Liaisons Sociales Quotidien

Paru dans Liaisons Sociales Quotidien: N° 122 du 05/07/2017
Liaisons Sociales Quotidien - 2017
Bibliothèque : le dossier convention collective
Rubrique : IRP

Valorisation du parcours syndical chez Solvay France

Les partenaires sociaux de l'UES Solvay France ont conclu, le 27 avril 2017, un accord sur la valorisation des acquis de l'expérience syndicale et représentative. Celui-ci met en place un dispositif spécifique de reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice des mandats. Il définit une méthode permettant d'identifier, d'évaluer et de reconnaître lesdites compétences. Les signataires de l'accord soulignent le caractère « innovant » de ses mesures.
Souhaitant mieux reconnaître dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle les compétences acquises lors des parcours syndicaux et représentatifs, la direction de l'UES **Solvay France** et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et CGT ont signé, le 27 avril dernier, un **accord** sur la **valorisation** des acquis de l'**expérience syndicale et représentative** (VAES).
Complétant celui relatif à la **rénovation** du **dialogue social** du 31 mai 2016 qui organise le regroupement des IRP, en application de la loi Rebsamen du 17 août 2015
(v. l'actualité n° 17095 du 6 juin 2016),
l'objectif de ce nouvel accord est de « créer un **contexte plus favorable** à l'**engagement** des salariés dans les fonctions représentatives ».
Dans cet esprit, le texte définit un dispositif de VAES visant à assurer à la fois le développement des compétences syndicales et représentatives, le maintien de l'employabilité professionnelle, et l'intégration du parcours syndical et représentatif dans le parcours professionnel. Cette méthode s'articule autour de trois étapes :
– l'identification des compétences nécessaires dans l'exercice des mandats ;
– l'évaluation du degré de maîtrise des compétences par les titulaires des mandats ;
– la reconnaissance et la valorisation, dans le cadre de l'évolution professionnelle, des compétences acquises et mises en œuvre dans l'exercice des mandats.
Les premières évaluations doivent débuter à compter de septembre 2017.

À NOTER

Afin de favoriser l'engagement syndical, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », accorde de nouveaux droits aux représentants des salariés et améliore la reconnaissance et la qualité de leurs parcours
(v. le dossier juridique -IRP-n° 182/2015 du 12 octobre 2015).
L'article 5 de la loi crée ainsi un dispositif national de reconnaissance des compétences acquises par les représentants du personnel au titre de leur mandat. Les ministres du Travail et de la Formation professionnelle établiront une liste de compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle, ces compétences seront inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Cette certification permettra aux salariés visés d'obtenir des dispenses, dans le cadre, notamment, d'une démarche de VAE (validation des acquis de l'expérience)
(C. trav., art. L. 6112-4 nouveau et L. 6123-1 modifié).

1 L'identification des compétences

POUR QUELS MANDATS ?

L'accord du 27 avril 2007 énumère les **mandats «** les **plus importants »** visés dans l'accord du 31 mai 2016 sur la rénovation du dialogue social, à savoir ceux de :
– coordinateur syndical central ;
– délégué syndical central ;
– délégué syndical d'établissement ;
– membre du secrétariat du CE européen ;
– représentant syndical au comité central d'entreprise ;
– représentant syndical au comité d'établissement et à l'instance unique de représentation du personnel (IURP) ;
– secrétaire du comité central d'entreprise de l'UES Solvay France ;
– secrétaire de l'IURP ;
– secrétaire du comité d'établissement, ;
– secrétaire du comité d'hygiène sécurité environnement/conditions de travail/développement durable.
Celle liste des mandats pourra être revue à une échéance de trois ans à compter de la date de signature de l'accord.

PAR QUELS INTERVENANTS ?

Le rôle du groupe de travail paritaire

Composé de deux membres de chaque organisation syndicale signataire de l'accord, de deux membres de la direction et d'un représentant de l'association « Dialogues »
(v. ci-dessous),

le groupe paritaire a pour mission de **rédiger** une **fiche descriptive** décrivant les finalités, missions et activités des **mandats** listés ci-dessus ainsi qu'un **référentiel des compétences** correspondant à chacun d'entre eux. Il est également chargé d'élaborer un **support d'évaluation** du degré de maîtrise des compétences des représentants engagés dans la démarche.
Les trois premières fiches mandats, dont le choix est laissé à l'appréciation des syndicats, ainsi que leur référentiel de compétences, et leur support d'évaluation devront être établies pour la fin du mois de juillet 2017. L'accord précise enfin que pour être annexés à l'accord et mis en œuvre, chaque fiche-mandat, son référentiel de compétences et le support d'évaluation devront être **validés** unanimement.

L'appui d'un prestataire externe

Afin d'aider le groupe paritaire dans l'élaboration des référentiels de compétences afférentes aux mandats et du support d'évaluation du degré de maîtrise des compétences, l'accord prévoit l'appui d'un prestataire spécialisé extérieur. Cette mission est confiée à l'**association « Dialogues »**
(v. l'interview du directeur général de l'association ci-après).
Les signataires peuvent décider conjointement de désigner à tout moment, par avenant à l'accord, un autre prestataire.

2 Évaluation et reconnaissance des compétences

LA MÉTHODE D'ÉVALUATION

L'évaluation individuelle des compétences du salarié, détenant un mandat, est réalisée sur la base du **volontariat** de ce **représentant du personnel.** Ses compétences donnent lieu à une **évaluation croisée** d'un référent « entreprise » et d'un référent « syndical ».

Conditions relatives aux référents

Le référent « entreprise »

Le référent « entreprise » ne doit **pas appartenir** à la **ligne hiérarchique directe** du représentant et doit être en mesure « d'évaluer concrètement les compétences exercées, compte tenu de la connaissance qu'il a acquise des situations impliquant dans son mandat le représentant concerné ».
Par ailleurs, précise l'accord, en cas de **cumul** de **mandats** nationaux et locaux, l'évaluation « entreprise » est réalisée par un référent national, avec l'appui d'un **référent local.**

Le référent « syndical »

Désigné par l'**organisation représentative** dont il **relève,** le référent « syndical » doit également être en capacité d'évaluer concrètement les compétences exercées « compte tenu de la connaissance qu'il a acquis des situations impliquant dans son mandat le représentant concerné ». Le **caractère national ou local** du **mandat** à évaluer, précise l'accord, fait partie des éléments pouvant être **pris en compte** par l'organisation syndicale représentative.

Les niveaux d'évaluation

Trois niveaux d'évaluation peuvent être retenus selon que l'intéressé :
– est en cours d'acquisition de la compétence ;
– maîtrise la compétence ;
– est en capacité de transmettre la compétence.
L'évaluation peut donner lieu à l'élaboration d'un plan de formation spécifique.

LES MODALITÉS DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

La valorisation des compétences acquises peut être réalisée non seulement **au terme** de l'exercice des mandats, mais également **en cours** d'exercice de ces **mandats.** Elle est effectuée sur la base des principes de gestion RH applicables à tous les salariés de Solvay. Dans ce cadre, chaque compétence doit être effectivement mise en œuvre pour être reconnue et valorisée dans le cadre d'une évolution professionnelle.
Par ailleurs, précise l'accord, les **fiches** et les **référentiels** de compétence ainsi que les **supports d'évaluation** ont vocation à servir d'appui à la réalisation d'une **« cotation »** de **chaque mandat** suivant la classification des postes en vigueur chez Solvay. Ces documents constituent ainsi une « aide à l'évolution des carrières des représentants ».
Accord du 27 avril 2017 sur la valorisation des acquis de l'expérience syndicale et représentativité au sein de l'UES Solvay France
www.wk-rh.fr/actualites/upload/solvay-accord-vae-syndicale-27avril2017.pdf

INTERVIEW DE JEAN-DOMINIQUE SIMONPOLI, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'ASSOCIATION « DIALOGUES »

Pouvez-vous nous présenter en quelques mots l'association « Dialogues » et la mission qui vous a été dévolue par Solvay ?
Dialogues est née de cette conviction, partagée par ses concepteurs, que beaucoup de responsables d'entreprise, comme de syndicalistes avaient la volonté d'un dialogue social innovant leur permettant de bâtir des relations sociales de qualité et à la hauteur d'enjeux nouveaux. Concilier l'économique et le social est au cœur de l'ensemble de l'activité de Dialogues. C'est donc tout naturellement que Solvay, Jean-Christophe Sciberras en particulier, et les organisations syndicales du groupe, ont sollicité Dialogues pour les accompagner.
De manière générale, quelles sont les compétences spécifiques dans l'exercice des mandats pouvant être reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle ?
Le dispositif et la méthodologie qui l'accompagne s'appuient sur le principe de la co-construction. Il s'agit, dans notre esprit et notre pratique, de favoriser l'élaboration conjointe, direction/syndicats, de « fiches mandats » qui permettent de définir les compétences mises en œuvre par le syndicaliste dans son mandat, qu'elles soient en matière d'organisation, de communication, de conduite de projet…

Il y a des compétences spécifiques propres à chacun des mandats. Mais toutes les compétences, quelles qu'elles soient, sont transférables dans une activité professionnelle au moment, je pense en particulier pour ceux qui sont sur des mandats lourds ou de permanent, du retour à une activité professionnelle « classique ».

Les trois premières fiches mandats, avec leur référentiel de compétences, et leur support d'évaluation doivent être établies pour la fin du mois de juillet 2017. Où en êtes-vous dans leur élaboration ?

À la rentrée de septembre 2017, nous allons débuter ce travail avec la direction de Solvay et les organisations syndicales. Des groupes de travail vont se constituer pour élaborer les fiches mandats, autour des compétences retenues. Certaines d'entre elles sont observables par l'employeur. D'autres sont observables par l'organisation syndicale du syndicaliste. C'est la raison pour laquelle l'évaluation ou plutôt l'appréciation des compétences est conjointe « direction/syndicat ».

Chacune des compétences est appréciée selon les modalités propres à chaque entreprise et l'entretien annuel – ou avec une autre périodicité – est l'occasion pour le syndicaliste et son DRH de définir un panel d'actions pour l'acquisition des compétences nécessaires (formation, accompagnement…) et de travailler à un retour dans un poste de travail qui tienne compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat syndical.

En prévoyant un dispositif de reconnaissance spécifique des compétences acquises dans l'exercice des mandats, n'existe-t-il pas un risque d'induire des différences de traitement entre salariés ?

La philosophie qui nous anime vise à favoriser la reconnaissance des compétences acquises. C'est d'ailleurs la seule raison d'être de notre démarche d'accompagnant. Nous sommes convaincus que le développement du syndicalisme, dans l'entreprise, si nécessaire pour la vitalité de la négociation collective, ne pourra se réaliser sans une remise en cause de pratiques anciennes qui ne favorisent pas la présence syndicale. Bien sûr, les organisations syndicales ont leur propre responsabilité et cette réalité interroge leurs pratiques, leurs stratégies et leurs objectifs. Mais les directions d'entreprise doivent également s'interroger sur leurs pratiques en la matière. Dans l'état d'esprit des salariés, faire du syndicalisme, c'est trop souvent faire une croix sur sa carrière professionnelle. C'est cette réalité qu'il faut combattre et donc travailler sur les compétences acquises et leur reconnaissance dans un parcours professionnel. C'est la meilleure façon de mener ce combat. À cet égard, notre dispositif est un dispositif « anti-discrimination syndicale ».