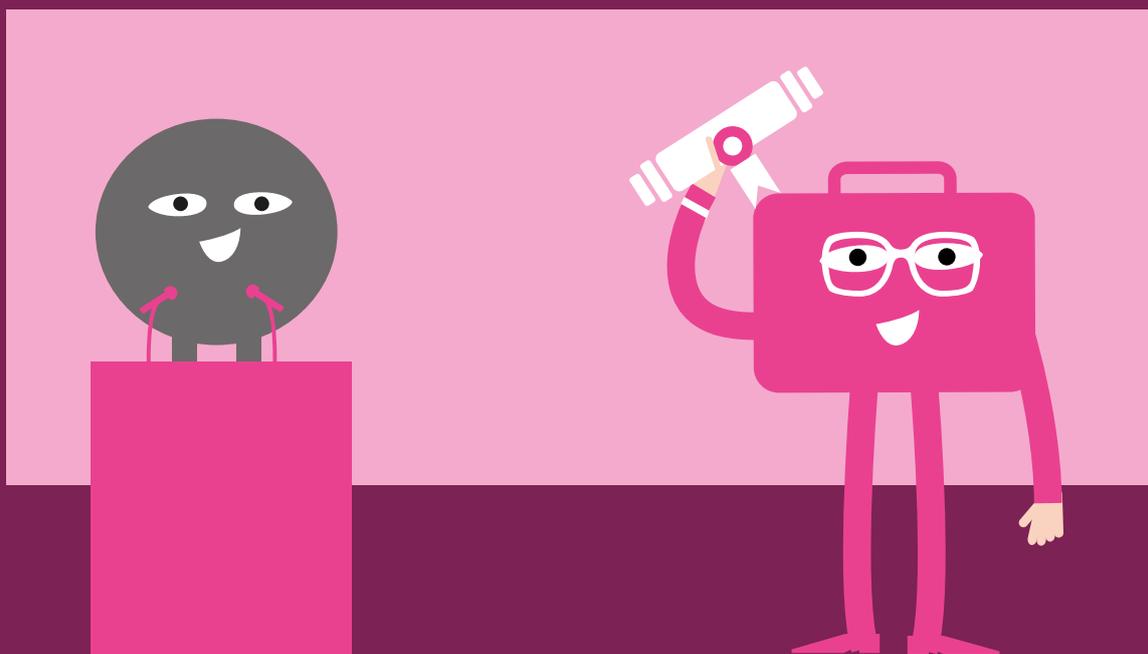




**GUIDE
TECHNIQUE**



**VALORISATION
DU PARCOURS SYNDICAL :
RÉUSSIR SA NÉGOCIATION
D'ACCORD COLLECTIF**

2022

Mise à jour février 2025

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION
Franck Boissart
Aurélie Célia
Ingrid Sworst

CONCEPTION
Service communication CFE-CGC
Valérie Bouret
Adrien Vinet

RELECTURE
Service communication CFE-CGC

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock
Noun Project

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FS

Janvier 2022

ISBN : 978-2-38340-000-4

www.cfecgc.org



VALORISATION DU PARCOURS SYNDICAL : RÉUSSIR SA NÉGOCIATION D'ACCORD COLLECTIF





SOMMAIRE

COMMENT ARTICULER SON MANDAT AVEC L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ?

11. Ce que prévoit le Code du travail

11. Le champ ouvert à la négociation collective

QUELS SONT LES ENTRETIENS OBLIGATOIRES DURANT LE MANDAT ?

15. Des entretiens de début et de fin de mandat

Entretien de début de mandat

Entretien de fin de mandat

20. L'entretien professionnel

21. L'entretien d'évaluation

QUELLE FORMATION POUR EXERCER SON MANDAT ?

25. Les moyens légaux pour se former

26. La possibilité de prévoir par accord collectif des formations financées par l'employeur

27. Quelles formations suivre ?

Les formations du centre de formation syndicale
(CFS) de la confédération CFE-CGC

Les formations de l'institut national du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle (INTEFP)

Des formations certifiantes dispensées par les universités
et grandes écoles

COMMENT GARANTIR L'ÉVOLUTION DE RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS MANDATÉS ?

31. Ce que prévoit le Code du travail

31. Le champ ouvert à la négociation collective

COMMENT VALORISER SON PARCOURS SYNDICAL AU TERME DE SON MANDAT ?

35. Réaliser un bilan de compétences

36. Suivre des formations professionnelles liées à l'évolution de son métier

Le plan de développement des compétences

Le compte personnel de formation (CPF)

37. La validation des acquis et de l'expérience (VAE)

38. Intégrer le dispositif de certificat de compétences dans l'accord

39. La mise en place d'une commission de suivi

41. ANNEXES (FORMATIONS ET DIPLÔMES)



ÉDITO

GILLES LECUELLE

Secrétaire national en charge
du secteur Dialogue social,
restructuration des branches
et représentativité

L'histoire syndicale montre que les partenaires sociaux ont toujours répondu présent, quelle que soit la situation et la sollicitation, pour défendre les droits des salariés. À chacune des réformes qui ont pu se succéder au cours de ces dernières années, et il y en a eu un certain nombre, les partenaires sociaux se sont chaque fois fortement mobilisés, que ce soit au niveau des branches professionnelles, des interbranches, mais également au niveau national interprofessionnel. En outre, au niveau de l'entreprise, les négociateurs ont également été proactifs sur le terrain afin de négocier les accords collectifs sur la mise en place et le fonctionnement du comité social et économique.

Forte de ces différentes expériences, la CFE-CGC est profondément convaincue de la nécessité de maintenir un dialogue social de qualité. Preuve en est, lors de la crise sanitaire que nous avons connue, les partenaires sociaux ont encore une fois répondu présent pour garantir les intérêts des salariés nécessairement impactés, de quelque façon que ce soit, par cette crise sans précédent. Dans les entreprises, les représentants du personnel ont su s'adapter en faisant preuve de réactivité face aux différentes priorités qui ont émergées.

Les conséquences économiques et sociales de cette crise ont montré la nécessité d'avoir des acteurs du dialogue social de qualité. Nous avons donc plus que jamais besoin que des salariés s'engagent dans des mandats de représentation collective du personnel et/ou des mandats syndicaux.

Cet engagement pour défendre les droits et intérêts des salariés doit être valorisé par la négociation d'un accord collectif dédié sur le sujet.

Convaincus des avantages que suscite la valorisation des parcours syndicaux, nous vous encourageons à négocier. La CFE-CGC a l'ambition de vous aider dans cette démarche ! C'est tout l'intérêt de ce guide dans lequel vous retrouverez à la fois un rapide rappel des dispositifs légaux, ainsi que les possibilités de négociation qui s'offrent à vous et des exemples de clauses conventionnelles.

Nous vous en souhaitons une bonne prise en main et, surtout, de bonnes négociations !



INGRID SWORST

Déléguée nationale en charge
du secteur Dialogue social,
restructuration des branches
et représentativité

Pour la CFE-CGC, la valorisation des parcours syndicaux représente un enjeu majeur, en particulier depuis la parution des ordonnances Macron.

Qu'il s'agisse de mandats syndicaux ou liés à la représentation collective du personnel, la négociation d'un accord collectif de valorisation du parcours du salarié mandaté présente de multiples intérêts.

Premièrement, cela permet de favoriser le recrutement de nouveaux profils et d'attirer de nouvelles compétences pour exercer un mandat syndical et/ou de représentation du personnel. Deuxièmement, la valorisation du mandat passe également par une meilleure conciliation du mandat avec la vie professionnelle et personnelle du salarié. Enfin, au terme de son mandat et en vue de reprendre une activité professionnelle non-syndicale, c'est l'occasion pour le salarié mandaté de faire reconnaître les compétences acquises dans le cadre de son mandat.

La CFE-CGC a l'ambition de vous aider dans la négociation de votre accord de valorisation des parcours.

La rédaction de ce guide est le résultat de riches discussions et échanges qui se sont engagés dans le cadre d'un groupe de travail mis en place par la confédération ! Nous en profitons pour remercier l'ensemble des membres de ce groupe, chacun ayant été désigné par sa fédération d'appartenance. La diversité des secteurs d'activité représentés au sein du groupe en a fait toute sa richesse et sa force.

Tour à tour, chaque membre a fait part de son retour d'expérience en termes de valorisation des parcours, sur des thématiques ciblées telles que la mise en place des entretiens, l'évolution de la garantie salariale, la formation, la définition des objectifs etc.

Nous espérons que le résultat final de ce travail d'équipe vous apportera une aide concrète lors de la négociation de votre accord de valorisation des parcours syndicaux !

INTRODUCTION

POURQUOI CE GUIDE ?

La CFE-CGC a l'ambition de vous aider à valoriser l'exercice de vos mandats de représentation du personnel et de vos mandats syndicaux.

Certes, la loi a prévu des dispositifs afin de garantir aux salariés mandatés de ne subir aucune discrimination ni, plus largement, aucun préjudice en raison de l'exercice de leurs fonctions.

Ces mesures appellent bien souvent un relais conventionnel afin de définir les modalités concrètes de mise en œuvre dans l'entreprise. Elles peuvent également être complétées par accord.

En outre, depuis les ordonnances dites « Macron », il y a un véritable enjeu à négocier un accord collectif sur les carrières syndicales.

En effet, ces ordonnances ont non seulement acté la fusion des différentes institutions représentatives du personnel (IRP), mais aussi, dans certains cas, une limitation du nombre de mandats successifs au sein du comité social et économique (CSE). La combinaison de ces deux mesures a inévitablement conduit certaines entreprises et branches professionnelles à anticiper un renouvellement plus rapide des représentants du personnel et, par conséquent, un retour plus fréquent à une activité professionnelle non-syndicale.

Cette négociation peut notamment avoir lieu à l'occasion de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

La CFE-CGC est parfaitement consciente de l'importance de ce sujet et encourage, plus que jamais, la négociation d'accords collectifs sur la valorisation du parcours des salariés mandatés.

QUELS SONT LES OBJECTIFS DE CE GUIDE ?

Ce guide a pour objectif de vous apporter une aide dans la négociation de votre accord collectif sur le parcours des salariés mandatés.

Le recours à la négociation collective sur ce sujet permet de répondre à plusieurs objectifs :

- renforcer et élargir les dispositifs législatifs existants ;
- définir des mesures prenant en compte la notion de parcours et de carrière ;
- favoriser l'articulation entre l'exercice du mandat et la vie professionnelle ;
- développer l'employabilité des salariés mandatés ;
- rendre plus attractif l'exercice de mandats et de responsabilités syndicales.

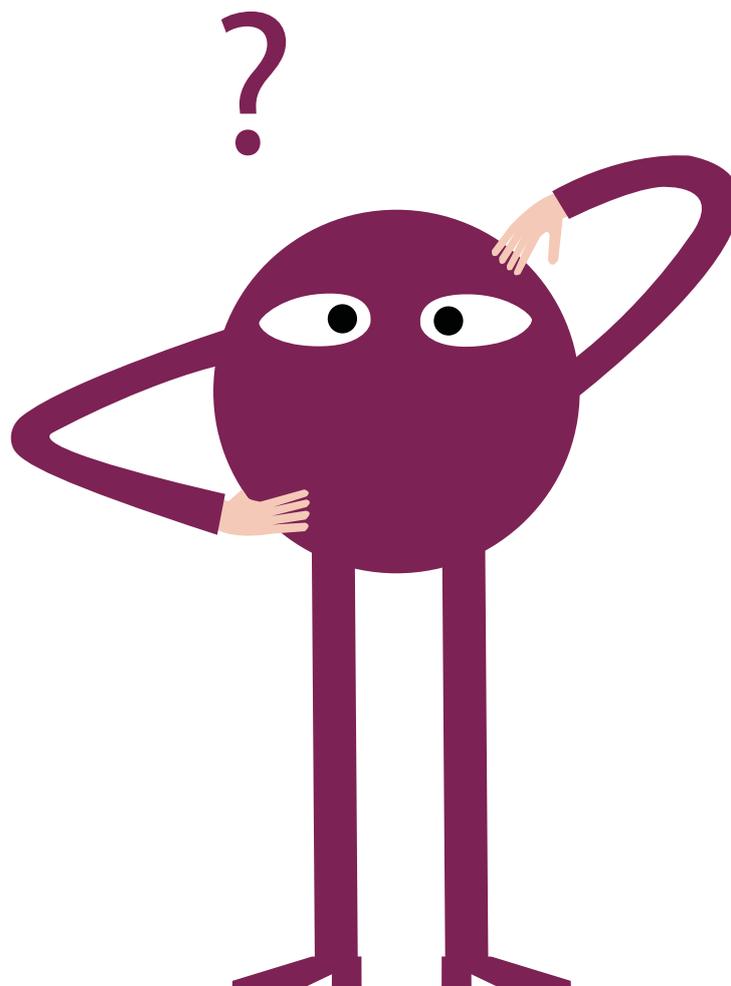
Les salariés mandatés doivent pouvoir bénéficier d'une évolution professionnelle et salariale dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés.

Pour vous aider dans la négociation de votre accord, ce guide comporte une série de fiches dans lesquelles vous retrouverez :

- le cadre juridique fixé par le Code du travail ;
- le champ ouvert à la négociation collective.

Nous avons également pris soin de vous apporter, chaque fois que cela apparaissait opportun, des recommandations de négociation CFE-CGC !

Nous vous souhaitons une bonne prise en main de ce guide !





COMMENT ARTICULER SON MANDAT AVEC L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ?

CE QUE PRÉVOIT LE CODE DU TRAVAIL¹

Valoriser un parcours syndical nécessite d'adopter au préalable des mesures visant à encourager des vocations et à attirer des compétences ! À ce titre, la loi impose de négocier des mesures qui permettent de concilier la vie personnelle et professionnelle avec les fonctions syndicales et électives, en veillant notamment 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.

Par conséquent, la loi laisse le champ ouvert aux partenaires sociaux afin de décider des moyens concrets à mettre en œuvre pour atteindre cet objectif de conciliation.

Par ces mesures, il s'agit d'instituer un contexte favorable à l'engagement des salariés dans les fonctions de représentation électives et syndicales.

LE CHAMP OUVERT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Pour atteindre cet objectif de conciliation, diverses mesures peuvent être négociées par les partenaires sociaux.

- **Porter une vigilance particulière sur la durée et les horaires des réunions, du temps de trajet pour s'y rendre, et des délais d'envoi des documents adressés aux instances.**

Cette mesure présente l'avantage de répondre à l'exigence de conciliation entre l'activité professionnelle et le mandat, mais également avec la vie personnelle du salarié mandaté !

Dans le même ordre d'idées, des mesures spécifiques pourraient être négociées dans un contexte de parent isolé (financement garde d'enfants) ou de proches aidants. Cela contribuerait à l'attractivité du mandat pour tous !

- **Prévoir des entretiens, ponctuels ou réguliers, EN COURS de mandat entre le salarié mandaté et son manager.**

Au cours de ces entretiens, le salarié et le manager pourront évaluer l'articulation du mandat avec le maintien d'une activité professionnelle et, au besoin, prendre des mesures afin de permettre une meilleure adaptation (par exemple, un changement de poste en cas d'incompatibilité uniquement sur demande de l'intéressé, un aménagement individuel de son temps de travail etc.).

¹ Art. L. 2141-5 alinéa 1^{er} du Code du travail.

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE CE DOCUMENT SUR L'INTRANET DE LA CFE-CGC

UN INTRANET... RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS !

SE CONNECTER À L'INTRANET

Nom d'utilisateur

Mot de passe

SE CONNECTER

Mot de passe oublié ?

Saisissez votre identifiant ou votre adresse mail

RÉINITIALISER

INTRANET.CFECGC.ORG

Chaque adhérent peut accéder à l'intranet en entrant son identifiant et mot de passe.

Vous ne les avez pas encore ? Rien de plus simple. Connectez-vous à Monprofil <http://monprofil.cfecgc.org/inscription> et ils vous seront envoyés automatiquement.

Une question ? Envoyez un e-mail à : monprofil@cfecgc.fr.