

# LIVRET D'ACCUEIL

SE FORMER, C'EST CONJUGUER LE FUTUR AU PRÉSENT !



## IDEFORCE

FORMATION ET EXPERTISE

**Qualiopi**   
processus certifié

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LA CERTIFICATION QUALITÉ A ÉTÉ DÉLIVRÉE AU TITRE  
DE LA OU DES CATÉGORIES D'ACTION SUIVANTES :  
ACTIONS DE FORMATION





---

# SOMMAIRE

---

PRÉAMBULE .....	<b>4</b>
QUI EST IDÉFORCE ? .....	<b>5</b>
PRÉSENTATION DE L'OFFRE DE FORMATION D'IDÉFORCE .....	<b>8</b>
LES INFORMATIONS UTILES POUR PARTICIPER À UNE FORMATION .....	<b>9</b>
Les droits à la formation .....	9
Barèmes des frais de formation .....	12
Le Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale .....	13
Comment participer à une formation syndicale ? .....	17
Règlement intérieur des formations .....	18
Conditions générales de vente .....	21

Bonjour et bienvenue,



*Le livret d'accueil est le vôtre. Il a pour ambition de répondre à vos principales questions sur l'action de formation que vous allez vivre avec Idéforce.*

*Nous vous encourageons à vous approprier ce temps d'échange, d'acquisition et de partage de compétence.*

*L'équipe d'Idéforce est à votre disposition pour répondre à vos questions.*

## MODALITÉS PRATIQUES

- **Les horaires de la formation** sont arrêtés en amont de la formation. Ils vous sont rappelés au début de la formation. Ils peuvent être aménagés en accord avec le responsable de la formation sous réserve de respecter la durée de la formation et que les modifications apportées ne nuisent pas à l'atteinte des objectifs.
- **La prise en charge des frais** générés par la formation est assurée soit par votre employeur, soit par votre Comité Social et Économique, soit par votre Syndicat, soit par Idéforce. Vous recevrez cette information lors de votre inscription.
- **Les frais pédagogiques** de la formation à laquelle vous allez participer sont pris en charge soit par votre employeur, soit par votre Comité Social et Économique, soit par votre Syndicat, soit par la Fédération. En ce qui vous concerne, la formation ne génère pas de frais.
- **L'évaluation** de votre progression sera réalisée au fil de l'eau par des questionnements, des exercices, des questionnaires et des temps d'expérimentation. Les animateurs ont pour mission de vous permettre d'acquérir les compétences visées par l'action de formation. N'hésitez pas à les solliciter.
- **Une attestation de formation** vous sera remise à l'issue de la formation.
- **Au plan réglementaire**, votre participation à cette formation implique votre adhésion pleine et entière au règlement intérieur que vous trouverez dans ce livret. Nous vous demandons d'en prendre connaissance. Bien sûr, nous répondrons à toutes vos questions éventuelles.
- **Les personnes en situation de handicap** peuvent participer à nos actions de formation. Celles-ci ont été conçues pour être accessibles aux personnes en situation de handicap. Afin de garantir un accueil optimal, il est indispensable que la situation de handicap soit connue en amont du début de la formation.



# QUI EST IDÉFORCE ?



L'Institut de développement d'Études, de Formations dans les secteurs de la Chimie et l'Énergie (Idéforce) est une association « loi 1901 », créée en 1997 à la naissance de la Fédération Chimie Énergie de la CFDT.

Idéforce, dans sa forme actuelle, est né le 1<sup>er</sup> janvier 2020 de la volonté du Comité Directeur Fédéral de la FCE-CFDT de donner un cadre réglementaire plus fort à la formation syndicale.

Jusqu'à cette date, Idéforce assurait exclusivement des expertises, des études et des formations dans les domaines de l'économie, de la santé et des conditions de travail à destination des élus en instance représentative du personnel.

La formation syndicale était, quant à elle, prise en charge par un secteur opérationnel de la Fédération ainsi que par les Syndicats.

En décidant de regrouper le secteur « formation syndicale » et Idéforce au sein d'une même structure, le Comité Directeur Fédéral de mai 2019 a fait le choix de renforcer tant l'Institut que la formation syndicale en elle-même.

Désormais organisées au sein d'un Institut de Formation, certifié Qualiopi, au titre des actions de formation, par Bureau Veritas, depuis avril 2021, les formations proposées par Idéforce ne souffriront d'aucun doute sur leur niveau de qualité et leur légitimité.

Que ce soit en termes de crédibilité aux yeux des salariés, des employeurs et des financeurs (tel que le Comité Social et Économique, par exemple) ou en termes de recevabilité dans le cadre d'une démarche de validation des compétences acquises lors du parcours syndical, les actions de formation proposées par Idéforce sont un plus pour l'ensemble des adhérents, des militants et plus globalement des salariés, quelque soit leur niveau d'engagement.

## Notre vision

Notre vision de la formation est basée sur une approche pédagogique dite « active » alternant apports théoriques, exercices et mises en situation.

Nos actions de formation sont pensées pour permettre à toute personne, quel que soit son niveau d'investissement, son expérience ou son ancienneté dans la CFDT, d'acquérir ou de renforcer ses compétences.

Que ce soit en termes de savoir (la connaissance), de savoir-faire (la pratique) ou de savoir-être (la posture), elles garantissent à celles et ceux qui y participent d'apprendre et d'expérimenter, de faire de nouvelles

rencontres, d'améliorer leur aisance et leur efficacité tout en passant un moment agréable.

Notre vision de la compétence est celle d'un « savoir agir en situation ».

C'est-à-dire qu'une compétence ne s'apprécie pas dans l'absolu mais bien au regard d'éléments factuels en lien avec une situation concrète.

L'ensemble des formations élaborées et proposées par Idéforce a pour filigrane cette approche.

Les temps de formation proposés permettent d'apprendre à agir face à une situation donnée en ayant en

main les connaissances utiles, les éléments de pratique indispensables et les postures les plus pertinentes.

Par ailleurs, les formations sont organisées au plus près des lieux de vie et de travail. Leurs durées ont été optimisées pour être compatibles avec les exigences légitimes d'équilibre entre la vie personnelle, la vie professionnelle et la vie syndicale.



## Notre structure

Idéforce est structuré en 2 pôles :

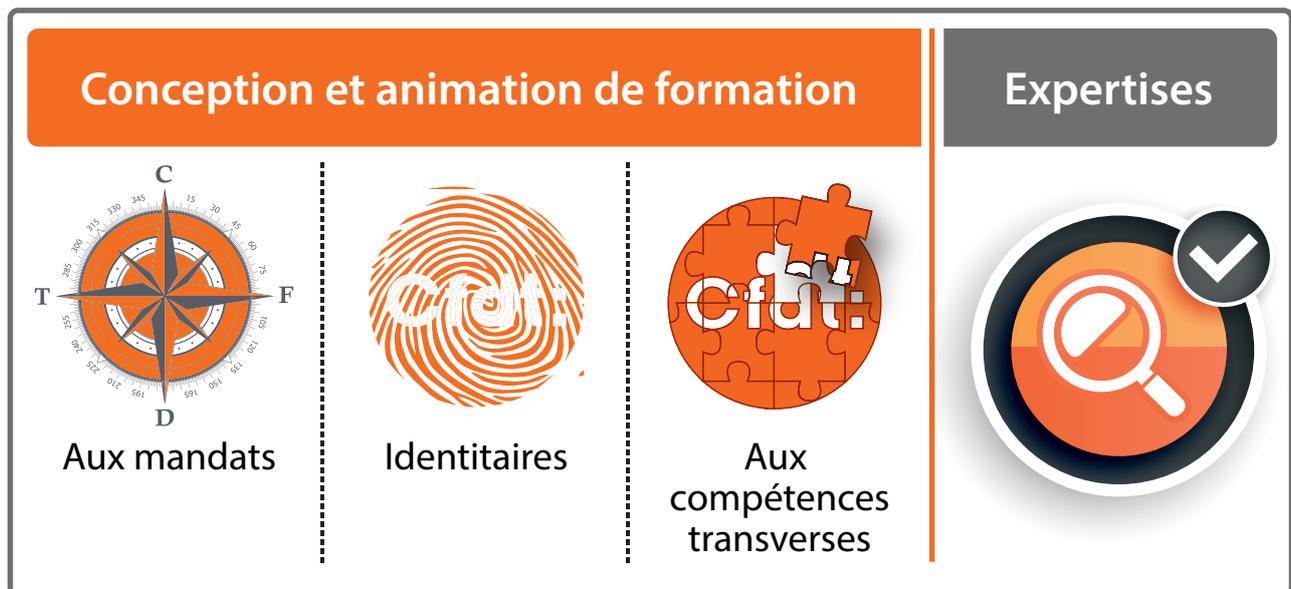
Un **pôle « Expertise »** en charge de la réalisation d'expertises au titre des compétences « Santé, Sécurité et Conditions de Travail » et « Vie économique de l'entreprise » du Comité Social et Économique ainsi que de la réalisation d'études.

Un **pôle « Formation »** en charge de la conception et de la mise à jour des actions de formation ainsi que de l'animation de formation.

Au quotidien, l'Institut fonctionne autour d'une dizaine de personnes :

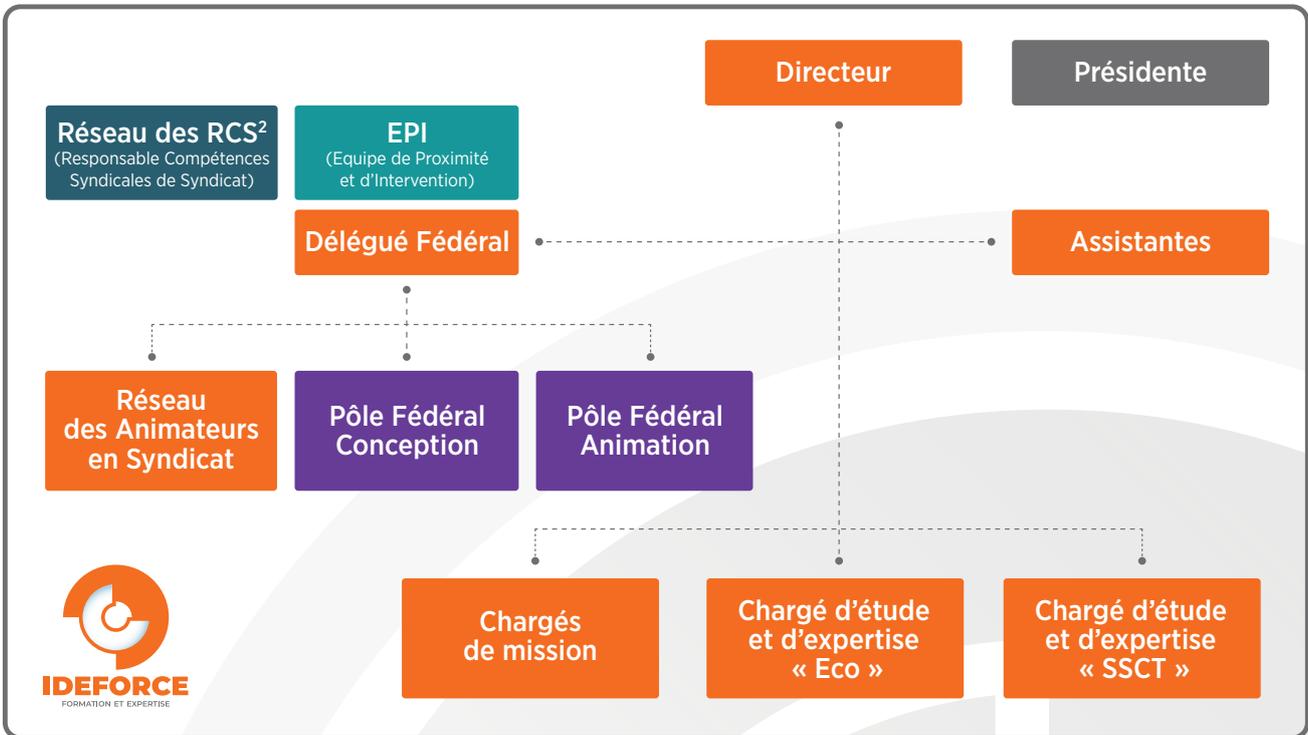
- Le directeur, qui assure le pilotage politique de l'Institut sur la base des décisions de l'assemblée générale et du conseil d'administration de l'association.
- Deux assistantes, qui assurent aussi bien le lien avec l'externe qu'avec les syndicats et l'appui administratif.
- Le délégué fédéral, qui assure l'animation du pôle des concepteurs, du pôle des animateurs nationaux ainsi que du réseau des animateurs de formation en Syndicat. Il organise également le lien avec les Syndicats via, soit l'Équipe de Proximité et d'Intervention (EPI), soit en direct, via les Responsables Compétences Syndicales de Syndicat.
- Les chargés de mission, qui assurent le soutien au délégué fédéral dans ses missions de production et d'animation.
- Des chargés d'expertise, qui assurent la mission d'expertise en entreprise ainsi que l'animation des formations spécifiques à leur domaine d'activité.
- La présidente de l'association, quant à elle, se place en position de ressource auprès de la directrice.

Au-delà des acteurs « permanents », Idéforce ne saurait remplir l'ensemble de ses missions sans un réseau, à la fois d'animateurs nationaux fortement investis, de concepteurs réactifs ainsi que d'un réseau d'animateurs locaux riche et efficient.





## Notre fonctionnement



## Quelques réalisations



Idéforce réalise chaque année deux types d'études :

- une étude annuelle développant une thématique sous plusieurs angles (social, éco, santé au travail...)
- une étude sectorielle dressant un état des lieux de la situation économique d'un secteur d'activité.



# NOTRE OFFRE DE FORMATION

L'offre de formation d'Idéforce a été conçue pour permettre de répondre aux besoins et aux attentes des adhérents, des militants et des responsables, quel que soit leur niveau d'engagement.

Structurée en 4 domaines, cette offre, qui compte plus de 90 actions de formation différentes, permet à chacune et chacun d'acquérir et/ou de renforcer ses connaissances, sa capacité à les mettre en œuvre tout en développant son aisance, sa capacité d'analyse stratégique et politique.

### **Le premier domaine concerne les formations dites « identitaires »**

Ces dernières ont essentiellement deux buts. Tout d'abord permettre aux participants de mieux connaître et comprendre qui est la CFDT (son histoire, ses valeurs, ses pratiques, ses acteurs et son fonctionnement). Ensuite de faire qu'ils puissent décliner cette identité dans leur action quotidienne.

### **Le deuxième domaine concerne les formations dites « Aux mandats »**

Ces actions de formation visent à outiller chacun des acteurs de la vie de la FCE-CFDT (délégué syndical, élu en Comité Social et Économique, animateur de comité territorial de branche, trésorier de Syndicat...) afin qu'ils se sentent plus à l'aise et plus efficaces dans leurs responsabilités.

Chacune et chacun y découvre ou approfondit ses connaissances sur ses prérogatives, ses missions, ses moyens, sa place dans la CFDT.

De plus, pour chaque mandat, des outils techniques, pratiques, etc. sont mis à disposition. Ces actions de formation sont également une opportunité d'échanger et de trouver des réponses aux questions et difficultés rencontrées dans leur quotidien.

### **Le troisième domaine concerne les formations dites « Aux compétences transverses »**

Ce domaine regroupe l'ensemble des actions de formation qui répondent à une demande plus technique. Les sujets sont très variés. Ils concernent le développement de la CFDT dans ses trois dimensions (augmenter le nombre d'adhérents, la capacité d'influence de la section et le nombre de voix aux élections), la communication écrite, la communication orale, l'art de la négociation, des outils d'analyse ou de diagnostic, le juridique, la distribution de tracts...

### **Le quatrième domaine concerne les formations dites « d'appropriation »**

Les actions de formation dites « d'appropriation » sont destinées exclusivement aux animateurs de formations syndicales ayant participé à la formation « Animer une action de formation ».

Elles ont pour but de leur permettre d'animer les actions de formation concernées dans les meilleures conditions, que ce soit pour les futurs participants, pour la structure prescriptrice de la formation, tout comme pour eux-mêmes.

Les actions de formation proposées par Idéforce ont été conçues pour être accessibles aux personnes en situation de handicap.

Elles ont une durée comprise entre une demi-journée et 5 jours. Elles accueillent habituellement de 8 à 12 personnes.

Certaines se déroulent en un seul module, d'autres en deux, voire trois étalés sur plusieurs mois.





# LES INFORMATIONS UTILES POUR PARTICIPER À UNE FORMATION

Ce chapitre a pour objectif de mettre à votre disposition l'essentiel des informations qui vous seront utiles à la mise en œuvre de votre parcours personnalisé de formation syndicale.

Vous allez approfondir la connaissance de vos droits à la formation, savoir comment les formations sont (ou peuvent être) financées, sur quel congé vous pouvez vous absenter de votre poste de travail pour y participer, tout en maintenant votre rémunération.

Nous vous expliquerons la procédure d'inscription, vos droits et obligations au sein de nos formations. Enfin, vous le règlement intérieur de nos formations.

## Les droits à la formation

Le législateur donne des moyens et des droits aux élus et mandatés pour se former dans le cadre de leurs responsabilités sociales et syndicales ainsi qu'aux adhérents.

**En termes de moyens, ces droits se décomposent en 2 grands domaines :**

- L'autorisation d'absence avec maintien de la rémunération.
- La prise en charge des frais de formation (frais pédagogiques, frais de restauration, d'hébergement et de déplacement).

**Ensuite, il existe deux catégories de formation :**

- Les formations dites « de droit » (que l'employeur ne peut pas refuser).
- Les autres formations économiques, sociales, environnementales et syndicales (soumises à des conditions particulières).

**Concernant les formations dites « de droit », les élus en Comité Social et Économique (CSE) bénéficient :**

- D'une formation dédiée à la compétence Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) de l'instance :
  - Sa durée minimale est de 5 jours pour un premier mandat CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise.
  - Elle est renouvelée à chaque nouveau mandat.

- Dans le cas d'un renouvellement d'un mandat CSE, sa durée minimale est de 3 jours pour les membres élus, quel que soit le nombre de salariés et de 5 jours pour les membres de la commission SSCT, pour les entreprises d'au moins 300 salariés.
- Le salaire du participant est maintenu (comme s'il était à son poste).
- Les frais pédagogiques, de restauration, d'hébergement et de déplacement sont pris en charge par l'employeur sur la base d'un barème défini par décret.
- D'une formation dédiée à la compétence Économie de l'instance.
  - Sa durée est de 5 jours quel que soit l'effectif de l'entreprise au-delà de 50 salariés.
  - Ce droit est limité au premier mandat.
  - Le salaire du participant est maintenu (comme s'il était à son poste).
  - Les frais pédagogiques, de restauration, d'hébergement et de déplacement sont pris en charge par le Comité Social et Économique sur son budget de fonctionnement. Le barème appliqué est défini par l'instance elle-même.

**Concernant les autres formations économiques, sociales, environnementales et syndicales, celles-ci concernent les élus en CSE, mais également les délégués et représentants syndicaux, les adhérents, et**

**plus généralement tout salarié, dans le respect des principes suivants :**

- Chaque salarié dispose à minima de 12 jours par année civile pour se former sur les thématiques économiques, sociales, environnementales et syndicales.
- Chaque formation a une durée minimale d'une demi-journée.
- Le nombre annuel maximal de jours d'absence dans l'entreprise est plafonné en fonction de l'effectif ainsi que le nombre d'absences simultanées.
- Les frais pédagogiques, de restauration, d'hébergement et de déplacement peuvent être pris en charge par :
  - L'employeur, dans le cadre d'un accord de droit syndical ou d'un accord de méthode.
  - Le Comité Social et Économique, sur son budget de fonctionnement (sous réserve qu'il en ait délibéré).
  - Par la CFDT (Syndicat ou Fédération en fonction de la formation) en fonction de la politique financière de la structure concernée.

Les modalités de financement ainsi que les tarifs de formation et les conditions d'utilisation du Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale sont développés dans les pages suivantes.



### CADRE JURIDIQUE

#### **Formation Santé, Sécurité et Conditions de travail :**

##### **Article L2315-18 du code du Travail**

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L.2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2315-22-1, le financement de la formation prévue au premier alinéa du présent article est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État.

#### **Formation Économique :**

##### **Article L2315-63 du code du Travail**

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L2145-11, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours.

Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants.

#### **Le Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale :**

##### **Article L2145-5**

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés aux organisations syndicales mentionnées au 3° de l'article L. 2135-12, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

##### **Article L2145-6**

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

#### **L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue :**

##### **Article L2145-7 du code du Travail**

La durée totale des congés de formation économique, sociale et environnementale 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.



MANDAT OU RESPONSABILITÉ	FORMATION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)	FORMATION ÉCONOMIQUE	AUTRES FORMATIONS ÉCONOMIQUES SOCIALES OU SYNDICALES
Titulaire en Comité Social et Économique	<p><b>PARTICIPATION :</b> de droit à chaque nouveau mandat pour tous les élus au CSE.</p> <p><b>DURÉE :</b> 5 jours à minima, quel que soit l'effectif de l'entreprise lors du 1<sup>er</sup> mandat.</p> <p><b>FINANCEMENT :</b> Salaire                   Employeur Frais pédagogiques   Employeur Hébergement           Employeur Déplacement           Employeur</p>	<p><b>PARTICIPATION :</b> de droit à la première élection lorsque l'effectif de l'entreprise est supérieur à 50 salariés.</p> <p><b>DURÉE :</b> 5 jours</p> <p><b>FINANCEMENT :</b> Salaire                   Employeur Frais pédagogiques   CSE Hébergement           CSE Déplacement           CSE</p>	<p><b>PARTICIPATION :</b> soumise à délibération du CSE.</p> <p><b>DURÉE :</b> 12 jours par année civile au maximum (18 jours pour les animateurs ainsi que pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales)</p> <p><b>FINANCEMENT :</b> Salaire                   CFESES* Frais pédagogiques   CSE Hébergement           CSE Déplacement           CSE</p>
Suppléant en Comité Social et Économique	<p><b>PARTICIPATION :</b> de droit à chaque nouveau mandat pour tous les élus au CSE.</p> <p><b>DURÉE :</b> 5 jours à minima, quel que soit l'effectif de l'entreprise lors du 1<sup>er</sup> mandat.</p> <p><b>FINANCEMENT :</b> Salaire                   Employeur Frais pédagogiques   Employeur Hébergement           Employeur Déplacement           Employeur</p>	<p><b>PARTICIPATION :</b> soumise à délibération du CSE.</p> <p><b>DURÉE :</b> 5 jours</p> <p><b>FINANCEMENT :</b> Salaire                   CFESES* Frais pédagogiques   CSE Hébergement           CSE Déplacement           CSE</p>	<p><b>PARTICIPATION :</b> soumise à délibération du CSE.</p> <p><b>DURÉE :</b> 12 jours par année civile au maximum (18 jours pour les animateurs)</p> <p><b>FINANCEMENT :</b> Salaire                   CFESES* Frais pédagogiques   CSE Hébergement           CSE Déplacement           CSE</p>
Autre responsabilité (ou en cas de refus du CSE pour les formations soumises à délibération)	<p><b>PARTICIPATION :</b> sur décision du Syndicat.</p> <p><b>DURÉE :</b> 3 jours ou 5 jours</p> <p><b>FINANCEMENT :</b> Salaire                   CFESES* Frais pédagogiques   Syndicat Hébergement           Syndicat Déplacement           Syndicat</p>	<p><b>PARTICIPATION :</b> sur décision du Syndicat.</p> <p><b>DURÉE :</b> 3 jours ou 5 jours</p> <p><b>FINANCEMENT :</b> Salaire                   CFESES* Frais pédagogiques   Syndicat Hébergement           Syndicat Déplacement           Syndicat</p>	<p><b>PARTICIPATION :</b> sur décision du Syndicat.</p> <p><b>DURÉE :</b> 12 jours par année civile au maximum (18 jours pour les animateurs)</p> <p><b>FINANCEMENT :</b> Salaire                   CFESES* Frais pédagogiques   Syndicat Hébergement           Syndicat Déplacement           Syndicat</p>
Congé légal	Article L2315-18 du code du Travail et articles R2315-9 à 22	Article L2315-63 du code du Travail	Articles L2145-1 à 13 du code du Travail et articles R2145-1 à 6

\* CFESES = Congé de Formation Economique Sociale Environnementale et Syndicale. Le salaire est maintenu par l'employeur qui se fait ensuite rembourser par le fonds paritaire.

\*En cas de renouvellement de mandat, la formation SSCT est d'une durée minimale :

- de trois jours, pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise
- de cinq jours, pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.



## Barèmes des frais de formation

### Préambule

Les formations proposées par les Syndicats ou la Fédération n'engagent pas de frais pédagogiques ou d'hébergement pour les participants.

Pour autant, elles ont un coût et il serait inéquitable que la totalité des coûts soit exclusivement prise en charge par les cotisations des adhérent(e)s car la montée en compétences des militant(e)s bénéficie autant à l'entreprise, qu'aux instances représentatives du personnel, qu'aux salariés... et donc qu'à l'intérêt général.

Au-delà de la prise en charge des salaires des participants par le biais des congés de formation, le législateur a également prévu des moyens visant à permettre la prise en charge des frais liés à l'organisation des formations. C'est dans ce cadre qu'Idéforce a déterminé son barème des frais.

Les frais liés aux formations dites « de droit » sont pris en charge :

- Pour la formation « économique », par le Comité Social et Économique (sur son budget de fonctionnement) selon des modalités librement définies.
- Pour la formation « santé, sécurité et conditions de travail », par l'employeur selon des conditions définies par décret.

Les frais liés aux autres formations dites « économiques, sociales, environnementales et syndicales » peuvent être pris en charge soit par :

- L'employeur (sous réserve d'un accord de droit syndical ou d'un accord de méthode, ou encore d'une décision unilatérale...).
- Le Comité Social et Économique (sous réserve d'une délibération, soit occasionnelle, soit permanente).
- La CFDT (sous réserve d'accord préalable de la structure concernée).

### Frais pédagogiques, d'hébergement et restauration des formations de droit « santé, sécurité et conditions de travail » (SSCT), des élus en CSE.

Ce barème, défini par décret (articles R2315-20 à R2315-22 du code du Travail), concerne exclusivement les formations des élus du CSE (titulaires et suppléants), et/ou les membres de la commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

### Frais de restauration et d'hébergement :

Domaine	France métropolitaine		
	Taux de base	Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris	Paris
Hébergement	90 €	120 €	140 €
Repas	20 €		

Barème 2023

### Frais pédagogiques

Le montant de facturation des frais pédagogiques de la formation SSCT est plafonné (par décret) à 36 fois le Smic horaire.

### Frais pédagogiques, d'hébergement et restauration des formations économiques, sociales, environnementales et syndicales

Ce barème concerne les formations :

- Des élus en CSE pour la formation « de droit »
- Des élus en CSE pour les autres formations en lien avec leur mission
- Des délégués syndicaux
- Des autres militants pris en charge par le CSE
- Prises en charge par l'entreprise

### Frais de restauration et d'hébergement :

Le barème de facturation des frais de repas et d'hébergement aux entreprises et aux CSE a été élaboré à partir des coûts moyens du marché.

- Voir [fiche tarifs](#) sur le site d'Idéforce.

### Frais pédagogiques

Élaborés à partir des coûts réels de conception, d'entretien et d'animation des actions de formation, ceux-ci sont disponibles sur le site d'Idéforce : [www.ideforce.fr](http://www.ideforce.fr)

### Frais de déplacement des participants

Les frais de déplacement des militants participant à une formation, quelle qu'elle soit, sont directement pris en charge :

- Par l'employeur pour la formation SSCT sur la base du tarif de la 2<sup>d</sup> classe de la SNCF (en prenant en compte le trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de la formation).
- Par le Comité Social et Économique pour la formation « économique » dite « de droit » des titulaires du CSE sur la base du barème en vigueur au sein du CSE.



- Soit par l'employeur, soit par le Comité Social et Économique, soit par le syndicat pour les autres formations sur la base du barème en vigueur au sein du CSE, ou de l'entreprise, ou de la structure syndicale.



Les collectifs CFDT resteront vigilants à ce que les coûts de formation soient pris en charge en priorité par l'employeur ou, à défaut, par le budget de fonctionnement du Comité Social et Économique.

**Pour celles et ceux pour qui les employeurs considéreraient que les frais pédagogiques des formations SSCT sont trop onéreux.**

Sans tomber dans la comparaison de prix avec d'autres formations financées, sans état d'âme, par ces mêmes employeurs, il existe une série d'arguments simples pour se convaincre du juste prix de frais pédagogiques des formations SSCT, pratiqués par Idéforce.

- **Argument n°1** : Le tarif affiché par Idéforce correspond au montant tel que défini par la loi.
- **Argument n°2** : Ce tarif applicable, défini par le législateur, est un droit syndical durement acquis que les employeurs tentent de remettre en cause.
- **Argument n°3** : Si le montant des frais pédagogiques leur paraît cher, aucun n'a jamais relevé que le prix des remboursements d'hôtel et des repas est ridicule au regard des prix habituellement pratiqués.
- **Argument n°4** : Le montant des journées de formation ne finance pas que les formations en elles-mêmes, il finance la rémunération des salariés de l'Institut, les frais de fonctionnement, l'accueil gratuit de militant(e)s qui n'ouvrent pas droit à cette formation (délégué syndical non élu au CSE, par exemple).
- **Argument n°5** : Appliqué au droit syndical, ce raisonnement concourt à accepter la baisse du nombre d'heures de délégation, des budgets du CSE, etc.

## Le Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale

### Qu'est-ce que le CFESSES ?

Le Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale permet à tout salarié (sans condition d'ancienneté) de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale.

Il a pour objectif de permettre à tout salarié (adhérent ou non à un Syndicat) d'acquérir des connaissances économiques, sociales, environnementales ou syndicales.

### Quels sont les impacts du CFESSES sur le contrat de travail du salarié ?

Pendant la formation, le contrat de travail du salarié est suspendu. Pour autant, le participant bénéficie du maintien de sa rémunération.

La période de congé est assimilée à une durée de travail effectif pour le calcul des congés payés et des droits aux prestations sociales et familiales.

Le participant en CFESSES continue à acquérir des congés payés et des droits à l'ancienneté pendant son absence.

### Qui peut ouvrir droit à l'utilisation du CFESSES ?

Les stages ou sessions de formation qui permettent d'user du CFESSES sont organisés :

- soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national,
- soit par des instituts spécialisés.

### Qui peut ouvrir droit à l'utilisation du CFESSES, à la CFDT ?

L'Institut confédéral d'études et de formation syndicale de la CFDT (ICEFS-CFDT) détient cette habilitation (pour 2021, voir arrêté du 25 janvier 2021), la délègue aux Fédérations et aux Unions Régionales Interprofessionnelles. Ces dernières sont libres d'accorder (ou pas) une délégation à leur structures, dans les conditions qui sont les leurs.



Toute structure qui ne bénéficierait pas de la délégation d'un de ces organismes et qui convoquerait à des formations sur du CFESSES, expose les participants à la non-prise en charge de leur rémunération.

### Quelle est la durée d'un CFESSES ?

Le salarié peut prendre un ou plusieurs congés, dans la limite de 12 jours par an.

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

Les animateurs des stages et sessions de formation économique, sociale et syndicale ainsi que les salariés amenés à exercer des responsabilités syndicales, peuvent prendre un ou plusieurs congés dans la limite de 18 jours par an.

### Y a-t-il d'autres limites ?

Il existe deux règles qui limitent le droit au CFESSES :

- Le nombre maximal de jours de congé susceptibles d'être pris par établissement au cours d'une année civile.
- Le nombre maximal d'absences simultanées.

Les demandes à satisfaire en priorité sont celles ayant déjà fait l'objet d'un report.



EFFECTIF DE L'ÉTABLISSEMENT	SEUIL EN NOMBRE DE JOURS
1 à 24 salariés	12 jours
25 à 499 salariés	12 jours/tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés
500 à 999 salariés	12 jours/tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés
1000 à 4999 salariés	12 jours/tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés
plus de 4999 salariés	12 jours/tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés
<b>Les tranches d'effectifs ci-dessus se cumulent (arrêté du 07/03/86)</b>	



Les jours pris pour le congé de formation économique, sociale et syndicale des représentants du personnel sont déduits de la durée limite du congé de formation.

### Le nombre maximum d'absences simultanées

Nb de salariés	Nb d'absences simultanées
Moins de 25	1
25 à 99	2
100 et plus	2% de l'effectif

Par exemple :

Nb de salariés	Nb d'absences simultanées
100	2
200	4
300	6
400	8
500	10
600	12
700	14
800	16
900	18

Nb de salariés	Nb d'absences simultanées
1000	20
1200	24
1400	28
1600	32
1800	36
2000	40
3000	60
4000	80
5000	100

### Comment demander un CFESSES ?

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un CFESSES doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur (de préférence par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge), 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 nom et le contenu de la formation ne font pas parties des informations obligatoires à transmettre à l'employeur.



L'employeur ne peut s'opposer au départ du salarié que s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Si tel est le cas, il doit recueillir l'avis conforme du CSE.

L'employeur peut aussi refuser si la demande conduit à franchir les deux seuils limites (nombre maximal de jours de congé susceptibles d'être pris par établissement au cours d'une année civile et nombre maximal d'absences simultanées).

En cas de refus, ce dernier 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.

Au retour de la formation, le salarié doit impérativement remettre à l'employeur, au moment où il reprend son activité, une attestation constatant le suivi effectif de la formation que l'organisme lui aura établie.

### Comment contester le refus de l'employeur ?

Le salarié dont le CFESSES a été refusé peut saisir le bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes (CPH).

Ce dernier statue « en dernier ressort » (sans possibilité d'appel), selon les formes applicables au « référé ».

Le conseil juge de la pertinence (ou non) du refus de l'employeur d'accorder ce congé compte tenu de sa nature, des circonstances et de ses conditions de prise par le salarié.

Il peut prendre des mesures immédiatement exécutoires permettant notamment de faire droit à la demande du salarié si elle est fondée.

Le salarié peut se défendre lui-même ou bien être défendu par un avocat ou un défenseur syndical.



**Contactez le Syndicat avant de saisir le CPH**

### Comment l'employeur se fait-il rembourser du CFESSES ?

Pendant ce congé, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération et l'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

Le montant du salaire et des contributions et cotisations afférentes au salaire maintenu à la charge du salarié est déduit de la contribution au fonds paritaire de financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

### Quelles sont les actions qui entrent dans le cadre du CFESSES ?

L'objet de l'action doit concerner des thématiques d'ordre économiques et/ou sociales et/ou syndicales.

Le CFESSES peut être utilisé pour participer à un stage ou une session de formation.

La formation peut être constituée aussi bien d'interventions à caractère économique, juridique, historique, par exemple, que d'actions de formation syndicale.

Elles peuvent se traduire par le suivi d'enseignements mais également par des activités de recherche.

### Le cas des salariés postés

De par l'organisation spécifique de leur activité, les salariés postés ou en équipe de suppléance qui demandent à bénéficier d'un CFESSES doivent voir leur temps de travail aménagé.

Il n'existe pas dans le code du Travail ou dans d'autres textes d'article faisant référence de façon explicite aux conditions d'aménagement liées au CFESSES.

Donc, sauf accord collectif ce sont les dispositions d'ordre public qui s'appliquent. C'est-à-dire que ce sont celles qui concernent la durée journalière et hebdomadaire du temps de travail.

C'est à l'employeur que revient l'obligation d'organiser le temps de travail des salariés postés ou en équipe de suppléance demandant à bénéficier d'un CFESSES afin de respecter ces dispositions.

Il doit aménager son activité afin de lui garantir :

- Un repos quotidien de 11 heures consécutives (L3131-1), pouvant être réduit à 9 par voie d'accord (D3131-6).
- Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures successives de repos quotidien (L3132-1 et 2).
- Une durée maximale de travail hebdomadaire de 48 h (L3131-20) calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives (L3131-22).



**Son salaire maintenu est celui qu'il aurait perçu s'il avait effectué son travail aux horaires normalement prévus. Ceci implique le paiement des primes et majorations. (Arrêt de Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 mars 2012 (pourvoi n° 10-21744))**



### CADRE JURIDIQUE

#### Les textes qui encadrent le CFESSES sont :

- La circulaire DRT n° 87/11 du 3 novembre 1987
- Les articles du code du Travail suivants :
  - › La Formation économique, sociale et syndicale :
    - Articles L2145-1 à L2145-4
    - Articles R2145-1 à R2145-2
  - › Le Congé de Formation Économique, Sociale et Syndicale
    - Articles L2145-5 à L2145-13
    - Articles R2145-3 à R2145-8
- L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

#### Article L2145-5

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés aux organisations syndicales mentionnées au 3° de l'article L. 2135-12, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

#### Article L2145-6

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

#### Article L2145-7

La durée totale des congés de formation économique, sociale et environnementale 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 L2145-10

La durée du ou des congés de formation économique, sociale et environnementale 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 L2145-11

Le congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, 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 R2145-3

La liste des centres et instituts dont les stages et sessions ouvrent droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale est établie par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis des organisations syndicales de salariés mentionnées au 3° de l'article L. 2135-12.

#### Article R2145-4

Le salarié adresse à l'employeur, au moins trente jours avant le début du congé de formation économique, sociale et 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 R2145-5

Le refus du congé de formation économique, sociale et 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. 2145-11 statue en dernier ressort, selon la procédure accélérée au fond.

Conformément à l'article 24 du décret n° 2019-1419 du 20 décembre 2019, les dispositions qui résultent du décret précité s'appliquent aux demandes introduites à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

#### Article R2145-6

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.

#### Article R2146-6

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 2145-11 et R. 2145-5, relatives au refus d'accorder les congés de formation économique, sociale et syndicale, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.



## Comment participer à une formation syndicale ?

### Comment connaître les formations proposées ?

Il existe deux catégories d'actions de formation :

- Les actions inscrites au calendrier de formation de votre Syndicat Chimie Énergie.
- Les actions présentes dans l'offre de formation d'Idéforce mais que votre Syndicat Chimie Énergie n'a pas inscrites à son calendrier.

**Pour les actions de formation relevant de la première catégorie**, contactez votre délégué(e) syndical(e). Chaque année le Syndicat l'informe de son programme de formation. Votre délégué(e) vous donnera les dates des prochaines sessions et des modalités de participation.

**Vous pouvez consulter l'offre de formation d'Idéforce sur le site Internet : [www.ideforce.fr](http://www.ideforce.fr)**

**Pour les actions de formation relevant de la seconde catégorie**, contactez votre délégué(e) syndical(e) qui se renseignera auprès du Responsable Compétences Syndicales du Syndicat.

### Comment choisir la ou les formations les plus pertinentes ?

L'offre de formation proposée par Idéforce est riche.

Parmi cette offre, il y a sûrement la « bonne » formation qui vous attend.

C'est-à-dire celle qui vous correspond, qui est adaptée à la fois à votre degré de connaissance tant de la CFDT que de la responsabilité

ou du mandat concerné, et à vos besoins.

Quant à l'approche, il s'agit de partir de votre besoin à satisfaire en centrant votre réflexion sur votre objectif.

En parallèle, Idéforce, en lien étroit avec les Syndicats Chimie Énergie et leur Fédération, développe des

cursus indicatifs qui seront publiés au fur et à mesure de leur formalisation.

Vous pouvez déjà consulter celui de l'élu en Comité Social et Économique dans l'offre de formation téléchargeable sur le site Internet d'Idéforce.

### Quelles sont les démarches à effectuer pour participer à une formation ?

Une fois que vous avez identifié la formation à laquelle vous souhaitez participer, vous devez demander l'accord de votre Syndicat.

En effet, les frais pédagogiques des formations pouvant être financièrement à sa charge, il est logique qu'il soit associé à la décision.

Pour ce faire, contactez votre délégué(e) syndical(e) ou bien adressez-vous directement à votre Syndicat aux coordonnées indiquées sur votre carte d'adhérent(e).

Une fois son accord de principe obtenu, vous devrez :

- Vis-à-vis du Syndicat : Renseigner le bulletin de participation puis le transmettre aux coordonnées indiquées.
- Vis-à-vis de votre employeur : Déposer une demande de congé afin que votre absence soit autorisée et que votre rémunération soit maintenue.

Cette dernière doit lui être envoyée ou remise (contre décharge) au moins 30 jours avant le début de la formation.

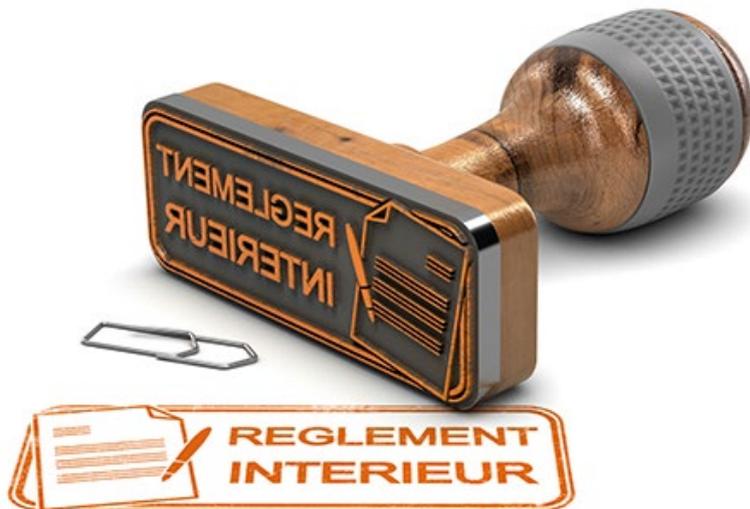
Il existe 3 types de formation et, par conséquent, 3 types de demande de congé différents :

1. Formation dite « de droit » des élus en Comité Social et Économique sur la dimension économique de l'instance.
2. Formation dite « de droit » des élus en Comité Social et Économique sur la dimension santé, sécurité et conditions de travail de l'instance.
3. Les autres formations économiques, sociales et syndicales.

Vous recevrez ensuite une confirmation de votre inscription précisant les modalités pratiques (lieu, plan d'accès...).



**D'ici à quelques mois, vous pourrez consulter l'offre de formation à votre disposition et vous préinscrire depuis votre espace adhérent du site [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)**



## Règlement intérieur des formations

### Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L6352-3 du code du Travail, l'Institut s'est doté d'un règlement intérieur applicable aux personnes qui participent aux actions de formation qu'il organise.

Ce règlement détermine les principales mesures applicables en matière de santé, de sécurité et de discipline, ainsi que les modalités de représentation des participants.

### 1. Objet

Conformément aux dispositions de l'article L.6352-3 et suivants du code du Travail, le présent règlement intérieur a pour objet de préciser l'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, de déterminer les règles générales et permanentes relatives à la discipline et d'énoncer les dispositions relatives aux droits de la défense du participant dans le cadre des procédures disciplinaires.

### 2. Personnes assujetties

Le présent règlement s'applique à tous les participants aux actions de formation animées par Idéforce.

Les dispositions du présent règlement sont applicables dans tout local ou espace accessoire (tel que parcs, lieux de restauration...) lors des formations animées par l'Institut

### 3. Règles générales d'hygiène et de sécurité

En matière d'hygiène et de sécurité, chaque participant veille à sa sécurité personnelle et à celle des autres en se conformant strictement tant aux prescriptions générales, qu'aux consignes particulières qui seront portées

à sa connaissance par affiches, instruction ou par tout autre moyen.

Toutefois, conformément à l'article R.6352-1 du code du Travail, lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures d'hygiène et de sécurité applicables aux participants sont celles de ce dernier règlement.

### 4. Maintien en bon état du matériel

Chaque participant a l'obligation de conserver en bon état le matériel qui lui est confié en vue de sa formation. Les participants sont tenus d'utiliser le matériel conformément à son objet : l'utilisation du matériel à d'autres fins, notamment personnelles, est interdite sans autorisation.

Suivant la formation, les participants peuvent être tenus de consacrer le temps nécessaire à l'entretien ou au nettoyage du matériel, qu'ils doivent restituer à l'organisme de formation. La participation à l'action de formation implique l'acceptation du présent règlement.

### 5. Consigne d'incendie

Il est interdit de fumer dans les salles où se déroulent les formations, et de déposer et de laisser séjourner des matières inflammables dans les escaliers, passages, couloirs, sous les escaliers, ainsi qu'à proximité des issues des locaux et bâtiments.

### 6. Accident

Tout accident, ou incident, survenu à l'occasion ou en cours de formation doit être immédiatement déclaré par le participant accidenté ou les personnes témoins



de l'accident, au responsable de l'organisme de formation. Conformément à l'article R6342-1 du code du Travail, l'accident survenu au participant pendant qu'il se trouve dans l'organisme de formation ou pendant qu'il s'y rend ou en revient, fait l'objet d'une déclaration par le responsable du centre de formation auprès de la Caisse de Sécurité sociale.

### 7. Boissons alcoolisées, drogue

Il est interdit aux participants de pénétrer ou de séjourner en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue dans l'organisme de formation, ainsi que d'y introduire des boissons alcoolisées ou des substances interdites.

### 8. Accès au poste de distribution des boissons

Les participants auront accès au moment des pauses fixées aux postes de distribution de boissons non alcoolisées, fraîches ou chaudes, éventuellement disponibles sur le lieu de la formation.

### 9. Interdiction de fumer et de vapoter

En application du décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, il est interdit de fumer et de vapoter dans les salles de formation et dans les ateliers.

### 10. Téléphone

L'usage des téléphones portables est strictement interdit dans les salles de formation.

### 11. Horaires - absence et retards

Les horaires de la formation sont fixés par le prescripteur ou le responsable de l'action de formation et portés à la connaissance des participants à l'occasion de la remise aux participants du programme de la formation. Les participants sont tenus de respecter ces horaires, étant précisé que, en cas d'absence ou de retard, les participants doivent avertir le formateur ou le secrétariat de l'organisme qui a en charge la formation, et s'en justifier.

Par ailleurs, les participants ne peuvent s'absenter pendant les heures de formation, sauf circonstances exceptionnelles, et avec l'accord du responsable de la formation.

Les participants sont tenus de remplir ou de signer obligatoirement et régulièrement, au fur et à mesure du déroulement de l'action, l'attestation de présence.

### 12. Accès aux espaces de formation

Sauf autorisation expresse du responsable de la formation, les participants ayant accès aux salles pour suivre leur formation ne peuvent :

- Y entrer ou y demeurer à d'autres fins ;
- Y introduire, faire introduire ou faciliter l'introduction de personnes étrangères à la formation, ni de marchandises destinées à être vendues.

### 13. Tenue et comportement

Les participants sont invités à se présenter à l'organisme de formation en tenue décente et à avoir un comportement et des attitudes respectueuses de la liberté et de la dignité de chacun.

Aucun propos sexiste, raciste, homophobe, xénophobe, dégradant, humiliant... ne sera toléré.

### 14. Sanction

Tout manquement du participant à l'une des prescriptions du présent règlement intérieur pourra faire l'objet d'une sanction.

Constitue une sanction au sens de l'article R6352-3 du code du Travail, toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du participant considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans la formation ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit.

Selon la gravité du manquement constaté, la sanction pourra consister :

- Soit en un avertissement ;
- Soit en un blâme ou un rappel à l'ordre ;
- Soit en une mesure d'exclusion définitive. Il est rappelé que dans le cas d'une convention passée par l'organisme avec l'État ou la Région, des dispositions particulières sont définies en cas d'application d'une mesure d'exclusion de la formation, notamment quant à la constitution du conseil de perfectionnement en commission de discipline, tel que prévu à l'article L.6353-9 du code du Travail.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Le responsable de l'organisme de formation doit informer de la sanction prise :

- L'employeur, lorsque le participant est un salarié bénéficiant d'une formation dans le cadre du plan de formation en entreprise ;
- L'employeur et l'organisme paritaire qui a pris à sa charge les dépenses de la formation, lorsque le participant est un salarié bénéficiant d'une formation dans le cadre d'un congé de formation.

### 15. Procédure disciplinaire

Les dispositions qui suivent constituent la reprise des articles R6352-4 à R6352-8 du code du Travail.

Aucune sanction ne peut être infligée au participant sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

Lorsque le responsable de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction



qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un participant dans une formation, il est procédé ainsi qu'il suit :

- Le responsable de l'organisme de formation ou son représentant convoque le participant en lui indiquant l'objet de cette convocation.
- Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge.
- Au cours de l'entretien, le participant peut se faire assister par une personne de son choix, participant ou salarié de l'organisme de formation. La convocation mentionnée à l'alinéa précédent fait état de cette faculté.
- Le responsable de l'organisme de formation ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du participant. Dans le cas où une exclusion définitive de la formation est envisagée et où il existe un conseil de perfectionnement, celui-ci est constitué en commission de discipline, où siègent les représentants des participants. Il est saisi par le responsable de l'organisme de formation ou son représentant après l'entretien susvisé et formule un avis sur la mesure d'exclusion envisagée.
- Le participant est avisé de cette saisine. Il est entendu sur sa demande par la commission de discipline. Il peut, dans ce cas, être assisté par une personne de son choix, participant ou salarié de l'organisme.

- La commission de discipline transmet son avis au Directeur de l'organisme dans le délai d'un jour franc après sa réunion.
- La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien ou, le cas échéant, après la transmission de l'avis de la commission de discipline. Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au participant sous la forme d'une lettre qui lui est remise contre décharge ou d'une lettre recommandée.

Lorsque l'agissement a donné lieu à une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à cet agissement ne peut être prise sans que le participant ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui et, éventuellement, que la procédure ci-dessus décrite ait été respectée.



**La participation à l'action de formation implique l'acceptation du présent règlement**

### 16. Entrée en application

Le présent règlement intérieur entre en application à compter du début de la formation.



## Conditions Générales de Vente

### Objet et champ d'application

1. Les présentes conditions générales de vente (les « CGV ») ont pour objet de définir les conditions dans lesquelles l'Institut de développement d'Études, de Formations dans les secteurs de la Chimie et de l'Énergie (Idéforce), ici nommé « Institut », consent à l'organisation d'actions de Formation au bénéfice de la Fédération Chimie Énergie de la CFDT, aux Syndicats Chimie Énergie de la CFDT, aux Comités Économiques et Sociaux, ou à toute autre structure concernée pas ses champs d'intervention nommés ici comme « prescripteur ».
2. Les présentes CGV sont complétées par le règlement intérieur des Formations accessibles sur le site Internet [www.ideforce.fr](http://www.ideforce.fr)
3. Toute commande implique l'acceptation sans réserve par le prescripteur des CGV.
4. Ces CGV sont susceptibles d'être mises à jour en cours d'exercice. Le site Internet [www.ideforce.fr](http://www.ideforce.fr) porte toujours la dernière version à la connaissance de tous.
5. Ces modifications ne peuvent ouvrir de droit à aucune indemnité au profit du prescripteur ni du participant.
6. Ces CGV concernent les formations présentiels, incluant, ou non, des modules digitaux effectués à distance.
7. Les formations présentiels peuvent être réalisées dans les locaux du prescripteur ou dans des locaux loués par le prescripteur ou l'Institut.
8. Les formations concernées s'entendent des formations proposées aux catalogues et sur le site Internet de l'Institut (« formations inter »), ainsi que des formations organisées à la demande du prescripteur pour son compte (« formations intra »).
9. Il est entendu que le terme « formation », seul, concerne chacun des types de formations précités.
11. La demande d'inscription à une formation doit être faite ou portée par le participant au moyen du bulletin d'inscription et/ou d'une convention de formation.
12. Tout bulletin d'inscription devra être dûment renseigné. À défaut, le bulletin ne pourra être pris en compte.
13. Toute inscription à une formation d'un adhérent à la CFDT, ne portant par le visa du Syndicat Chimie Énergie ou de la Fédération ne pourra être prise en compte.
14. Pour les formations financées par les employeurs ou les Comités Sociaux et Économiques, l'inscription ne devient définitive qu'une fois l'accord de financement formalisé (convention, devis accepté, engagement écrit).
15. Toute commande est ferme et définitive.
16. La formation est confirmée lorsque le nombre minimal de participants formellement inscrits est atteint.
17. Une fois l'inscription validée, celle-ci fait l'objet d'une confirmation par courriel.

### Modalités de Formation

### Modalité d'inscription

10. L'interlocuteur de l'Institut pour toute participation à une formation d'un adhérent à la CFDT est le Responsable Compétences Syndicales de Syndicat du participant, ou le Secrétaire Fédéral de la branche professionnelle concernée. Pour tout autre situation, l'interlocuteur de l'Institut est le participant lui-même.
18. L'Institut est libre d'utiliser les méthodes et les outils pédagogiques de son choix, qui relèvent de sa seule compétence.
19. Les durées des formations sont précisées sur le site Internet et sur les documents de communication de l'Institut.
20. Les participants des formations sont tenus de respecter le règlement intérieur de la formation, ainsi que le règlement intérieur de l'établissement d'accueil.
21. L'Institut se réserve le droit, sans indemnité de quelque nature que ce soit, d'exclure à tout moment tout participant dont le comportement gênerait le bon déroulement de la formation et/ou manquerait gravement au règlement intérieur.
22. À l'issue des formations, une évaluation dite « à froid » sera réalisée par l'Institut auprès du prescripteur et du participant.
23. Ce(s) dernier(s) s'engage(nt) à y prendre part.



### Tarifs

- 24. Les prix sont indiqués en euros hors taxes.
- 25. Les prix des formations sont indiqués sur les supports de communication de l'Institut.
- 26. Nos prix sont composés de :
  - 26.1. « Journées d'études » comprenant le repas de midi, les pauses et la location de salle.
  - 26.2. « Forfaits résidentiels » comprenant le repas du midi, les pauses, la location de la salle, le repas du soir, nuitée et le petit déjeuner.
  - 26.3. « Frais pédagogiques » comprenant l'ensemble des frais de conception et d'animation.
  - 26.4. « Frais supplémentaires éventuels » (par exemple pour les formations conçues à la demande).
- 27. Les remises et les offres commerciales proposées par l'Institut ne sont pas cumulables entre elles.
- 28. Des gratuités peuvent être décidées de façon exceptionnelle par l'Institut. Pour les formations dites « de droit », elles ne sont envisageables qu'au-delà d'un nombre de participations payantes correspondant au nombre minimal de participants prévu par la fiche technique de la formation.
- 29. Toute formation commencée est due en totalité.

### Conditions de règlement

- 30. Les factures sont payables à réception, ou le cas échéant selon l'échéancier convenu, sans escompte, par chèque ou virement.
- 31. En cas de retard de paiement, des pénalités égales à trois fois le taux d'intérêt légal en vigueur seront exigibles de plein droit sans qu'un rappel soit nécessaire, ainsi qu'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement d'un montant de 40 euros.
- 32. En cas d'absence ou de retard de règlement, l'Institut se réserve le droit de suspendre ou de refuser toute nouvelle commande jusqu'à apurement du compte.
- 33. L'Institut pourra refuser de délivrer la formation concernée sans que le prescripteur ou le participant puisse prétendre à une quelconque indemnité, pour quelque raison que ce soit, ni bénéficier d'un quelconque avoir ou remboursement.
- 34. Tout règlement ultérieur sera imputé par priorité à l'extinction de la dette la plus ancienne.
- 35. En cas de prise en charge du paiement par un organisme financeur (OPCO, Pôle Emploi...), il appartient au prescripteur :
  - 35.1. De faire une demande de prise en charge avant le début de la formation, et de s'assurer de la bonne fin de cette demande ;
  - 35.2. De l'indiquer explicitement sur son bulletin d'inscription ou sur sa commande en y notant les coordonnées complètes de l'organisme financeur ;
  - 35.3. De transmettre l'accord de prise en charge avant la date de Formation ;
  - 35.4. De s'assurer de la bonne fin du paiement par l'organisme financeur qu'il aura désigné.
- 36. Si l'organisme de formation n'a pas reçu la prise en charge de l'organisme financeur au 1<sup>er</sup> jour de la formation, le prescripteur sera facturé de l'intégralité du prix de la formation.
- 37. Si l'organisme financeur ne prend en charge que partiellement le prix de la formation, le reliquat sera facturé au prescripteur.
- 38. En cas de non-paiement par l'organisme collecteur des frais de formation, le prescripteur sera redevable de l'intégralité du prix de la formation, et sera facturé du montant correspondant, éventuellement majoré de pénalités de retard.

### Annulation, modification ou report des formations par l'Institut

- 39. L'Institut se réserve le droit d'annuler ou de reporter une formation, notamment lorsque le nombre de participants à cette formation est jugé pédagogiquement inapproprié, et d'en informer le prescripteur et le participant au plus tard 7 jours calendaires avant la date de la formation.
- 40. L'Institut n'est tenu à aucune indemnité de quelque sorte qu'elle soit.
- 41. L'Institut se réserve le droit de remplacer un formateur défaillant par une personne aux compétences techniques équivalentes, ou s'engage à reporter la formation dans les meilleurs délais.
- 42. Lorsque le report de la formation à une date ultérieure n'est pas possible, et qu'aucune autre session n'est programmée, l'Institut de formation procède au remboursement de la totalité du prix, éventuellement remisé, de la formation à l'exclusion de tout autre coût. Si l'annulation intervient, sans report possible ni session ultérieure, à moins de 10 jours de la formation, l'Institut de formation s'engage à rembourser en sus, sur présentation des justificatifs, les frais de transport du participant qui n'aurait pu obtenir de remboursement direct de son transporteur.
- 43. L'Institut de formation peut être contraint d'annuler



une formation pour cas de Force Majeure, tels que définis par le Code civil, et s'engage à organiser une nouvelle session de formation dans les meilleurs délais. Sont aussi considérées comme ayant le caractère de la force majeure, les grèves des réseaux de transport (par exemple : le réseau SNCF, le réseau RATP, compagnie aérienne...), que le personnel de l'Institut peut être amené à utiliser pour se rendre sur le lieu de la formation.

### Annulation, report de participation ou remplacement du participant par le prescripteur

44. Le prescripteur peut demander l'annulation ou le report de la participation du participant à une formation, sans frais, si la demande formulée par écrit parvient à l'Institut au moins 15 jours ouvrés avant la date de la formation.
45. L'annulation, ou le report, est effectif après confirmation par l'Institut auprès du participant et du prescripteur.
46. En cas d'annulation de sa participation par le participant (ou le prescripteur) après le 15<sup>e</sup> jour ouvré précédant la date de début de la formation, l'Institut facturera au prescripteur la totalité du prix de la formation.
47. En cas d'absence à la formation, de retard, de participation partielle, d'abandon ou de cessation anticipée pour tout autre motif que la Force Majeure dûment reconnue, le prescripteur sera redevable de l'intégralité du montant de sa formation.
48. En cas d'absence pour raisons de santé, justifiée par un certificat médical, le participant défaillant pourra reporter son inscription sur la prochaine session programmée. À défaut, le prescripteur sera redevable de l'intégralité du prix de la formation.
49. Sauf pour les cycles ou parcours de formation déjà commencés, le prescripteur peut demander le remplacement du participant, sans frais, jusqu'à la veille de la formation.
50. La demande de remplacement doit parvenir par écrit à l'Institut, et comporter les noms et coordonnées du remplaçant ainsi que son numéro d'adhérent ou numéro de « personne suivie ». Il appartient au prescripteur de vérifier l'adéquation du profil et des objectifs du participant avec ceux définis dans le programme de la formation.

### Propriété intellectuelle et droits d'auteur

51. Les supports papier ou numériques remis lors de la formation ou accessibles en ligne dans le cadre de

la formation sont la propriété de l'Institut.

52. Ils ne peuvent être reproduits partiellement ou totalement sans l'accord exprès de l'Institut.
53. L'ensemble des textes, commentaires, ouvrages, illustrations et images reproduits sur ces supports sont protégés par le droit d'auteur.
54. Toute autre utilisation que celle prévue aux fins de la formation est soumise à autorisation préalable de l'Institut sous peine de poursuites judiciaires.
55. Le participant s'engage également à ne pas faire directement ou indirectement de la concurrence à l'Institut en cédant ou en communiquant ces documents.

### Renseignements et réclamations

56. Toute commande, demande d'information ou réclamation du participant ou du prescripteur, relative aux CGV devra être formulée par écrit à l'Institut (adresse postale : IDEFORCE, 47-49, avenue Simon Bolivar, 75019 Paris – courriel : [formation@ideforce.fr](mailto:formation@ideforce.fr)).

### Responsabilité

57. Le participant et le prescripteur sont les seuls responsables de la consultation, du choix de la formation fournie par l'Institut.
58. La responsabilité de l'Institut ne peut être engagée qu'en cas de faute, ou de négligence, prouvée, et sera limitée aux préjudices directs subis par le participant ou le prescripteur, à l'exclusion de tout préjudice indirect, de quelque nature que ce soit.
59. En tout état de cause, au cas où la responsabilité de l'Institut serait retenue, le montant total de toute somme mise à la charge de l'Institut ne pourra excéder le montant total du prix payé par le participant ou le prescripteur au titre de la formation concernée.
60. Idéforce prend très au sérieux le respect de la vie privée et la protection des données à caractère personnel des prescripteurs, des participants aux formations et des animateurs de ses formations.
61. L'Institut s'engage à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la protection des données à caractère personnel (ci-après les « données »), à traiter et à utiliser de telles données dans le respect des dispositions applicables, et notamment du Règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016 (dit RGPD), et de la loi n° 78-17 modifiée du 6 janvier 1978, dite « loi informatique et libertés ».



- 62.** Les données font l'objet d'un traitement informatique par l'Institut agissant en qualité de responsable de traitement, dont la finalité de traitement est de permettre exclusivement la bonne organisation des formations.
- 63.** Les données sont susceptibles d'être utilisées à des fins statistiques de façon anonymisée.
- 64.** Les données sont conservées pendant la durée strictement nécessaire à l'accomplissement des finalités de l'Institut.
- 65.** Toute personne physique dispose des droits d'accès, de rectification, d'effacement, de portabilité des données, ainsi que de limitation et d'opposition au traitement et d'organisation du sort de ses données après son décès.
- 66.** En cas d'exercice du droit d'opposition, toute communication auprès du participant ou de prescripteur (à l'exclusion de la gestion de son compte) cessera.
- 67.** Si le prescripteur transmet et/ou intègre des données nécessaires à la fourniture d'une formation, ce dernier aura la qualité de responsable de traitement.
- 68.** En sa qualité de sous-traitant, l'Institut s'engage à traiter les données conformément aux instructions documentées du prescripteur, et uniquement pour la seule finalité de fournir la formation.
- responsable à l'égard du prescripteur de toutes les obligations résultant du présent contrat.
- 74.** Dans le cadre de l'exécution des présentes, les Parties exercent et exerceront leurs activités de manière indépendante sans que, notamment, cela puisse être interprété comme créant entre elles un lien de subordination ou une société de fait.
- 75.** Le participant comme le prescripteur renonce au bénéfice des articles 1221, 1222 et 1223 du code civil.
- 76.** Le participant comme le prescripteur ne pourra intenter aucune action, quels qu'en soient la nature ou le fondement, plus d'un an après la survenance de son fait générateur.
- 77.** Les présentes CGV sont régies par le droit français.
- 78.** Tout litige se rapportant à son exécution ou à son interprétation sera de la compétence exclusive du Tribunal de Commerce de Paris.

### Divers

- 69.** Si l'une quelconque des clauses des CGV était déclarée nulle, elle serait réputée non écrite, mais n'entraînerait pas la nullité ni des présentes CGV ni de la formation concernée.
- 70.** Le fait de ne pas revendiquer l'application de l'une des dispositions des CGV ou d'acquiescer à son inexécution, de manière permanente ou temporaire, ne peut être interprété comme valant renonciation à son application.
- 71.** Le participant comme le prescripteur s'engage à considérer comme strictement confidentiel et s'interdit de divulguer toute information, document, donnée ou concept, dont il pourrait avoir connaissance dans le cadre de la formation (notamment remises accordées par l'Institut, modalités spécifiques de la formation).
- 72.** L'Institut est autorisé à sous-traiter pour partie ou totalement l'exécution des prestations objets du présent contrat.
- 73.** Toutes les obligations du prescripteur qui en découlent ne valent qu'à l'égard de l'Institut, lequel demeure



**SE FORMER, C'EST CONJUGUER  
LE FUTUR AU PRÉSENT !**

**Qualiopi**   
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

LA CERTIFICATION QUALITÉ A ÉTÉ DÉLIVRÉE AU TITRE  
DE LA OU DES CATÉGORIES D'ACTION SUIVANTES :  
**ACTIONS DE FORMATION**



**RETROUVEZ  
TOUTES LES OFFRES  
DE FORMATION**



  
**IDEFORCE**  
FORMATION ET EXPERTISE

47/49 avenue Simon Bolivar - 75019 Paris / TÉL. **01 56 41 53 53** / MAIL : [formation@ideforce.fr](mailto:formation@ideforce.fr)  
Organisme de formation n°11753141075 - Siret n°FR64 321 030 603 00039 / Version 2024