



# 24H DANS LA VIE D'UN ELU

Réunion des IRP, prise des heures de délégation, articulation des temps de vie, reprise d'activité après un mandat, reconnaissance des compétences...

Les élus du personnel sont confrontés à des problèmes spécifiques, liés à leurs rôles de représentants. Conscient que le dialogue social repose sur ces mandatés, le législateur commence à s'intéresser à eux. Mais, sur le terrain, ses bonnes intentions tardent à produire leurs effets. Et la fusion prochaine des IRP en un comité social et économique (CSE) suscite questions et inquiétudes. Trois élus, Julien Guidolin, Laetitia Bresson et Benoît Amancy, vont évoquer pour *SocialCE* leur situation, leurs questions mais aussi leurs solutions.

## PRISE DES HEURES DE DÉLÉGATION : PLUS FACILE QUAND ON EST DÉTACHÉ

La prise des heures de délégation ne pose pas de problème à Julien Guidolin, Benoît Amancy et Laetitia Bresson car ils sont tous les trois détachés, ou presque, de leur poste de travail. Leur emploi du temps n'est pas fait de cette imbrication de réunions de service, de réunions en IRP et de rencontres avec la direction, lot commun des élus devant mener de front leur activité professionnelle et leur mandat. La situation de ces derniers est rendue plus délicate encore du fait

que les heures de réunion en IRP ne sont pas comptées comme des heures de délégation, mais comme du temps de travail.

Les élus partiellement détachés (l'immense majorité des 500 000 élus des entreprises hexagonales) doivent donc planifier leur mandat en considérant les besoins de leur service, bien sûr, mais en composant également avec la bienveillance très relative de leur supérieur hiérarchique et de leurs collègues. Ces derniers sont en général contraints de réaliser le travail que l'élu ne peut effectuer quand il est absent, et des tensions en découlent fréquemment.

Pour éviter autant que possible que les relations de travail ne s'enveniment, Benoît Amancy pense qu'il faut faire de la pédagogie. Il aimerait inclure un module intitulé « *Un élu dans le service* » dans les formations des managers de Volkswagen Bank. Ces formations-sensibilisations sont des pistes souvent évoquées par les spécialistes du dialogue social. Ils préconisent que les écoles d'ingénieurs ou de commerce dispensent une formation sur le « dialogue social » à leurs élèves, mais sont rarement entendus.

Benoît Amancy



Laetitia Bresson



Julien Guidolin



## RÉUNION DES IRP : INUTILE DE COMPTER SES HEURES

Les réunions plénières des IRP durent entre une demi-journée et une journée, témoignent Julien Guidolin et Laetitia Bresson. Une fois par mois pour le CE et les DP ; une fois par trimestre pour le CHSCT. À cela, il faut toutefois ajouter environ une journée de préparation pour chaque réunion ainsi qu'un travail plus informel comprenant la veille réglementaire, la remontée des attentes des salariés, les échanges avec la direction... Autant de tâches difficiles à quantifier.

Par ailleurs, le mandat en CHSCT inclut des visites de sites. « *J'effectue des déplacements sur plusieurs jours* », témoigne Laetitia Bresson. « *Il est difficile d'évaluer le temps passé au service du CHSCT* », relève Julien Guidolin. « *Au travail d'enquête s'ajoute le travail de terrain, or les visites de sites peuvent prendre du temps, et on ne peut jamais anticiper un accident de travail. En fait, il n'est pas possible de garder l'œil rivé sur le crédit d'heures de délégation. C'est pourquoi je trouve que le mandat CHSCT est un mandat compliqué quand on ne dispose pas d'une délégation à temps plein* ». ▶▶

## CE THALES SYSTÈMES AÉROPORTÉS

« *J'effectue des déplacements sur plusieurs jours* »

Julien Guidolin est ingénieur Développement Radar à Thales Systèmes Aéroportés (3 000 salariés en France), secrétaire du CHSCT de l'établissement de Bordeaux, délégué syndical CFDT (Bordeaux) et délégué syndical central.

### QUELQUES DATES

**2001** : entre en tant que technicien chez Thales Systèmes Aéroportés, entreprise spécialisée dans la fabrication d'équipements d'aide à la navigation.

**2007** : adhère à la CFDT et occupe différents mandats de représentation du personnel : DP, élu au CE puis au CCE, secrétaire du CCE, représentant au conseil d'administration, délégué syndical avant de devenir délégué syndical central et secrétaire du CHSCT.

**2014** : secrétaire du CHSCT (Bordeaux), DS CFDT (Bordeaux), DS central.

### QUEL EST LE CONTEXTE DE L'ENTREPRISE ?

Julien Guidolin exerce ses mandats dans une entreprise dotée d'un « *bonne culture du dialogue social* », témoigne-t-il. Le périmètre de l'entreprise va évoluer en 2018 : Thales Systèmes Aéroportés va en effet absorber trois sociétés en 2018.

L'entreprise, qui comporte trois établissements aujourd'hui (avec un CCE, 3 CE, 3 CHSCT et 3 DP), en comptera alors sept. En raison de cette fusion, les mandats ont été prolongés et les élections auront lieu en 2019.

Les IRP actuelles seront alors remplacées par un comité social et économique. Julien Guidolin est détaché à 100 %.



## Ma journée type

**7h25** : arrivée à Thales Systèmes Aéroportés, vérification des mails, réponse et planification des priorités de la journée.

**9h** : pause-café avec mes collègues de travail.

**Le matin**, j'essaie de me consacrer aux fonctions de DSC : échanges téléphoniques avec les délégués syndicaux des différents établissements, rédaction de comptes rendus et de synthèses des informations des différentes instances à destination des adhérents et du syndicat, rédaction de tracts, préparation des réunions de négociation, tri de l'information fédérale et confédérale à relayer aux adhérents...

**11h30** : pause déjeuner.

**12h30** : réunion avec la section syndicale CFDT (au moins 1 fois par semaine, plus selon l'actualité).

**L'après-midi**, je me consacre au CHSCT : rencontre de salariés m'ayant alerté sur leur situation de travail, coordination avec les autres membres du CHSCT, enquêtes menées conjointement avec la direction suite à un accident, suivi des actions en cours, veille réglementaire...

**17h** : départ de l'entreprise, pour récupérer ma fille à l'école maternelle.

►► MANDATS, MÉTIER, VIE PERSONNELLE : UN ÉQUILIBRE À TROUVER

Julien Guidolin, Benoît Amancy et Laetitia Bresson ont beau être détachés à 100 % et travailler dans des entreprises qu'ils décrivent eux-mêmes comme vertueuses en matière de dialogue social, leurs journées sont bien remplies (cf. leurs emplois du temps en encadré). Notamment, le fait de couvrir plusieurs sites allonge les temps de trajet. Laetitia Bresson réside en Haute-Saône, mais ses mandats l'emmènent à Dijon et à Besançon : « *C'est dans le TGV que je passe le plus de temps* », explique l'élue. Benoît Amancy, quant à lui, partage son temps entre Roissy (au nord de Paris), Evry (au sud) et Villers-Cotterêts (Aisne). « *Il m'est déjà arrivé de passer deux heures et demie en voiture simplement pour aller déposer le sapin de Noël à Evry* », témoigne-t-il.

Pour ne pas sacrifier totalement sa vie à son mandat, Benoît Amancy a délégué des tâches. La rédaction des procès-verbaux est désormais sous-traitée à une société extérieure, il a délégué sa signature sur certains dossiers et créé une commission en charge des activités sociales et culturelles au sein du CE. Les membres de cette commission disposent chacun de 30 minutes de délégation par semaine. « *Je conserve le volet économique du CE, qui se rapproche de mon mandat de délégué syndical* », explique-t-il.

APRÈS LE MANDAT ?

Depuis la loi de 2008 sur le dialogue social, le législateur pousse pour que les compétences acquises par les représentants du personnel soient reconnues par les employeurs. Les DRH sont désormais censées organiser des entretiens de début et de fin de mandat, et négocier sur la reconnaissance du parcours syndical. L'enjeu est de faciliter le retour en production après un mandat afin de rendre les fonctions de représentants plus attractives, dans un contexte où la réglementation est de plus en plus générée par succession d'accords. Au vu des témoignages de nos trois élus, il y a encore du chemin à parcourir.

Thales Systèmes Aéroportés dispose d'un accord de droit syndical et les élus « *beneficient des augmentations moyennes des salaires* », témoigne Julien Guidolin, « *mais il n'y a aucune reconnaissance des parcours syndicaux par l'employeur, chacun devra faire la démarche individuellement* ». Pour cette raison notamment, il n'utilise pas le local syndical mais le bureau qu'il a conservé dans son service : « *cela me permettra de retourner plus facilement en emploi le jour où mes mandats se termineront* », explique-t-il. « *Tous les jeunes ont fait ce choix-là car ils savent qu'ils ne tiendront pas leurs mandats pendant 40 ans, d'autant que les ordonnances réformant le Code du travail n'autorisent plus que deux renouvellements. En outre, nous ne voulons pas être un syndicat isolé dans son local* ».

La question n'est pas plus avancée chez Volkswagen Bank, pourtant filiale d'un groupe allemand. « *La direction ne reconnaît pas les compétences acquises pendant le mandat. Personnellement, je n'ai jamais*

CE BANQUE POPULAIRE BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ

« Nous sommes couverts par un accord sur les parcours des mandatés »



Laetitia Bresson est conseillère clientèle financière à la Banque Populaire Bourgogne Franche-Comté (1 800 salariés), représentante syndicale (RS) au CE, RS au CHSCT, déléguée syndicale Unsa, négociatrice branche Banque Populaire, négociatrice groupe.

QUEL EST LE CONTEXTE DE L'ENTREPRISE ?

Selon Laetitia Bresson, le dialogue social est « *loyal et sincère* » à la Banque Populaire Bourgogne Franche-Comté, même si son syndicat, qui est en tête aux élections professionnelles, n'a pas signé le dernier projet d'accord sur les salaires. Ses gros dossiers : l'impact des TIC sur les métiers et sur les conditions de travail, et l'étude du stress généré par la multiplication des obligations réglementaires. Laetitia Bresson est aujourd'hui détachée de son poste à 100 %.

LA DATE

2005 : premier mandat (DP), auquel d'autres vont succéder au fil des élections

Ma journée type

7H15 : départ du domicile pour rejoindre une gare ou faire le trajet jusqu'au bureau en automobile, selon la météo.

9H : arrivée au bureau pour préparer la journée de réunion.  
10H : début des réunions préparatoires du CE.  
13H : début de la réunion CE.  
17H : fin de la réunion dans le meilleur des cas et phase de debriefing entre élus UNSA, pour organiser la suite de nos travaux en fonction des réponses de la direction ou des nouvelles informations recueillies.  
19H30 : arrivée à la maison.

subi de discriminations car ce serait trop voyant, mais je suis régulièrement amené à évoquer en NAO la situation d'un élu qui n'a pas été augmenté depuis deux ou trois ans », relate Benoît Amancy. Finalement, seule Laetitia Bresson donne quitus à son employeur. « *Nous sommes couverts par un accord sur les parcours des mandatés, nous bénéficions d'un entretien de fin de mandat et certains mandatés occupent des responsabilités importantes dans les services* », témoigne-t-elle.

CSE : COMMENT TROUVER DES CANDIDATS ?

Le remplacement des IRP actuelles par un comité social et économique (CSE) à l'issue des prochaines élections professionnelles suscite interrogations, inquiétudes et critiques. Benoît Amaury estime ainsi que la fusion des IRP peut se justifier dans les PME - ce qui est déjà possible avec la DUP dans les moins de 300 salariés - mais que les grandes entreprises ont besoin d'IRP séparées. Il s'inquiète de la perte de prérogatives de la commission HSCT du CSE par rapport à celles qui incombaient au CHSCT. Il craint également que la prise en charge des expertises par le CSE à hauteur de 20 % n'entraîne une perte de sa capacité à analyser la situation économique de l'entreprise.

De son côté, Laetitia Bresson a calculé que le nombre d'élus dans son entreprise sera divisé par deux (de 40 à 20) ; Julien Guidolin précise que dans son cas, ce nombre passera de 24 titulaires actuellement sur le site de Bordeaux à 21. Et ce, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux se contenteraient du minimum légal, mais tout est négociable... Or, il est vraisemblable que les représentants du personnel ne demanderont pas à augmenter le nombre de mandats. Julien Guidolin va dans ce sens, expliquant que son syndicat ne va pas se battre pour augmenter le nombre de sièges « *car certains syndicats auront peut-être du mal à remplir leurs listes* ». Ce problème, déjà récurrent à l'heure actuelle, sera encore plus aigu après le passage en CSE : un nombre inférieur d'élus occuperont des mandats pourtant plus lourds. Par exemple, à la Banque Populaire Bourgogne Franche-Comté (1 800 salariés), les DP disposent de 15 heures mensuelles de délégation ; chaque élu du CSE disposera de 26 heures. « *Quel cadre vaudra passer 26 heures par mois hors de son service ? Peu de salariés vont accepter de prendre un mandat* », pronostique Laetitia Bresson.



CE VOLKSWAGEN BANK

« La direction ne reconnaît pas les compétences acquises lors du mandat »

Benoît Amancy est informaticien à Volkswagen Bank (370 salariés en France), délégué syndical SNB (CFE-CGC), secrétaire du CE, secrétaire du CHSCT, DP, représentant au CE européen.

QUEL EST LE CONTEXTE DE L'ENTREPRISE ?

Le SNB est le seul syndicat de Volkswagen Bank, entreprise spécialisée dans le crédit pour l'achat de voitures de la marque. Dans cette filiale de l'entreprise allemande Volkswagen Financial Services, « *on sent un esprit de cogestion* » estime Benoît Amancy. Il est ainsi invité à s'exprimer, en tant qu' élu du personnel, lors de la grande réunion annuelle de tous les collaborateurs. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont commencé à travailler sur une charte du dialogue social. L'objectif est de poser par écrit des pratiques rappelant la codétermination mise en œuvre dans les entreprises allemandes. Benoît Amancy consacre entre 16 et 18 jours par mois à ses mandats, et aimerait être entièrement détaché.

QUELQUES DATES

2004 : élu au CE de Volkswagen Bank.  
2012 : délégué syndical (SNB CFE-CGC).

9h : arrivée sur l'un des trois sites de l'entreprise : Roissy ou Evry en région parisienne, Villers-Cotterêts dans l'Aisne. Tour du site, mails, réunions syndicales, éventuels coups de main à mes collègues du service informatique. Entre 10 et 30 sujets sont à traiter dans la journée : difficile, du coup, de se concentrer sur les dossiers en cours.

18h : travail sur les dossiers de fond (accords en cours...), isolé dans un bureau ou à mon domicile.

20h-20h30 : départ du site.

Ma journée type