

12. « Les salariés se font élire pour être protégés et progresser plus vite dans leur carrière »

➤ Faux.

Même s'il y a quelques contre-exemples, l'expérience montre que pour progresser rapidement, il vaut mieux choisir une autre voie que celle de représentant du personnel.

Sur ce sujet, le point de vue des élus eux-mêmes est éclairant. Une étude de 2009 (10) a recueilli le sentiment d'élus dans des entreprises de plus de cinquante salariés quant aux conséquences de l'exercice de ce mandat : 7% d'entre eux estimaient que leur mandat protégeait leur emploi ; 12% qu'il le menaçait. Enfin, 80% des élus interrogés considéraient qu'il n'avait pas d'incidence particulière.

La loi assure une protection des élus. Un employeur doit obligatoirement demander l'autorisation préalable à l'inspection du travail s'il envisage de licencier pour motif personnel ou dans le cadre d'un licenciement économique un élu ou un délégué syndical. Le rôle de l'inspecteur du travail est de vérifier que derrière le motif officiel du licenciement ne se cache pas une mesure discriminatoire visant à se séparer de la personne concernée. Un recours peut être déposé, par l'employeur ou par le salarié concerné, pour contester la décision rendue par ce dernier. L'enquête précédemment citée révèle que, sur la période étudiée, 22% des entreprises ont formulé une demande de licenciement économique pour des salariés protégés, cette demande étant en moyenne plus élevée (42 %) dans les entreprises de plus de 500 salariés. La plupart de ces demandes rentrent dans le cadre d'un plan de licenciement économique global. Par contre, on peut s'interroger lorsque ces licenciements économiques de délégués sont envisagés dans des entreprises où il n'y pas de suppressions d'emplois.

A *contrario*, certains employeurs considèrent que des salariés cherchent des mandats dans le seul but d'être protégés.

Concernant les possibilités d'évolution professionnelle, la même étude indique que les élus étaient 11% à considérer que leur mandat les favorisait, tandis que 32% y voyaient un frein. 56% d'entre eux considéraient que leur mandat n'influeait en rien cet aspect de leur vie professionnelle.

Certaines entreprises ont mené des démarches de reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat ou ont mis en place des dispositifs de suivi de la carrière professionnelle des élus afin que la progression moyenne des salaires des élus suive l'évolution de celle de l'ensemble des salariés. A *contrario*, des procédures judiciaires ont conclu à des attitudes discriminatoires d'employeurs vis-à-vis des mandatés, conduisant dans certains cas à des indemnités élevées.

L' élu est souvent amené à prendre sur son temps personnel pour exercer correctement son mandat afin de ne pas trop sacrifier sa vie professionnelle. De plus, il lui faut très souvent gérer des relations difficiles avec sa hiérarchie directe qui considère – non sans raison puisque les absences pour l'exercice du mandat peuvent compliquer l'organisation des équipes – qu'avoir un élu dans son service lui complique la vie. S'il y a quelques désagréments, il y a aussi de vraies satisfactions : se sentir utile, traiter avec d'autres des problèmes qui en valent la peine, être en relation avec beaucoup de personnes, mieux connaître le fonctionnement de l'entreprise et son environnement, développer ses capacités et assumer des responsabilités.

(10). Etude DARES, 6 février 2009.