

Brochure n° 3303

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS**

---

ACCORD DU 26 OCTOBRE 2018  
RELATIF À LA GESTION DES PARCOURS DES PORTEURS DE MANDAT  
DANS LES ENTREPRISES ET DANS LA BRANCHE DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

NOR : ASET1950163M  
IDCC : 2148

---

Entre :

HUMAPP,

D'une part, et

CGT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les réformes récentes du droit du travail réaffirment le rôle des branches tout en modifiant le paysage du dialogue social au plus près de l'entreprise : une priorité est accordée aux accords d'entreprises, les instances sont fusionnées, la durée des mandats devient limitée.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche entendent favoriser la présence d'interlocuteurs formés, engagés et responsables pour développer un dialogue social de qualité et contribuer à la performance économique, sociale et environnementale des entreprises de télécoms.

Après avoir réaffirmé le principe de non-discrimination, posé par l'article L. 1132-1 du code du travail, dont doivent faire l'objet les porteurs de mandat, notamment en raison de leur appartenance syndicale, les signataires du présent accord souhaitent conforter, reconnaître et accompagner les salariés investis d'un mandat, composante de leur vie professionnelle.

Par le présent accord, les signataires visent à :

- fluidifier les parcours professionnels entre les mandats et l'activité professionnelle ;
- favoriser l'équilibre entre l'activité professionnelle du mandaté et l'exercice d'activités électives et/ou syndicales ;
- rendre les mandats plus attractifs pour favoriser l'arrivée de futures générations ;
- reconnaître l'acquisition de nouvelles compétences au-delà de celles du métier d'origine ;

- encourager une compréhension plus partagée des dossiers économiques et sociaux entre les organisations syndicales et les entreprises.

Les partenaires sociaux de la branche entendent enfin observer l'évolution des pratiques mises en œuvre pour en tirer des enseignements et des orientations permettant de faciliter la gestion des parcours professionnels des porteurs de mandat.

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

### *Définition des mandats pour l'application du présent accord*

Bénéficient des dispositions du présent accord les salariés investis d'un mandat électif ou désignatif dans l'entreprise ou dans la branche des télécommunications tels qu'énumérés ci-après :

- délégués syndicaux ;
- élus titulaires ;
- élus suppléants dès lors qu'ils bénéficient de crédit d'heures de délégation par accord ou usage d'entreprise ;
- représentants de sections syndicales ;
- représentants syndicaux au CSE ;
- représentants de proximité prévus par accord d'entreprise ;
- mandatés syndicaux ayant un mandat de négociation et/ou de participation dans les instances paritaires de la branche selon les modalités de participation définies à l'accord du 2 décembre 1998 ;
- salariés mis à disposition par une entreprise auprès d'une organisation représentative au niveau de la branche.

Un accord d'entreprise peut étendre tout ou partie des dispositions du présent accord à d'autres mandats internes ou externes à l'entreprise ou à la branche.

Les signataires du présent accord conviennent qu'il existe 3 types de mandat en fonction du volume d'heures de délégation et de réunion à l'initiative de l'employeur ou de la branche consacré à l'exercice du mandat au niveau de l'entreprise ou de la branche :

- mandatés de type 1 : lorsque le nombre d'heures de délégation et de réunions à l'initiative de l'employeur ou de la branche est supérieur à 50 % de la durée du travail sur une moyenne de 2 ans constatée ;
- mandatés de type 2 : lorsque le nombre d'heures de délégation et de réunions à l'initiative de l'employeur ou de la branche est supérieur à 30 % et inférieur ou égal à 50 % du temps de travail sur une moyenne de 2 ans constatée ;
- mandatés de type 3 : lorsque le nombre d'heures de délégation et de réunions à l'initiative de l'employeur ou de la branche est inférieur ou égal à 30 % de la durée du travail sur une moyenne de 2 ans constatée.

Compte tenu de l'importance du temps d'éloignement de l'activité professionnelle lié à l'exercice du mandat, des dispositions complémentaires en matière de suivi sont prévues pour les mandats de type 1 aux articles 2.2 et 3.2 ci-après.

## **Article 2**

### *Parcours professionnels pendant l'exercice du mandat*

Afin de renforcer la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances représentatives du personnel des entreprises de télécommunications, les partenaires sociaux rappellent 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 collèges électoraux tel que prévu par la loi du 17 août 2015.

Ils rappellent également que nul ne peut être discriminé en raison de son appartenance syndicale et que ces salariés bénéficient des mêmes droits que les autres salariés en matière de rémunération, formation et évolution professionnelle.

## **Article 2.1**

### *Entretien de prise de mandat*

Quel que soit le type de mandat défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, il est organisé un entretien individuel dit de « prise de mandat » au début du mandat.

Cet entretien avec le manager et/ou le RH est organisé dans un délai de 2 mois maximum après l'élection ou la désignation. Il ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

L'intéressé peut se faire accompagner par la personne de son choix appartenant à l'entreprise après en avoir préalablement informé son employeur.

Au cours de cet entretien, sont notamment abordés les thèmes suivants :

- la situation individuelle du salarié au moment de sa prise de mandat ;
- les conditions matérielles d'exercice du mandat et le temps prévisible consacré à celui-ci (crédits d'heure, calendrier des réunions, etc.) ;
- les conditions d'exercice et d'organisation de l'activité professionnelle (notamment fixation des objectifs compte tenu du mandat, organisation et planification du travail, répartition des tâches...).

L'entretien de « prise de mandat » fait l'objet d'un compte rendu écrit, cosigné par le salarié titulaire du mandat et le représentant de l'entreprise qui a réalisé l'entretien. Lorsque l'entretien est réalisé par le seul manager, le compte rendu est communiqué au RH.

## **Article 2.2**

### *Entretiens annuels en cours de mandat*

Les porteurs de mandat bénéficient d'un entretien annuel avec leur manager, au même titre que tous les salariés.

Lorsqu'ils détiennent un mandat électif ou désignatif des types 1 ou 2, ils peuvent demander un entretien complémentaire en présence, si cette dernière est sollicitée par l'une des parties, d'un RH et/ou du délégué central syndical de leur organisation s'il existe, ou à défaut du délégué syndical.

Cet entretien, complémentaire à l'entretien professionnel, a pour objectif d'examiner :

- les conditions d'exercice et d'organisation de l'activité professionnelle compte tenu du mandat ;
- les besoins de formation professionnelle, notamment « cœur de métier » ;
- une échéance de retour possible à une activité professionnelle à temps plein.

Dans l'éventualité où le cumul des mandats atteindrait 100 % du temps de travail, son porteur bénéficiera d'un entretien annuel avec le RH et/ou un référent professionnel occupant le même métier pour examiner :

- les besoins de formation professionnelle, notamment « cœur de métier » ;
- une échéance de retour possible à une activité professionnelle à temps plein.

## **Article 2.3**

### *Formation des porteurs de mandat*

Les signataires du présent accord rappellent que les titulaires de mandat électif ou désignatif, quelle qu'en soit la nature, bénéficient des mêmes accès à la formation que tous les salariés non détenteurs de mandat, particulièrement s'agissant du maintien et du développement de leurs compétences métiers, à travers les dispositifs de formation prévus par la réglementation en vigueur :

plan de développement des compétences de l'entreprise, mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF), VAE, bilan de compétences, etc.

Par ailleurs, dès la prise de mandat, il appartient également aux organisations syndicales de préparer leurs représentants à l'exercice de leur mandat et de s'assurer de leur aptitude aux exigences de cet exercice.

Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales

Tout salarié peut obtenir des congés pour participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des confédérations représentatives, soit par des instituts internes aux universités figurant sur une liste établie par arrêté du ministère du travail.

Ce congé, organisé selon les dispositions légales en vigueur, a une durée maximale de 12 jours par an par salarié. Il est porté à 18 jours pour les animateurs de stages et pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.

La rémunération est maintenue par l'employeur.

#### Formation économique des membres du CSE

Cette formation est dispensée aux membres du CSE dès leur première désignation. Elle est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non. La durée maximale de formation est de 5 jours, non imputable sur le congé légal de formation économique, sociale et syndicale. Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail. Il est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Sauf dispositions spécifiques prévues par l'entreprise, le financement de la formation, des frais de déplacement, d'hébergement et de repas est pris en charge sur le budget de fonctionnement du CSE.

#### Formation santé, sécurité et conditions de travail des élus

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du CSE, les membres permanents non élus des commissions concernées et le référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Cette formation a une durée minimale de 5 jours dans les entreprises de 300 salariés et plus, et de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

#### Formation mixte à l'environnement économique

Pour favoriser un dialogue social de qualité, les entreprises sont encouragées à organiser des formations communes, non obligatoires, entre les titulaires de mandat, les managers et les RH afin de renforcer leur culture économique, financière et sociale, et disposer d'un socle commun de connaissances permettant ainsi une meilleure compréhension des règles de fonctionnement et des enjeux de l'entreprise, et de la régulation sociale.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ces formations mixtes, lorsqu'elles existent, ne se substituent pas au congé de formation économique sociale et syndicale, ni à la formation économique des membres du CSE, prévus précédemment et sont prises en charge sur le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Dans les TPE/PME de moins de 50 salariés, ces formations mixtes peuvent être organisées dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

## **Article 2.4**

### *Évolution salariale au cours du mandat*

Au cours du mandat, les porteurs de mandat bénéficiant d'une rémunération variable voient leurs objectifs adaptés en fonction du temps consacré à leur activité professionnelle.

En l'absence d'accord d'entreprise déterminant des garanties d'évolution au moins aussi favorables, et conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les salariés dont le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 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, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

## **Article 2.5**

### *Cas de la mise à disposition à 100 % de salariés auprès d'un syndicat de salariés*

La mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise fait l'objet d'une convention de mise à disposition tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, conformément aux dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du code du travail. Cette convention tient lieu d'avenant au contrat de travail du salarié.

La convention définit la durée de la mise à disposition, mentionne l'identité et la qualification du salarié ainsi que, le cas échéant, le mode de détermination des salaires, charges sociales et frais professionnels qui, sauf dispositions contraires, seront refacturés par l'entreprise à l'organisation syndicale dans les conditions et limites régissant la mise à disposition.

Pendant la période de mise à disposition, le salarié doit pouvoir bénéficier des actions de formation proposées par l'entreprise dans le cadre de son plan de développement des compétences, afin de favoriser le maintien de son employabilité dans l'entreprise et son reclassement à l'issue de la mise à disposition.

Les entretiens annuels prévus à l'article 2.2 ci-dessus et l'entretien prévu à l'article 3.1 ci-après ont lieu en présence d'un représentant de l'organisation syndicale en vue de faciliter l'identification des compétences acquises durant la mise à disposition et les besoins de formation professionnelle du salarié mis à disposition.

À l'exception des dispositions relatives à la convention de mise à disposition qui ne s'appliquent pas à cette situation, ces dispositions sont également applicables aux élus et/ou désignés dont le cumul des mandats atteindrait 100 % du temps de travail.

## **Article 3**

### *Accompagnement à la fin de l'exercice du mandat*

Les signataires du présent accord souhaitent, par ces dispositions, faciliter le repositionnement professionnel des porteurs de mandat, tels que définis à l'article 1<sup>er</sup>, à l'issue de leur mandat.

## **Article 3.1**

### *Entretien de fin de mandat*

Cet entretien constitue un espace d'échange et de dialogue aux fins d'organiser au mieux la fin de la mission ou de l'activité syndicale, élective ou désignative dans l'entreprise et dans la branche.

Les bénéficiaires de cet entretien de « fin de mandat » sont les salariés ayant exercé un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs en continu pendant au moins 2 ans dans une entreprise de plus de 50 salariés.

Cet entretien de « fin de mandat » est organisé avec le manager et/ou le RH et est destiné à :

- dresser le bilan de la situation du salarié ;
- évaluer les compétences « cœur de métier » du salarié ;
- évaluer les compétences acquises par l'exercice du mandat, en s'appuyant notamment sur les entretiens réalisés en cours de mandat ;
- identifier, pour les porteurs de mandat de type 1 et 2, les perspectives d'évolution professionnelle et d'affectation dans un emploi, et les besoins de formation et/ou de validation des acquis et de l'expérience associés.

Les salariés dont le mandat arrive définitivement à échéance ou qui ne souhaitent pas poursuivre leur mandat peuvent demander que cet entretien ait lieu dans les 12 mois précédant la fin de leur mandat.

L'entretien de « fin de mandat » fait l'objet d'un compte rendu écrit, cosigné par le salarié titulaire du mandat et le représentant de l'entreprise qui a réalisé l'entretien. Lorsque l'entretien est réalisé par le manager, le compte rendu est communiqué au RH.

### **Article 3.2**

#### *Les autres dispositifs d'accompagnement à l'issue du mandat*

##### **Bilan de compétences**

Comme tous les autres salariés, tous les porteurs de mandat peuvent demander à bénéficier d'un bilan de compétences. Ce bilan a pour objet d'aider le salarié à préparer son projet professionnel en analysant ses compétences professionnelles, celles acquises au cours du mandat et ses aptitudes et motivations professionnelles. Ce bilan est éligible au CPF.

##### **Compte personnel de formation (CPF) et conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Les signataires du présent accord rappellent que les outils tels que le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle permettent de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

À l'instar de tous les salariés de l'entreprise, les porteurs de mandat acquièrent des droits au CPF, quelle que soit la quotité du temps consacrée à l'activité d'élu ou de désigné.

Ils peuvent également être accompagnés dans la formalisation et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles, par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Les entreprises veilleront à informer les porteurs de mandat lors des entretiens professionnels de la possibilité de recourir à ces dispositifs et de leurs modalités d'accès.

Pour les mandats de type 1, le recours au CEP peut être mobilisé sur le temps de travail.

##### **Information sur les offres d'emploi disponibles dans l'entreprise**

Les entreprises informent les salariés porteurs de mandat de type 1 sur les modalités d'accès à l'information sur les offres d'emploi disponibles dans l'entreprise afin de faciliter leur reclassement.

Pour les salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, les modalités d'accès à l'information et les conditions d'accompagnement pour la recherche d'emploi sont précisées dans la convention.



## Suivi personnalisé du repositionnement des mandats de type 1

Les salariés dont le nombre d'heures de délégation et de réunions à l'initiative de l'employeur ou de la branche est supérieur à 50 % font l'objet d'un accompagnement personnalisé par l'entreprise dans leur démarche d'évolution en vue de leur retour ou leur repositionnement sur un poste de travail à temps plein. Des propositions de poste pourront être formulées au salarié.

Cet accompagnement peut se traduire par des entretiens réguliers, des dispositifs de formation, de bilan de compétences, ou de VAE qui pourront être mis en œuvre en fonction des besoins.

Afin de veiller à la réussite de l'intégration sur un nouveau poste de travail, le manager devra accorder une attention particulière aux conditions d'accueil : entretien d'intégration, identification des éventuels besoins de formation, etc.

## Valorisation des acquis de l'expérience (VAE) des titulaires de mandat

Au cours de leur mandat, les responsabilités syndicales exercées par les salariés pendant au moins 1 année sont de nature à constituer une expérience transférable. La démarche de VAE leur permet de faire valider les acquis de leur expérience en tant qu'ancien porteur de mandat en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP enregistré au RNCP en rapport avec leur expérience.

Les entreprises sont invitées à promouvoir les certificats de compétences professionnels (CCP) transférables et constitutifs de la certification initiée par le ministère du travail relative « aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical » telle qu'enregistrée au RNCP sous forme de blocs de compétences.

Les actions d'accompagnement à la VAE des porteurs de mandat de types 1 et 2 sont mises en œuvre dans le cadre du « plan de développement des compétences » de l'entreprise et le congé VAE est rémunéré par l'employeur dans la limite de la durée prévue par la législation en vigueur.

Les signataires du présent accord conviennent en outre d'abonder de 50 % les droits à CPF des porteurs de mandat de type 1 qui, après s'être engagés dans cette démarche de VAE, poursuivent une formation en vue de l'obtention, par équivalence, d'un ou plusieurs blocs de compétences manquant et constitutifs de la certification visée par la VAE. La somme correspondant à l'abondement est versée par l'entreprise à la Caisse des dépôts et consignations.

## Article 4

### *Poursuite du développement d'une culture du dialogue social*

Les signataires du présent accord entendent poursuivre le développement d'une culture du dialogue social, afin de maintenir un dialogue social de qualité dans la branche et les entreprises.

Ils réaffirment que la convention collective et les instances paritaires créées au niveau de la branche constituent un cadre social structurant sur lequel ils doivent s'appuyer pour développer un dialogue social constructif dans l'intérêt réciproque des salariés et des entreprises.

Ils encouragent les entreprises à impliquer tous les acteurs de l'entreprise par la mise en place de dispositifs de sensibilisation des managers, des services RH et des titulaires de mandat sur le champ des relations sociales : fait syndical, fonctionnement et rôle des IRP, etc. afin de renforcer les connaissances des salariés sur les fondamentaux des relations sociales.

Afin, notamment, de contribuer à lever les éventuelles incompréhensions ou les a priori susceptibles d'exister, et de faciliter le passage entre activité de représentant du personnel et activité professionnelle, ils encouragent également les entreprises à mettre en place des formations ou réunions communes entre les titulaires de mandat, les services RH et les managers.

Fondées sur un principe de neutralité, les formations du type « dialogue » élaborées par l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) sont de nature à favoriser cette culture du dialogue et de la négociation, en confrontant les regards sur l'entreprise et en

questionnant les acteurs sur leur représentation du dialogue social. Les signataires considèrent que leur développement doit être encouragé au sein des entreprises de la branche.

## **Article 5**

### *TPE et PME de moins de 50 salariés*

Les signataires du présent accord mandatent la CPNE pour rédiger un guide d'accompagnement adapté aux TPE/PME de moins de 50 salariés disposant d'instances représentatives élues ou désignées pour faciliter la mise en œuvre du présent accord au sein de leur structure.

## **Article 6**

### *Bilan*

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan de l'application du présent accord au terme de 4 années d'application à compter de sa signature. Un point d'étape sera établi au bout de 2 ans d'application sur la base des remontées ou indicateurs fournis par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

## **Article 7**

### *Verrouillage de l'accord dans le cadre de l'article L. 2253-2 du code du travail*

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L. 2253-2 du code du travail et que les accords d'entreprises ne pourront comporter des stipulations différentes qu'à la condition qu'elles assurent des garanties au moins équivalentes.

## **Article 8**

### *Champ d'application. – Durée. – Publicité. – Extension*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

IL est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 26 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)