



PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Chacun constate que l'environnement professionnel se complexifie chaque jour un peu plus. Si c'est vrai pour les métiers, leurs conditions d'exercice et les relations dans le travail, ça l'est également pour la représentation du personnel. Forts de ce constat, nous nous sommes inscrits dans une négociation constructive et nous avons signé un accord Groupe BPCE sur le parcours professionnel des représentants du personnel.

Exercer correctement un mandat de représentation du personnel suppose pour l'élu l'acquisition de savoirs nouveaux. Les domaines de compétences sont multiples et variés : dispositifs réglementaires ou conventionnels, droit social, environnement économique, communication écrite, prise de parole en public, animation d'équipe, gestion de budget, écoute, argumentation, etc. Le goût pour l'investigation, le travail sur dossier, la recherche d'informations et leur recoupement, l'enthousiasme sont autant de qualités indispensables sans oublier l'investissement dans des formations et la découverte des outils lui permettant d'occuper sa fonction avec professionnalisme.

**UN
INVESTISSEMENT
QUI BENEFICIE
A TOUS**

**LES COMPETENCES
DOIVENT
ETRE
RECONNUES**

Un dialogue social riche et constructif se développe au bénéfice de la collectivité de travail. Il s'appuie alors forcément sur des partenaires sociaux respectueux les uns des autres et reconnus dans leurs attributions comme des professionnels avisés. Ce principe partagé suppose que les représentants du personnel soient identifiés par le sérieux des compétences qu'ils mettent en œuvre... et cela doit se mesurer. Nul ne peut donc à la fois prétendre voir ses compétences reconnues et refuser qu'elles soient appréciées. C'est pourquoi nous avons milité pour que les compétences spécifiquement développées dans l'exercice de l'activité de représentant du personnel soient identifiées et valorisées. Seuls des éléments tangibles et mesurables, et non l'individu, seront évalués en toute objectivité. Cette condition est indispensable car le représentant du personnel est souvent amené à apporter la contradiction à l'employeur.

La représentation du personnel peut prendre différentes formes (DP, CE, CHSCT, conseil d'administration...) nécessitant qu'on y consacre tout ou partie de son temps de travail. Désormais, quel que soit le temps consacré à cette activité, la situation est prise en compte par l'employeur : les objectifs de production individuels et collectifs sont adaptés par exemple. La hiérarchie est également informée par l'employeur sur les mandats portés par les membres de l'équipe (rôle, conditions d'exercice et d'absence...).

**PRISE EN
COMPTE
DU MANDAT**

**ON A LES
INTERLOCUTEURS
QU'ON MERITE !**

Cette reconnaissance de la contribution des représentants du personnel au développement du collectif semble naturelle aux plus éclairés. Malheureusement, elle ne s'impose pas encore dans la vision étriquée que certains dirigeants ont de l'entreprise, certains voient les représentants du personnel comme des gêneurs à brimer professionnellement. Pas étonnant en agissant de la sorte, que le dialogue social tourne au dialogue de sourd et à l'affrontement dont les protagonistes se rejettent mutuellement la responsabilité, illustrant parfaitement le « *c'est lui qu'a commencé !* » des cours de récréation... Nous invitons les uns et les autres à grandir, à se respecter pour enfin avancer dans l'intérêt général !

Cet accord ne répond certes pas à toutes nos attentes, ce n'est qu'une étape franchie sans renier nos valeurs...

Durant les 23 prochains mois, nous veillerons à son respect et œuvrerons à son amélioration.

La représentation des salariés est accessible à quiconque souhaiterait porter un autre regard sur l'entreprise, apporter des projets collectifs et aider ses collègues.

Cette activité reconnue et valorisable s'inscrira, espérons-le, à l'avenir dans un cursus professionnel.
