

Annexe 1

GLOSSAIRE

1. Liberté syndicale
2. Dialogue social
3. Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)
4. Valorisation des parcours syndicaux
5. Représentation du personnel
6. Temps d'exercice du mandat
7. Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)
8. Compétences
9. Formations communes

Ce document recense les définitions, notes et références que les partenaires sociaux signataires de l'accord relatif à la valorisation des parcours syndicaux dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2019 souhaitent partager afin de contribuer à une meilleure compréhension du dialogue social dans la branche.

1. Liberté syndicale

Plusieurs textes fondent la liberté syndicale et garantissent l'exercice du droit syndical en France.

Loi « Waldeck-Rousseau » du 21 mars 1884 relative à la création de syndicats professionnels (art. 2)

« Les syndicats ou associations professionnelles, même de plus de vingt personnes exerçant la même profession, des métiers similaires, ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, pourront se constituer librement sans l'autorisation du Gouvernement. »

(Source : <https://www.gouvernement.fr/partage/10939-promulgation-de-la-loi-dite-waldeck-rousseau-instaurant-la-liberte-syndicale>)

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (al. 6)

« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. »

https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/2019-03/20190307_preambule_constitution_1946.pdf

Art. L.2141-4 Code du travail

« L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre. »

Art. L.2141-5 Code du travail

« Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle. »

Avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE) du 13 juillet 2017 « Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales »

« Les démocraties contemporaines ont fait émerger le principe de non-discrimination afin de réaliser le principe d'égalité entre les êtres humains. En plaçant la liberté syndicale parmi ces droits universels aux niveaux international et européen, ces normes protègent ceux.celles qui l'exercent contre des agissements discriminatoires. En France, la double reconnaissance constitutionnelle de la liberté syndicale et d'un rôle pour les acteur.rice.s sociaux.ales dans la régulation des relations professionnelles constituent donc le fondement des dispositions législatives protectrices.

La protection de l'activité syndicale est donc au cœur de la construction du droit de la non-discrimination pour garantir l'action de représentation autant que la valorisation de l'action syndicale.

Pour prévenir les risques de discrimination dans l'entreprise envers les représentant.e.s syndicaux.ales et du personnel, ceux.celles-ci bénéficient d'une protection légale particulière, notamment en matière de sanctions disciplinaires et de licenciement. »

<https://www.lecese.fr/travaux-publies/reperer-prevenir-et-lutter-contre-les-discriminations-syndicales>

2. Dialogue social

Définition (Organisation internationale du travail)

« Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer – ce qui est souvent le cas – ces deux caractéristiques. Il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l'entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois.

L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie.

Pour permettre le dialogue social, les conditions suivantes doivent être réunies :

- *des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes dotées des compétences techniques nécessaires et pouvant accéder aux informations utiles à leur participation au dialogue social ;*
- *la volonté politique affirmée d'engager le dialogue social de la part de toutes les parties ;*
- *le respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective et*
- *un soutien institutionnel approprié. »*

(Source : <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--fr/index.htm>)

Avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE) de mai 2016 « Le développement de la culture du dialogue social en France »

« Le dialogue social au sein de l'entreprise doit se caractériser par la discussion et l'échange constructif entre les différentes parties de l'entreprise. La RSE, en plaçant le dialogue social comme pilier de sa stratégie, permet d'intégrer les employés à la prise de décision et en fait le principal vecteur d'une politique RSE réussie.

La RSE se doit de répondre à des attentes sociétales de nouveaux modèles de développement soucieux des responsabilités qui incombent au monde de l'entreprise. Pour ce faire, un dialogue intégrant l'ensemble des parties prenantes, internes et externes à l'entreprise doit s'engager et ainsi permettre un élargissement du périmètre des thèmes du dialogue social. »

(Source : <https://www.lecese.fr/travaux-publies/le-developpement-de-la-culture-du-dialogue-social-en-france>)

Rapport « La reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux – Jean-Dominique Simonpoli – Août 2017

« Le dialogue social est essentiel à la performance économique de l'entreprise. Les conditions de sa mise en œuvre, au moment où le progrès technologique, la digitalisation et le développement du numérique modifient et vont continuer à modifier nos sociétés, il est indispensable de favoriser la réactivité des acteurs du dialogue social face à ces évolutions. De plus, de nombreuses questions restent en suspens.

Elles touchent à la pérennisation, au renforcement du syndicalisme et à son rayonnement dans notre pays auprès des salariés, mais aussi aux conséquences notamment en matière d'organisation du travail, de la présence d'élus du personnel ou de mandatés et les perceptions que peuvent en avoir au quotidien les managers de proximité. Modifier les représentations des uns sur les autres, créer de la confiance entre les acteurs supposent un engagement au plus haut niveau, des premiers responsables des organisations syndicales d'employés et d'employeurs. »

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/remise-du-rapport-la-reconnaissance-et-la-valorisation-des-compétences-des>)

3. Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

La valorisation des parcours syndicaux fait partie intégrante de la RSE en ce qu'elle peut permettre d'agir positivement sur la qualité du dialogue social.

Définition

En 2011, la RSE a été définie par la Commission européenne comme « *la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société.* »

Pour assumer cette responsabilité, il faut au préalable que les entreprises respectent la législation en vigueur et les conventions collectives conclues entre partenaires sociaux. Afin de s'acquitter pleinement de leur responsabilité sociale, il convient que les entreprises aient engagé, en collaboration étroite avec leurs parties prenantes, un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'homme et de consommateurs dans leurs activités commerciales et leur stratégie de base. »

*(Source : <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/responsabilite-societale-des-entreprises-rse>
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex:52011DC0681>)*

Texte de référence sur la responsabilité sociétale des entreprises partagé par les membres de la Plateforme RSE – 25 janvier 2016

« La RSE invite les entreprises à traduire, dans leur gouvernance, l'interdépendance qui les lie à leur écosystème. Elle les invite à engager avec les parties prenantes constituant ce dernier, après les avoir identifiées, un processus de dialogue destiné à intégrer leurs préoccupations dans leurs activités commerciales et leur stratégie.

Ce dialogue doit s'effectuer dans des conditions ouvertes et équitables pour l'ensemble des parties. L'entreprise ne peut concevoir et mettre en œuvre une politique de RSE sans un dialogue avec ses parties prenantes. Il existe d'ailleurs un certain nombre d'obligations réglementaires en la matière (dialogue social, concertations publiques dans le cadre de projets d'infrastructure par exemple) qu'il appartient aux entreprises d'articuler avec les formes volontaires de dialogue (consultation, panels de parties prenantes...). »

(Source : https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/texte_de_reference_plateforme_rse.pdf)

4. Valorisation des parcours syndicaux

Définition

La valorisation des parcours syndicaux vise à reconnaître et tenir compte des compétences développées dans l'exercice des mandats syndicaux en vue, notamment, d'accompagner les salariés concernés dans leur évolution, de favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de l'activité de représentation du personnel et de renforcer l'attractivité du mandat de représentation du personnel en vue du renouvellement générationnel. (Reprise partielle du préambule du projet d'accord)

La valorisation des parcours syndicaux fait l'objet de dispositions légales. Elle figure parmi les thèmes de négociation d'entreprises et de branches.

Extrait de la présentation du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi en séance du 26 mai 2015 à l'Assemblée nationale par François Rebsamen

« Le quatrième objectif (de la loi) est de reconnaître, valoriser et favoriser l'engagement de ceux qui font vivre le dialogue social dans l'entreprise. Il s'agit d'apporter une réponse concrète aux salariés qui exercent des mandats lourds, ceux qui passent une grande partie de leur temps de travail dans des fonctions électives ou syndicales. L'engagement de certains au service des autres ne doit pas être un frein à leur carrière. Au contraire, cet engagement doit être reconnu, favorisé et valorisé ; les salariés ne doivent pas être pénalisés par le fait qu'ils sont moins présents à leur poste de travail. »

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-presse/archives-discours/article/presentation-du-projet-de-loi-relatif-au-dialogue-social-et-a-l-emploi-en>)

Rapport « Accompagner la dynamique du dialogue social par la formation et la reconnaissance de ses acteurs et par la valorisation des meilleures pratiques » – Jean-Dominique Simonpoli – Gilles Gateau – Février 2018

« De bonnes pratiques à instaurer dans la durée : améliorer les conditions d'exercice des mandats, valoriser les compétences acquises, développer des outils de formation internes et de branches davantage accompagner les acteurs du dialogue social tout au long de leur mandat et mieux les préparer, à tous les niveaux, à la poursuite du parcours professionnel ; »

« (...) La reconnaissance formelle et la valorisation des compétences éventuellement acquises à l'occasion d'un mandat syndical ou d'élu du personnel représentent une voie de renforcement de l'employabilité des salariés ayant exercé de tels mandats et un instrument utile au profit de leur évolution professionnelle. »

(Source : https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/rapport_Gateau_Simonpoli)

Avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE) du 13 juillet 2017 « Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales »

« Le développement du dialogue social, dans toutes ses formes, comme facteur d'amélioration des relations sociales, de performance économique et de progrès social, est conditionné par la valorisation de l'engagement de ses acteurs et la reconnaissance du fait syndical. »

(Source : <https://www.lecese.fr/travaux-publies/reperer-prevenir-et-lutter-contre-les-discriminations-syndicales>)

Rapport « Valorisation des compétences dans le cadre d'activités syndicales et de bénévolat associatif » – L'Observatoire de la RSE (ORSE) – Juillet 2014

« Ce renouvellement permanent des militants doit s'organiser au mieux des intérêts des organisations mais aussi des individus pour lesquels cet engagement ne sera pas vécu comme une période de sacrifice, mais, au contraire, comme une période passionnante, d'enrichissement personnel et professionnel. Cela passe par la mise en place d'outils de reconnaissance et de valorisation des engagements. »

(Source : <https://www.orse.org/nos-travaux/valorisation-des-competences-dans-le-cadre-d-activites-syndicales-et-de-benevolat-associatif>)

Extrait ORSE – Valorisation des compétences dans le cadre d'activités syndicales et de bénévolat associatif – annexe 3-1. b reconnaître les compétences des salariés mandatés, les entretiens de début de mandat - 07/2014

« La prise de mandat d'un représentant du personnel est une étape clé car elle conditionnera à la fois l'évolution du parcours du salarié et la relation, différente par essence, entre celui-ci et sa hiérarchie.

Cet entretien de prise de mandat permet, en général, d'évoquer les modalités d'organisation du travail (objectif, charge de travail, adaptation du poste), notamment lorsque le mandat dépasse en temps un certain pourcentage [...] et les obligations réciproques [...] pour éviter éventuel conflit ou situation non sereine (prévenance, délai, ...). Les modalités concernant les perspectives d'évolution professionnelle et salariale peuvent être évoquées dès ce stade. Au regard de la position de la Cour de cassation sur la question, il est préférable que cela soit prévu par un accord.

Peuvent aussi être évoqués, comme le prévoient certains accords, les besoins de formation pour assurer le mandat. [...]

A l'issue de cet entretien, les principaux points évoqués pourront être formalisés par écrit. Le compte-rendu apparaît indispensable dès lors que l'exercice d'un mandat a pour conséquence des changements dans l'organisation du travail. »

5. Représentation du personnel

Selon l'article L.2311-1 du Code du travail, les instances représentatives du personnel sont mises en place dans toutes les entreprises du secteur privé. Elles se déclinent sous plusieurs formes selon la taille de la structure.

▪ Niveau d'exercice des mandats

La représentation du personnel est assurée par la détention de mandats qui peuvent s'exercer dans l'entreprise ou l'établissement ou hors de l'entreprise.

1) Mandats exercés dans l'entreprise ou l'établissement

Au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, la représentation du personnel est notamment assurée par le Comité social et économique (CSE) et par les organisations syndicales.

Le Comité social et économique remplace désormais les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT. Il doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici au 31 décembre 2019. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a des attributions sociales et culturelles ainsi que des attributions économiques.

Les organisations syndicales peuvent être présentes en entreprises via :

- **le délégué syndical** désigné par chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés. Le délégué syndical, en plus de représenter son syndicat dans l'entreprise, participe aux différentes négociations au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ;
- **le représentant de section syndicale**, désigné par un syndicat qui ne remplit pas les critères de représentativité dans une entreprise ou un établissement. Il ne participe pas aux négociations au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ;
- **le représentant syndical au CSE.**

2) Mandats exercés hors de l'entreprise

Mandats exercés au niveau de la branche

Au niveau de la branche, des représentants des organisations syndicales représentatives peuvent détenir des mandats au sein de différentes instances telles que la Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Par ailleurs, certains organismes professionnels et associations de branche sont également dotés d'instances paritaires : l'Opco Atlas, l'Observatoire de l'évolution des métiers (Oema), B2V, ASARPA, ADSA ...

Mandats exercés au niveau national

De nombreuses instances impliquent les partenaires sociaux, soit au niveau national, soit à un niveau plus local.

Exemples :

- Les conseils de prud'hommes
- La Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam)
- La Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav)
- L'Agirc-Arrco
- Le Conseil supérieur de l'éducation
- ...

▪ Nature des mandats

Le mandat peut être issu d'élections, on parle alors de **mandat électif** (ex : membres élus du Comité social et économique).

Il peut également faire suite à une désignation par une organisation syndicale -on parle alors de **mandat désignatif** (ex : délégué syndical, représentant de section syndicale, ...) - ou par une instance (ex : représentant de proximité désigné par le CSE).

A noter que lorsque des mandats spécifiques (ex : coordinateur des instances du personnel, délégué syndical national ou de groupe, ...), sont créés par accord, celui-ci peut préciser leur nature.

6. Temps d'exercice du mandat

Le temps d'exercice du mandat comprend les crédits d'heures (légaux et conventionnels), les heures passées à des réunions ayant lieu à l'initiative de l'employeur, les temps de trajet pour se rendre aux réunions ayant lieu à l'initiative de l'employeur. Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et sont rémunérées.

Crédit d'heures (ou heures de délégation)

Pour exercer leurs missions, les porteurs de mandat bénéficient d'un crédit d'heures (également appelé « heures de délégation ») qui doit être utilisé dans le cadre des missions issues des mandats.

Les heures de délégation font l'objet de nombreuses dispositions légales et/ou réglementaires qui régissent leur utilisation et la façon de les décompter.

Exemples :

- Délégués syndicaux (*Art. L.2143-13 à L.2143-19 Code du travail*)
- Membres titulaires Comité social et économique (*Art. L.2315-7 et Art. R.2314-1 Code du travail*)
- Représentants de la section syndicale (*Art. L.2142-1-3 Code du travail*)

Des aménagements par voie conventionnelle peuvent être prévus, par exemple pour les représentants du personnel ne disposant pas d'un crédit d'heures légal (ex : membres suppléants du CSE).

Aménagement du crédit d'heures

Annualisation

Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 12 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés et 18 heures par an dans celles d'au moins 1000 salariés.

(Art. L.2143-16 Code du travail)

Dépassement du crédit d'heures

En cas de circonstances exceptionnelles, les délégués syndicaux peuvent bénéficier d'un dépassement du crédit d'heures.

(Art. L.2143-13 Code du travail)

Report du crédit d'heures

Dans certains cas prévus par la loi, les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois. Cette règle ne peut cependant conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation de ces heures cumulées, l'employeur doit être informé au plus tard 8 jours avant la date prévue d'utilisation.

(Art. L.2315-7, Art. R.2315-5 Code du travail)

Mutualisation

Les membres titulaires de la délégation du personnel du Comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

(Art. L.2315-9, Art. R.2315-6 Code du travail)

7. Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)

Définition

« La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une méthode pour adapter – à court et moyen termes – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique.

La GPEC est une démarche de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement.

Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, les territoires et les actifs.

Les démarches de GPEC peuvent être réalisées à trois niveaux :

- *au niveau de l'entreprise ;*
- *au niveau d'une branche professionnelle ;*
- *au niveau d'un territoire. »*

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/gestion-previsionnelle-de-l-emploi-et-des-competences-gpec>)

Rapport « La reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux » – Jean-Dominique Simonpoli – Août 2017

« Au-delà de la formalisation par le biais d'un entretien, la reconnaissance des acquis de l'expérience des mandatés doit s'inscrire dans la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) des entreprises. Il s'agit de formaliser une politique de développement et de reconnaissance des compétences qui accompagne et stimule l'initiative individuelle. »

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/remise-du-rapport-la-reconnaissance-et-la-valorisation-des-competences-des>)

8. Compétences

Compétences

« Combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements s'exerçant dans un contexte précis ; elle se constate lors de la mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est observable. »

(Source : <http://www.metiers-assurance.org/glossaire-3/>)

Champ de compétence(s)

« Domaine d'action délimité à l'intérieur duquel s'exerce un ensemble de capacités personnelles »

(Source : <http://www.metiers-assurance.org/glossaire-3/>)

Compétences clés

« Compétences qui ont pour l'entreprise une valeur stratégique et lui procurent un avantage concurrentiel.

L'expression compétences clés peut aussi désigner les compétences qui constituent la spécificité d'un métier ou d'un emploi et lui donnent sa valeur ajoutée. »

(Source : <http://www.metiers-assurance.org/glossaire-3/>)

Compétence professionnelle

France compétences - Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation du 27 juin 2019

« La compétence (professionnelle) peut être envisagée comme la mobilisation de manière pertinente de ses ressources (par exemple : savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnel) et de celles de son environnement dans des situations diverses pour exercer une activité en fonction d'objectifs à finalité professionnelle à atteindre. »

(Source : <https://www.certificationprofessionnelle.fr/bases-documentaires>)

Compétences transversales

France stratégie – Rapport d'avril 2017 sur les compétences transférables et transversales

« Les compétences transversales sont des compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles (ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles soient mobilisables d'emblée dans toute situation professionnelle). Parmi les compétences transversales, on peut recenser :

- celles qui s'appuient sur des savoirs de base (...) par exemple, la maîtrise de la langue, de l'écriture et des opérations arithmétiques, ou encore des connaissances de premier niveau en bureautique ;
- celles qui correspondent à des aptitudes comportementales, organisationnelles ou cognitives, ou encore à des savoirs généraux communs aux métiers ou aux situations professionnelles : l'aptitude à gérer la relation client, la capacité à travailler en équipe, à coordonner une équipe ou un projet, l'adaptabilité à l'environnement de travail, l'utilisation des principaux logiciels de bureautique. »

(Source : https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/qt2_compétences-ok.pdf)

Référentiel de compétences

Un référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent de situations de travail et d'activités exercées, de métiers ou d'emplois visés.

(d'après l'art. L.6113-1 Code du travail)

9. Formations communes

Cahier des charges général relatif aux formations communes aux salariés, aux employeurs et à leurs représentants

« Les formations communes ont vocation à favoriser le développement d'une 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.

En partageant le même niveau d'information et de contenu de formation, à égalité, les formations communes contribuent à un nouvel équilibre entre les parties.

*Elles participent aussi de la reconnaissance des acteurs et de leurs prérogatives, en **valorisant l'engagement et les compétences acquises à l'occasion de l'exercice d'un mandat.** Elles peuvent être un élément de certification de compétences.*

Elles visent plus particulièrement à permettre :

- *une appropriation des enjeux clés qui impactent la relation de travail et son cadre négocié ;*
- *une réflexion partagée sur les facteurs clés d'une relation propice au développement d'un dialogue social de qualité ;*
- *une identification des facteurs déterminant d'une dynamique de négociation ;*
- *une compréhension des éléments déterminants du cadre juridique propice à une sécurisation des accords. »*

(Source : https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/2018/20180007/tre_20180007_0000_0009.pdf)

Annexe 2

Référentiel de compétences

Avertissement :

Les propositions développées ci-après ne constituent ni une exclusive, ni une priorité.

*Il s'agit d'une méthode proposée par les parties prenantes de la Branche visant à mettre à disposition des entreprises et des représentants du personnel des entreprises un **outil adaptable** permettant de valoriser les compétences acquises dans le cadre des mandats de représentation du personnel.*

Elle ne s'oppose en rien – voire elle se veut complémentaire – à toute démarche de valorisation externe (VAE, certification, ...) comme pour les mandats de représentation des salariés exercés hors de l'entreprise (Conseiller prudhommal, Conseiller du salarié, mandat lié à un organisme partitaire, mandat fédéral ou confédéral, ...).

Sommaire :

1. L'appréciation des compétences : enjeux et objectifs
2. Le choix des appréciateurs
3. Les conditions de réussite
4. Les différents processus d'appréciation des compétences
5. Le référentiel de compétences

1. L'appréciation des compétences : enjeux et objectifs

➤ En quoi consiste l'appréciation des compétences ?

L'exercice consiste à **apprécier le niveau de maîtrise pour chacune des compétences identifiées** du porteur de mandat, avec un maximum d'objectivité, en s'appuyant sur le référentiel de compétences éclairé par des constats factuels. En aucun cas, il ne s'agit de juger la personne ou les résultats de son action syndicale.

La traçabilité de ces compétences permet de prendre en compte les acquis des représentants du personnel au cours de l'exercice du mandat. Cet engagement au service des salariés et de l'entreprise constitue une étape à part entière de leur parcours professionnel.

Quel que soit le processus retenu, l'entretien d'appréciation des compétences constitue un **moment d'échange privilégié** en particulier entre l'employeur et le représentant du personnel.

La méthode s'appuie sur plusieurs principes :

- ✓ le volontariat
- ✓ l'autoévaluation
- ✓ la double appréciation de l'employeur et de l'organisation syndicale

➤ Quels sont les objectifs ?

L'entretien doit permettre de **mesurer le degré de maîtrise des compétences** associées au mandat et le potentiel de développement.

C'est l'occasion d'élaborer un **plan d'actions** si nécessaire et d'échanger sur les perspectives d'évolution et/ou d'orientation professionnelle, syndicale ou personnelle.

➤ Quels sont les objectifs ?



2. Le choix des apprécieurs

Conçu sur le principe de la **double appréciation Employeur/Organisation Syndicale** (méthode des « regards croisés »), le choix des apprécieurs se doit de répondre à plusieurs exigences pour légitimer le processus :

- il doit être fonction du mandat « apprécié » ;
- les apprécieurs (Employeur, Organisations syndicales) doivent être en situation objective pour apprécier les compétences du porteur de mandat (ex : pour un élu CSE, le président du CSE est en situation objective car il participe à l'instance, le manager de l'apprécié ne l'est pas) ;
- dès le lancement du processus d'appréciation des compétences, l'élu ou le mandaté doit avoir connaissance du nom de la personne du côté employeur en charge de l'exercice. Il ne doit pas avoir de lien hiérarchique direct (N, N+1) avec ce dernier. De même, côté syndical, sachant qu'il appartient à chacun de désigner cette personne en fonction de sa propre organisation.

Dans tous les cas de figure, il est souhaitable d'intégrer une **phase d'autoévaluation**. Cette phase permet au représentant du personnel d'une part, d'exprimer son niveau de maîtrise pour chacune des compétences et, d'autre part, de pouvoir mesurer (*et expliquer*) le cas échéant, le différentiel entre son appréciation et celle l'employeur et/ou de la personne de son organisation syndicale chargée de cet exercice. Pour cela, il reçoit un support d'appréciation des compétences (référentiel de compétences et échelle d'appréciation) lui permettant de réaliser cet exercice.

3. Les conditions de réussite

Quel que soit le processus retenu, il doit être simple, lisible, compris et accepté par tous les acteurs.

Il est nécessaire de :

- ✓ **Co-valider le support d'appréciation** (référentiel de compétences et échelle d'appréciation)
- ✓ **Co-valider le processus d'appréciation** retenu et les délais de réalisation de l'exercice (Apprécié/Organisation Syndicale/Employeur)
- ✓ **Préparer l'entretien :**
 - Avant l'entretien : se munir du support d'appréciation, compléter le support s'appuyant sur des faits, des exemples concrets, ainsi que sur l'échelle d'appréciation, puis identifier les actions éventuelles à conduire, les prioriser en le précisant dans la case « commentaires ».
 - Pendant l'entretien : instaurer un climat de confiance pour favoriser un échange constructif, rappeler le déroulement et l'objectif de l'entretien, donner la parole à l'apprécié et analyser objectivement la situation à partir d'éléments factuels et observables.
 - Conclusions de l'entretien : étape essentielle car elle permet de constater la bonne mise en œuvre des compétences attendues, d'apporter des commentaires complémentaires et de s'engager mutuellement sur le développement des compétences pour faciliter sa mission.

4. Les différents processus d'appréciation des compétences

➤ Procédure simple

1. La procédure peut débuter par une autoévaluation (facultative) de l'apprécié à l'aide du référentiel de compétences.
2. **Le représentant du personnel est reçu par l'employeur** qui s'est appuyé sur le même support pour apprécier le niveau de maîtrise pour chacune des compétences identifiées.
3. L'entretien est finalisé entre les deux parties qui se mettent d'accord sur l'appréciation.

➤ Procédure tripartite apprécié-syndicat-employeur

Un processus d'échanges entre les appréciateurs (syndicat et employeur) est mis en œuvre.

1. Chaque appréciateur s'appuie sur le support d'appréciation des compétences (le référentiel de compétences et l'échelle d'appréciation) pour mesurer le niveau de maîtrise de chaque compétence identifiée.
2. L'appréciateur syndical reçoit l'apprécié.
3. L'appréciateur syndical se rapproche de l'appréciateur employeur pour co-construire la synthèse générale.
4. L'appréciateur employeur reçoit le représentant du personnel dans le cadre de l'entretien d'appréciation des compétences dit **entretien de clôture** pour finaliser l'exercice.

Cet entretien de clôture peut se faire en présence des trois parties prenantes (apprécié, appréciateurs syndical et employeur) ou pas.

5. Le référentiel de compétences

Chaque entreprise peut compléter ou modifier la grille suivante et s'appuyer sur sa propre échelle d'appréciation.

Le référentiel présenté ci-après comprend 4 niveaux d'appréciation :

- 1 = Non acquis
- 2 = En cours d'acquisition – a déjà été mis en situation et a exécuté quelques actes
- 3 = Acquis – pratique et applique l'ensemble des actes dans le respect d'un cadre défini
- 4 = Maîtrise – est en mesure de traiter des situations complexes
- NC = non concerné

Mandat exercé :

Domaines de compétences	Compétences exercées dans le cadre du mandat	Niveau de maîtrise (4 niveaux + NC)	Commentaires
Relationnel/Transversalité	Identifier les réseaux utiles à son activité, animer et déployer son propre réseau		
	Mettre en œuvre les techniques relationnelles : écoute active, adaptation du questionnement, reformulation, ...		
	Gérer l'imprévu, les situations de stress ou de conflits		
	Mener un entretien, analyser le ou les besoins de ou des interlocuteurs, apporter des réponses claires en faisant preuve de pédagogie		
Communication	Mettre en œuvre les techniques et méthodes de communication (écrit, oral, compte-rendu, ...) :		
	Concevoir des messages et supports adaptés dans un objectif d'efficacité collective		
	Adapter sa communication au public cible		
	Exprimer clairement une proposition ou une position, oralement et/ou par écrit		

Domaines de compétences	Compétences exercées dans le cadre du mandat	Niveau de maîtrise (4 niveaux + NC)	Commentaires
Négociation	Etudier les dossiers collectifs et individuels, Elaborer une stratégie de négociation ; formuler, objectiver et argumenter les propositions de son organisation		
	Prendre des responsabilités et des initiatives dans son champ de compétences		
	Utiliser les méthodes de négociation et adapter en situation son exposé et ses arguments en favorisant le dialogue		
Management/Gestion/Organisation/	Manager, organiser et coordonner et animer de manière transversale un ou plusieurs projets et/ou équipes en prenant en compte les échéances, les moyens y compris les ressources humaines, les contraintes et les objectifs (travailler avec méthode, rigueur et dans le respect des délais)		
	Créer les conditions contribuant au transfert des savoirs et des savoir-faire et identifier les besoins de formation de ses représentants pour assurer dans la durée la présence de son organisation syndicale		
	Gérer des projets (coordination, contrôle)		

Domaines de compétences	Compétences exercées dans le cadre du mandat	Niveau de maîtrise (4 niveaux + NC)	Commentaires
Management/Gestion/Organisation	Prendre des décisions, agir et les faire appliquer à partir d'une stratégie décidée collectivement		
	Identifier le degré de complexité d'une situation et, si nécessaire, les ressources et expertises utiles		
Technicité/Expertise	Rechercher et analyser les données disponibles, les mettre en perspective et les synthétiser pour élaborer des propositions, concevoir une stratégie et réaliser les supports en fonction de l'objectif à atteindre		
	Mettre en œuvre ses compétences techniques (économique et financière, juridique, santé, sécurité, conditions de travail, ...) en tenant compte de l'environnement économique et social et des enjeux de l'entreprise		
	Mettre en œuvre les techniques comptables et financières et utiliser les outils adaptés dans le cadre de la gestion des IRP		
	Appliquer les règles, normes et consignes en matière d'hygiène et de sécurité à une situation donnée		

	Identifier les règles juridiques de gestion du personnel (du Droit du Travail, de la Sécurité Sociale, des Conventions Collectives, Accords d'entreprises...) applicables dans le cadre des négociations		
	Détecter et/ou prévenir les situations liées à la pénibilité au travail, aux troubles musculosquelettiques (TMS) et aux risques psychosociaux (RPS)		
Informatique/Outils numériques	Intégrer la digitalisation et les apports des outils numériques dans son activité syndicale		
	Préserver la confidentialité des données traitées dans le cadre de son activité		
	Maîtriser les outils numériques dans le cadre du mandat syndical		
	Concevoir, développer des sites internet et/ou des applications et en assurer le suivi et la mise à jour		
Autres compétences			

Annexe 3

Formation et valorisation des compétences

Cette fiche a pour objet de présenter les principaux dispositifs de formation et de valorisation des compétences. Elle vise également à présenter certaines modalités de mise en œuvre de la formation. Enfin, elle propose des liens permettant d'approfondir les informations données.

Dispositifs

1. Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation.

Objet :

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut aussi proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences.

Ainsi, **le plan de développement des compétences (ex plan de formation) « permet aux salariés de suivre des actions de formation (définies comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel) à l'initiative de leur employeur ».**

Public :

Tout salarié de l'entreprise, au choix de l'employeur.

A noter que le salarié concerné par une action de formation prévue au plan de développement des compétences ne peut pas s'y opposer (sauf cas particuliers). Pendant la formation il conserve sa rémunération.

Un salarié peut également demander à son employeur de suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences.

Actions de formation éligibles :

Ces actions de formation peuvent être :

- **des actions de formation obligatoires ou nécessaires** qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires. Ces actions sont obligatoirement organisées sur le temps de travail.
- **des actions de formation dites « non obligatoires »**, organisées soit sur le temps de travail, soit en tout ou partie en dehors du temps de travail sous certaines conditions.

Mobilisation du plan de développement des compétences :

Les actions de formation obligatoires sont réalisées sur le temps de travail. Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Les actions de formation non obligatoires constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, à l'exception :

- des actions de formation non obligatoires déterminées par accord collectif d'entreprise ou de branche (limite horaire fixée par l'accord, pas d'accord écrit du salarié, possibilité pour l'employeur de prévoir des contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail) ;
- à défaut d'accord, des actions de formation qui se déroulent dans la limite de 30 h par an et par salarié ou 2 % du forfait annuel, accord formalisé du salarié qui peut être dénoncé.

L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé.

Financement :

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le financement des actions de formation relevant du plan de développement des compétences est assuré par l'entreprise (budget formation).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le financement est assuré par l'Opco.

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/le-plan-de-developpement-des-competences>)

2. Reconversion ou Promotion par Alternance (Pro-A)

La promotion par alternance remplace la période de professionnalisation.

Objet :

Ce dispositif a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Public :

Sont concernés :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;

- les sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
- les salariés en position d'activité partielle.

Le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnels (RNCP) et correspondant au grade de licence.

Le salarié en Pro-A bénéficie d'un tuteur désigné par l'employeur parmi les salariés volontaires et qualifiés (justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé).

Actions de formation éligibles :

La liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance est définie par un accord de branche étendu.

L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

Mobilisation de la Pro A :

L'action de formation peut se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération,
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise ou de branche) ou à défaut d'un tel accord, 30 heures par salarié et par an.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Il est déposé auprès de l'Opco.

Financement :

Les frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par l'Opco selon le montant forfaitaire défini (9,15 € / heure à défaut d'accord collectif).

(Sources : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13516>
<https://www.opcabaia.fr/2411d8c21f6001ca/2411d8c21f6001f4/Dispositifs-de-formation/PRO-A/index.html>)

3. Compte personnel de formation (CPF)

Objet :

Le CPF recense les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite, et les formations dont il peut bénéficier.

Public :

Le CPF est ouvert à toute personne de plus de 16 ans (salarié, non salarié, demandeur d'emploi).

Actions de formations éligibles :

Il s'agit de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),
- ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
- ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- ou de réaliser un bilan de compétences.

Mise en œuvre :

L'utilisation du CPF (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>) relève de la seule initiative du salarié. Le CPF peut être utilisé pendant le temps de travail (avec accord préalable de l'employeur) ou hors temps de travail.

Une application, dont le lancement est prévu à l'automne 2019, devrait notamment permettre aux titulaires du CPF de réserver et d'acheter directement leur formation, sans intermédiaire.

Pour pouvoir suivre une formation plus longue, le salarié a la possibilité d'utiliser son CPF et de l'associer :

- à la reconversion ou la promotion par alternance ;
- au projet de transition professionnelle (possibilité pour le salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession) ;
- à une formation prévue par le plan de développement des compétences.

Financement :

Le CPF est alimenté (en euros) par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) automatiquement, à partir des contributions des entreprises, à la fin de chaque année. Ce versement est proportionnel au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Exemple : (cas général) pour un salarié à temps plein, ou ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

Des abondements sont possibles au-delà de ce plafond. Dans ce cas, le financement de l'abondement dépend de son origine (Opco, entreprise, Pôle emploi, Agefiph...).

(Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>)

CPF de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle remplace le Congé individuel de formation (CIF).

Objet :

Le CPF de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF pour permettre à un salarié de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Public :

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

Cette condition d'ancienneté comporte des exceptions, notamment pour le salarié en situation de handicap.

Actions de formation éligibles :

Seules les actions de formation certifiantes sont éligibles au CPF de transition professionnelle.

Mise en œuvre :

Le salarié doit effectuer un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé (réalisation par le prestataire de formation).

S'il le souhaite, le salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP). Celui informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (jusqu'au 31 décembre 2019, les Fongecif assurent les missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales). Elle apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable. Elle instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Si l'action de formation professionnelle du CPF de transition est effectuée en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit présenter à son employeur une demande de congé dans les délais impartis. Celui-ci doit répondre par écrit, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

Financement :

Le financement du projet de transition professionnelle est assuré par le commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Le salarié a droit à une rémunération minimale (pourcentage du salaire moyen de référence) qui est versée par l'employeur. Celui-ci est ensuite remboursé par la Commission paritaire interprofessionnelle régionale.

(Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018>)

4. Validation des acquis de l'expérience

Objet :

« La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle. La certification – qui peut être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). »

Public :

La VAE est ouverte à toute personne pouvant justifier d'au moins 1 an (continu ou non) d'une expérience avec la certification visée (activité professionnelle salariée ou non, bénévolat ou volontariat, responsabilités syndicales, ...).

Mise en œuvre :

Plusieurs étapes jalonnent le parcours d'une VAE :

- l'information et le conseil (non obligatoire, via un point relais conseil validation des acquis de l'expérience) ;
- la recevabilité de la demande auprès de l'organisme certificateur ;
- la constitution de présentation de l'expérience ;
- le passage devant le jury de l'organisme certificateur.

Financement :

L'accompagnement (formulation de l'expérience à valider, constitution du dossier de validation, préparation à l'entretien avec le jury) à la VAE peut notamment être financé par le CPF, l'Opco, l'employeur, Pôle emploi.

(Sources : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/reconnaissance-et-certification-des-competences-professionnelles/vae>
<http://www.vae.gouv.fr/>)

5. Bilan de compétences

Objet :

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un travailleur d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur.

Public :

Toute personne active peut bénéficier d'un bilan de compétences.

Mise en œuvre :

Le bilan de compétences comprend trois phases :

- une phase préliminaire qui a pour objet d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire, de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin et de définir les modalités de déroulement du bilan ;
- une phase d'investigation qui permet au bénéficiaire notamment de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
- une phase de conclusion qui permet notamment au bénéficiaire de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du projet professionnel.

La durée du bilan de compétences est de 24 h maximum.

Financement :

Le financement du bilan de compétences dépend du cadre dans lequel il est réalisé.

Si le bilan de compétences est effectué dans le cadre du CPF, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par la CDC.

Si le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, son financement est assuré directement par l'entreprise.

(Sources : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>)

Modalités d'exercice de l'action de formation

Comme indiqué précédemment, l'action de formation est désormais définie comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».

Elle peut être organisée en tout ou partie à distance, ainsi qu'en situation de travail.

(Source : [art. L.6313-2 Code du travail](#))

6. Formation ouverte et/ou à distance (FOAD)

« Une « formation ouverte et/ou à distance », est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur. »

« La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- 1° Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;*
- 2° Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;*
- 3° Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation. »*

(Sources : [art. L6313-2 et D.6313-3-1 Code du travail](#)
<https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/05092001/A0160004.htm>)

7. Action de formation en situation de travail (Afest)

Une action de formation peut être réalisée en situation de travail.

Pour être mise en œuvre, elle doit comprendre :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Les phases réflexives sont distinctes des mises en situation de travail et sont destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages.

(Sources : art. L.6313-2 et D6313-3-2 Code du travail)

Annexe 4

Certifications de compétences et Formations liées à l'exercice d'un mandat syndical

NB : les listes ci-après ne prétendent pas à l'exhaustivité mais ont pour vocation à présenter les principales certifications et formations.

Certifications de compétences

Certificat Culture économique et sociale délivré par Sciences Po Paris

Ce certificat, créé en partenariat avec l'association Dialogues, est inscrit au Répertoire spécifique (Catégorie C).

Ce programme s'adresse à tous les acteurs du dialogue social dans les entreprises ou les administrations.

Objectifs de la formation :

- replacer l'activité quotidienne des participants dans un contexte plus global ;
- mettre en perspective des sujets économiques, financiers, sociaux et stratégiques en prise avec les débats syndicaux en cours ;
- renforcer les compétences opérationnelles et organisationnelles de chacun ;
- perfectionner la communication écrite et orale des participants ;
- renforcer leurs compétences managériales ;
- capitaliser sur l'expérience de management pour mieux gérer l'activité syndicale.

<https://www.sciencespo.fr/executive-education/culture-economique-et-sociale>

Certificat dédié au dialogue social délivré par Kedge Executive Education

Ce certificat, créé en partenariat avec l'association Dialogues, est inscrit au Répertoire spécifique (Catégorie C).

Ce programme s'adresse aux représentants du personnel, tous mandats confondus.

Objectifs de la formation :

- approfondir sa connaissance des enjeux économiques, stratégiques et sociaux liés à l'entreprise ;
- développer des compétences clés favorisant la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail ;
- renforcer ses compétences en négociation et en gestion du temps ;
- accroître son expertise en communication ;
- appréhender les évolutions du monde syndical français et européen.

Le certificat « dédié au dialogue social » valide le bloc de compétences n°11 « Renforcer le développement d'une activité par une expertise de gestion approfondie » du Programme de Management Général (PMG) en formation continue, titre RNCP de niveau II délivré par Kedge.

<https://formation.kedge.edu/certificats/certificat-dedie-au-dialogue-social>

Master 2 Négociations et relations sociales délivré par Dauphine Executive Education

Ce diplôme permet de parfaire la formation de responsables de la gestion des relations sociales déjà en poste (entreprise et syndicats), mais également de favoriser à la fois la mobilité vers un poste à responsabilité en matière de relations sociales et d'accompagner la reconversion professionnelle de responsables syndicaux. Cette formation conduit, par expérience, à la conduite de la gestion de projets complexes ; à des missions de conseil...

<https://www.relations-sociales.dauphine.fr/>

(Partenariat avec CEGOS)

<https://www.cegos.fr/formations/droit-du-travail-et-relations-sociales/master-negociations-et-relations-sociales-2019>

Certificat Relations sociales délivré par Université Dauphine Executive Education

Objectifs de ce certificat inscrit au Répertoire spécifique :

- maîtriser les outils de la négociation sociale ;
- comprendre les rôles et les obligations des différentes instances de représentation du personnel ;
- apprendre à animer et présider une instance représentative ;
- maîtriser les problématiques et les enjeux liés à la gestion des relations sociales.

<https://www.certificat-relations-sociales.dauphine.fr/>

<https://inventaire.cncp.gouv.fr/fiches/2470/>

Certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux organisée par l'AFPA

En 2018, le Ministère du travail a créé une certification visant à reconnaître les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical ou d'un mandat de représentant du personnel, inscrite au Répertoire spécifique (Catégorie A), dont la mise en œuvre est assurée par l'AFPA.

La certification est structurée en six 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 » ;
- CCP « Gestion et traitement de l'information » ;
- CCP « Assistance dans la prise en charge de projet » ;
- CCP « Mise en œuvre d'un service de médiation sociale » ;
- CCP « Prospection et négociation commerciale » ;
- CCP « Suivi de dossier social d'entreprise ».

La certification vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer des passerelles qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandataires.

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_certification_des_mandates_janv2019-2.pdf

Certificat de compétences Conseil en droit social appliqué à l'entreprise délivré par le CNAM Paris

Objectifs de ce certificat (non inscrit au RNCP ou au Répertoire spécifique) :

- comprendre et maîtriser les règles, l'application et l'interprétation du droit social et de la protection sociale dans l'entreprise sous ses aspects individuels (recrutement, emploi, contrats, conditions de travail, rémunération, protection sociale des salariés, résiliation du contrat) et collectifs (représentation du personnel et syndicale, négociation collective, prévoyance complémentaire, conflits collectifs) ;
- intégrer les aspects européens et internationaux.

<http://www.cnam-paris.fr/choisir-ma-formation/par-discipline/certificat-de-competence-conseil-en-droit-social-applique-a-l-entreprise-1086285.kjsp?RF=1404475742767>

Diplôme Inter Université (DIU) Dialogue social délivré par les Universités en lien avec les Instituts régionaux du travail (IRT)

Objectifs de cette certification (non inscrit au RNCP ou au Répertoire spécifique) : préparer les acteurs du dialogue social dans l'exercice de leur mission :

- Comment engager des négociations ?
- Avec qui négocier et conclure un accord collectif ? Sur quels thèmes ?
- Quelles stratégies de communication adopter et comment faire face aux situations de blocage ?

Exemple : Université de Lorraine : <http://www.univ-orleans.fr/fr/sefco/du-dialogue-social>

Liste des Instituts Régionaux du Travail (cf. Annexe « Formation économique, sociale et syndicale »)

Diplôme d'Université Dialogue social délivré par l'Université d'Orléans (Formation continue)

Objectifs de cette certification (non inscrite au RNCP ou Répertoire spécifique) :

Former les acteurs de l'entreprise (notamment représentant du personnel et représentant syndical) au Dialogue Social, à ses enjeux, à son cadre juridique et aux stratégies de négociation.

<http://www.univ-orleans.fr/fr/sefco/du-dialogue-social>

Diplôme d'Université Droit et pratique du dialogue social délivré par l'Université de Montpellier (Formation continue)

Objectifs de cette certification (non inscrite au RNCP ou Répertoire spécifique) :
Offrir aux acteurs du dialogue social une connaissance des règles applicables et un échange de pratiques.

<https://formations.umontpellier.fr/fr/formations/droit-economie-gestion-DEG/diplome-universite-niv-form-bac-UA/diplome-d-universite-droit-et-pratique-du-dialogue-social-program-nom-de-la-formation.html>

Certificat de droit social de l'Université de Montpellier

Objectifs de cette certification (non inscrite au RNCP ou Répertoire spécifique) :

- programme de perfectionnement et spécialisation en la matière après un cursus Master professionnel Droit des affaires ;
- méthode pédagogique reposant principalement sur le traitement de cas pratiques, fait par des universitaires et professionnels du droit.

https://formations.umontpellier.fr/fr/formations/droit-economie-gestion-DEG/diplome-universite-niv-form-bac-5-UF/du-certificat-droit-social-program-fr_rne_0341087x_pr_1265193675346.html?search-keywords=certificat

Formations

Organismes agréés pour la formation des membres du comité social et économique¹

[Au niveau national et dans le cadre d'un congé de formation économique, sociale et syndicale \(CFESS\) :](#)

- **Centres de formation des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives au niveau national**
 - CGT : centre de formation dénommé « La Formation Syndicale C.G.T », 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex ;
 - CFDT : institut confédéral d'études et de formation syndicale de la Confédération française démocratique du travail, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19 ;
 - CGT-FO : centre de formation de militants syndicalistes de la Confédération générale du travail - Force ouvrière, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14 ;
 - CFTC : institut syndical de formation de la Confédération française des travailleurs chrétiens (ISF-CFTC), 128, avenue Jean-Jaurès, 93697 Pantin Cedex ;
 - CFE-CGC : centre de formation syndicale de la Confédération française de l'encadrement-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;
 - UNSA : centre d'études et de formation de l'Union nationale des syndicats autonomes, 21, rue Jules-Ferry, 93170 Bagnolet ;
 - SOLIDAIRES : centre d'études et de formation interprofessionnel SOLIDAIRES, 144, boulevard de la Villette, 75019 Paris.

- **Instituts spécialisés**
 - Institut du travail de l'Université de Strasbourg, 39, avenue de la Forêt-Noire, 67000 Strasbourg ;
 - Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Université Paris-1 Panthéon-Sorbonne, 16, boulevard Carnot, 92340 Bourg-la-Reine ;
 - Institut d'études sociales de l'UFR, Faculté d'économie de Grenoble, Université Grenoble Alpes, CS 40700, 38058 Grenoble Cedex 9 ;
 - Institut régional du travail, Aix Marseille Université, 12, traverse Saint-Pierre, 13100 Aix-en-Provence ;
 - Institut de formation syndicale de Lyon, Université Lumière, Lyon-2, Campus berges du Rhône, 86, rue Pasteur, 69365 Lyon Cedex 07 ;
 - Institut régional du travail de l'Université de Lorraine, 138, avenue de la Libération, BP 43409, 54015 Nancy Cedex ;
 - Institut du travail de l'Université de Bordeaux, avenue Léon-Duguit, 33608 Pessac Cedex

¹ Liste arrêtée pour les années 2019 et 2020

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037952972>

- Institut du travail de l'Université Jean Monnet de Saint-Etienne, 6, rue Basse-des-Rives, 42023 Saint-Etienne Cedex 2 ;
 - Institut des sciences sociales du travail de l'ouest - Université Rennes-2, Campus Villejean, place du recteur Henri-Le Moal, CS 24307, 35043 Rennes Cedex ;
 - Institut régional du travail de Toulouse Occitanie, Université Toulouse-Jean Jaurès, 5, allée Antonio-Machado, 31058 Toulouse Cedex 9² ;
 - Institut régional d'éducation ouvrière des Hauts-de-France, 1, place Déliot, CS 10629, 59024 Lille Cedex ;
 - Association Culture et Liberté, 5, rue Saint-Vincent-de-Paul, 75010 Paris.
- **Organismes spécialisés**
 - Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité (ETUI-REHS), boulevard du Roi Albert II, 5 box 4, B-1210 Bruxelles, Belgique.

Pour la région Ile-de-France :

<http://idf.direccte.gouv.fr/Les-organismes-agrees-pour-la-formation-des-membres-de-comite-d-entreprise-et>

Organismes agréés pour la formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres de comité social et économique, de CSSCT

Au niveau national et dans le cadre d'un CFESS :

- cf. liste ci-dessus

Pour la région Ile-de-France

<http://idf.direccte.gouv.fr/Les-organismes-agrees-pour-la-formation-en-sante-securite-et-conditions-de>

Autres formations (hors CFESS)

- **Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)**
 - **Mettre en place des espaces de discussion sur le travail**
Objectifs :
 - ✓ comprendre les enjeux de la discussion sur le travail ;
 - ✓ appréhender les différents types d'espaces de discussion ;
 - ✓ construire durablement un dispositif de discussion sur le travail ;
 - ✓ s'approprier des outils et repères pour animer la discussion sur le travail.

² Certains IRT ont noué des partenariats avec des universités en vue de la délivrance d'un Diplôme d'Université Dialogue social.

- Nombreuses autres formations en lien avec l'amélioration des conditions de travail (organisation du travail et relations professionnelles).

<https://www.anact.fr/formation/mettre-en-place-des-espaces-de-discussion-sur-le-travail>

- **CNAM Paris**

- **Droit du travail : relations collectives**

- Objectif : acquérir les connaissances fondamentales en Droit du travail concernant les relations collectives du travail (textes et jurisprudence), en particulier les relations sociales dans l'entreprise (représentation du personnel, négociation collective...). Être en capacité de trouver les solutions juridiques à des cas concrets rencontrés en entreprise.

- <http://formation.cnam.fr/rechercher-par-discipline/droit-du-travail-relations-collectives-208031.kjsp>

- **Sociologie des relations professionnelles**

- Objectif : donner aux auditeurs, notamment les représentants de personnel, une connaissance concrète de l'état actuel des relations professionnelles et des relations sociales. Leur fournir les instruments méthodologiques d'analyse des relations professionnelles.

- <http://formation.cnam.fr/rechercher-par-discipline/sociologie-des-relations-professionnelles-207710.kjsp>

- **MOOC – Dialogue social et formation continue**

- Objectif : ce MOOC, partenariat entre le CNAM et France Université Numérique, vise à professionnaliser les acteurs de la négociation collective et de la gestion paritaire (détenteur ou nouveau détenteur d'un mandat syndical), notamment au sein des OPCA, OPACIF et FONGECIF, concernés dans leur activité professionnelle par les effets de la négociation et de la législation touchant le domaine de la formation professionnelle.

- <http://foad.cnam.fr/tous-nos-moocs/mooc-dialogue-social-et-formation-continue--753110.kjsp>

- **Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)**

- **Nombreuses formations relatives à la prévention des risques professionnels**

- Objectif :

- Développer la culture prévention et faciliter l'accès à la formation des salariés.

- <http://www.inrs.fr/services/formation.html>

Annexe 5

Entretien individuel
de prise de mandat

Accord de branche relatif à la valorisation des parcours syndicaux dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2019

(Extraits – article 8)

Publics visés par l'entretien individuel de prise de mandat

« Tel que prévu à l'article L. 2141-5 du Code du travail, à l'occasion de sa prise de mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical, ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficiaire, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Compte-tenu des effets induits par une prise de mandat sur l'activité professionnelle, tant pour le détenteur du mandat que pour l'équipe en termes d'organisation du travail, les signataires soulignent l'intérêt de proposer la réalisation d'un entretien individuel de prise de mandat aux détenteurs de mandats non concernés par les dispositions législatives précitées. »

Objet de l'entretien individuel de prise de mandat

« Cet entretien porte notamment sur le bon équilibre entre la charge de travail du salarié concerné au titre de son activité professionnelle et celle résultant du mandat exercé. L'adaptation de la charge de travail et des objectifs du détenteur de mandat fait l'objet d'une attention particulière.

Les besoins en formation liés au mandat, tel que le stage de formation économique des membres du CSE élus pour la première fois (voir article 14.1.1 de l'accord), peuvent également être abordés lors de cet entretien. »

Modalités de mise en œuvre de l'entretien individuel de prise de mandat

« En fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, l'entretien est mené par un manager et/ou un responsable des ressources humaines, selon les modalités mises en place dans l'entreprise.

A titre d'exemple :

- pour les détenteurs de mandat dont le temps consacré à l'exercice du mandat, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et par l'accord d'entreprise, est inférieur à 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement : réalisation de l'entretien par le manager et /ou, à la demande du détenteur de mandat, avec le responsable des ressources humaines ;

- pour les détenteurs de mandat dont le temps consacré à l'exercice du mandat, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et par l'accord d'entreprise est compris entre 30 et 60 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement : réalisation de l'entretien par le manager et/ou avec le responsable des ressources humaines ;
- pour les détenteurs de mandat dont le temps consacré à l'exercice du mandat, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et par l'accord d'entreprise, est supérieur à 60 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement : réalisation de l'entretien par le responsable des ressources humaines.

Il est précisé que l'établissement de tels seuils, leurs niveaux ainsi que les modalités d'organisation de l'entretien en résultant sont à définir au niveau de l'entreprise. »

Formalisation de l'entretien

« L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé. »

Quelques conseils en préalable de l'entretien de prise de mandat :

- *A l'occasion de l'élection ou de la désignation d'un collaborateur à un mandat de représentation du personnel ou syndical, adresser au responsable hiérarchique/manager concerné un document d'information précisant :*
 - *le ou les mandats détenus par son collaborateur,*
 - *le ou les crédits d'heures attribués correspondants,*
 - *les droits et obligations respectifs du salarié titulaire de mandats et de son responsable hiérarchique.*
- *Préconiser la réalisation de l'entretien dans un délai raisonnable, de trois à six mois suivant la prise de mandat*

ENTRETIEN DE PRISE DE MANDAT

Exemple de fiche

Nom du manager :	Direction :	Département, service :
Nom du/de la salarié.e élu.e et/ou mandaté.e :	Badge :	Fonction :
Durée du travail fixée dans le contrat de travail : _____	Temps plein Temps partiel	Forfait jours Télétravail
Nature du ou des mandats exercés :		

Temps consacré à l'exercice du ou des mandats	
Crédit d'heures : _____	mensuel annuel
+ Estimation temps passé en réunion avec Direction, temps de trajet, ... :	
Que représente en % le temps consacré au(x) mandat(s) par rapport au temps de travail de référence du/de la salarié.e ? _____ %	

Activités au poste de travail :	% d'activité représenté par chaque tâche
Liste des tâches confiées et les objectifs pour chacune	
.....	
.....	
.....	

Quels sont les aménagements prévus pour l'exercice de la représentation du personnel et/ou syndicale ?

Nom du manager - Date et signature	Nom du/de la salarié.e élu.e/mandaté.e - Date et signature
------------------------------------	------------------------------------------------------------