

Fiche 3

Valoriser les parcours syndicaux et l'engagement collectif dans l'entreprise

Avec un taux de moins de 8%, la France connaît un niveau de syndicalisation parmi les plus faibles de l'OCDE. Cette « crise des vocations » affaiblit le dialogue social dans son ensemble. Certains salariés, notamment les plus jeunes d'entre eux, le perçoivent parfois négativement, y voyant trop souvent un risque ou un frein pour leur carrière. Cette situation est injuste pour toutes celles et tous ceux qui s'engagent au service de la collectivité. De plus, elle est contre-productive, dans un contexte où le dialogue social est utile à l'entreprise. Il est aujourd'hui urgent de mettre fin aux discriminations quand elles existent, mais également de permettre que les expériences militantes puissent représenter un atout pour les salariés qui s'engagent.

La garantie de non-discrimination salariale pour les représentants du personnel

Aujourd'hui

De trop nombreux représentants du personnel sont confrontés à des inégalités de rémunération et d'évolution professionnelle. Près d'un tiers des représentants du personnel syndiqués déclare que leur fonction a été un frein à leur carrière professionnelle. La discrimination syndicale est le deuxième motif de saisine du Défenseur des droits, après l'origine en matière de discrimination dans l'emploi. Il est injuste et paradoxal que celles et ceux qui consacrent du temps et de l'énergie au service de la collectivité soient lésés en retour.

Ce que change la loi

Un mécanisme de garantie de non-discrimination salariale sera institué. Il concernera l'ensemble des représentants dont les heures de délégation représentent 30% ou plus de leur temps de travail. Ces derniers seront assurés de bénéficier d'une augmentation de rémunération comparable à celle de la moyenne des autres salariés.

Le renforcement du droit aux entretiens individuels avec l'employeur

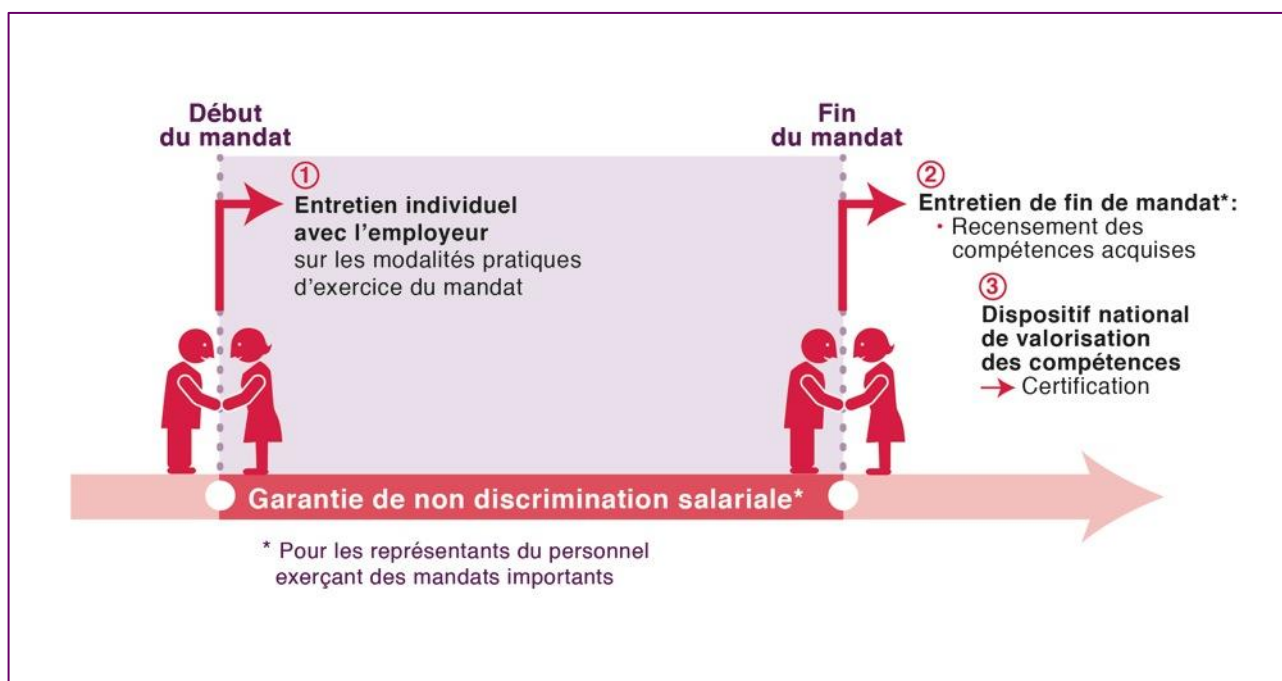
Aujourd'hui

L'environnement de travail n'est pas toujours propice à l'exercice d'un mandat. Les absences au poste de travail liées au mandat peuvent créer des difficultés et des incompréhensions entre l'employeur et le salarié. Le manque d'occasions pour échanger est préjudiciable aux deux parties et nuit souvent à l'évolution de carrière des représentants du personnel.

Ce que change la loi

Désormais, chaque salarié titulaire d'un mandat ou représentant du personnel pourra demander en début de mandat à bénéficier d'un entretien individuel avec son employeur. Cet entretien permettra d'examiner les modalités pratiques d'exercice du mandat pour qu'il se concilie au mieux avec son activité professionnelle. Les représentants du personnel exerçant des mandats importants auront également droit, à l'issue de leur mandat, à un entretien professionnel approfondi en vue de valoriser les compétences et expériences acquises.

Différentes étapes pendant le mandat pour valoriser les parcours syndicaux



La valorisation des compétences acquises grâce à l'engagement syndical

Aujourd'hui

Porter un mandat est une opportunité de prendre des responsabilités, de développer des compétences notamment relationnelles, et d'affiner son expertise. Ces compétences acquises ne sont pas assez prises en compte alors qu'elles gagneraient la plupart du temps à être utilisées dans un cadre professionnel.

Ce que change la loi

La loi crée un dispositif national de valorisation des compétences pour tous les salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel. Une liste de compétences sera établie par l'Etat en concertation avec les partenaires sociaux. Elle pourra ainsi donner lieu à des certifications professionnelles choisies par le salarié, reconnues dans son entreprise et dans sa branche.

La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les IRP

Aujourd'hui

Les institutions représentatives du personnel sont trop éloignées du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Selon les études, les représentants du personnel sont à 63% des hommes.

Ce que change la loi

La loi poursuit l'objectif d'égalité dans la représentation au sein des institutions représentatives du personnel. A cette fin, elle introduit l'obligation pour les listes aux élections professionnelles de comporter une proportion de femmes et d'hommes qui reflète leur proportion parmi les électeurs. C'est une avancée majeure, qui permettra que les instances reflètent mieux les salariés.

Un véritable statut pour le négociateur interprofessionnel

Aujourd'hui

De nombreux délégués syndicaux participent à des missions d'intérêt général exercées par leur organisation en dehors de leur entreprise, comme par exemple la négociation ou la concertation. Leur présence est essentielle pour un dialogue social vivant, qui prenne en compte les réalités de terrain. Pourtant, le droit ne leur reconnaît actuellement ni moyen spécifique, ni statut.

Ce que change la loi

Les délégués syndicaux pourront utiliser une partie de leurs heures de délégation pour participer, au titre de leur organisation, à des missions en dehors de l'entreprise en faveur des salariés.