

4 PARCOURS PROFESSIONNELS & FORMATION AUX MANDATS

LA LOI

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'[Art L. 2145-5](#).

Art L. 2212-1 – La loi prévoit des [formations communes](#) (salariés et employeur) visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises.



PRATIQUES SYNDICALES

La CFDT revendique :

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la **prise en charge financière par les employeurs de ces formations communes** dans le cadre du plan de développement des compétences (avec une co-animation DRH-syndicalistes), ainsi que leur inscription dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise.
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un **financement via le CFESS** (fonds AGFPN).

Exemples de propositions :

- **Un maintien de salaire à 100%** pour les formations à l'exercice des mandats
- La prise en charge financière par l'employeur de la **formation des représentants de proximité** (s'ils ont été prévus dans l'accord de mise en place du CSE) même si celle-ci peut être prise en charge financièrement par le CSE ([Article L.2315-61](#) du Code du travail).

Tous les membres du CSE (titulaires, suppléants, représentants de proximité), ainsi que les représentants syndicaux des commissions SSCT devront être formés à la Santé, sécurité et aux conditions de Travail (SSCT), **y compris lors du renouvellement de la commission**. La branche peut recommander une formation intégrant ses spécificités ([L. 2145-12](#) et [L. 2212-2](#)).

5 PARCOURS PROFESSIONNELS & ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION

LA LOI

Article L.2141-5-1

En l'absence d'accord (de branche ou d'entreprise), les militants dont le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail dans l'entreprise, bénéficient d'une évolution de rémunération :

- égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable.
- à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.



PRATIQUES SYNDICALES

Par accord, possibilité de négocier :

- Un **abaissement du seuil des 30%** (à 20%, voire 10%).
- Une intégration, dans le calcul, des heures de délégation au titre de mandats extérieurs.
- Une rubrique dédiée à ce suivi dans la BDES.

6 ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE MANDAT

LA LOI

Article L.2141-5 du Code du travail

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Il permet également d'identifier les besoins d'accompagnement et les formations nécessaires.



PRATIQUES SYNDICALES

L'entretien de fin de mandat

La CFDT préconise :

- La programmation systématique d'un **entretien avec la RH dit « de fin de mandat »** pour les élus ayant exercé un ou plusieurs mandats en continu pendant au moins deux ans (avec un abaissement du seuil de 30 à 10/15%). Cet entretien doit servir à faire le bilan de la situation du salarié pour organiser son retour vers une activité professionnelle à temps plein, à évaluer ses compétences-métier et celles acquises dans son mandat. Cet entretien doit associer le DSC (ou DS) et le manager. Il doit être réalisé le plus en amont possible, par exemple douze mois avant la fin du mandat.
- **Une communication et un accès prioritaire aux offres d'emploi disponibles** dans l'entreprise pour les représentants du personnel et ex. représentants du personnel.
- **La prise en charge à 100%** par l'employeur du bilan de compétences, des démarches de VAE, VAE syndicale, certification.
- Pour l'accompagnement des mandats dits lourds, la mise en place d'un **suivi d'intégration effectif** dans le nouveau poste, éventuellement via une commission de suivi paritaire des élus et mandatés composée des RH et des secrétaires de section.
- Dans le cas où le constat serait fait d'une absence d'accompagnement lors du mandat et en fin de mandat, un **abondement du CPF de 450 heures financé par l'entreprise**, à l'instar du dispositif légal prévu pour les salariés qui ne font pas d'entretien professionnel, pendant six ans.

7 SENSIBILISATION DES MANAGERS

LA LOI

LA LOI NE PRÉVOIT RIEN SUR CE SUJET.



PRATIQUES SYNDICALES

La CFDT revendique :

- La **sensibilisation**, sur le fait syndical et le fonctionnement et le rôle des IRP, **des managers** des salariés titulaires de mandats.
- Le **financement des formations communes** (avec une co-animation DRH-syndicalistes) visant à améliorer les pratiques du dialogue social, et l'inscription de ces stages dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise pour les entreprises de plus de 50 salariés, et via le CFESS pour les moins de 50.