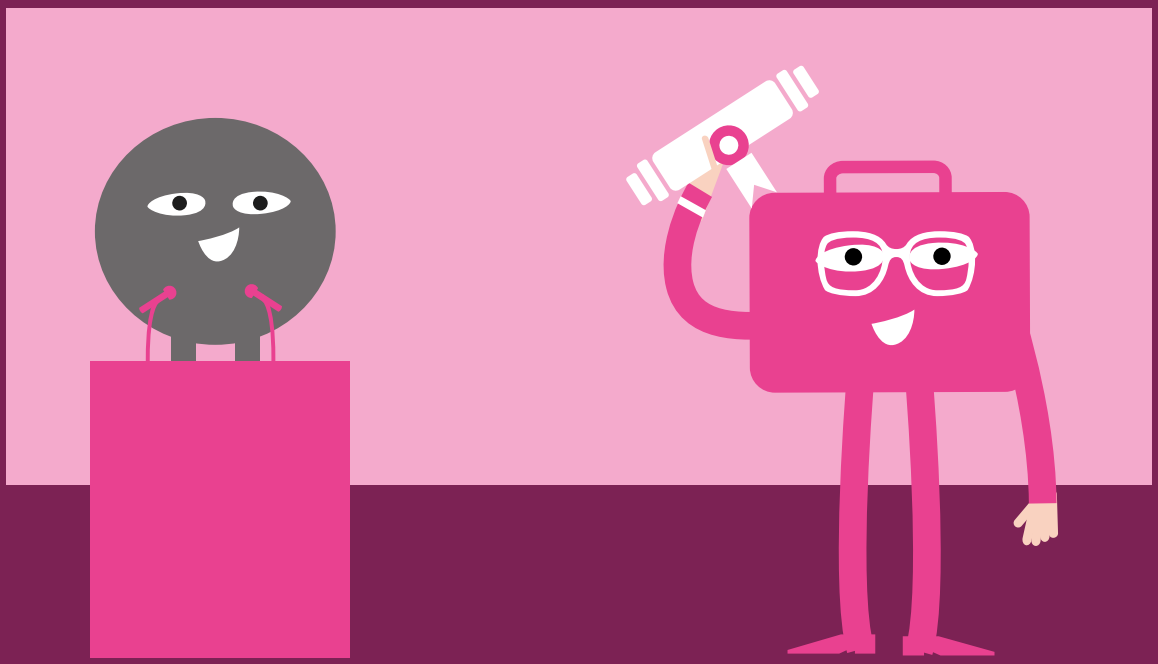
CFE CGC

GUIDE TECHNIQUE



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

2026

Mise à jour janvier 2026

ÉDITEUR
CFE-CGC
63 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION
Secteur Dialogue social
de la CFE-CGC
Laurence Gnonlonfoun

CONCEPTION
Service communication CFE-CGC
Valérie Bouret
Adrien Capdebos

RELECTURE
Service communication CFE-CGC

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock
Noun Project

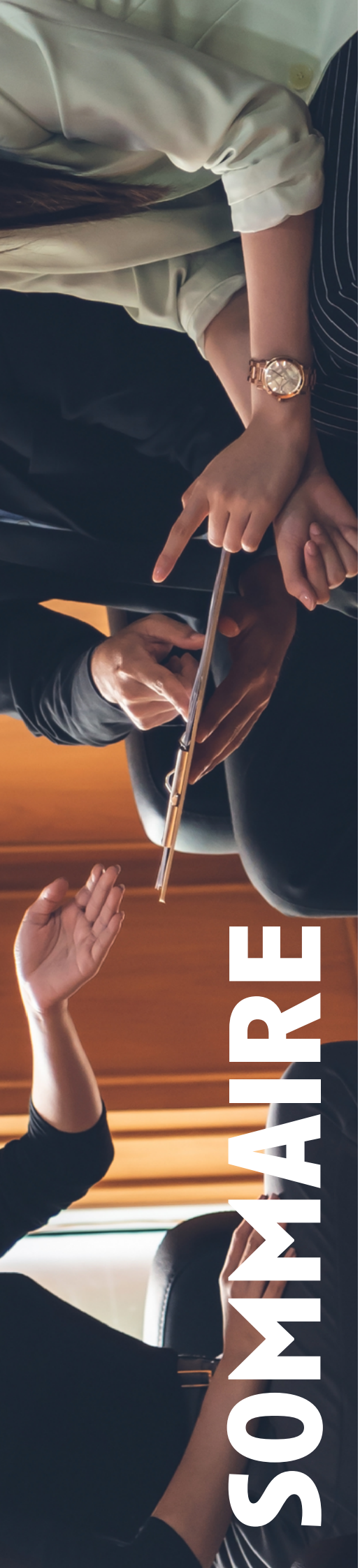
IMPRIMEUR
Octavo Le mans
Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FS

Janvier 2026

ISBN : 978-2-38340-068-4

www.cfecgc.org

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



SOMMAIRE

INTRODUCTION

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

L'entretien de début de mandat

L'entretien de fin de mandat

21. L'entretien de parcours professionnel

22. L'entretien d'évaluation

QUELLE FORMATION POUR EXERCER SON MANDAT ?

27. Les moyens légaux pour se former

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

29. 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 ?

33. Ce que prévoit le code du travail

33. Comment est calculée la rémunération variable d'un représentant ?

34. Comment sont rémunérées les heures de délégation lorsque le salarié est payé à la commission ?

34. Le champ ouvert à la négociation collective

COMMENT VALORISER LES COMPÉTENCES ACQUISES PENDANT SON PARCOURS SYNDICAL AU TERME DE SON MANDAT ?

37. Capitaliser sur le contenu des entretiens réalisés

37. Réaliser un bilan de compétences

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

Le plan de développement des compétences

Le compte personnel de formation (CPF)

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

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

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

LES ANNEXES

43. DS, DSC et négociateurs de branche

48. Secrétaire du Comité social et économique (CSE)

52. Élu au Comité social et économique (CSE)



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

En toute connaissance, en 2018, la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) a imposé une limitation à trois mandats successifs. Le 15 octobre 2025, l'Assemblée nationale a adopté définitivement qu'un élu CSE peut exercer plus de trois mandats consécutifs. C'est une très bonne nouvelle en ce cinquième cycle de représentativité qui couvre la période du 1er janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2028.

Cependant, nous nous devons de nous poser les questions suivantes :

Quelles perspectives existent après avoir été élu(e) du personnel ?

Comment faire reconnaître les acquis de son engagement au service des salariés ?

C'est pour cela qu'à la CFE-CGC, nous vous proposons un cadre clair et motivant pour sécuriser les femmes et les hommes qui s'engagent dans l'exercice d'un mandat représentatif ou syndical. Notre volonté est de transmettre les informations permettant de connaître les dispositions et les droits.

D'autant que l'activité syndicale s'exerce à plusieurs niveaux : en entreprise, en branches professionnelles, en interbranches, mais également au niveau national interprofessionnel.

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 avons entamé en 2025 la deuxième période de calcul de la représentativité des organisations syndicales après la mise en place du CSE.

L'ANI sur la modernisation du paritarisme du 14 avril 2022 reconnaît la valorisation des parcours syndicaux. De même, la certification des compétences syndicales mise en place par la DGT bien qu'imparfaite est un signe de volonté de changement de l'approche syndicale.

Avec l'aide des juristes de la Confédération et des référents fédéraux nous avons essayé de répondre aux attentes terrain en rédigeant trois supports :

- des fiches pour les mandats d'élus CSE, secrétaire CSE, et négociateurs au sens large ;
- un guide sur les formations valorisantes en privilégiant celles qui délivrent un titre professionnel ;
- ce guide dont l'objectif est de permettre aux militants CFE-CGC de connaître exactement le cadre d'exercice de leur fonction et de négocier un accord collectif améliorant ce cadre.

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

ÉLU(E)S AU CSE : DES GUIDES CFE-CGC FAITS POUR VOUS !



Adhérent(e)s CFE-CGC, retrouvez tous nos guides sur l'intranet confédéral : http://intranet.cfecgc.org

Pour ses structures, la CFE-CGC a édité 4 guides relatifs aux comités sociaux et économiques (CSE), complétant les fiches juridiques accessibles sur l'Intranet confédéral (Nos ressources/ Négociation collective/Élections pro/CSE/Restructuration des branches/Classeur CSE).

Après un premier guide consacré aux réunions, un second aux moyens de fonctionnement de l'instance et un troisième abordant le rôle des élus CSE, en comparaison avec d'autres mandats, le quatrième passe en revue les missions des élus CSE.

Conception service Communication CFE-CGC - ACapdebos

INTRODUCTION

En 2022, un guide sur l'aide à la négociation d'un AC sur la valorisation du parcours syndical a été rédigé. Celui-ci est refondu en étant axé sur une valorisation du mandat dès la prise de mandat, dans un contexte où la limite des trois mandats vient d'être supprimée[1].

Il est articulé en reprenant le cadre légal (loi + jurisprudence) de la valorisation de l'engagement du salarié mandaté au service de la représentation du personnel ou du syndicat :

- les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives (art. L. 2141-5) ;
- les entretiens en début et fin de mandat avec son employeur (art. L. 2141-5) ;
- la formation pour remplir son mandat (congé de 18 jours de formation économique, social et syndical et maintien de rémunération) et pour maintenir ses compétences professionnelles (obligation d'adaptation de l'employeur) ;
- Un référentiel de compétences pour certifier les compétences acquises grâce à l'exercice du mandat (art. L. 6112-4)41-5).

Et il prévoit les améliorations du cadre légal par la négociation collective.

Ce guide vous apporte une aide dans la négociation de votre accord collectif sur le parcours des salariés mandatés. En effet il existe une obligation de négocier un accord soit au niveau de l'entreprise soit au niveau de la branche afin de :

- 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.

1 Articles L. 2143-3 et L. 2314-33 du Code du travail modifiés par la loi du 24 octobre 2025.



COMMENT ARTICULER SON MANDAT AVEC L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ?

CE QUE PRÉVOIT LE CODE DU TRAVAIL[2]

Le droit français garantit la liberté syndicale en dehors et dans les entreprises, la participation de tout travailleur, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. Il interdit la discrimination en raison d'un engagement syndical. Et pour faire vivre ces droits concrètement dans les entreprises, 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.

Le temps consacré au mandat : l'employeur a l'obligation d'adapter la charge de travail au mandat.

Les tâches liées au mandat sont supposées s'effectuer sur le temps de travail. Si un représentant pose des heures de délégation en dehors de ses horaires de travail, il doit justifier que cette organisation est liée aux nécessités du mandat (Cass. Soc. 14 octobre 2020, n° 18-24.049 ; Cass. Soc. 22 novembre 2023, n° 22-19.658). Si l'utilisation des heures de délégation en dehors des horaires est justifiée, celles-ci doivent être traitées comme des heures supplémentaires (ou selon les modalités prévues par l'organisation du temps de travail de l'entreprise).

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.**

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.

➔ **Prévoir des entretiens, ponctuels ou réguliers, en cours de mandat entre le salarié mandaté et son manageur.**

2 Article L. 2141-5 alinéa 1er du Code du travail.

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



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.