SYNDICALISME HEBDO

SUPPLÉMENT AU N° 3667
DU 10 JANVIER 2019

MODE D'EMPLOI

NÉGOCIER UN ACCORD DE GESTION DES PARCOURS DES PORTEURS DE MANDAT

GARANTIR UN « APRÈS CFDT » POUR NOS PORTEURS DE MANDAT, ASSURER ET RASSURER LA RELÈVE : CE MODE D'EMPLOI VOUS GUIDE DANS VOTRE NÉGOCIATION.

Avoir un parcours militant, porter un mandat, plusieurs fois, œuvrer pour le collectif, pendant des années, oui. Mais ensuite ? Quel retour à la vie professionnelle ? Dans quelles conditions ? Depuis plusieurs années, la CFDT œuvre à la sécurisation des parcours professionnels de ses militants, préoccupation qu'elle a gardée en ligne de mire lors des dernières réformes du dialogue social. Les récentes évolutions du Code du travail remettent largement en question le mandat syndical, sa durée et son articulation : c'est donc le bon moment pour négocier dans les entreprises et dans les branches des accords de gestion de parcours pour nos mandatés. Ces accords sont une des réponses de la loi Rebsamen aux demandes de la CFDT. Il revient donc désormais aux équipes de faire vivre cette revendication en négociant des accords dans les entreprises. Lancez-vous et innovez ! Ce mode d'emploi vous accompagne en vous donnant une trame de négociation.

POURQUOI NÉGOCIER UN ACCORD ?

LES TROIS OBJECTIFS PRINCIPAUX

- Obtenir l'accompagnement de tout salarié porteur de mandat en matière de formation et de carrière.
- Obtenir l'accompagnement en amont de tout mandaté qui arrive en fin de mandat.
- S'engager concrètement pour l'avenir professionnel des militants.

LES PRINCIPES DE L'ACCORD (PRÉAMBULE)

- Mentionner noir sur blanc la volonté de **mettre en place un dialogue social de qualité,** source de progrès économiques, sociaux et environnementaux avec des interlocuteurs engagés et responsables.
- **Reconnaître les compétences diverses acquises par les mandatés** et nécessitant des formations adéquates : la rédaction de documents, tracts, comptes rendus, l'animation de réunions, l'encadrement d'équipes, la gestion de projet, de conflit, la gestion d'un dossier social d'entreprise, etc.
- Indiquer les mesures mises en place et qui rendent attractive la prise de mandat pour favoriser l'engagement des nouvelles générations, ainsi qu'un accès égal des femmes et des hommes aux mandats.
- Insister sur la **conciliation entre mandat et vie professionnelle :** conserver un lien avec l'activité professionnelle, garantir la même évolution salariale et de carrière que les autres salariés, etc.

LES DISPOSITIONS COMMUNES À TOUS LES SALARIÉS

Pour la CFDT, il est essentiel que chaque salarié élu ou désigné bénéficie d'un **juste équilibre entre activité professionnelle et engagement syndical.** Il faut donc évaluer en amont l'impact du mandat sur l'activité professionnelle, c'est-à-dire la cohérence

entre la charge de travail du salarié mandaté et l'activité du service auquel il appartient.
Ainsi, les mesures nécessaires doivent être mises en place (redéfinition des objectifs ou redistribution des dossiers, par exemple).

DÉFINIR LES MANDATS POUR L'APPLICATION DE L'ACCORD

- Lister par type de mandats électifs ou non, dans l'entreprise, dans la branche et dans l'organisation syndicale, **l'ensemble des bénéficiaires de l'accord** de façon non nominative.
- Si besoin, déterminer des **typologies de mandats** en fonction du volume d'heures de délégation et de réunions consacrées à l'exercice du mandat.
- Rappeler **les principes d'égalité d'accès des femmes et des hommes aux fonctions syndicales et électives,** ainsi que l'équilibre des représentations par genre au sein des collèges électoraux.

LES TROIS TYPES D'ENTRETIEN À PROGRAMMER

ENTRETIEN DE PRISE DE MANDAT

CE QUE DIT LA LOI

- Prévoir un **entretien individuel de « prise de mandat »,** quel que soit le type de mandat, qui ne se substitue pas à l'entretien professionnel.
- Accompagner le porteur de mandat (il choisira une personne appartenant à l'entreprise) et en informer préalablement l'employeur.
- Aborder notamment les thèmes suivants :
  - la situation individuelle du salarié au moment de sa prise de mandat,
  - la vie du service auquel il appartient,
  - les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi exercé et l'adéquation de la charge de travail liée au poste et à l'exercice du mandat (crédit d'heures de délégation, nombre de réunions, temps de transport, modalités de fonctionnement, etc.)
  - la gestion des heures de délégation,
  - pour les porteurs de mandats supérieurs à 50 % du temps de travail : l'accès à l'information et le maintien du contact avec l'entreprise, etc.
- Éditer un compte rendu écrit de cet entretien, co-signé par toutes les personnes présentes.

LES PRÉCONISATIONS DE LA CFDT

- Demander **la présence du manager et du responsable des ressources humaines (RH)** à l'entretien de prise de mandat.
- Organiser **rapidement** cet entretien après la prise de mandat.
- Y établir les **conditions matérielles, de temps d'exercice du mandat** (crédits d'heures, calendrier des réunions, etc.) et les conditions d'exercice et d'organisation de l'activité professionnelle (notamment objectifs, organisation et planification du travail, etc.) pour une bonne conciliation des deux.

ENTRETIEN « EN COURS DE MANDAT »

CE QUE DIT LA LOI

- Les porteurs de mandat bénéficient d'un entretien annuel d'évaluation avec leur manager au même titre que tous les salariés.

LES PRÉCONISATIONS DE LA CFDT

- Pour les mandats dont le crédit d'heures de délégation est supérieur ou égal à 30%, mettre en place un **entretien complémentaire** en présence du RH et du Délégué syndical central (DSC) ou, à défaut, du Délégué syndical (DS) pour étudier les conditions d'exercice et d'organisation de l'activité professionnelle, les besoins en formation professionnelle, et notamment « cœur de métier », ainsi qu'une échéance de retour possible à une activité professionnelle à temps plein.
- **Entretien de mi-mandat : prévoir la possibilité d'un entretien supplémentaire** pour les mandatés qui le souhaitent, avec leur DSC ou DS, leur manager et le RH, pour étudier les conditions d'exercice et d'organisation de l'activité professionnelle compte tenu du mandat, les besoins en formation professionnelle et, le cas échéant, l'anticipation des conditions de retour à une activité professionnelle à temps plein.

ENTRETIEN DE FIN DE MANDAT

LES PRÉCONISATIONS DE LA CFDT

- Programmer pour les salariés ayant exercé un ou plusieurs mandats en continu (au moins deux ans) **un entretien dit « de fin de mandat » avec leur DSC ou DS, leur manager et leur RH.**
Cet espace d'échange et de dialogue permet d'organiser le retour du salarié vers une activité professionnelle à temps plein, en dressant le bilan de sa situation, évaluant ses compétences « cœur de métier » ainsi que les compétences acquises lors de l'exercice du mandat. Ces compétences auront été identifiées lors des entretiens réalisés en cours de mandat, et grâce aux dispositifs de reconnaissance et validation activés pendant le mandat (VAE, Certifications partielles, etc). Cet entretien visera notamment à **identifier les perspectives d'évolution professionnelles ainsi que les besoins d'accompagnement et de formations complémentaires.**
- Programmer cet entretien dans les **12 mois précédant la fin de mandat** pour les salariés dont le mandat arrive définitivement à échéance, ou ceux qui ne souhaitent pas le poursuivre.
- Communiquer à l'élu et/ou au mandaté lors de l'entretien de fin de mandat **une projection des offres d'emploi disponibles dans l'entreprise.**

LA FORMATION ET LA VALORISATION DES COMPÉTENCES

CE QUE DIT LA LOI

- Tous les titulaires de mandat bénéficient des mêmes accès à la formation que tous les salariés pour le maintien et le développement de leurs compétences métier ou hors métier.
- Le maintien et le développement de l'employabilité des titulaires de mandat se fait à travers les **dispositifs de formation prévus par la réglementation :** Plan de développement des compétences de l'entreprise, mobilisation du Compte personnel de formation (CPF), Validation des acquis de l'expérience (VAE), bilan de compétences, etc.
- **Les membres du Comité social économique (CSE)** bénéficient d'une formation économique dès leur première désignation. Elle entre dans le cadre du **Congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS)** de chacun. Le financement de la formation, les frais de déplacement, d'hébergement et de bouche, sont pris en charge sur le budget de fonctionnement du CSE. L'entreprise assure le maintien du salaire de chaque stagiaire.
- **Les membres de la délégation du personnel du CSE** bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. L'entreprise prend à sa charge pour tous les salariés bénéficiaires, le maintien du salaire, le coût de la formation et les frais afférents.

LES PRÉCONISATIONS DE LA CFDT

Faire financer et faire abonder

- Faire financer par l'entreprise un **Bilan de compétences** pour les titulaires de mandat qui en expriment le besoin lors des entretiens.
- Abonder **les droits du CPF** de 50% minimum pour les porteurs de mandat qui s'engagent dans une démarche de VAE et/ou dans la Validation de certifications partielles.
- Faire prendre en charge la perte de salaire des mandatés qui s'engagent dans le dispositif de **Validation de certifications partielles** par le CPF de transition et/ou le Plan de développement des compétences.
- Pour un représentant du personnel candidat qui s'engage dans la Validation de certifications partielles, négocier que **le temps de trajet** pour se rendre aux sessions de préparation, et aux examens, soit considéré comme du temps de travail effectif.
- Faire financer le coût de la Validation des certifications partielles par l'entreprise dans le cadre du **Plan de développement des compétences,** pour les entreprises de plus de 50 salariés, ou dans le cadre du CFESS pour les entreprises de moins de 50 salariés, et mobiliser des formations communes, afin de favoriser une culture partagée du dialogue social entre titulaires de mandat, managers et RH.

Faire « pot commun »

- Faire en sorte que les **formations Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)** bénéficient également aux représentants de proximité et aux représentants syndicaux des Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) d'établissements.
- **Partager la responsabilité entre employeurs et organisations syndicales** pour préparer les titulaires à l'exercice de leur mandat. Par exemple, en matière de formation, ce peut être un partage entre l'organisation syndicale et l'employeur, la prise en charge par l'employeur de formations supra-légales dans les domaines économiques et de la santé, sécurité et des conditions de travail, le financement des formations communes dans le cadre du plan de développement des compétences, etc.

Accompagner à la reconnaissance et à la valorisation des compétences

- Mettre en place, selon les réalités de l'entreprise, **un gestionnaire de carrière dédié à l'accompagnement des élus et mandatés** pour les aider dans la reconnaissance et la valorisation des compétences développées lors de leur mandat, en lien avec le Plan de développement des compétences et la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de l'entreprise.
- **Organiser des travaux paritaires, des dispositifs d'accompagnement à l'acquisition et au développement des compétences** (formations, mises en situation, etc.), des temps d'échanges pour réfléchir aux perspectives professionnelles en valorisant les compétences acquises au titre du parcours syndical/électif. Évaluer quantitativement et qualitativement chaque semestre, ces travaux paritaires.

LE REPOSITIONNEMENT PROFESSIONNEL DES ÉLUS ET MANDATÉS

- Assurer au sein de la section syndicale, en lien avec le service RH, **un suivi nominatif des mandatés** susceptibles de perdre tout ou partie de leur mandat.
- Permettre **un échange entre les élus, mandatés et la RH** sur leur situation personnelle et leurs aspirations.
- Organiser des **comités de carrière spécifiques** avec la fonction RH et les managers afin d'identifier les opportunités et valoriser l'expérience acquise par les mandatés.

• Mettre en place une **commission de suivi paritaire des élus et mandatés,** composée des RH et des secrétaires de section, ayant pour but de veiller à la réussite du retour de l'ex-élu ou ex-mandaté au sein de l'entreprise.

GARANTIR L'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION

CE QUE DIT LA LOI

Les salariés dont le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail, ou à défaut de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de leur rémunération. Elle doit être 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.

LES PRÉCONISATIONS DE LA CFDT

• Abaisser le seuil en dessous des 30 % du temps de travail pour l'activation de la **Garantie d'évolution de la rémunération.** Inclure dans le calcul, les heures de délégation au titre de mandats extérieurs.

• Garantir **la transparence de l'évolution des rémunérations** des salariés mandatés.

LE DÉTACHEMENT SYNDICAL À 100 %

CE QUE DIT LA LOI

La mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale représentative fait l'objet d'une convention de mise à disposition tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.
Cette convention tient lieu d'avenant au contrat de travail du salarié et définit la durée de la mise à disposition, mentionne l'identité et la qualification du salarié ainsi que, le cas échéant, le mode de détermination des salaires, charges sociales et frais professionnels. Ces sommes seront, sauf dispositions contraires, facturées par l'entreprise à l'organisation syndicale dans les conditions et limites régissant la mise à disposition.
Nouveauté ordonnances Macron : l'accord devra prévoir des aménagements permettant à l'employeur de respecter son obligation de formation vis-à-vis des salariés mis à disposition.

LES PRÉCONISATIONS DE LA CFDT

• **Organiser le maintien de l'employabilité** par des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

• **Prévoir les entretiens en présence d'un représentant de l'organisation syndicale** pour faciliter l'identification des compétences acquises durant la mise à disposition et les besoins de formation professionnelle du salarié mis à disposition.

C'est en négociant et en allant plus loin que le minimum requis (pour nos militants) que nous lèverons les freins à l'engagement militant et assurerons un renouvellement de nos forces vives. Alors n'hésitez pas à négocier et lancez-vous dans votre entreprise !

LES OUTILS

MODE D'EMPLOI

• **MISE EN PLACE DU CSE : QUELLE STRATÉGIE SYNDICALE ?**

Cfdt: SYNDICALISME HEBDO
MODE D'EMPLOI
MISE EN PLACE DU CSE : QUELLE STRATÉGIE SYNDICALE ?
COMMENT FAIRE DU COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE UNE OPPORTUNITÉ POUR CONSTRUIRE UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ ? CE MODE D'EMPLOI VOUS ACCOMPAGNE DANS VOTRE PROJET.

CFDT.FR/Outils/Modes d'emploi/Mise en place du CSE : quelle stratégie syndicale ?

Supplément à SYNDICALISME HEBDO n° 3667 du 10 JANVIER 2019 **Directeur de la publication** Frédéric Sève **GIE CFDT PRESSE** 4, bd de la Villette, 75955 Paris CEDEX 19 **Rédaction** CFDT Service Vie au travail et dialogue social et Service Développement Organisation et Formation **Conception, réalisation** CFDT Service Information Communication / janvier 2019 **Impression** Roto France, Lognes (77) - **CPPAP** 0422 S 05551.