**N°05 du 21 janvier 2020**

Destinataires :

. Bureau national

. Fédérations

. URI

. UD

. Secrétaires confédéraux

**Publication du décret[[1]](#footnote-1) sur les modalités de mise en œuvre de la certification relative aux compétences acquises dans l’exercice d’un mandat de représentant du personnel ou d’un mandat syndical**

La CFDT a décidé à Marseille de travailler sur la validation des acquis de l’expérience syndicale et de mieux piloter la formation de nos mandatés, démarche inscrite dans le schéma directeur de la formation syndicale.

Depuis 2015, un travail s’est engagé entre les partenaires sociaux, l’AFPA (organisme mandaté par le ministère pour réaliser le travail sur les compétences et la rédaction des documents de certification) et le ministère du travail.

Un groupe de travail a été mis en place le 27 février 2017 grâce aux relances et à l’insistance de la CFDT afin de pouvoir avancer sur ce sujet porté par notre organisation. Les organisations des salariés et patronales représentatives ont toutes été invitées à participer à ce groupe de travail.

La CFDT a toujours été présente aux réunions du groupe dans lequel elle a été force de propositions et elle continuera de l’être lors des prochaines rencontres. À notre demande il a été décidé de travailler en paliers afin de pouvoir couvrir tous les mandats en et hors entreprise et avancer plus rapidement. Le premier palier concerne les mandats en entreprise, le deuxième les mandats hors entreprise et le troisième les mandats internes dans les organisations syndicales.

La CFDT s’est fortement investie dans les travaux du groupe de travail qui ont abouti à :

* Établir une liste des compétences correspondant à l’exercice d’un mandat de représentant du personnel ou d’un mandat syndical, traduit en 6 blocs de compétences transférables :

1.            Animation et encadrement d’équipe,

2.            Gestion et traitement de l’information,

3.            Assistance dans la prise en charge de projet,

4.            Médiation sociale,

5.            Prospection et négociation commerciale,

6.            Suivi de dossier social d’entreprise ;

* Intégrer ces compétences dans une certification professionnelle ;
* Permettre d’obtenir des dispenses dans le cadre notamment d’une démarche de VAE débouchant, le cas échéant, sur l’obtention d’une autre certification.

En juin 2018, avec la publication, à la fois de l’arrêté ministériel portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l’exercice d’un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et de l’arrêté ministériel concernant les modalités d’équivalence,[[2]](#footnote-2) c’est une première étape qui a été obtenu par la CFDT et qui s’est ouverte afin de faciliter la reconnaissance des compétences acquises dans l’exercice d’un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Dès la mise en place du dispositif et sur proposition de la CFDT, la région des Pays de la Loire a été retenue pour mettre en œuvre l’expérimentation des premières sessions de ce nouveau mode de reconnaissance et validation des compétences. Cette expérimentation visait à optimiser le déploiement de cette nouvelle certification sur le plan national.

Ce sont entre autre plus d’une vingtaine de militants CFDT qui sont entrés dans cette expérimentation en mars et septembre 2018 avec des taux de réussite de 90 %.

Alors que la mise en place des CSE s’est faite progressivement sur l’année 2019, voire, continue à se faire, les objectifs poursuivis par la CFDT au travers de ce type de dispositifs en 2020 sont de :

- permettre aux élus et mandatés de faire reconnaitre les compétences qu’ils ont développées et acquises au cours de l’exercice de leur(s) mandat(s) ;

- permettre une meilleure mobilité syndicale et professionnelle ;

- permettre une meilleure adéquation entre formation professionnelle et formation syndicale ;

et contribuer par la même à la nécessaire sécurisation des parcours professionnels des militants.

**La 20 Décembre 2019, suite à l’insistance de la CFDT, le décret relatif à la mise en œuvre de la certification relative aux compétences acquises dans l’exercice d’un mandat de représentant du personnel ou d’un mandat syndical a enfin été publié**. Ce texte est entré en vigueur le 21 décembre 2019.

**Ce décret** ([Article D.6112-2](http://documentation.opcapl.com/documenter/pdf/autres_sources/Decret_2019-1422_du_20.12.2019_Certification_acquises_lors_de_l_exercice_d_un_mandat.pdf) du Code du travail) **génère, une avancée notable (même si deux exceptions à son application perdurent[[3]](#endnote-1))** :

Dorénavant, **les actions de formation certifiantes** nécessaires à la certification relative aux compétences acquises dans l’exercice d’un mandat de représentant du personnel ou d’un mandat syndical, notamment les actions de positionnement, d’accompagnement et d’évaluation des compétences, **constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l’entreprise de la rémunération**.

**Ainsi, il nous semble primordial** :

* de communiquer au maximum auprès des représentants du personnel ou des mandatés syndicaux CFDT sur cette avancée qui sécurise leurs périodes d’actions de formation certifiantes.

**Faisons de la valorisation des parcours militants une priorité 2020 !**

* en nous saisissant de cette opportunité pour impulser la reconnaissance des compétences mise en œuvre dans le cadre de l’exercice d’un mandat syndical ;
* en visant la certification des compétences, afin de les intégrer aux parcours professionnels, dans le cadre du droit commun afin d’en faire un atout dans l’évolutions de nos militants ;

Pour toute information, n’hésitez-pas à vous rapprocher de Thierry TREFERT (ttrefert@cfdt.fr), Secrétaire Confédéral en charge du dossier à la Confédération CFDT.

1. Annexé à cette circulaire. [↑](#footnote-ref-1)
2. Circulaires n°75 du 18 décembre 2018 et n°20 du 25 mars 2019. [↑](#footnote-ref-2)
3. Les actions de formation certifiantes citées ci-dessus constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l’entreprise de la rémunération, dès-lors qu’elles ne relèvent pas des deux exceptions suivantes :

**des actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail**, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord peut également prévoir les 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 ;

**en l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié**, des actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de trente

heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait. **L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé**. [↑](#endnote-ref-1)