

LE CONGÉ POUR FORMATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

De quoi s'agit-il ?

L'agent public, **représentant du personnel** (*voir la question suivante*), a droit à un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, durant lequel sa rémunération est maintenue.

Qui est concerné ?

Tous les agents publics de l'ensemble de la fonction publique, s'ils sont représentants du personnel :

- Au sein des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, instituées au sein des comités sociaux d'administration (pour la FPE), territoriaux (pour la FPT) et d'établissements (pour la FPH) ;
- Au sein des comités sociaux d'administration (pour la FPE), territoriaux (pour la FPT) et d'établissement (pour la FPH), lorsque ces formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail n'ont pas été créées.

Pour mémoire, les comités sociaux et leurs éventuelles formations spécialisées font l'objet de fiches spécifiques.

Quelle durée et à quel titre est-il accordé ?

Le congé est d'une durée maximale de 2 jours ouvrables pendant la durée du mandat de représentant du personnel.

Ce congé est pris **dans le cadre des 5 jours de formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail** dont bénéficient les membres titulaires et suppléants des formations spécialisées, ou des comités sociaux susmentionnés en l'absence de formations spécialisées. L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation dans les conditions prévues pour les frais de déplacement. Cette formation est dispensée au cours de leur mandat et renouvelée à chaque mandat.

À noter : attention, les représentants du personnel membres du comité social, **qui ne siègent pas en formation spécialisée**, bénéficient de cette formation, mais pour une durée de 3 jours seulement, au cours de leur mandat, renouvelée à chaque mandat. En revanche, ils ne bénéficient pas du congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Cette formation des représentants syndicaux a pour objet :

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

Lorsque la formation est renouvelée, elle doit permettre au représentant du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. Le programme, établi par l'organisme de formation, a alors un caractère plus spécialisé. Il est adapté aux demandes particulières du stagiaire et tient

compte, notamment, des changements technologiques et d'organisation affectant l'administration ou l'établissement.

À noter : dans la FPH, les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants du comité bénéficient, en plus, d'une formation **portant sur les compétences du comité** d'une durée minimale de 5 jours au cours de leur mandat.

Quelles conditions d'octroi ?

Le congé est accordé, sur demande de l'agent. Il ne peut être accordé que pour suivre une formation choisie par l'agent, tout comme l'organisme qui l'assure, mais parmi ceux proposés par son employeur.

À noter : dans la FPT, le congé peut être utilisé en 2 fois.

Quelles formalités à remplir ?

L'agent adresse sa demande de congé par écrit à son employeur au moins 1 mois avant le début de la formation. La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé, ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisis par l'agent.

Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé que si les nécessités du service s'y opposent.

L'autorité saisie est tenue de répondre à la demande de l'agent au plus tard le 15^e jour qui précède le début de la formation sollicitée.

À noter : la décision qui rejette une demande de congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail doit être motivée et communiquée, avec ses motifs, à la commission administrative paritaire (CAP) ou à la commission consultative paritaire (CCP) de l'agent, au cours de la réunion suivant l'intervention de cette décision. En effet, la CAP ou la CCP est obligatoirement consultée sur les décisions refusant le bénéfice de ce congé.

Les dépenses afférentes à la formation suivie pendant le congé sont prises en charge par l'employeur. À son retour de congé, l'agent remet à l'employeur une attestation délivrée par l'organisme de formation constatant son assiduité. En cas d'absence sans motif valable, l'agent est tenu de rembourser à son employeur les dépenses prises en charge.

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L214-1 à L214-2](#), [R214-1 à R214-5](#), [R214-6](#), [R254-79 à R254-82](#), [R254-83](#), [R254-84](#), [R254-85 à R254-86](#), [R254-87 à R254-90](#), [R263-2](#), [R263-7](#), [R263-12](#), [R271-11](#), [R272-19](#), [R273-6](#), [R282-21](#) ;

Code du travail : articles [R2315-9](#), [R2315-11](#) ;

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : [article 11](#) ;

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière : [article 9](#) ;

Décret n° 2003-761 du 1 août 2003 relatif aux commissions administratives paritaires de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris : [article 60-1](#).