

FICHE 2 : LES PARCOURS DES ELUS ET MANDATES



Ce qui change concrètement

Prendre en compte le mandat dans l'évolution professionnelle des élus ; lutter contre la discrimination syndicale ; faciliter la conciliation entre vie professionnelle, fonctions électives et syndicales et vie personnelle : autant d'objectifs louables mais qui peineront à trouver une traduction réelle dans les faits, au vu de la faible portée des mesures proposées ici. Soit elles ne comportent aucune obligation de résultat, soit elles sont limitées à une petite minorité d'élus. Il faudra plus que des bonnes intentions pour modifier un état de fait dans lequel une majorité de salariés ne se syndiquent pas par « peur des représailles ».

La prise en compte du mandat dans l'évolution professionnelle des élus.

L'essentiel de la loi

Entretien de début de mandat

Au début de leur mandat, les représentants du personnel titulaires, les délégués syndicaux et les titulaires d'un mandat syndical bénéficient, à leur demande, d'un entretien individuel avec leur employeur, qui porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de son emploi.

Entretien de fin de mandat

Au terme de leur mandat, les représentants du personnel titulaires ou les titulaires d'un mandat syndical, disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'un entretien permettant de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Garantie de non-discrimination salariale

Les représentants du personnel et les syndicaux, dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représente au moins 30 % de la durée du travail, doivent bénéficier 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, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

TSVP...

Questions / Réponses

Les entretiens de début et de fin de mandat se substituent-ils à l'entretien professionnel ?

La loi indique clairement que l'entretien de début de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel. En revanche, concernant l'entretien de fin de mandat, on peut interpréter qu'il se confond avec l'entretien professionnel, ce dernier devant déjà servir à valoriser les parcours syndicaux au terme du mandat.

Les représentants du personnel peuvent-ils se faire accompagner lors des entretiens de début et de fin de mandat ?

Oui pour l'entretien de début de mandat, le représentant du personnel peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. En revanche, rien n'est stipulé sur l'accompagnement lors de l'entretien de fin de mandat.

Les heures de convocation comptent-elles pour apprécier les 30 % de temps de mandat nécessaire pour bénéficier de l'entretien de fin de mandat et de la garantie de non-discrimination salariale ?

Non, seules les heures de délégation sont comptabilisées pour définir ces 30 %. Autrement dit, peu d'élus, et seuls ceux cumulant plusieurs mandats, seront concernés par ces deux mesures.

Qu'entend-on par « rémunération » pour appliquer la non-discrimination ?

La rémunération s'entend au sens de l'article L.3221-3 du Code du travail, c'est-à-dire qu'elle correspond au salaire ou traitement ordinaire de base et à tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

L'essentiel de la loi (suite)

Validation des compétences acquises au titre du mandat

Un dispositif national de valorisation des compétences acquises par les représentants du personnel est instauré. L'administration est chargée d'établir une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical. Ces compétences seront ensuite inscrites au répertoire national des certifications professionnelles permettant ainsi aux intéressés d'obtenir une qualification dans le cadre d'une demande de validation des acquis de l'expérience.

Conciliation mandat, vie professionnelle et vie personnelle

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 des mandats, par les représentants du personnel dans leur évolution professionnelle.

Assouplissement de l'utilisation des heures de délégation par les délégués syndicaux

Les délégués syndicaux peuvent utiliser leurs heures de délégation pour participer à des travaux paritaires hors de l'entreprise : négociations ou concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ; réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Articles L.2141-5, L.2141-5-1, L.6112-4, L.2143-16-1 du Code du travail.

À quel moment la garantie de non-discrimination doit-elle s'appliquer ?

La loi n'est pas claire à ce sujet. Elle indique que l'évolution de la rémunération s'apprécie « sur l'ensemble de la durée du mandat ». Néanmoins, il apparaît plus logique de procéder à cette vérification chaque année en cours de mandat plutôt que d'attendre une hypothétique fin de mandat pour régulariser la situation.

Quelles compétences seront concernées par le dispositif national de valorisation ?

Selon l'exposé des motifs, il s'agit de valoriser les compétences transversales acquises pendant le mandat et non pas celles spécifiques liées à l'exercice de l'activité syndicale. Cela doit permettre d'obtenir des dispenses dans le cadre d'une démarche de VAE permettant l'obtention d'une autre certification. Ce dispositif ne doit donc pas être confondu avec le mécanisme de la VAE qui permet déjà aux représentants de faire valider leur expérience liée à l'exercice de responsabilités syndicales (Code du travail : Article L.6111-1).

