

## La reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux

Rapport de Monsieur Jean-Dominique Simonpoli, 3 août 2017

Extraits : les 20 propositions

### Proposition n° 1

Renforcer l'effectivité du maintien des compétences professionnelles des représentants du personnel et mandataires syndicaux conservant un lien contractuel avec leur employeur (et ce quelle que soit la durée consacrée à l'activité d'élu ou de mandaté).

L'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail, qui aujourd'hui incombe à l'employeur, s'imposerait également aux salariés d'une entreprise exerçant un mandat syndical. Ces derniers seraient tenus d'effectuer les actions de formation à caractère professionnelle proposées par leur employeur ou de retour temporaire à leur activité professionnelle pour maintenir leur employabilité.

### Proposition n°2

Clarifier l'obligation de formation des salariés mis à la disposition d'un syndicat

Les salariés mis à disposition d'une organisation syndicale doivent en effet pouvoir accéder aux formations découlant de l'obligation prévue à l'article L. 6321-1 du code du travail<sup>4</sup> dans les mêmes conditions que les autres salariés. Ils devraient être sollicités chaque année pour participer aux formations proposées pour le maintien de leur employabilité.

### Proposition n°3

Rendre obligatoire la tenue des entretiens de début et de fin de mandat

### Proposition n°4

Élargir le bénéfice de l'examen des compétences acquises lors de l'entretien de fin de mandat à l'ensemble des mandatés

### Proposition n°5

Prévoir un entretien professionnel permettant l'anticipation des conséquences de la fin de mandat

### Proposition n°6

Encourager la co-construction Direction-Syndicats de dispositifs de valorisation des compétences des syndicalistes du type de celui de SOLVAY ou de celui de la BPCE inclus dans un accord GPEC.

Au niveau de la branche, à l'instar de ce qui a été réalisé dans la banque et dans l'union des Caisses de Sécurité Sociale, des dispositifs similaires pourraient être mis en place.

### Proposition n°7

Pour les entreprises de plus de trois cents salariés, inclure dans la base de données économiques et sociales (BDES), une rubrique permettant, en conservant l'anonymisation des situations, de comparer le rythme des évolutions de carrière des élus du personnel et mandatés avec les autres salariés de l'entreprise à partir de critères et d'un panel négociés dans l'entreprise.

### Proposition n°8

Favoriser la négociation au niveau des branches d'accords facilitant la présence, dans les négociations, de mandataires syndicaux issus des TPE/PME de la branche concernée. Cette disposition financée par une quote-part de la cotisation payée par l'entreprise à la branche permettrait à l'organisation syndicale de mobiliser un de ses responsables (issu des TPE et PME) et l'entreprise en retour

obtiendrait le remboursement, auprès de la branche, des salaires et cotisations sociales équivalent au temps d'absence du salarié. Pour les entreprises qui le souhaitent, cette quote-part serait directement versée à leurs salariés, qui la remettraient dans l'entreprise aux organisations syndicales de leur choix.

#### **Proposition n°9**

Mettre en place une task force de branche composée de binômes (anciens représentants syndicaux, DRH ou DRS) chargés d'aider les entreprises de la branche, qui n'en ont pas les moyens, à négocier. Un financement serait assuré par l'AGFPN.

#### **Proposition n°10**

Faire de l'existence d'une activité conventionnelle sur la valorisation des compétences des représentants syndicaux un critère complémentaire de l'opportunité pour le ministère du travail d'engager une fusion de branches professionnelles

#### **Proposition n°11**

Donner la priorité aux questions économiques et sociales dans le futur cahier des charges élaboré par l'INTEFP. C'est un vecteur important de partage de la stratégie de l'entreprise en tant qu'entité économique et sociale et de dynamisation de la négociation collective.

#### **Proposition n°12**

Valoriser les initiatives au niveau des branches et des entreprises en matière de formation des managers au dialogue social.

Inciter les branches à favoriser la mise en place, dans les entreprises, de formations spécifiques à destination des managers sur le fait syndical, le fonctionnement des IRP, les mandats syndicaux et les heures de délégation. Le financement de ces formations serait assuré par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ou inscrit dans les plans de formation des entreprises.

#### **Proposition n°13**

Permettre aux organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs d'abonder le compte personnel de formation (CPF) des syndicalistes en reconversion.

La mise en oeuvre de cette mesure ne pourrait s'envisager avant le 1er juillet 2018 compte tenu du mode de financement dérogatoire au droit commun et des développements du système d'information du CPF induits.

#### **Proposition n°14**

Dans le cadre de la création d'une instance unique du personnel et dans le cas d'une réduction importante des heures de délégation ou de mandatement, il serait envisagé des dispositions pour favoriser la formation des représentants du personnel et des mandataires syndicaux, ainsi que des formations communes Direction-Syndicats sur les enjeux économiques et sociaux.

En plus du stage des formations économiques réservées aux élus du comité d'entreprise et aux délégués du personnel et des formations aux risques psychosociaux pour les élus du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), l'entreprise devrait consacrer, par accord collectif, un pourcentage des heures de délégation à la formation des représentants syndicaux et aux formations communes (article 33 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016).

#### **Proposition n°15**

Elaboration par la Conférence des Grandes Écoles, pour les managers, les dirigeants d'entreprise et les représentants syndicaux, d'un label « entreprise certifiée dialogue social ». Ce label octroyé pour cinq ans serait délivré aux entreprises sur la base d'un cahier des charges élaboré en partenariat avec le Haut Conseil du dialogue social.

**Proposition n°16**

Préciser et appuyer l'intervention des conseillers en évolution professionnelle en matière de reconnaissance des acquis de l'expérience des titulaires de mandat

**Proposition n°17**

Conduire une mission d'aide à la contextualisation par l'AFPA d'un référentiel de compétences pour les mandats syndicaux exercés en dehors des branches et des entreprises. Ce référentiel s'adresserait prioritairement aux représentants syndicaux exerçant leur mandat dans certaines conditions (conseil des prud'hommes, organismes paritaires, mutualistes, confédérations syndicales, ...).

**Proposition n°18**

Créer les conditions d'un retour à l'activité professionnelle des représentants syndicaux exerçant leur activité hors branches et entreprises par la mise en place de bilan de compétences.

**Proposition n°19**

Mieux valoriser l'accès au troisième concours d'inspecteur du travail auprès des titulaires de mandats syndicaux

**Proposition 20**

Modification du rôle et de la composition du Haut Conseil au dialogue social.

Il serait présidé par le ministre du travail et composé à parité des présidents ou secrétaires généraux des syndicats représentatifs de salariés ou d'employeurs (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC, MEDEF, CPME, U2P) avec voix délibératives. Ce Haut Conseil aurait pour vocation à proposer aux Pouvoirs Publics, à la majorité de ses membres, des expérimentations en matière sociale, l'établissement de préconisations sur tout ce qui touche au dialogue social au niveau local, territorial et national (par exemple, dans l'entreprise, limitation dans le temps des mandats des élus du personnel et des mandatés, organisation du travail, charge de travail, délai de prévenance de prise de crédit d'heures, mutualisation au niveau de l'entreprise [et non de l'unité de rattachement administratif] de la prise en charge de la garantie salariale), au développement de l'adhésion syndicale en s'inspirant des accords innovants (chèque syndical,...) , à la sécurisation juridique des mécanismes de financement (fiscalité) et de réaliser des travaux de benchmark. Cette instance pourrait consulter pour la réalisation de ses travaux et de ses préconisations, les présidents de l'Assemblée Nationale, du Sénat, du CESE ainsi que les présidents du Conseil Constitutionnel et Conseil d'État et le Directeur de France Stratégie. Elle serait financée sur les fonds de l'AGFPN.