



**Pour en  
savoir plus...**

le site de la CFE-CGC  
[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)  
tapez "contrat"  
ou "engagement"



Confédération Française de l'Encadrement CGC  
Tél. 01 55 30 12 12 - [www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

# Le contrat d'engagement social

## Un cadre légal pour un syndicalisme moderne



Confédération Française de l'Encadrement CGC



# CONTRAT ENGAGEMENT SOCIAL

A l'heure où la diversité est une préoccupation majeure du gouvernement et des entreprises, que constatons nous ?

La fonction publique est sur-représentée au Parlement et dans les syndicats. Pourquoi ?

Parce que ses représentants ont la sécurité de l'emploi : après leur mandat électoral ou militant, ils retrouvent leur situation professionnelle. A contrario, l'économie marchande est sous-représentée. C'est que dans le secteur privé, s'engager présente un risque !

C'est pourquoi la CFE-CGC, syndicat particulièrement fort dans le secteur privé, propose le Contrat d'Engagement Social.

Il sécurisera l'engagement des salariés du privé, pour plus de solidarité et d'efficacité.



*Le Contrat d'engagement social (CES) est une proposition de loi défendue par la CFE-CGC.*

*Elle vise à donner un cadre légal à l'exercice du syndicalisme moderne.*

*Pour que, dans l'intérêt collectif comme dans celui de chaque salarié, les élus et les militants puissent mener leur action sans se mettre hors-la-loi ni subir de conséquences dans leur carrière ou leur rémunération.*

*Le CES comprend un certain nombre de droits syndicaux dans 4 domaines principaux :*

- *Le droit légal de s'absenter pour militer en toute légalité (p. 4)*
- *Le maintien de la rémunération de l'élu et du militant (p. 5)*
- *La protection sociale de l'élu et du militant (p. 6)*
- *La reconnaissance du parcours syndical à l'instar de la Validation des Acquis de l'Expérience (p.7)*

## LE CONTRAT D'ENGAGEMENT SOCIAL

# Un dispositif rendu nécessaire pour l'évolution du syndicalisme

### > De nouvelles dimensions apparaissent

Les syndicats sont des acteurs de plus en plus engagés dans les transformations de la société. Ils enrichissent l'espace social pour le compte de l'intérêt collectif. Ils alimentent les réflexions des grands organismes publics, répondent aux auditions des parlementaires ou des ministres, négocient et font vivre des accords interprofessionnels.

Sur le plan individuel, ils assument des missions de services quasi-personnalisés : épauler le militant au cours de ses études (prêt étudiant, rédaction de CV, bourse, stage), dans son activité professionnelle (contrat de travail, prévoyance, formation, santé au travail), dans ses actes de consommation, dans sa recherche de logement (1% logement), dans ses transitions professionnelles et dans sa préparation à la retraite.

## mais...

### > Des règles obsolètes perdurent

Il n'existe aucune disposition légale pour l'exercice des missions syndicales hors de l'entreprise (hors autorisation d'absence dans des organismes paritaires ou publics), aucun statut pour l'élu syndical à un niveau territorial ou national.

## Un dispositif qui valorise le "temps syndical"



*“Les membres des sections syndicales représentatives dans l'entreprise qui sont chargés de responsabilités au sein de leur section syndicale ou de leur organisation, peuvent s'absenter de l'entreprise pour préparer et participer à des réunions statutaires de leurs organes dirigeants ou pour assurer des responsabilités de représentation de leur organisation.”  
(Article L. 413-1).*

*“Les salariés, membres d'organisations syndicales représentatives peuvent obtenir, à leur demande, une suspension de leur contrat de travail en vue d'exercer, pendant une durée déterminée et dans la limite d'un quota déterminé par rapport aux effectifs de l'entreprise, des fonctions d'élu au service de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent.”  
(Article L. 414-1).*

### > Le constat

Aujourd'hui, en dehors de tout dispositif légal, les représentants syndicaux remplissent leurs missions syndicales dans un cadre flou. Cette situation peut être considérée à la limite d'un "emploi fictif". Ils perçoivent un salaire versé par une entreprise dans laquelle ils ne sont plus présents.

### > L'idée

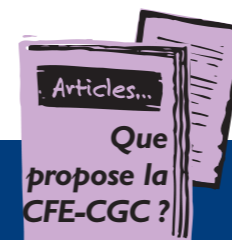
Il faut donner le droit à un responsable syndical de s'absenter de son entreprise pour accomplir les missions incontournables qui lui incombent au sein de son organisation.

Il faut aussi permettre à tout militant de prendre sur son temps de travail pour développer ses responsabilités syndicales à condition de le faire raisonnablement et en concertation avec son employeur.



### > Le bonus

Créer un contrat d'engagement social favoriserait l'émergence du syndicalisme auprès des salariés des entreprises de taille plus modeste, renforçant ainsi la pluralité des expressions.



*“L'absence du militant ayant des responsabilités syndicales en dehors de l'entreprise donne lieu au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque le mandat qui justifie l'absence du salarié est lui-même rémunéré, le maintien de la rémunération est réalisé à hauteur du différentiel entre la rémunération du mandat et ce que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler à temps complet.”  
(Article L. 413-2).*

*“La rémunération et la protection sociale de l'élu syndical doivent faire l'objet d'une négociation au niveau de la branche ou de l'entreprise. A défaut d'une telle négociation, un budget spécifique de l'Etat devra permettre de rémunérer l'élu syndical.”*

*“La rémunération versée ne peut être inférieure au montant de la rémunération nette perçue par le salarié lors de sa demande de suspension du contrat de travail au titre des fonctions d'élu syndical.”  
(Article L. 414-4).*

## Un dispositif qui clarifie le volet financier

### > Le constat

Au plan des organisations, les moyens de l'action syndicale passent évidemment par les ressources financières. Cet aspect ne peut être négligé. Au plan individuel, les élus et les militants sont trop souvent pénalisés financièrement par leur engagement.

### > L'idée

Maintenir et permettre une évolution "normale" des rémunérations des permanents syndicaux serait une juste reconnaissance de leur engagement altruiste. Pour que cela ne représente pas une charge financière trop lourde et injuste, notamment pour les petites et moyennes entreprises, les modalités du paiement des rémunérations pourraient s'inspirer de ce qui existe dans les entreprises publiques, ou la fonction publique (retour à l'emploi d'origine).

### > Le bonus

Créer un contrat d'engagement social favoriserait l'émergence du syndicalisme auprès des entreprises de taille plus modeste.





# Un dispositif qui sécurise l'engagement individuel

## > Le constat

Alors même que les militants sont la plupart du temps irréprochables sur le plan professionnel, il est souvent pris prétexte de leur activité syndicale pour figer leur carrière, voire la casser. Dans la pratique, nombre d'employeurs ne reconnaissent pas le fait syndical, contrairement à l'accord national inter-professionnel du 31 octobre 1995. Les délégations patronales y reconnaissent l'importance d'avoir des interlocuteurs syndicaux de qualité dans l'entreprise. Cependant, leurs engagements, réitérés dans la position commune du 16 juillet 2001, n'ont toujours pas été concrétisés.

## > L'idée

Sortir du schéma où le syndicaliste se trouve dans une situation précaire ou "placardisé". Définir de nouvelles protections, de nouvelles garanties qui sécurisent son parcours professionnel et sa protection sociale. En somme, ce à quoi il a droit comme les autres.

## > Le bonus

La mise en place d'un statut du militant syndical est une juste reconnaissance pour des personnes qui s'investissent dans la vie syndicale au service de la société.

*"Le salarié permanent syndical bénéficie des dispositions de l'article L. 412-18 du Code du travail."  
(Article L. 413-4).*

*"Le salarié élu syndical bénéficie des dispositions de l'article L. 412-18 du Code du travail."*

*"Cette protection s'applique en outre à compter de la demande par le salarié de bénéficier du statut d'élus syndical."  
(Article L. 414-6).*



# Un dispositif qui valorise le militant responsable

## > Le constat

Le syndicaliste responsable est détenteur de savoirs, animateur de réseaux, capable de dessiner l'avenir. En tant que membre de l'encadrement, son niveau d'information est renforcé par rapport à un non militant. Il a une vision plus transversale.

Or, cette reconnaissance de la prise de responsabilité syndicale n'est pas la norme au niveau de l'entreprise. Celle-ci ne sait pas valoriser les compétences et l'expérience des syndicalistes qui y travaillent.

## > L'idée

Développer une logique de VAE (ou plus exactement VAS : Validation des Acquis du Syndicalisme) pour que les militants puissent rendre à l'entreprise l'expérience qu'ils ont acquise en tant que "managers" syndicaux. Et rendre incontournable la formation professionnelle et syndicale.

## > Le bonus

Le syndicalisme, particulièrement au sein d'un syndicat de l'encadrement comme la CFE-CGC, enrichit la compréhension de la stratégie de l'entreprise et la manière dont on peut donner du sens à l'activité quotidienne.

*"La durée des absences du militant ayant des responsabilités syndicales en dehors de l'entreprise et la période de suspension du contrat de travail de l'élus syndical dans le cadre de l'article L. 414-1 du Code du travail, sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés, du droit individuel à la formation et des droits liés à l'ancienneté."  
(Articles L. 413-3 et L. 414-3).*

*La période de suspension du contrat de travail en vue d'exercer les fonctions d'élus syndical est fixée par accord collectif, ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le salarié. Lorsque, au moment de sa demande, le salarié est titulaire d'un mandat de représentation de son organisation, la durée de la suspension du contrat de travail ne peut être inférieure à la durée initiale du mandat. L'accord doit également prévoir le renouvellement éventuel de la période de suspension.  
(Article L. 412-5).*

*"A l'issue de la durée de suspension du contrat de travail, le salarié-élus syndical réintègre l'entreprise dans un emploi tenant compte de la VAE."  
(Article L. 414-5).*

