

Fiche n° 2 : Valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical

Quelques éléments de contexte

La CFE CGC partage le souhait d'un dialogue social de qualité. Il n'est pas possible de l'obtenir sans veiller à la qualité propre de chaque négociateur, ses compétences, sa capacité à intégrer des problématiques multiples et complexes et son potentiel à créer et gérer le compromis. Il s'agit donc d'attirer dans le champ du dialogue social d'entreprise les meilleurs éléments de l'entreprise afin que le dialogue social lui-même concoure à l'excellence. Pour ce faire, il faut des dispositifs modernes qui permettent d'assimiler la prise de mandat à un passage enrichissant dans une carrière professionnelle. La CFE-CGC a fait depuis de nombreuses années des propositions en ce sens, notamment le contrat d'engagement social.

La loi du 17 août 2015 essaye d'apporter quelques réponses à cet enjeu. Elle a créé des outils afin de valoriser les parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical.

Deux outils se distinguent : d'une part les outils qui sont communs à tous les mandats (Partie I), et d'autre part ceux qui sont spécifiques aux mandats dits importants (Partie II).

Partie I : Les outils communs à tous les mandats

La loi prévoit quatre outils pour la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical.

➔ **La conciliation des temps de vie** (Article L. 2141-5 alinéa 1 du Code du travail)

Un accord détermine 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 prend 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.

➔ **La mise en place d'un entretien individuel en début de mandat**

(Article L. 2141-5 alinéa 2 du Code du travail)

La loi prévoit, pour tout représentant du personnel titulaire ou bénéficiant d'un mandat syndical, qui en fait la demande, un entretien individuel avec l'employeur au début du mandat pour examiner les « modalités pratiques » d'exercice du mandat au regard de son activité professionnelle. Le représentant du personnel titulaire, ou bénéficiant d'un mandat syndical peut se faire accompagner de la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

➔ **La reconnaissance des compétences acquises au cours du mandat**

(Article L. 6112-4 du Code du travail)

La loi entend favoriser la reconnaissance des compétences acquises au cours de l'exercice d'un mandat, par la voie de la certification.

Les ministres chargés du travail et de la formation professionnelle établissent une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Après avis de la commission nationale de la certification professionnelle, ces compétences font l'objet d'une certification, inscrites au répertoire national des certifications professionnelles.

Cette certification permet, aux salariés visés, d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification.

➔ **La reconnaissance de l'utilisation des heures de délégation des délégués syndicaux hors de l'entreprise** (Articles L. 2143-16 et L. 2143-16-1 du Code du travail)

La loi élargit, pour le délégué syndical, le champ d'utilisation de ses heures de délégation.

En effet, elle donne la possibilité au délégué syndical d'utiliser des heures de délégation afin de participer :

- à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise (branche, national et interprofessionnel),
- aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.



Sont exclues de ce dispositif, les heures de délégation supplémentaires utilisées pour la préparation de la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise.

Partie II : Les outils spécifiques aux mandats importants

◆ Que recouvre la notion de « mandat important » ?

Un représentant du personnel élu ou bénéficiant d'un mandat syndical remplit un mandat important lorsque le nombre d'heures de délégation dont il **dispose sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.**

◆ Quels sont les outils dédiés aux personnes remplissant un mandat important ?

➔ L'élargissement, sous conditions, de l'entretien professionnel

(Article L. 2141-5 alinéa 3 du Code du travail)

L'entretien professionnel, prévu à l'article L. 6315-1 du Code du travail, est susceptible d'être approfondi lorsque l'entretien professionnel est concomitant avec la fin du mandat ;

En effet, cet entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

➔ La garantie salariale (Article L. 2141-5-1 du Code du travail)

La loi crée un dispositif pour lutter contre les discriminations salariales à l'égard de certains porteurs de mandat en prévoyant pour eux des garanties en termes d'évolution de rémunération.

- Quelle est la portée de la garantie salariale ?

Les salariés porteurs de mandats importants (voir infra) bénéficient grâce à cette garantie, 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 la durée du mandat par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution de rémunération est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles **perçues dans l'entreprise.**

- Quelles sont les conditions pour bénéficier de cette garantie salariale ?
 - Absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de rémunération plus favorables que celles déterminées ci-dessus ;
 - Cette garantie salariale n'est ouverte qu'à certains porteurs de mandats :
 - 1° Le délégué syndical ;
 - 2° Le représentant de la section syndicale ;
 - 3° Le délégué du personnel ;
 - 4° Le membre élu du comité d'entreprise ;
 - 5° Le représentant syndical au comité d'entreprise ;
 - 6° Le membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

Fiche n° 2 : Valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical

- 7° Le membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 8° Le membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;
- 9° Le membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
- 10° Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- 11° Le délégué syndical, le délégué du personnel, le membre du comité d'entreprise, le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, institués par convention ou accord collectif de travail.

Date d'entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal Officiel, soit le 19 août 2015.