aucun syndicat ne doit engager, sans accord, la responsabilité de la Fédération sur cette question.

Information

A ce jour, aucun dispositif interne à la CGT n'est défini. La Confédération est la seule organisation à percevoir directement du Fonds National les sommes dues à la CGT, le processus d'utilisation de ces droits n'étant pas encore décidé.

CE QUE PRECONISE LA FNIC-CGT

La FNIC-CGT appelle les syndicats à prendre en main cette dimension revendicative en demandant une négociation pour améliorer les droits et obtenir une participation financière de l'employeur sur les rémunérations (50 % du salaire ou encore les cotisations sociales). Si la formation syndicale est organisée par une autre structure (UL, UD, CR), il faut voir avec la structure concernée. Ce n'est qu'une fois que l'accord de la Fédération est donné au syndicat que la responsabilité de la Fédération sera engagée.

Le syndicat qui veut inscrire à un stage, à une journée d'études un syndiqué, militant, doit utiliser la demande d'absence fédérale (voir ci-dessous), en intégrant la demande de subrogation du salaire opposable à l'employeur. Seules les formations organisées par la Fédération seront validées.

La formation syndicale reste un enjeu majeur de la bataille syndicale pour former les militants, apporter des éléments de réflexion, de confrontation, de propositions face à la logique libérale.

Il y a urgence à ce que la CGT s'organise pour qu'une règle de fonctionnement interne soit rapidement mise en place pour qu'en 2016, la formation syndicale CGT soit redynamisée et permettre d'armer nos militants à l'entreprise. Les moyens financiers mis à disposition à la Confédération doivent rapidement être mis à disposition des organisations de la CGT pour construire les plans de formation syndicale indispensables face à la bataille idéologique du patronat.

Demande d'absence fédérale

Modèle de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale

Nom, prénom
Adresse

Monsieur le Directeur,
Société (nom)
Adresse

A, le2015.

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

Monsieur le Directeur,

Conformément aux articles L. 3142-7 ; L. 3142-8 ; L. 3142-9 ; L. 3142-10 ; R. 3142-1 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 une session de formation économique, sociale et syndicale, organisé par la FNIC CGT sous couvert de « La formation syndicale CGT » qui est un organisme agréé.

Comme les textes le prévoient, je vous demande de maintenir ma rémunération par le dispositif de subrogation

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

Signature.