

La négociation peut être abordée dans le cadre :

- d'un accord d'entreprise de mise en place du Comité social et économique (volet Évolution professionnelle des représentants désignés par les syndicats et des représentants élus du personnel),
- d'un accord spécifique (de branche ou d'entreprise) sur les parcours des représentants du personnel.

PRÉAMBULE

LA LOI

Article L.2141-5 du Code du travail

Les représentants du personnel doivent être considérés comme tous les salariés (recrutement, conduite et répartition du travail, formation professionnelle, avancement, rémunération, avantages sociaux, mesures de discipline et rupture du contrat de travail).

L'employeur doit, par accord, déterminer les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord doit prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

PRATIQUES SYNDICALES

Rappeler les enjeux et les objectifs :

- Importance d'un **dialogue social de qualité** (pour l'entreprise et ses performances pour les salariés).
- Faire de l'engagement syndical dans un mandat une **composante de la vie professionnelle reconnue**.
- Indiquer les mesures mises en place pour **rendre attractive la prise de mandat**.
- **Sécuriser les parcours** et veiller au maintien de l'employabilité des mandatés pour créer les conditions d'un dialogue social de qualité.

1 DÉFINITION DES MANDATS

LA LOI

Article L.2141-5-1 du Code du travail

La loi ne dit rien sur la définition des mandats pris en compte. Cependant, elle fixe une durée minimale d'heures de délégation au-delà de laquelle la garantie d'évolution de la rémunération doit être appliquée.

En l'absence d'accord (de branche ou d'entreprise), les militants qui disposent d'un nombre d'heures de délégation sur l'année qui dépasse 30% de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

PRATIQUES SYNDICALES

En l'absence d'accord, la création du CSE, fusionnant les anciennes institutions représentatives (CE, CHSCT, DP), va inmanquablement réduire le nombre de salariés éligibles aux mesures de l'accord, dès lors que le nombre de mandats et le temps de délégation ont été réduits. L'objectif de la CFDT est que **le maximum d'élus puisse bénéficier des mesures de l'accord**.

Exemple : Pour un salarié à temps complet (35 heures/semaine), il faut 45,5 heures de délégation pour atteindre le seuil de 30%. Dans une entreprise de 500 salariés à 999 salariés, celui-ci devra être à la fois titulaire au CSE (24 heures) et délégué syndical (24 heures) alors qu'il lui fallait être élu CE, CHSCT, DP avant la mise en place du CSE.

Exemples de propositions de mandats pris en compte :

- **Titulaires mais également suppléant** (d'autant que dans certains accords CSE, ces derniers siègent en même temps que les titulaires).
- **Abaissement des seuils de définition de mandats** pris en compte (nombre d'heures de délégation autour de 10/15 % de la durée de travail).

2 PARCOURS PROFESSIONNELS ENTRETIEN DE DÉBUT & EN COURS DE MANDAT

LA LOI

Article L.2141-5 du Code du travail

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel (art. L. 6315-1).

PRATIQUES SYNDICALES

- Pour l'**entretien de prise de mandat** : la CFDT est favorable à ce qu'il ait lieu dans le mois qui suit l'élection ou la prise de fonction pour permettre les aménagements de poste nécessaires et faciliter la conciliation entre mandat et activité professionnelle. Cet entretien doit se faire en présence du manager et doit être formalisé (compte rendu signé par l'ensemble des parties).
- La CFDT est favorable à la **mise en place d'entretiens en cours de mandat** avec l'employeur, bénéficiant à l'ensemble des mandats intégrés en **1** (y compris les mandats de 10-15 %).

3 PARCOURS PROFESSIONNELS & FORMATION PROFESSIONNELLE

LA LOI

Article L.6321-1 du Code du travail

Les représentants du personnel sont des salariés comme les autres et l'employeur doit maintenir leur employabilité, interne comme externe. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences et les inscrire dans le plan de développement des compétences.

PRATIQUES SYNDICALES

Selon la taille de l'entreprise, la CFDT est favorable à la mise en place d'un **gestionnaire de carrière dédié** à l'accompagnement des élus et mandatés.

La CFDT revendique :

- **L'égalité d'accès à la formation** pour les détenteurs de mandats, particulièrement s'agissant du maintien et du développement des compétences métiers et professionnelles à travers le Plan de développement des compétences de l'entreprise et le CPF. Les formations et certifications qui seront proposées au salarié pendant son mandat doivent répondre aux deux volets du plan de développement des compétences (adaptation au poste de travail et maintien dans l'emploi/développement des compétences des salariés).
- **L'intégration de la question de la reconversion des élus aux négociations GPEC** et dans le cadre de l'info-consultation traitant de la formation professionnelle.
- **Un abondement du CPF de 50 % minimum**, la prise en charge des pertes de salaire et du temps de trajet, pour les porteurs de mandats qui s'engagent dans une démarche de VAE et/ou de validation de certifications.

À SAVOIR !

L'Afpa anime, dans chaque région, un dispositif permettant l'acquisition de certificats de compétences professionnelles dans les domaines suivants : encadrement et animation d'équipe, gestion et traitement de l'information, assistance dans la prise en charge de projet, mise en œuvre d'un service de médiation sociale, prospection et négociation commerciale, suivi de dossier social d'entreprise.

<https://www.afpa.fr/afpa/notre-marque-pedagogique/l-afpa-accompagne-les-representants-du-personnel-et-mandataires-syndicaux-dans-leur-demarche-de-certification>