

Le Congé de Formation Economique, Sociale, Environnementale et Syndicale (CFESES)

Extrait du calendrier des formations - 1er semestre 2026

https://www.synep.org/calendrier_cfs_1er_semestre_2026.pdf

Droit au congé

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, organisés par des centres ou instituts spécialisés dont la liste est établie chaque année par arrêté ministériel, peuvent obtenir un congé rémunéré de douze jours par an (L. 2145-5 et suivants).

Le refus non justifié du congé est pénalement sanctionné.

D'autre part, un licenciement qui serait motivé par la demande formulée par un salarié de participer à un stage de formation syndicale serait abusif.

Contingent annuel •

Le congé normal reste fixé à 12 jours par an et par salarié, porté à 18 jours par an pour les animateurs de stages et sessions et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Un arrêté du 7 mars 1986 fixe le nombre total de jours de congé susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés d'un établissement au cours de l'année civile en fonction des effectifs.

Organismes habilités

Seuls les stages et sessions organisés par les organisations syndicales interprofessionnelles, représentatives sur le plan national, peuvent ouvrir droit au bénéfice des congés et recevoir l'agrément ministériel. Pour l'année calendaire en cours, cette liste comporte notamment **le centre de formation syndicale de la CFE-CGC.**

Fonction publique

Pour les adhérents de la fédération des services publics, merci de contacter votre fédération Services publics CFE-CGC

fonctions.publiques@cfecgcfp.org

Modalités

Le bénéfice du congé est de droit, dans la limite du contingent fixé, sauf lorsque l'employeur estime, après avis conforme du CSE, ou à défaut des délégués du personnel, que cette absence aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (L. 2145-11).

La demande doit être présentée à l'employeur **au moins trente jours à l'avance et le refus éventuel notifié dans les huit jours de cette demande** (R.2145-4 et s.).

L'organisme chargé des stages ou sessions doit délivrer au travailleur une attestation constatant la fréquentation effective de ceux-ci par l'intéressé.

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

Le congé est assimilé, au regard de la législation du travail et de la Sécurité sociale, à une période de travail. Il n'est pas imputé sur le congé annuel payé (L. 2145-10).

Les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation seront considérés comme des accidents du travail.

Prise en charge des salaires

Art. L. 2145-6 : le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au **maintien total par l'employeur de sa rémunération**. Le dispositif de la subrogation mis en place en 2015 disparaît.

Assurance des stagiaires

Les stagiaires du centre de formation syndicale (CFS) de la CFE-CGC sont assurés dans le cadre et dans les conditions du contrat solidarité vie syndicale souscrit auprès de la MACIF et géré par la Confédération.

Remarque : Le salarié du secteur privé en formation conserve ses droits aux congés payés et ceux liés à l'ancienneté pendant son absence.

Evelyne CIMA

1/2

Communiqué intersyndical
CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires, FSU

**8 mars, journée internationale des droits des femmes :
La France doit s'engager pour l'égalité !**

Les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans nos entreprises et nos services publics. Et les femmes continuent à être les premières impactées par les coupes budgétaires.

La directive européenne 2023/970 transparence des rémunérations vise à « renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit ». En transposant intégralement cette directive, la France a une occasion historique de franchir une étape pour l'égalité

Nous exigeons une application ambitieuse de cette directive pour enfin obtenir :

- l'égalité des rémunérations et des carrières entre les femmes et les hommes ;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine.

L'égalité entre les femmes et les hommes est au fondement de notre société et des droits humains. Il est nécessaire aujourd'hui d'avancer et de permettre aux femmes d'être enfin les égales des hommes. Cela passe en premier lieu par l'égalité entre les femmes et les hommes au travail où persistent des inégalités structurelles parfaitement identifiées par la recherche et par nos organisations syndicales. Parmi elles, la ségrégation professionnelle tient une place particulière au sens où elle est la première cause de ces inégalités sociales.

Il est donc impératif de reconnaître la valeur du travail des femmes, particulièrement dans les emplois où elles sont les plus nombreuses (notamment en revalorisant les métiers du soin et du lien) et de revoir en profondeur les classifications des emplois souvent établis avec des biais sexistes.

Ce travail d'examen et le cas échéant de révision des grilles de classifications doit se faire partout par la négociation collective, dans les branches professionnelles et/ou les entreprises et les grilles de la fonction publique.

Pénalisées au travail durant leur carrière, les femmes le sont encore plus à la retraite.

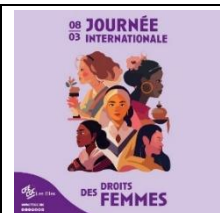
Les organisations syndicales ont obtenu la suspension de l'application de la dernière réforme. Cela ne vaut pas pour solde de tout compte, nos organisations, comme l'immense majorité des travailleuses et travailleurs, restent opposés à cette réforme injuste.

Nous avons besoin de services publics de qualité et renforcés pour répondre aux besoins notamment dans la prise en charge de la petite enfance et la dépendance qui pèsent essentiellement sur les femmes. Il faut agir pour une meilleure articulation vie professionnelle / vie personnelle en particulier en prenant des mesures fortes afin que les femmes ne soient plus obligées de concéder au temps partiel. Dans la Fonction publique, les 10 % de décote salariale en cas de congés de maladie ordinaire, appliqué y compris aux femmes enceintes, comme le projet de réduction du nombre de jours de congés « enfant malade » est une attaque inacceptable contre les droits des femmes.

Enfin, le combat contre les violences sexistes et sexuelles reste une exigence et un prérequis à toute égalité femmes-hommes. Nos organisations défendent une augmentation des moyens affectés à la lutte contre ces violences, dans les entreprises, les administrations, les sphères privées et publiques et les réseaux sociaux. Là aussi, il faut transposer sans attendre la directive européenne 2024/1385 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

Pour toutes ces raisons, le 8 mars 2026 sera l'occasion de réaffirmer que l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est un enjeu social et démocratique.

* *



PARCOURS MANIFESTATION à PARIS - 8 MARS 2026

Rendez-vous à 14h

→ **Départ : Place de la Bataille de Stalingrad**

→ **Arrivée : Place de la République**