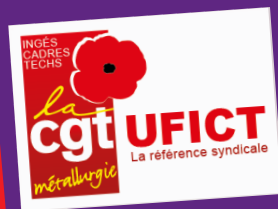


Guide pratique du militant



Bien vivre son mandat syndical



Sommaire

Editorial.....	p 3
Prise en compte, dans sa charge et l'organisation de son travail, de ses heures de mandats auprès de sa hiérarchie	p 4
Valoriser l'apport de son rôle social, environnemental et économique auprès des collègues.....	p 7
Valoriser son engagement syndical dans sa carrière professionnelle	p 9
Valoriser vos acquis d'expériences en cours ou en fin de mandat.....	p 11
Retrouver un poste à la hauteur de vos capacités après un mandat «lourd» (+50%)	p 15
Votre carrière militante	p 15
Avis du CESE sur les discriminations	p 15



Editorial

Vous êtes élu ou mandaté, vous vous posez certainement ces questions :

- Comment faire prendre en compte dans sa charge et l'organisation de son travail, ses heures de mandats, auprès de sa hiérarchie ?
- Comment valoriser l'apport de son rôle social, environnemental et économique auprès des collègues ?
- Comment est pris en compte votre mandat par le syndicat dans votre activité professionnelle ?
- Comment valoriser son engagement syndical dans sa carrière professionnelle ?
- Comment valoriser vos acquis d'expériences, en cours ou en fin de mandat ?
- Comment retrouver un poste à la hauteur de vos capacités après un mandat « lourd » ?

Nous avons recueilli des éléments sur ces questions, ce sont des premiers points d'appui. Ils doivent être partagés, débattus, enrichis par vos pratiques, vos expériences, vos accords..., dans votre syndicat et nos structures de la CGT.

Nous espérons que ces quelques lignes vous aideront individuellement et collectivement à vivre pleinement votre engagement syndical, ainsi qu'à préserver votre équilibre entre vie professionnelle, militante et personnelle.

L'UFICT Métallurgie

Comment faire prendre en compte, dans sa charge et l'organisation de son travail, ses heures de mandats auprès de sa hiérarchie (directe) ?

Travailler un climat de confiance

Les « managers » ignorent souvent tout en matière de dialogue social, les droits des salariés, des syndiqués, des élus et mandatés. Les directions des entreprises les laissent de plus en plus se débrouiller seuls, ce qui peut les conduire parfois à des propos ou des attitudes inadaptés voire contraires au code du travail. L'attitude de la CGT ne doit pas être une attitude de rejet ou de défiance vis-à-vis des managers, au risque de se couper de la majorité des IC qui ne partageraient pas une telle position.

Ce constat nous amène à proposer que la CGT s'adresse directement aux supérieurs des élus et mandatés ICT. En effet, un chef d'équipe voyant un de ses subordonnés rejoindre la CGT ou prendre un mandat peut s'inquiéter du sens qu'il donne à cette démarche. Le fait-il pour s'attaquer à ses supérieurs ? A la direction ? Cherche-t-il à mettre des bâtons dans les roues de l'activité ? Ce genre d'idées caricaturales sont encore massivement présentes dans la tête de nombreux encadrants. Or, la CGT n'est pas un syndicat qui s'oppose à la hiérarchie, mais qui défend tous les salariés (y compris les managers), l'industrie, l'emploi, l'environnement et l'activité économique.





PROFESSION : INGÉNIEUR

**POUR LE PLEIN EXERCICE DE NOTRE MÉTIER
POUR UN NOUVEAU RÔLE CONTRIBUTIF**

Les métiers d'ingénieurs ont toujours été perçus comme importants. Cependant les objectifs de compétition mondialisée selon la logique « compétitivité-coûts » ont profondément déstabilisé l'industrie qui constitue une des clés du redressement. À travers les projets qu'ils conduisent, les ingénieurs sont fortement sollicités par les bouleversements en cours. Leurs métiers sont des secteurs importants pour redonner du sens au travail en questionnant ses finalités.

La part de sens nous affecte dans le secteur privé comme dans le public. Elle va de pair avec la dévalorisation de nos rémunérations, la dégradation de nos conditions de travail, l'effacement ou la négation de notre rôle contributif, la non-reconnaissance de nos savoirs et savoir-faire spécifiques, et le développement de formes de précarisation. Cela nous déstabilise d'autant plus que les enjeux de notre époque appellent à une mise en œuvre massive de nos compétences.

L'ampleur des défis rend urgente la nécessité d'une maîtrise sociale des enjeux scientifiques et techniques et l'intervention en amont du débat public (changement climatique, informatisation de toute la société, nanotechnologies, incertitudes de la mise en œuvre actuelle de technologies comme la nucléaire et les OGM).

Les réseaux d'associations professionnelles structurent fortement la vie professionnelle des ingénieurs. Le corporatisme est fortement présent. Cela suffit-il à répondre aux défis d'aujourd'hui alors que les coopérations et la solidarité du collectif de travail sont plus que jamais nécessaires ?

L'objet de cette charte est de proposer aux ingénieurs des repères et des objectifs revendicatifs pour construire de nouveaux droits, garantis individuellement et collectivement, afin d'exercer pleinement notre métier et nos responsabilités sociales.

f.com/UGICT **@CGTCadresTechs**



ugict.cgt.fr



PROFESSIONS TECHNICIENNES

5 millions et demi de salariés dont 1 million et demi de fonctionnaires, exercent aujourd'hui des professions techniques appelées également dans certains secteurs professionnels « salariés de professions intermédiaires ». Pour notre organisation, l'ensemble de ces salariés peut se définir ainsi : « un salarié apte à maîtriser et à mettre en œuvre de manière autonome, une technique complexe, sociale, juridique, paramédicale, industrielle, commerciale ».

Toutefois malgré leurs connaissances, leurs qualifications, leur rôle essentiel dans le processus de travail, ils ne bénéficient d'aucun statut spécifique interprofessionnel.

Cette absence d'identification joue contre l'ensemble des salariés, permettant au patronat de « classer » les techniciennes, selon ses propres critères sans garantie collective.

Ainsi, afin que les salariés des professions techniques et intermédiaires ne soient plus considérés par défaut en courtier emploi, ni cadres, l'UGICT-CGT revendique un statut technique pour les salariés du privé et du secteur public.

Des garanties individuelles dans un cadre collectif interprofessionnel c'est ce dont les techniciens ont besoin pour travailler sereinement afin de mettre leurs compétences, dans le respect de leur éthique professionnelle, au service de la collectivité de travail. Le statut permettra de garantir la reconnaissance de la qualification, quel que soit le parcours des salariées techniciennes. Il sera un rempart contre la déqualification. Il garantira des seuls communs pour l'ensemble des techniciens. Par sa reconnaissance interprofessionnelle, le statut sera également un élément qui contribuera à la lutte contre la discrimination Femme/Homme permettant de mettre sur un pied d'égalité les diplômes équivalents, quelle que soit la filière.



ugict.cgt.fr

@CGTCadresTechs

f.com/UGICT

Cultiver l'image CGT de «débat-proposition»

Afin de transformer l'image, parfois négative et fausse qu'ont les ICT de la CGT, nous proposons une démarche spécifique à destination des managers de rang N+1. **Il s'agit de proposer une discussion avec eux lorsqu'un de leurs subordonnés entame une activité syndicale.** (Prendre rendez-vous avec le N+1, et se faire accompagner par un membre du syndicat).

La première chose à faire est de les rassurer car souvent ils s'imaginent que cette démarche va leur occasionner des tracas au quotidien. **Il faut leur indiquer que l'engagement à la CGT n'est pas fait pour les mettre en difficulté, mais au contraire leur permettre d'avoir un contact syndical interne à leur équipe** pour trouver plus facilement et rapidement des solutions à des problèmes qui pourraient se poser (organisation du travail, choix techniques et industriels,...).

En communiquant par exemple la charte de l'encadrement de l'UGICT, nous donnerons également une image de syndicalisme de proposition avec une réflexion spécifique sur l'encadrement. A moins d'être un anti-syndicaliste primaire, le manager est en

général heureux qu'on vienne lui montrer que la CGT est aussi pour lui un débouché potentiel pour résoudre ses problèmes de manager et que la CGT des ICT est là pour améliorer la qualité du travail et ses conditions d'exécution pour tous les salariés.

De plus, ces discussions peuvent établir des liens de confiance permettant d'obtenir des informations importantes pour mieux appréhender le futur (restructurations, réorganisations, stratégie d'entreprise, ...). Le manager doit aussi se rendre compte que la CGT est un syndicat qui le défendra. Pour cela, il faut lui faire bien comprendre qu'il est un salarié au même titre que les autres. En effet, de plus en plus de chefs d'équipe ou de service savent d'ailleurs qu'ils pourront rencontrer des soucis graves dans leur carrière.

Dialoguer, informer pour bannir la discrimination syndicale

Le petit entretien servant de présentation de tous ces points permettra aussi d'informer le chef d'équipe de ce qu'est la discrimination syndicale. **Souvent, les managers font de la discrimination sans le savoir, pensant sincèrement qu'il est normal de donner moins d'augmentation de salaire à un salarié qui est moins présent du fait de ses activités syndicales.** Beaucoup aussi pensent qu'il est normal de ne pas donner de responsabilité professionnelle à un élu CGT pensant incompatible son appartenance syndicale avec l'exercice de responsabilités professionnelles.

L'entretien est le moment de lui montrer les articles L.2141-5 du code du travail (voir ci-après) définissant clairement la discrimination syndicale et imposant que l'expérience syndicale soit prise en compte dans la carrière du syndicaliste.

Article L2141-5 Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 4
Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Comment valoriser l'apport de son rôle social, environnemental et économique auprès des collègues ?

Ces liens de confiance établis, le chef d'équipe aura une attitude différente vis-à-vis de la CGT et dans sa communication face à tous les salariés de son équipe. Il aura ainsi tendance à valoriser implicitement l'action syndicale, ayant en tête que c'est de son intérêt d'être en bons termes avec la CGT.

Il leur arrive souvent, en réunion de groupe, d'interroger les élus en leur demandant s'ils n'ont pas des informations supplémentaires, étant donné leur activité syndicale et leur présence dans les Instances Représentatives du Personnel (CE, DP, CHSCT). Ce genre d'attitude montre aux autres salariés qu'il n'est pas dangereux d'être syndiqué, mais qu'au contraire on valorise notre action au bénéfice de tous.



Comment est pris en compte votre mandat par le syndicat dans votre activité professionnelle ?

La peur de la discrimination est un frein réel à l'adhésion des ICT à la CGT et qu'elle soit perçue comme une décision agressive vis-à-vis de sa hiérarchie. Le déploiement de notre syndicat parmi ces catégories impose de travailler à tous les étages notre image de syndicat sérieux, défendant la justice sociale mais aussi la qualité du travail et des organisations du travail respectueuses du bien être au travail, à laquelle sont très attachés les ICT.

La CGT est le syndicat de tout le salariat : cette approche de dialogue et de mise en confiance vis-à-vis des hiérarchies est aussi un moyen de s'y conformer.



© Fotolia / aleutie

Comment valoriser son engagement syndical dans sa carrière professionnelle ?

Des entretiens pour organiser le travail et valoriser l'expérience.

La loi Rebsamen du 17 août 2015 prévoit deux entretiens au bénéfice des représentants du personnel. L'objectif : organiser leur temps de mandat et valoriser leur expérience syndicale et élective sur le plan professionnel. L'employeur doit accorder un entretien individuel aux représentants du personnel titulaires et aux délégués syndicaux qui en font la demande (il ne peut donc pas être imposé) au début de leur mandat. Cet entretien porte sur l'exercice du mandat, d'un point de vue pratique, au regard des obligations professionnelles.

Article L2141-5 Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 4

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, 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.

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical 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 au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L.6315-1. Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que 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 permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Mais en aucun cas cela n'autorise l'employeur à s'ingérer dans la façon dont le salarié exerce son mandat, et notamment sur les moments qui seraient opportuns ou non pour prendre les heures de délégation. Il en est de même pour les modalités des réunions ou encore les prises de contact avec les salariés.

Contrôler et planifier l'usage par les délégués du personnel de leur temps de délégation constitue un délit d'entrave

Constitue des atteintes caractérisées à la liberté de circulation des délégués du personnel le fait, pour des dirigeants, de demander aux délégués du personnel de communiquer les temps et les permanences prévus pour consulter le personnel en dehors du temps de travail sur les lieux mis à leur disposition, d'imposer que les déplacements à l'extérieur dans les temps de travail soient subordonnés à des ordres de mission signés par la direction, et de planifier les heures de délégation.

La chambre criminelle de la Cour de cassation confirme, dans un arrêt du 5 mars 2013, la condamnation du directeur et du président d'une association pour entrave à l'exercice des fonctions de délégués du personnel.

Cour de cassation, chambre criminelle, 5 mars 2013, n° 11-83.984

En revanche, cet entretien peut déboucher, le cas échéant, sur un aménagement du poste et une réduction de la charge de travail. Un échange franc et transparent sur ce sujet évitera que les collègues soient obligés d'absorber la part de travail que vous ne pourrez pas réaliser et permettra éventuellement de créer un poste pour prendre cette charge. Cet entretien se distingue de l'entretien professionnel.

Comment valoriser vos acquis d'expériences, en cours ou en fin de mandat ?

Entretien professionnel

Tous les deux ans, tous les salariés doivent bénéficier d'un entretien consacré à leur évolution professionnelle (L 6315-1 du Code du travail).

Pour les représentants du personnel, si cet entretien est réalisé à la fin du mandat, alors un point doit être fait concernant les compétences syndicales et électives acquises et leur valorisation. Mais attention, cette disposition ne vise que les titulaires de mandats dont les heures de délégation représentent au moins 30% de la durée du travail sur l'année.



© Fotolia / ilyakalinin

Article L6315-1

I. A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

II. Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° du présent II, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Validation des Acquis d'Expérience Militante

La validation des acquis d'expérience (VAE) est un dispositif qui permet à tous les travailleurs de se voir reconnaître ses compétences professionnelles par un titre, un diplôme ou un certificat de qualification. La VAE a été étendue au champ militant, un dispositif de reconnaissance du travail militant qui ouvre l'accès à des diplômes.

Qu'est-ce que la VAE militante (VAEM) ?

La loi de modernisation sociale de 2002 a élargi la possibilité de la validation des acquis au champ politique et syndical permettant de faire valoir son expérience militante et d'accéder à une certification.

L'Institut Régional du Travail (IRT) de Midi Pyrénées s'est saisi de cette loi VAE en organisant plusieurs recherches-actions sur le sens et les enjeux de la VAE militante, et en expérimentant un dispositif innovant de soutien aux syndicalistes candidats à la validation des acquis de leur expérience militante (VAEM). Cela doit aboutir notamment à la création d'un centre de ressources sur la VAEM.

Comment, d'une trajectoire personnelle de militant, on entame une VAEM ?

La VAEM correspond à des attentes et des besoins. Les motivations portent sur la reconversion ou la réintégration professionnelle et sur la reconnaissance du rôle formatif de l'engagement.

Mais les militant-es connaissent mal la VAE, a fortiori la VAEM.



Dans le syndicalisme comme dans le milieu professionnel, on doit partir du travail réel afin de définir les activités réalisées et de voir quelles compétences ont été développées durant l'activité syndicale. Il n'y a pas de référentiels ni de compétences type pour valider ses acquis d'expérience militante. Toutefois une base commune peut être constituée, mais ce n'est qu'un noyau.

C'est pour cela qu'un accompagnement est nécessaire afin de définir les compétences acquises lors de l'expérience militante à chaque fois singulière, de cibler la ou les certifications correspondantes qui peuvent être visées et d'étudier la faisabilité du projet.

Comment sont identifiées les compétences militantes ?

Dans un premier temps, un échange avec un professionnel est nécessaire pour déterminer les compétences que le militant a mobilisées. Dans le cadre du dispositif de l'IRT, il est prévu d'utiliser l'expertise du réseau des CIBC (Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences)/PRC (points relais conseils) (voir lien avec plaquette d'information).

Comment repère-t-on les certifications compatibles avec l'expérience militante ? A quelles difficultés les candidats peuvent-ils être confrontés ?

Des grilles de lecture l'aideront à repérer les certifications auxquelles ils peuvent prétendre. Mise en situation de coopération entre eux, les militants sont soutenus dans cette démarche qui comporte parfois de nombreux obstacles.

L'accueil n'est pas forcément bienveillant de la part des certificateurs et l'avancement de la démarche VAE des militant-es peut s'avérer compliqué. Toutefois, pour les ICT, avec des études d'un niveau baccalauréat, la validation des acquis de l'expérience militante est mieux accueillie.

Le militant devra également être tenace : la démarche peut-être longue, et son coût important implique de bien étudier son financement avec l'aide de l'IRT. Attention, il est là nécessaire que les organisations syndicales soient vigilantes afin que les militants candidats ne soient pas dépendants d'une approche marchande. Pour cela il est nécessaire d'informer et mutualiser les expériences afin de trouver un mode d'information et de fonctionnement efficace.

Pour en savoir plus : <http://www.cariforef-mp.asso.fr/files/vae/Titres-actualite/Plaquette-IRT.pdf>

Comment retrouver un poste à la hauteur de vos capacités après un mandat « lourd » ?

Il sera nécessaire d'avoir négocié un accord ou convention dans ce sens, en s'appuyant sur le partage des expériences et les conseils de la Fédération.

Par exemple l'accord Thales : Pour les salariés dont le mandat est supérieur à 50% de temps de travail, souhaitant diminuer ou arrêter leur mandat, il donne la possibilité de faire une action de formation afin de retrouver une activité dans la société. Il y également la possibilité de faire une VAE.

Le livre de bord de votre parcours militant

Nous vous conseillons de tracer vos entretiens avec votre hiérarchie, direction, RH,... mais également les périodes de vos différents mandats, les formations syndicales que vous avez suivies, les actions syndicales menées, les conquies pour lesquels vous avez contribué, les négociations menées... sur le support de votre choix, fichier informatique, cahier. Il sera parfois nécessaire de vous appuyer sur ces éléments.

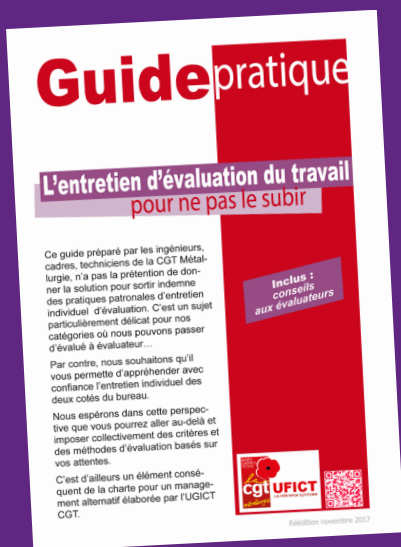
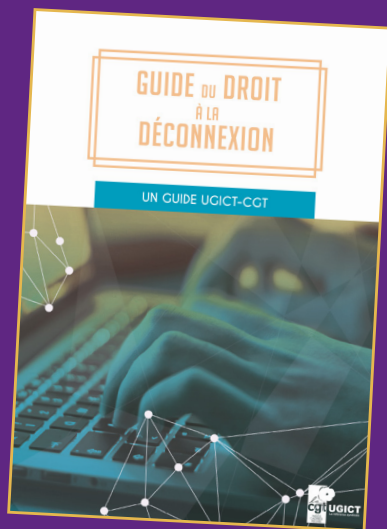
Le 13 juillet, le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) a unanimement adopté l'avis sur le thème « Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales »



Avis présenté par deux membres de la section «Travail et emploi» du CESE : Lionel Marie, du groupe CGT, et Jean-François Pilliard, personnalité qualifiée (ancien dirigeant du Medef). A retrouver sur le site : www.lecese.fr

Lionel Marie, membre du groupe CGT, dans un article de la NVO, montre l'importance de ce texte et de ses recommandations, mais aussi ses limites dans le contexte de la loi « travail » et de son extension.

Guides militants UFICT/UGICT



Sites d'information :

<https://ftm-cgt.fr/>

<http://www.ugict.cgt.fr/>

<http://www.cgt.fr/>

Coopérative : syndicoop.fr

Contacts

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT

Case 433 – 263 rue de Paris - 93514 Montreuil cedex

ufict@ftm-cgt.fr

Tel : 01.55.82.85.94 - Fax : 01.55.82.86.53