

FORMATION CONSEILLER DU SALARIE

C'est l'Institut Syndical de Formation (ISF) de la CFTC qui dispose de l'agrément pour délivrer la formation aux conseillers du salarié.

1. BENEFICIAIRES

L.3142-7 du CT et L.1232-12 du CT : Tout **conseiller du salarié** a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés de formation, issu du secteur **privé**.

La CFTC propose cette formation à tout conseiller du salarié

- **Indépendamment du circuit de cotisation,**
- **Indépendamment d'un mandat électif ou désignatif.**

2. DUREE

L.1232-12 du CT : La durée totale des congés de formation syndicale du conseiller du salarié est de **maximum 2 semaines par période de 3 ans**, suivant la publication par le préfet de la liste des conseillers sur laquelle il est inscrit.

L.3142-9 du CT : La durée totale des congés de formation syndicale pris dans l'année par un salarié **ne peut excéder 12 jours et ne peut être inférieure à 2 jours**.

L.2325-44 du CT : Les jours de congés pour la formation des **conseillers du salarié**, s'imputent sur les 12 jours de la formation par an, tout comme les jours de congés pour autres formations économiques sociales et syndicales, la formation CHSCT, économique du CE, santé au travail.

3. DEMANDE PAR LE CONSEILLER DU SALARIE

R.3142-3 du CT : Le salarié adresse à l'employeur au moins **30 jours** avant le début du congé de formation, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.

Cette demande précise :

- la date et la durée de l'absence sollicitée,
- le nom de l'organisme responsable du stage,
- **la qualité de conseiller du salarié.**

CFTC : En général l'UD CFTC se charge de cette formalité, sauf si l'employeur exige que ce soit le salarié lui-même qui fasse la demande, conformément à ce qui est prévu par le CT. Pièce jointe.

4. POSSIBILITE DE REPORT OU DE REFUS PAR L'EMPLOYEUR

Voir dispositions communes.

L.1232-12 du CT : L'employeur ne peut pas refuser le congé pour des considérations liées à la bonne marche de l'entreprise (contrairement à l'article *L.3142-13 du CT* s'appliquant au congé de formation syndicale).

5. REMUNERATION ET FRAIS DU CONSEILLER DU SALARIE

Voir dispositions communes.

✦ **CFTC** : Assurez-vous au préalable auprès de votre employeur ou de votre CE (budget de fonctionnement) d'une éventuelle prise en charge de vos frais, afin de limiter les frais à supporter par votre UD CFTC.

Lorsque vos frais ne sont pas pris en charge :

- l'UD prend en charge les **frais collectifs et individuels** et assure le **maintien de la rémunération nette, dans la limite des règles ISF** (détail ci-dessous).

Détail des règles de prises en charge :

- Frais de transport :
 - **les allers-retours véhicule personnel**, (base Mappy, chemin le plus court...) au taux de 0,30 €/km et limité à 81€ par session de formation (règles ISF), **sauf en cas de co-voiturage** où cette limite est étendue au nombre de personnes transportées,
 - **les allers-retours en transport en commun** sur la base du tarif le moins coûteux et sur présentation des justificatifs originaux exclusivement,
 - le péage et parking sur justificatifs originaux,
- Frais de repas : plafonnés à 16€ par repas (règles ISF),
- Pertes de salaires : à hauteur de 80€/jour sur présentation du justificatif original à en-tête de l'entreprise, de perte de salaire **nette** (règles ISF),
- Frais collectifs d'organisation : salle, coûts intervenants, supports pédagogiques, etc

Attention, l'ensemble des notes de frais, pertes de salaire y compris, doivent nous parvenir impérativement au plus tard 5 semaines après la formation. Au-delà de ce délai, vos frais ne pourront plus être pris en compte.

6. STATUT DU SALARIE ET TEMPS DE TRAVAIL

Voir dispositions communes.

7. ATTESTATION DE FREQUENTATION

R. 3142-5 du CT : L'organisme chargé des stages, délivre au salarié une attestation de fréquentation, qui est à remettre à l'employeur au moment de la reprise du travail (Extrait d'INARIC).

