

# L'IDée du mois

## Et la carrière de vos élus ?

*La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite « Loi Rebsamen » comprend un chapitre « Valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires » ... dont nous sommes certains qu'il a déclenché sourires et hochements de tête perplexes chez les « acteurs du dialogue social » et tout aussi certains qu'il ne recueillera pas les premières attentions des directions.*

À tort car la question n'est pas de savoir si les élus existants ont de la valeur ou non mais comment on met en place un dispositif qui contribue à attirer des gens de valeur vers les mandats et à reconnaître cette valeur lorsqu'elle existe.

### QUE DIT LA LOI REBSAMEN EN SUBSTANCE ?

Elle prévoit :

- Qu' « un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives » (...) intégrant « l'expérience acquise » dans l'exercice des mandats ;
- Qu' « au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise et au regard de son emploi » ;
- Que l'entretien professionnel réalisé au terme d'un mandat représentant au moins 30 % de la durée du travail « permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ». Ces compétences seront précisées par décret ;
- Que lorsque les heures de délégation dépassent 30 % de leur durée du travail, ces élus devront « 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 par des salariés de la même catégorie professionnelle à ancienneté comparable.

### QUEL EST LE SENS DE CES DISPOSITIONS ?

Il s'agit de faire coïncider la légitimité du mandat d'élu avec la réalité du contrat de travail. En effet, on a trop vu, et on le voit encore, des représentants du personnel totalement détachés de leur identité professionnelle et qui finissent par n'avoir qu'une identité syndicale ...

Nous savons très bien que cette « cornérisation » est propice à toutes les dérives personnelles et à l'oubli de ces représentants qui sont élus par le corps social de l'entreprise auquel, comme tout un chacun dans l'entreprise, ils doivent des comptes sur l'efficacité de leur contribution à la performance.

Le mandaté ne doit pas oublier le corps social dont il émane ... mais ce corps social ne doit pas l'oublier non plus !

## **EN QUOI UN MANDAT DE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL PEUT CONTRIBUER À LA PERFORMANCE ?**

Le meilleur moyen de lancer ce travail en début de mandat ce sera bien effectivement, et dans le respect des droits fondamentaux, de cadrer avec un représentant la manière dont il va travailler à son mandat et à son métier.

On peut d'ailleurs imaginer que les chefs de file –les délégués syndicaux– soient associés à ces entretiens et qu'ils soient eux-mêmes garant des objectifs de leurs mandatés. En quelque sorte, il s'agit avec ces dispositions d'introduire la dimension managériale dans les relations sociales ... et on peut dire qu'il y a « du boulot » et que c'est une large explication des « sourires et hochements de tête » évoqués en introduction.

Ces entretiens auront aussi pour intérêt de ne pas laisser seuls les managers de proximité gérer la contrainte d'une charge de travail calculée ... pour une ressource en partie manquante en raison du temps du mandat, heures de délégation mais aussi des réunions des instances.

Les mandatés, de leur côté, connaîtront également le cadre dans lequel ils vont exercer leur mandat : heures de délégation, articulation avec leur charge de travail ... L'intérêt ici est de ne pas laisser l' élu à sa condition et construire de son côté son propre espace à côté de l'espace du métier, voire contre ...

En fin de mandat, l'objectif sera de faire un état des lieux de la pratique du mandat et s'y ajoutera la possible validation de compétences acquises dont on sait que trop souvent –mais pas toujours, nous avons des exemples !–elles sont laissées en friche. La valeur des compétences acquises sera conditionnée par la qualité du travail fourni durant le mandat.

Les enjeux de ces dispositions sont de solder le passé et d'attirer vers ces mandats – avec ou sans étiquette syndicale–les nouvelles générations adeptes de Facebook ou LinkedIn mais qui reculent à la perspective de voir une carrière professionnelle parasitée par un mandat qui serait en concurrence avec la loyauté due à l'employeur.

Trop souvent dans le passé, on a dû choisir entre « carrière syndicale » et « carrière professionnelle », les dispositions de la loi Rebsamen sont un premier pas vers la fin de ce dilemme. Les directions doivent être proactives sur ce sujet et s'en emparer sans délai !

***Hervé Jégouzo***