



Fiche 3

Protection de la carrière syndicale

Afin de garantir une évolution de carrière des représentants du personnel pouvant être comparée à celle des autres salariés. Le législateur a instauré plusieurs garde-fous.

Au titre des garanties, on retrouve l'assurance de l'évolution salariale des représentants et l'obligation de négocier un accord sur ce thème.

Garantie d'évolution salariale :

Ainsi, même en l'absence d'accord et lorsque le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, ces salariés bénéficient d'une évolution de la rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat :

aux augmentations générales ;

et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable.

A noter qu'en l'absence de catégorie professionnelle identique, l'évolution de la rémunération doit être au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise – **(L.2141-5-1 du Code du travail)**.

L'obligation de conclure un accord d'entreprise :

Les garanties qui entourent l'exercice du droit syndical sont plus importantes que la simple interdiction de discrimination. Les entreprises doivent négocier un accord collectif afin de déterminer les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives. Le tout, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes.

Cet accord prend 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 – **(L.5141-5 du Code du travail)**.

Au-delà même de la protection, il y a une volonté de valoriser l'expertise et l'expérience des salariés concernés.

Un entretien individuel avec l'employeur :

A l'issue de son élection ou de sa nomination, le représentant ou le délégué syndical peut demander à son employeur de le recevoir dans le cadre d'un entretien permettant d'aborder les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.

A noter dans le cadre de cet entretien, qu'il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Bon à savoir : Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel qui a lieu tous les 2 ans consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

D'ailleurs dans le cadre de l'entretien professionnel, (à distinguer de l'entretien de début de mandat à la demande du salarié) et lorsque le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permettra de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat afin de valoriser l'expérience acquise au cours du mandat.



Retrouvez toutes nos fiches sur notre site

www.cgt-vrp.fr

Dans votre espace de téléchargement

<https://www.cgt-vrp.fr/espace-de-telechargement/>



Dans la fiche 4 de la série « Représentation Syndicale », nous aborderons le thème :

[La section syndicale—les conditions.](#)