

**Accord du 18 décembre 2024**  
relatif à la promotion du dialogue social en entreprise

NOR : ASET2550340M

IDCC : 1486

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SYNTEC ;**

**CINOV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FIECI CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**FSE CGT ;**

**CFTC Média+,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La pratique d'un dialogue social de qualité, centré sur les enjeux et les problématiques de l'entreprise et des salariés, constitue un levier de régulation sociale, contribue à la performance sociale des entreprises de la branche et participe à la construction d'un environnement professionnel équitable et propice à l'épanouissement des salariés et au développement économique des entreprises.

Dans les dernières années, les instances représentatives du personnel et leurs modalités d'organisation ont été profondément modifiées par les évolutions du droit du travail.

Pour les entreprises, ces réformes ont pu générer les impacts suivants :

- la modification du nombre de détenteurs de mandats ;
- dans les entreprises de plus de cinquante (50) salariés, une limitation dans le temps du nombre de mandats, qui nécessite d'intéresser davantage de salarié à l'exercice du dialogue social afin d'assurer un renouvellement régulier des représentants du personnel dans les entreprises ;

- l’introduction de la représentation équilibrée qui introduit plus de mixité dans la représentation du personnel ;
- l’enrichissement des prérogatives des acteurs du dialogue social.

Conscients, au regard des dernières évolutions, de la nécessité de développer et promouvoir le dialogue social et de garantir un renouvellement des représentants du personnel, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier le présent accord, avec pour objectifs :

- la promotion du dialogue social au sein des entreprises de la branche ;
- la mise à disposition des directions d’entreprises, des managers et des salariés, d’outils visant à améliorer la qualité du dialogue social au sein des entreprises ;
- l’équilibre et la fluidité des parcours des acteurs du dialogue social entre leur activité professionnelle et l’exercice des mandats ;
- la reconnaissance des compétences acquises dans l’exercice des mandats favorisant l’évolution professionnelle des acteurs du dialogue social ;
- et la sécurisation des parcours des acteurs du dialogue social.

En particulier, les entreprises veillent à ce que l’exercice d’un ou plusieurs mandats successifs de représentant du personnel ou des syndicats n’affecte pas l’évolution professionnelle des salariés exerçant des mandats de représentants du personnel. Il est rappelé que, conformément aux prescriptions légales, l’employeur assure l’adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l’évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les partenaires sociaux rappellent enfin les principes d’égalité d’accès des femmes et des hommes aux mandats syndicaux et électifs, ainsi que l’équilibre des représentations par genre au sein des listes électorales établies en vue des élections professionnelles, tel que prévu par la loi.

## Article 1<sup>er</sup> | *Bénéficiaires*

Les salariés bénéficiaires du présent accord doivent exercer un ou plusieurs mandats cités ci-dessous.

### 1.1. Représentants des salariés et des syndicats

#### Mandats au sein des instances d’entreprise

Sont visés par cet accord les membres des instances de dialogue social au sein des entreprises et les salariés désignés par les organisations syndicales pour les représenter.

#### Mandats au sein des instances de branche

Les salariés désignés par des organisations représentatives de salariés dans les instances nationales et régionales de branche telles qu’instituées par les différents accords, avenants et annexes de la branche indiqués ci-après bénéficient également des stipulations du présent accord :

- mandataires CPPNI (accord de branche du 14/12/2017) ;
- mandataires CPNEFP (accord de branche du 30/10/2008 et ses avenants) ;
- mandataires CPREFP (accord de branche du 25/06/2015) ;
- mandataires OPIIEC (accord de branche du 28/07/2003) ;
- mandataires ADESATT (accord de branche du 25/10/2007 et ses avenants) ;
- mandataires ATLAS au sein du conseil d’administration, du bureau du conseil d’administration, des sections paritaires professionnelles, et des commissions paritaires transverses (accord de constitution du 20/12/2018) ;

- mandataires CPS Santé (accord de branche du 7/10/2015) ;
- mandataires CPS Prévoyance (accord de branche du 27/03/1997) ;
- mandataires CP-TPME (accord de branche 29/07/2020).

### Mandats au sein d'autres instances paritaires

Sont également visés les mandats de représentants de salariés, externes aux entreprises, notamment indiqués ci-dessous, à la condition que les salariés qui les détiennent aient informé l'employeur de leurs mandats :

- conseiller prud'homme (art. L. 2412-13 du code du travail) ;
- défenseur syndical (art. L. 1453-4 du code du travail) ;
- conseiller du salarié (articles L. 1232-7 et suivants du code du travail) ;
- membre du conseil d'administration d'une mutuelle (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;
- membre du conseil d'administration d'une caisse de sécurité sociale (art. L. 231-2 du code de la sécurité sociale) ;
- membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (art. L. 23-111-1 du code du travail) ;
- membre de l'organe de gouvernance d'un organisme à but social et professionnel (ex : APEC, Unédic, Action Logement...) ;
- membre du conseil supérieur de la prud'homie et de ses commissions (articles R. 1431-1 à R. 1431-16).

### Mandats définis par accord collectif d'entreprise

Un accord collectif d'entreprise peut permettre à des salariés occupant des mandats spécifiques à l'entreprise de bénéficier du présent accord de branche.

### Prise en compte forfaitaire des mandats exercés au sein des instances paritaires de branche

Aucune heure de délégation n'étant associée à l'exercice des mandats au sein des instances paritaires de branche, ces mandats sont chacun pris en compte, pour l'application des articles 5 et 9, selon la méthode suivante : un mandat est équivalent, en heure de délégation, à 5 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie. Les employeurs prennent en compte tous les mandats de branche exercés dans la limite de six (6).

## 1.2. Représentants des employeurs

Sont concernés, au titre des dispositions relatives aux formations communes des employeurs et des salariés, les représentants d'employeurs ayant la qualité de salariés et agissant dans le cadre du dialogue social en entreprise et les personnes en situation de responsabilité hiérarchique des acteurs du dialogue social.

Les représentants des employeurs visés par les stipulations de l'accord sont définis par la direction des entreprises concernées.

## **Thème 1 Reconnaître l'importance du dialogue social dans les entreprises et contribuer à son développement**

Les partenaires sociaux reconnaissent que la pratique d'un dialogue social de qualité constitue un outil efficace de régulation sociale et contribue à la performance sociale des entreprises, et qu'il convient de le favoriser dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Ce développement implique la compréhension éclairée du fonctionnement et des enjeux du dialogue social : celle-ci est favorisée par la formation des partenaires sociaux afin qu'ils puissent exercer pleinement leur rôle.

## Article 2 | Formations liées à l'exercice du dialogue social

### 2.1. Droit à la formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Conformément aux dispositions du code du travail, tout salarié, notamment ceux appelés à exercer des fonctions syndicales, souhaitant participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale ou de formation syndicale a droit, à sa demande, à un ou plusieurs congés de formation économique, sociale et syndicale prévus à l'article L. 2145-5 du code du travail.

La durée totale des congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze (12) jours, ou dix-huit (18) jours pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, et les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée. Cette formation ne peut avoir lieu pendant une période de congés payés<sup>[1]</sup>.

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent l'importance de cette formation pour le développement et l'amélioration de la pratique du dialogue social dans les entreprises. Les employeurs mettent donc en place les conditions favorables à l'exercice de ce droit à la formation économique, sociale et syndicale par les salariés.

### 2.2. Formations communes aux salariés et représentants employeurs

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir les formations communes aux salariés et aux représentants de l'employeur relatives au dialogue social en entreprise<sup>[2]</sup>, permettant de disposer d'un socle commun de connaissances et favorisant une compréhension partagée des règles et des enjeux de la régulation sociale. Ces formations communes concernent aussi bien les salariés en situation d'encadrement que les salariés détenteurs de mandats.

Une action collective nationale (ACN) portant sur le rôle, les missions et la gestion des acteurs du dialogue social pourra être créée au besoin par les instances compétentes de branche et mise en œuvre par l'intermédiaire de l'opérateur de compétences (OPCO) ATLAS. Cette ACN comprendrait des modules relatifs à la pratique du dialogue social, dont l'accès serait ouvert aussi bien aux managers qu'aux salariés détenteurs de mandats.

La durée de ces modules de formation ne peut s'imputer sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Ces formations seront portées à la connaissance des entreprises de la branche par le biais d'une communication de branche.

### 2.3. Formation des membres du comité social et économique

#### Formation économique

Conformément aux dispositions légales, dans les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés, les membres titulaires du comité social et économique (CSE) élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq (5) jours.

[1] Articles L. 2145-5 à L. 2145-13 du code du travail.

[2] Article L. 2212-1 du code du travail.

Le financement de la formation est pris en charge par le CSE.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

### Formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Conformément aux dispositions légales, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de cinq (5) jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de trois (3) jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de cinq (5) jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents (300) salariés.

Le financement de la formation ainsi que les frais de séjour et de déplacement du salarié sont pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail.

## **Article 3 | Outils de promotion, de développement et d'accompagnement du dialogue social dans les entreprises**

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés, les outils adaptés au développement et à la promotion du dialogue social au sein des entreprises de la branche.

Ainsi, des outils à l'usage des directions d'entreprises, des managers et des services ressources humaines pour la gestion des représentants du personnel et syndicaux seront créés (ex : guides pratiques).

Les managers encadrant des salariés détenteurs de mandats pourront, à leur demande, être formés au rôle, aux missions et à la gestion des représentants du personnel et syndicaux par le biais de l'ACN (action collective nationale) visée à l'article 2.2 du présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier ces outils et les moyens de leur développement dans un délai de douze (12) mois suivant la signature du présent accord de branche.

## **Thème 2 Sécuriser l'emploi des acteurs du dialogue social**

Les partenaires sociaux de la branche, reconnaissant le rôle et l'importance de la représentation des salariés et des syndicats, souhaitent réaffirmer leur attachement aux garanties légales suivantes.

## **Article 4 | Non-discrimination**

Les partenaires sociaux rappellent le principe de non-discrimination posé par l'article L. 1132-1 du code du travail, selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales ou de représentant du personnel.

## Article 5 | Garantie d'évolution de la rémunération

Conformément à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants des salariés et des syndicats au sein de l'entreprise disposant d'un nombre d'heures de délégation dépassant 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de leur rémunération dans les conditions suivantes.

Cette évolution salariale doit être au moins égale, sur l'ensemble de la durée du mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Ceci s'applique en l'absence d'accord collectif déterminant des garanties d'évolution de la rémunération au moins aussi favorables.

## Article 6 | Accompagnement des acteurs du dialogue social

Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail, le déroulement de carrière des acteurs du dialogue social est identique à celui des salariés occupant une position équivalente.

Il est également rappelé que, en application de l'article L. 2135-7 du code du travail, l'employeur prévoit, en faveur des salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, les aménagements lui permettant de respecter son obligation de formation et d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du code du travail.

Lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions paritaires décidées entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, des autorisations d'absence sont accordées et rémunérées.

### Thème 3 Sécuriser les parcours professionnels des acteurs du dialogue social

L'exercice de mandats peut donner lieu à l'acquisition de nouvelles compétences ou connaissances relatives à la négociation collective et en lien avec des notions juridiques et comptables par exemple. Ces connaissances peuvent être reconnues par l'obtention de certifications. En parallèle, l'évolution constante et rapide des métiers de la branche conduit les entreprises de nos secteurs à être particulièrement vigilantes au maintien du lien avec la compétence « métier » des détenteurs de mandats et à leur actualisation.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux s'engagent à favoriser l'actualisation des compétences des acteurs du dialogue social dans le but :

- d'encourager l'exercice de mandats et ainsi permettre une représentation conforme des salariés de la branche ;
- de faciliter le retour à un poste opérationnel des salariés à la fin de leur mandat ;
- d'inscrire les parcours professionnels des acteurs du dialogue social dans une démarche de maintien et de développement des compétences professionnelles par la mise en place d'outils et de dispositifs adaptés permettant aux salariés concernés de maintenir leurs compétences « métiers » durant et après l'exercice d'un mandat ;
- de faciliter la reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat, lorsqu'elles ont un lien avec l'emploi initialement exercé, en mettant en œuvre une ingénierie d'identification des compétences et de passage de certification correspondantes (processus d'inscription, préparation à la certification, financement). Par certification, les partenaires sociaux entendent soit des certifications existantes sur le marché et adressant des compétences transverses (ex. certification relative aux compétences acquises dans l'exer-

cice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical), soit des certifications créées par la branche (ex. certificats de qualification professionnelle (CQP), parcours certifiants) adressant soit des compétences spécifiques aux métiers, soit des compétences identifiées dans le cadre d'un bilan de compétences.

Les salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord de branche bénéficient s'ils le souhaitent et à leur demande, d'un accompagnement relatif à leur parcours professionnel au moyen des stipulations suivantes.

## **Article 7 | Adaptation du poste de travail**

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions aux représentants du personnel et des syndicats.

Cela donne lieu, dans le cadre de l'entretien de début de mandat mentionné à l'article 8, à une discussion sur les modalités d'adaptation de la charge de travail du salarié en fonction des contraintes liées à l'exercice de son mandat et du temps qu'il doit y consacrer.

L'adaptation de la charge de travail ainsi que des éventuels objectifs professionnels sont également abordés à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation susceptible d'être organisé au sein de l'entreprise.

## **Article 8 | Entretiens professionnels au cours du mandat**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie au début de son mandat, à sa demande, et à la fin de son mandat d'un entretien.

### **Entretien au début du mandat**

Les salariés visés ci-dessus bénéficient au début de leur(s) mandat(s), à leur demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel, mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, consacré à aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

### **Entretien à la fin du mandat**

Ces mêmes salariés bénéficient à la fin de leur(s) mandat(s), d'un entretien professionnel permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille (2 000) salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant 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.

### **Accompagnement spécifique apporté par la branche**

Les partenaires sociaux s'engagent à créer et mettre à disposition des acteurs du dialogue social de la branche des outils (guide pratiques, trames d'entretiens) permettant la conduite d'entretiens au regard des objectifs du présent accord et des dispositions de la loi.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier ces outils et les moyens de leur développement dans un délai de douze (12) mois suivant la signature du présent accord de branche.

## **Article 9 | Définition et mise en œuvre du projet professionnel**

Dans les conditions décrites ci-dessous, les salariés visés par le présent accord ont la qualité de public prioritaire de la branche pour l'accès aux dispositifs de formation et de certification en lien avec leur activité professionnelle.

### **Modalités de financement par la branche**

À ce titre, et sous réserve d'un co-financement de l'entreprise, ils bénéficieront d'une prise en charge dans le respect de la politique de formation de la branche définie par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences ATLAS.

En l'absence d'accord de l'employeur pour financer le projet de formation du salarié, celui-ci pourra saisir la CPNEFP qui statuera sur l'opportunité et le montant de la prise en charge à allouer au financement de la formation envisagée.

### **Éligibilité au financement par la branche**

Concernant les dispositifs décrits aux articles 9.2 à 9.5, la prise en charge prévue ci-dessus s'applique aux salariés bénéficiant d'un nombre d'heures de délégation au moins égal à 10 % du temps de travail sur une année.

Concernant le dispositif décrit à l'article 9.6, la prise en charge prévue s'applique aux salariés bénéficiant d'un nombre d'heures de délégation égal ou supérieur à 30 % du temps de travail sur une année.

### **9.1. Bilan de compétences**

À l'expiration de leurs mandats, les bénéficiaires du présent accord peuvent réaliser un bilan de compétences d'une durée de vingt-quatre (24) heures, dans les conditions de l'article L. 6313-4 du code du travail.

Ce bilan doit permettre une analyse des compétences en vue de l'identification de la trajectoire professionnelle appropriée et adaptée à leurs souhaits.

### **9.2. Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions**

En plus des actions de formation réalisées par le salarié en vue d'actualiser ses compétences en cours de mandat, un programme de formation et de certification sur les compétences liées à son poste de travail pourra être défini conjointement avec l'employeur à l'expiration du mandat.

Ce programme prend en compte les évolutions du métier d'origine et du poste de travail liées à l'évolution de l'entreprise et des technologies utilisées.

### **9.3. Validation des acquis de l'expérience**

Le salarié peut bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) permettant d'obtenir une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le salarié peut demander un accompagnement pour préparer son dossier de validation ou l'entretien avec le jury.

À condition de justifier d'une expérience professionnelle d'un an minimum avec rapport avec la certification visée, et d'avoir transmis une demande à l'employeur au moins 60 jours avant le début de la VAE, le salarié peut également bénéficier d'un congé pour préparer la VAE ou pour

participer aux épreuves de validation. Ce congé ne peut pas être déduit des droits aux congés payés. La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail consécutives ou non par validation.

#### 9.4. Reconversion professionnelle

Les salariés peuvent s'engager dans un parcours de formation visant une reconversion professionnelle sur un métier de la branche.

La construction de ce projet de reconversion professionnelle peut donner lieu à un accompagnement par une prestation de conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant le temps de travail.

#### 9.5. Certifications éligibles aux abondements compte personnel de formation (CPF)

Les bénéficiaires du présent accord peuvent mobiliser leur CPF de manière autonome ou en accord avec leur employeur. Dans ce dernier cas, l'employeur peut contribuer à la prise en charge du coût de la formation via une dotation ou un abondement.

Par ailleurs, les bénéficiaires du présent accord qui mobiliseraient leur CPF pour suivre des formations prioritaires pour la branche peuvent se voir attribuer un complément financier à hauteur du coût total de la certification (abondement) dans la limite d'un plafond défini par la CPNEFP de la branche.

#### 9.6. Certification des compétences des représentants du personnel et des syndicats

Les représentants du personnel ayant exercé un mandat électif ou syndical peuvent obtenir un certificat attestant des compétences acquises dans ce cadre. Les compétences ainsi validées leur permettent d'acquérir des titres professionnels, selon des règles d'équivalence fixées par arrêté<sup>[1]</sup>.

En vue d'obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice de leur mandat, les représentants du personnel et des syndicats peuvent suivre des actions de formation, notamment de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation des compétences. Celles-ci constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur déroulement, au maintien par l'entreprise de la rémunération<sup>[2]</sup>.

L'obtention d'une certification par un représentant du personnel n'entraîne pas automatiquement droit à promotion professionnelle pour celui-ci.

### Thème 4 Stipulations juridiques et administratives

#### Article 10 | Délai pour bénéficiaire de l'accord

Les représentants de salariés et syndicaux bénéficient des stipulations du présent accord à compter de la prise d'effet de leur mandat et jusqu'à douze (12) mois après son expiration, quelle qu'en soit la raison.

S'agissant des mandats procédant d'une désignation, la prise d'effet du mandat est celle indiquée par l'organisation syndicale à l'origine de la désignation ou à défaut, à la date de réception du courrier de désignation par l'employeur.

[1] Article L. 6112-4 du code du travail ; arrêtés du 18 juin 2018 et du 19 janvier 2022 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi.

[2] Article D. 6112-2 du code du travail.

### 11.1. Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

### 11.2. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2030. Les partenaires sociaux se réuniront au premier semestre de l'année 2030 pour examiner l'éventualité du renouvellement du présent accord.

### 11.3. Application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises dépourvues d'accord collectif ayant le même objet.

### 11.4. Conditions de suivi

La CPPNI appréciera notamment les éventuelles difficultés liées à l'absence de mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés et l'opportunité de prévoir des mesures spécifiques pour ces entreprises. À cette fin, la CPPNI se réunit douze (12) mois après l'entrée en vigueur de l'accord, puis enfin au terme de celui-ci.

Une étude visant à quantifier les personnes concernées par la mise en œuvre du présent accord sera lancée en 2027.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 12.5 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de trois (3) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

### 11.5. Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

### 11.6. Conditions de dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis de six (6) mois. Ce préavis devra être donné

à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénoncera l'accord, pourra accompagner sa notification d'un nouveau projet. La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

### **11.7. Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales.

### **11.8. Conditions d'adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

### **11.9. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

### **Annexe 1** Fiche descriptive. Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

#### **Certificateur**

Ministère du travail du plein-emploi et de l'insertion.

#### **Résumé de la certification**

##### ■ Objectifs et contexte de la certification :

À travers l'exercice de leur mandat, qui réclame des connaissances et des aptitudes variées, les représentants du personnel et les délégués syndicaux développent des compétences multiples. La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical constitue pour ces bénéficiaires un véritable atout pour faire valoir leurs compétences, acquérir une nouvelle qualification et évoluer professionnellement. Elle vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandataires. Elle peut permettre ainsi la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat syndical ou de représentant du personnel dans une suite de parcours professionnel.

Pour le candidat :

- chaque certificat de compétences professionnelles (CCP) transférable acquis facilite le positionnement sur une certification professionnelle en lien avec son expérience de mandataire et son projet de transition professionnelle ;
- chaque CCP transférable acquis est un moyen de réduire un parcours de formation menant à une certification professionnelle ;
- chaque CCP transférable acquis favorise une reconnaissance métier qui peut conforter la recevabilité d'une demande de VAE pour l'obtention d'une certification professionnelle ;
- les conditions d'obtention des CCP transférables seront garanties et contrôlées par le ministère du travail. En ce sens, les certifications délivrées seront un gage de validité des compétences déclarées.

##### ■ Compétences attestées :

La certification est structurée en six (6) domaines de compétences transférables, rédigés à partir des compétences qui correspondent à l'exercice des mandats exercés en entreprise. Les domaines de compétences de cette certification sont dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP) :

CCP « Encadrement et animation d'équipe » : organiser et piloter l'activité d'une équipe ; optimiser le fonctionnement d'une unité ou d'un service ; assurer la gestion opérationnelle des ressources humaines d'une unité ou d'un service ; contribuer à la gestion prévisionnelle des ressources humaines d'une structure.

CCP « Gestion et traitement de l'information » : assurer la collecte, le traitement et la diffusion de l'information ; rédiger des écrits professionnels en français et en anglais ; assurer à l'oral

l'interface entre le dirigeant et ses collaborateurs ; classer des documents pour assurer une traçabilité de l'information.

CCP « Assistance dans la prise en charge de projet » : contribuer à la mise en œuvre d'un projet ; contribuer à une action de communication ; organiser un événement ; contribuer à la gestion de ressources humaines.

CCP « Mise en œuvre d'un service de médiation sociale » : instaurer une relation avec les personnes et présenter un service de médiation sociale ; identifier avec la personne les différentes composantes d'une situation ; faciliter l'accès aux droits et aux services physiques et dématérialisés ; rétablir la relation entre une personne et une structure ; contribuer à la résolution de situations de tension ou de conflit ; accompagner la personne dans la mise en œuvre de démarches ; rendre compte de son activité analyser sa pratique.

CCP « Prospection et négociation commerciale » : prospecter un secteur pour recueillir des besoins et des informations ; analyser des besoins et définir une proposition dans un domaine thématique ; négocier une proposition dans un domaine thématique et conclure un accord ou une vente.

CCP « Suivi de dossier social d'entreprise » : gérer des informations sociales d'entreprise ; assurer des relations avec des salariés et des interlocuteurs internes et externes ; traiter les événements liés au temps de travail du personnel.

### **Modalités d'évaluation**

Pour chaque CCP transférable, l'épreuve de certification est une épreuve appelée questionnement à partir de productions. Elle se déroule en 2 ou 3 parties en fonction du nombre de compétences à évaluer. Chaque partie donne lieu à la production par le candidat d'un écrit de 2 à 4 pages, élaboré en amont de la session. Cet écrit est présenté au jury pendant 10 à 15 minutes. Le jury questionne ensuite le candidat pendant 15 à 20 minutes. Le candidat devra démontrer ses compétences acquises lors du mandat et sa capacité à les transférer vers des compétences professionnelles du métier visé. La totalité des compétences doivent être validées par le jury pour l'acquisition du CCP.

L'article L. 6112-4 du code du travail précise que « Après avis de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, ces compétences font l'objet d'une certification inscrite au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6. La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification ».

À ce titre, la spécificité de cette certification est qu'elle réside essentiellement sur une validation par domaines de compétences (CCP) avec les parchemins correspondants et un livret de certification délivrés aux personnes certifiées par les services du ministère du travail (DREETS).

### **Validation de la certification ou de l'habilitation**

Possibilité de validation partielle : oui.

Périmètre de la validation partielle : la certification est composée de six (6) certificats de compétences professionnelles (CCP) qui peuvent être validés de façon autonome.

### **Secteur d'activité**

■ Références juridiques des réglementations d'activité :

– arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical  
NOR : MTRD1816141A ;

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2018/6/18/MTRD1816141A/jo/texte> ;

- arrêté du 18 juin 2018 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi  
NOR : MTRD1816142A.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrrete/2018/6/18/MTRD1816142A/jo/texte>.

## Voies d'accès

Le cas échéant, prérequis à l'entrée en formation : justifier de l'exercice d'un mandat de représentant de personnel ou d'un mandat syndical dans les cinq (5) années précédant la session d'examen.

Validité des composantes acquises :

Voie d'accès à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant		X	
En contrat d'apprentissage		X	
Après un parcours de formation continue		X	
En contrat de professionnalisation		X	
Par candidature individuelle	X		<p>Le candidat est évalué par un jury composé de membres habilités par le certificateur dont au moins un professionnel habilité pour le titre professionnel dont un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles font l'objet d'une équivalence avec le certificat de compétences professionnelles visé</p> <p>Un membre issu d'une organisation syndicale représentative au niveau national ayant exercé un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical. Celui-ci est habilité, sur la base des propositions des organisations syndicales représentatives au niveau national et des demandes individuelles adressées au certificateur pour l'ensemble des certificats de compétences professionnelles constitutifs de la certification et pour la durée de validité de la certification</p>

## Base légale

Date de décision	15/10/2021
Durée de l'enregistrement en années	5
Date d'échéance de l'enregistrement	15/10/2026

## Pour plus d'informations

■ Statistiques :

Année d'obtention de la certification	Nombre de certifiés	Nombre de certifiés par reconnaissance de l'expérience professionnelle
2020	47	0
2019	46	0
2018	16	0

■ Lien internet vers le descriptif de la certification :

Page dédiée sur le site du ministère du travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/certification-mandates>

Liste complète des organismes préparant à la certification :

<https://certifpro.francecompetences.fr/webapp/services/edition/exportPartenaireSp/21680/true>

■ Certification(s) antérieure(s) :

N° de la fiche	Intitulé de la certification remplacée
RS4214	Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

■ Référentiel d'activité, de compétences et d'évaluation :

<https://certifpro.francecompetences.fr/api/enregistrementDroit/refActivity/21680/288518>

## **Annexe 2 Cas pratiques. Droits accessibles aux acteurs du dialogue social**

Les cas pratiques ci-dessous visent à expliciter les droits créés par le présent accord en fonction des mandats occupés et du temps passé à l'exercice de ceux-ci. Dans ces cas pratiques les salariés utilisent la totalité des heures de délégation associées aux mandats exercés. Les crédits d'heures plus favorables éventuellement prévus par un accord d'entreprises doivent être pris en compte pour déterminer le temps passé à l'exercice d'un mandat.

■ Cas n° 1 : le salarié est employé dans une entreprise de 50 salariés. Il travaille 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois. Il exerce son premier mandat d'élu titulaire au sein de la délégation du personnel au CSE, lui donnant ainsi droit à 18 heures de délégation par mois.

Les heures de délégation représentent donc 11,86 % du temps de travail du salarié.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de son mandat et pendant 6 mois après le terme de celui-ci (art. L. 2411-5 du code du travail) ;
- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 12 jours par an (art. L. 2145-7 du code du travail) ;
- un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours (s'imputant sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale) (art. L. 2315-63 du code du travail) ;
- une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours, dont le financement, ainsi que les éventuels frais de séjour et de déplacement du salarié sont pris en charge par l'employeur (art. L. 2315-18 du code du travail) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (art. L. 2141-5 du code du travail).

En outre, en application de l'accord de branche, le salarié pourra prétendre à :

- un bilan de compétences d'une durée de 24 heures en fin de mandat (art. 9.1) ;
- des actions de formations co-financées par l'employeur et la branche en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l'expérience, d'une reconversion professionnelle (articles 9.2, 9.3 et 9.4) ;
- un abondement au CPF sous conditions (art. 9.5).

■ Cas n° 2 : le salarié est employé dans une entreprise de 250 salariés. Il travaille 38,5 heures hebdomadaires, soit 166,70 heures par mois. Il exerce les mandats et heures de délégation suivants :

- délégué syndical, 18 heures par mois, soit 10,79 % du temps de travail ;
- membre titulaire de la délégation du personnel au CSE, 22 heures par mois, soit 13,19 % du temps de travail ;
- mandataire à la CPPNI, 5 % du temps de travail ;
- mandataire à l'Adesatt, 5 % du temps de travail.

Les heures de délégation représentent donc 33,98 % du temps de travail du salarié.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de ses mandats et pendant 12 mois après le terme de ceux-ci (art. L. 2411-3 du code du travail) ;

- l'utilisation de ses heures de délégation pour participer à des négociations de branche ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de la branche (hormis les heures de délégation supplémentaires octroyées à la section syndicale pour les négociations en entreprise) (art. L. 2143-16-1 du code du travail) ;
- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 18 jours par an (art. L. 2145-1 du code du travail) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (art. L. 2141-5 du code du travail) ;
- un entretien professionnel en fin de mandat, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (art. L. 2141-5 du code du travail).

En outre, en application de la convention collective, le salarié aura droit à des autorisations d'absences rémunérées pour participer aux réunions des instances de branche (art. 2.1).

Enfin, en application de l'accord de branche, le salarié pourra prétendre à :

- une évolution salariale au moins égale, sur l'ensemble de la durée des mandats, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise (art. 5) ;
- un bilan de compétences d'une durée de 24 heures en fin de mandat (art. 9.1) ;
- des actions de formations co-financées par l'employeur et la branche en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l'expérience, d'une reconversion professionnelle, ou en vue d'obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice de leur mandat (articles 9.2, 9.3, 9.4, 9.6) ;
- d'un abondement au CPF sous conditions (art. 9.5).

■ Cas n° 3 : le salarié est employé dans une entreprise de 175 salariés. Il travaille 37 heures hebdomadaires, soit 160,21 heures par mois. Il exerce les mandats et heures de délégation suivants :

- élu pour la seconde fois au sein de la délégation du personnel au CSE, 21 heures par mois, soit 13,10 % du temps de travail ;
- mandataire à la CPPNI, 5 % du temps de travail ;
- mandataire à la CPNE-FP, 5 % du temps de travail ;
- mandataire à l'OPIIEC, 5 % du temps de travail ;
- mandataire d'administrateur de l'OPCO ATLAS, 5 % du temps de travail.

Les heures de délégation représentent donc 33,10 % du temps de travail du salarié.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 12 jours par an (art. L. 2145-7 du code du travail) ;
- une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 3 jours, dont le financement, ainsi que les éventuels frais de séjour et de déplacement du salarié sont pris en charge par l'employeur (art. L. 2315-18 du code du travail) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (art. L. 2141-5 du code du travail) ;
- un entretien professionnel en fin de mandat, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (art. L. 2141-5 du code du travail).

En outre, en application de la convention collective, le salarié aura droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de ses mandats et pendant 12 mois après le terme de ceux-ci (art. 2.1) ;
- des autorisations d’absences rémunérées pour participer aux réunions des instances de branche (art. 2.1).

Enfin, en application de l’accord de branche, le salarié aura droit à :

- une évolution salariale au moins égale, sur l’ensemble de la durée des mandats, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l’ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l’entreprise (art. 5) ;
- un bilan de compétences d’une durée de 24 heures en fin de mandat (art. 9.1) ;
- des actions de formations co-financées par l’employeur et la branche en vue de l’adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l’expérience, d’une reconversion professionnelle, ou en vue d’obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l’exercice de leur mandat (articles 9.2, 9.3, 9.4, 9.6) ;
- d’un abondement au CPF sous conditions (art. 9.5).

■ Cas n° 4 : le salarié est employé dans une entreprise de 5000 salariés. Il travaille 37 heures hebdomadaires, soit 160,21 heures par mois. Il exerce les mandats et heures de délégation suivants :

- délégué syndical, 24 heures par mois, soit 14,98 % du temps de travail ;
- représentant syndical au CSE, 20 heures par mois, soit 12,48 % du temps de travail ;
- mandataire à la CPPNI, 5 % du temps de travail ;
- mandataire à la CPNE-FP, 5 % du temps de travail ;
- mandataire à l’OPIIEC, 5 % du temps de travail ;
- mandataire d’administrateur de l’OPCO ATLAS, 5 % du temps de travail.

Les heures de délégation représentent donc 47,46 % du temps de travail du salarié.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de ses mandats et pendant 12 mois après le terme de ceux-ci (art. L. 2411-3 du code du travail) ;
- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 18 jours par an (art. L. 2145-1 du code du travail) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d’exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (art. L. 2141-5 du code du travail) ;
- un entretien professionnel en fin de mandat, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat de préciser les modalités de valorisation de l’expérience acquise (art. L. 2141-5 du code du travail).

En outre, en application de l’accord de branche, le salarié aura droit à : des autorisations d’absences rémunérées pour participer aux réunions des instances de branche ;

Enfin, en application de l’accord de branche, le salarié aura droit à :

- une évolution salariale au moins égale, sur l’ensemble de la durée des mandats, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l’ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l’entreprise (art. 5) ;
- un bilan de compétences d’une durée de 24 heures en fin de mandat (art. 9.1) ;

- des actions de formations co-financées par l’employeur et la branche en vue de l’adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l’expérience, d’une reconversion professionnelle, ou en vue d’obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l’exercice de leur mandat (articles 9.2, 9.3, 9.4, 9.6) ;
- d’un abondement au CPF sous conditions (art. 9.5).

■ Cas n° 5 : dans ce cas, le salarié est soumis à une convention de forfait annuel en jours. Pour l’évaluation du temps passé à l’exercice d’un mandat par un salarié soumis à une convention de forfait annuel en jours, les heures de délégation doivent être regroupées en demi-journées. Une demi-journée de travail équivaut ainsi à quatre heures de mandat. Ce nombre de demi-journées rapporté au nombre de jours de travail prévu au contrat de travail du salarié permet de connaître la proportion du temps de travail passé à l’exercice du mandat.

Le salarié est employé dans une entreprise de 3 000 salariés. Il travaille 218 jours par an. Il exerce le mandat et heures de délégations suivants :

Délégué syndical, 24 heures par mois, soit 6 demi-journées par mois, ou 72 demi-journées par an.

Pour évaluer le pourcentage de temps passés en heures de délégation par an, il convient de ramener ce chiffre à 36 journées entières annuelles. Le rapport entre ce temps de délégation et le forfait annuel en jours du salarié indique que le temps de délégation représente 16,5 % du temps de travail du salarié ( $(36 \times 100) / 218 = 16,5 \%$ ).

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de ses mandats et pendant 12 mois après le terme de ceux-ci (art. L. 2411-3 du code du travail) ;
- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 18 jours par an (art. L. 2145-1 du code du travail) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d’exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (art. L. 2141-5 du code du travail) ;
- un entretien professionnel en fin de mandat, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat de préciser les modalités de valorisation de l’expérience acquise (art. L. 2141-5 du code du travail).

Enfin, en application de l’accord de branche, le salarié aura droit à :

- un bilan de compétences d’une durée de 24 heures en fin de mandat (art. 9.1) ;
- des actions de formations co-financées par l’employeur et la branche en vue de l’adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l’expérience, d’une reconversion professionnelle (articles 9.2, 9.3 et 9.4) ;
- un abondement au CPF sous conditions (art. 9.5).