
Accord professionnel**SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Accord de branche du 2 octobre 2019
relatif à la valorisation des parcours syndicauxNOR : ASET2050195M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;**UNSA banque ;****CFE-CGC assurances ;****FBA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la conclusion du présent accord, les signataires entendent affirmer leur conviction qu'un dialogue social de qualité est plus que jamais indispensable au développement de l'entreprise, à ses performances collectives et au bien-être de ses salariés. Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche sur le dialogue social du 7 novembre 2017, signé par 5 organisations syndicales représentatives de la branche des sociétés d'assurances et qui a pour principaux objectifs d'assurer les conditions d'un développement solide et durable de l'implantation syndicale dans la profession ainsi que de valoriser utilement les parcours syndicaux des salariés concernés.

Les partenaires sociaux constatent que la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) issue des ordonnances sur le renforcement du dialogue social de septembre 2017 modifie en profondeur le paysage de la représentation du personnel pour les années à venir. En particulier, il est nécessaire d'anticiper un renouvellement plus rapide des représentants des salariés qui siégeront dans les CSE du fait de la limitation dans le temps des mandats et, par conséquent, un retour plus fréquent à une activité professionnelle non syndicale de salariés investis partiellement ou totalement dans ces mandats.

Dans ce nouvel environnement, les signataires soulignent l'importance de développer des conditions favorables à l'attractivité et à l'exercice des mandats de représentation du personnel, ainsi que de valoriser les compétences acquises par les salariés dans l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif, dans la perspective de leur évolution professionnelle.

À cette occasion, les signataires souhaitent réaffirmer le principe de non-discrimination en raison des activités syndicales, au regard de la formation, de la rémunération, de la classification et de la promotion professionnelle, ainsi qu'un égal accès des femmes et des hommes aux mandats de représentation du personnel.

Le présent accord a ainsi pour objet de mettre à disposition des sociétés d'assurances une base de référence et des outils de branche, en vue, notamment, d'éclairer la négociation collective d'entreprise prévue à l'article L. 2141-5 du code du travail, et afin :

- d'accompagner les salariés concernés dans leur évolution professionnelle ;
- de prendre en compte les compétences acquises dans le cadre de l'exercice de leur mandat électif ou désignatif ;
- de favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de l'activité de représentation du personnel ;
- de développer la communication, l'information et les formations sur le dialogue social, ainsi que sur le rôle des représentants du personnel, auprès des managers et de l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
- de renforcer l'attractivité du mandat de représentation du personnel afin de favoriser l'engagement des nouvelles générations.

Par cet accord, les signataires réaffirment leur volonté de sécuriser et de valoriser les parcours des salariés des sociétés d'assurances détenteurs de mandats de représentation du personnel, pour maintenir un dialogue social de qualité, source de progrès économiques, sociaux et environnementaux^[1].

Titre I^{er} Cadre général

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993.

Article 2 | Publics visés^[2]

Les différents publics visés par les dispositions ci-après sont :

- les salariés élus détenteurs d'un ou plusieurs mandats internes à l'entreprise ;
- les salariés désignés détenteurs de mandats syndicaux au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Les entreprises sont également invitées à accompagner les salariés qui le souhaitent dans les démarches qu'ils engagent pour faire reconnaître et valoriser les compétences acquises dans le cadre d'un mandat syndical exercé à l'extérieur de l'entreprise, et porté à la connaissance de celle-ci. Il s'agit notamment des salariés détenteurs d'un mandat au niveau de la branche, dont ceux visés par l'accord dialogue social dans les sociétés d'assurances du 7 novembre 2017, ou intervenant au niveau interprofessionnel ou juridictionnel.

[1] Voir annexe I, glossaire, points 1 à 4.

[2] Voir annexe I, glossaire, point 5 : représentation du personnel.

Article 3 | Exercice des mandats^[1]

Afin de permettre un accompagnement adapté du parcours professionnel des publics visés à l'article 2 ci-dessus, les entreprises sont invitées à préciser conventionnellement les conditions d'exercice des mandats, dans le respect des dispositions légales en vigueur, et en adoptant une approche différenciée en fonction du mandat détenu.

Le temps consacré à l'exercice du mandat est exprimé en pourcentage par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat de travail du salarié exerçant un mandat.

Dans le respect des dispositions légales, et selon les accords négociés au sein des entreprises, le temps consacré à l'exercice du mandat peut être exprimé en considérant :

- les crédits d'heures légaux liés au(x) mandat(s) exercé(s) (heures de délégations) ;
- les crédits d'heures conventionnels ;
- les temps de réunions planifiées à l'initiative de l'employeur ;
- les temps de réunions préparatoires à l'initiative de l'employeur ;
- les temps de trajet pour se rendre aux réunions.

Afin de faciliter la mise en œuvre de mesures d'accompagnement, plusieurs seuils peuvent être retenus, par exemple :

- temps consacré à l'exercice du mandat inférieur à 30 % ;
- temps consacré à l'exercice du mandat compris entre 30 et 60 % ;
- temps consacré à l'exercice du mandat supérieur à 60 %.

Titre II Le dialogue social dans l'entreprise

Article 4 | Information sur le dialogue social^[2]

Les signataires reconnaissent l'importance de développer la connaissance et la compréhension, par l'ensemble des salariés, des enjeux du dialogue social, du rôle joué par ses acteurs dans l'entreprise ou encore du fonctionnement des instances représentatives du personnel. Elles considèrent que l'implication des chefs d'entreprises, des équipes de direction et des lignes hiérarchiques constitue un facteur essentiel de réussite de cette démarche.

Ainsi, les entreprises sont invitées à mettre en place une information sur les instances de représentation du personnel, en particulier à l'occasion des parcours d'accueil. Cette information peut être mise à disposition sur l'intranet de l'entreprise, selon des modalités à définir au niveau de chaque entreprise.

Article 5 | Les formations communes des acteurs de la négociation collective

Les salariés disposant d'un mandat dans le cadre de la négociation collective et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises et à construire une culture commune en la matière^[3].

Lors de ces séances de formation ou d'information partagées, les acteurs de la négociation collective peuvent, sur une base commune, aborder les questions juridiques, économiques ou encore sociales.

[1] Voir annexe I, glossaire, point 6 : temps d'exercice du mandat.

[2] Voir annexe I, glossaire, point 2.

[3] Voir annexe I, glossaire, point 9.

Ils peuvent également faire le point sur les principales évolutions qui touchent le secteur de l'assurance ainsi que sur leur impact sur les ressources humaines et la politique sociale.

Article 6 | La formation des managers

Les signataires reconnaissent l'importance d'améliorer la compréhension par les managers du rôle des instances et des détenteurs de mandat, ainsi que des implications résultant de la détention d'un mandat. Ainsi, les entreprises sont invitées à poursuivre leurs efforts en vue de sensibiliser, et si besoin former les managers – notamment ceux accueillant un détenteur de mandat pour la première fois dans leur équipe – sur ces points, ainsi que sur l'importance d'un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise.

Titre III Mesures mises en œuvre à la prise de mandat

Article 7 | L'information des managers

Les entreprises sont incitées à informer les managers ayant au sein de leur équipe un collaborateur, visé par l'article 2 du présent accord, de la nature du ou des mandats détenus ainsi que du temps consacré à l'exercice de celui-ci ou de ceux-ci, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, par l'accord d'entreprise.

Article 8 | Entretien individuel de prise de mandat^[1]

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 bénéficie, 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.

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 art. 14.1.1), peuvent également être abordés lors de cet entretien.

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.

À 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 ;

[1] Voir annexe V : fiche d'entretien individuel de prise de mandat.

- 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.

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

Titre IV Mesures mises en œuvre pendant la durée du mandat

Article 9 | L'entretien professionnel

Comme tout salarié, le détenteur d'un mandat bénéficie tous les 2 ans, ou selon la périodicité prévue par accord collectif, d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien est l'occasion d'anticiper la reprise d'une activité professionnelle non syndicale de salariés visés à l'article 2 du présent accord, en identifiant les actions à mettre en œuvre pour préparer cette reprise dans les meilleures conditions.

L'entretien permet ainsi d'échanger sur les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Il peut aussi porter sur les perspectives d'évolution professionnelle ainsi que sur les besoins d'accompagnement et de formation complémentaires. En revanche, l'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Les entreprises qui ne proposent pas de dispositif propre sont invitées à utiliser le référentiel de compétences créé paritairement au niveau de la branche^[1]. Chaque entreprise est invitée à s'approprier cet outil et l'adapter à ses spécificités.

L'entretien permet également d'identifier les besoins de formation du salarié. L'employeur fournit au salarié une information complète relative à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements éventuels de ce compte par l'employeur, ainsi qu'au conseil en évolution professionnelle^[2].

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont définies au niveau de chaque entreprise, notamment en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé. Ce document permet de préciser notamment les actions de formation suivies ou encore les éléments de certification acquis.

En outre, il peut être prévu qu'à tout moment, le détenteur de mandat puisse demander à bénéficier d'un entretien avec le ou les interlocuteurs proposés à l'article 8 du présent accord, afin d'aborder toute question liée à l'exercice du ou des mandats et à la valorisation des compétences acquises dans ce cadre.

[1] Voir annexe II : référentiel de compétences.

[2] Voir annexe III : Formation et valorisation des compétences.

Article 10 | Garantie d'évolution salariale

Il est rappelé que la situation individuelle des représentants du personnel, en termes de rémunération – au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail – et de classification, doit être examinée, au même titre que celle de tous les salariés de l'entreprise, et être exempte de toute discrimination du fait de la détention du mandat.

Conformément à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, en l'absence d'accord collectif d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants du personnel visés aux alinéas 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail au moins aussi favorables que celles mentionnées dans ce paragraphe, ces salariés, dont le nombre d'heures de délégation est supérieur à 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, 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.

Titre V Mesures mises en œuvre à la fin du mandat

Article 11 | Entretien de fin de mandat

En application de l'article L. 2141-5 du code du travail, lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail fixée dans son contrat de travail, ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Compte tenu des enjeux importants liés à la reprise de l'activité professionnelle non syndicale totale ou partielle des détenteurs de mandats, tant pour celui-ci que pour l'entreprise, les signataires soulignent l'intérêt de proposer la réalisation du recensement des compétences acquises au cours de l'exercice du mandat aux détenteurs de mandats non concernés par les dispositions législatives précitées.

Tout comme les entretiens professionnels réalisés en cours de mandat, l'entretien de fin de mandat permet d'échanger sur les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Il vise à identifier les perspectives d'évolution professionnelle ainsi que les besoins d'accompagnement et de formation complémentaires. Les actions mises en œuvre tout au long de la vie du mandat, résultant notamment des conclusions des entretiens professionnels précédents, sont prises en compte à cette occasion.

Les entreprises qui ne proposent pas de dispositif propre sont invitées à utiliser le référentiel de compétences créé paritairement au niveau de la branche^[1]. Chaque entreprise peut s'approprier cet outil pour l'adapter à ses spécificités.

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

[1] Voir annexe II : référentiel de compétences.

Article 12 | *Accompagnement*

Le type d'accompagnement mis en œuvre est adapté et individualisé en fonction des caractéristiques du mandat exercé, des attentes du salarié et des besoins de l'entreprise.

Article 12.1 | *Objectifs*

L'accompagnement vise à :

- permettre la reprise d'activité totale ou partielle grâce à des mesures adaptées à la situation individuelle du salarié concerné, tenant compte des compétences acquises lors de l'activité professionnelle et lors de l'exercice du mandat, des besoins de l'entreprise et des souhaits et aptitudes du salarié ;
- identifier, le cas échéant, des compétences transversales développées dans le cadre du mandat pouvant faciliter une mobilité fonctionnelle.

Sur la base de l'entretien professionnel de fin de mandat visé à l'article 11 ci-dessus, un accompagnement est mis en œuvre, à la demande du salarié concerné, en termes d'identification de dispositifs de construction du parcours professionnel, de formation, de tutorat, etc. Cet accompagnement s'inscrit dans la continuité des actions mises en œuvre tout au long de la vie du mandat, pour anticiper la reprise d'activité professionnelle totale ou partielle. Cet accompagnement spécifique fait l'objet d'un suivi.

Une attention particulière est portée aux détenteurs de mandat consacrant leur temps de travail à l'exercice du ou des mandats qu'ils détiennent.

Article 12.2 | *Ressources*

Dans sa démarche de reprise d'une activité professionnelle non syndicale totale ou partielle, à l'issue du ou des mandats qu'il détient, le salarié peut être accompagné par différents acteurs.

Au niveau de l'entreprise, et selon son organisation, il peut s'agir du service des ressources humaines et/ou du service formation.

En dehors de l'entreprise, le salarié peut s'informer auprès de l'opérateur de compétences ATLAS.

Il peut avoir librement recours au conseil en évolution professionnelle. Celui-ci a en effet pour mission d'accompagner toute personne qui le souhaite dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Enfin, le salarié peut mettre en œuvre les dispositifs de développement et de validation des compétences visés à l'article 14 ci-dessous.

Titre VI | **Les dispositifs d'accompagnement**

Tout au long de l'exercice du mandat, le représentant du personnel, à sa demande ou sur proposition de l'entreprise, bénéficie de mesures d'identification et de développement des compétences destinées à favoriser son évolution professionnelle. Il est rappelé que les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle sont maintenues à l'égard des salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, en application de l'article L. 2135-7 du code du travail^[1].

[1] Voir également l'article 15.2 de l'accord de branche du 7 novembre 2017 relatif au dialogue social dans les sociétés d'assurances.

Article 13 | Identification des compétences^[1]

L'accord visé à l'article L. 2141-5 du code du travail, 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.

Afin de prendre en compte les compétences acquises à cette occasion, et en articulation avec d'autres dispositifs tels que l'entretien professionnel, l'entreprise peut proposer une démarche interne, telle que l'auto-appréciation assortie d'un rendez-vous avec le responsable ressources humaines ou encore une démarche dite « regards croisés (syndicat/direction) »... Le référentiel de compétences figurant en annexe II du présent accord est une base de référence proposée aux entreprises qui souhaitent mettre en place de telles démarches.

Article 14 | Dispositifs de développement et de validation des compétences

Le représentant du personnel peut mobiliser les dispositifs de développement et de validation des compétences acquises dans le cadre de son ou de ses mandats, au travers notamment de démarche certifiante ou de formation diplômante.

Le représentant du personnel bénéficie des mêmes droits à la formation que les salariés sans mandat (plan de développement des compétences, compte personnel de formation, valorisation des acquis de l'expérience...). Ces dispositifs font l'objet de précisions ci-dessous.

Par ailleurs, les organisations syndicales jouent également un rôle important dans la formation de leurs représentants que les parties signataires tiennent à souligner^[2].

Enfin, plusieurs formations spécialisées permettent d'acquérir ou de développer une culture juridique, économique, sociale et syndicale^[3].

Le financement des actions de formation des salariés concernés, ainsi que les abondements éventuels, notamment ceux pouvant exister au niveau des entreprises, relèvent du dispositif retenu pour les mettre en œuvre.

Article 14.1 | Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés peut bénéficier, à sa demande, d'un ou plusieurs congés, dans la limite de 12 jours par an. Cette durée peut aller jusqu'à 18 jours pour les animateurs de stages ou de sessions.

Le salarié qui bénéficie de ce congé a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

Différents thèmes de formation sont proposés dans ce cadre en vue d'accompagner la montée en compétences des salariés concernés.

14.1.1. Le stage de formation économique des membres du CSE, élus pour la première fois

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours, dans les conditions légales. Le public bénéficiaire de cette formation peut être élargi aux suppléants du CSE élus pour la première fois, sur décision du CSE.

Le financement de la formation est pris en charge par le CSE.

[1] Voir annexe I, glossaire, point 8.

[2] Voir annexe III. Formation et valorisation des compétences.

[3] Voir annexe IV. Certifications de compétences et formations liées à l'exercice d'un mandat syndical.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale, sauf disposition plus favorable mise en œuvre dans l'entreprise.

14.1.2. La formation en santé, sécurité et conditions de travail

L'ensemble des membres de la délégation du personnel du CSE (et les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'elle existe, référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes) bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les dépenses relatives à cette formation (formation, frais de déplacement et frais de séjour) sont financées par l'employeur dans les conditions fixées par la réglementation.

Concernant les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, il est rappelé que la formation est organisée sur une durée minimale de :

- 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Article 14.2 | *Le plan de développement des compétences*

Le représentant du personnel a accès aux actions mises en place dans le cadre du plan de développement de compétences de l'entreprise.

Les modalités récemment mises en place par la loi telles que Pro-A et AFEST sont de nature à favoriser la reprise de l'activité professionnelle au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises sont encouragées à mettre en place des formations à destination des managers et des décideurs sur le rôle joué essentiel par les partenaires sociaux, pour maintien d'un dialogue social de qualité dans l'entreprise.

Article 14.3 | *Le compte personnel de formation (CPF)*

Grâce à son compte personnel de formation, le représentant du personnel peut suivre une formation visant une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique. Il peut également suivre les autres actions éligibles définies à l'article L. 6323-6 du code du travail (VAE, bilan de compétences, permis de conduire, création ou reprise d'entreprise, engagement citoyen).

Article 14.4 | *La validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Toute personne engagée dans la vie active peut entreprendre une démarche de validation des acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Cette démarche peut permettre au représentant du personnel de faire valider les acquis de son expérience du fait de l'exercice de son mandat en vue de l'obtention d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 14.5 | *Le bilan de compétences*

Le bilan de compétences, qui peut être réalisé à toute étape de la vie professionnelle et du mandat, a pour objet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes et motivation pour définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Avec le consentement du salarié, il peut être réalisé au titre du plan de développement des compétences ou du CPF.

La rémunération est maintenue lorsque le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail.

Les conditions de recours aux bilans de compétences réalisés au titre du plan de développement des compétences et/ou sur le temps de travail sont déterminées par chaque entreprise.

Il est rappelé que le bénéficiaire du bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à toute autre personne qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Titre VII Dispositions diverses

Article 15 | Suivi de l'accord

Afin d'encourager le partage d'expériences et de bonnes pratiques sur la valorisation des parcours syndicaux, les signataires s'engagent à organiser, avant le 31 décembre 2020, une action de communication au niveau de la branche sur ce thème. Cet événement sera notamment l'occasion de valoriser l'appropriation par les entreprises des supports proposés par les partenaires sociaux de la branche. Il fera l'objet d'une préparation dans le cadre d'une réunion paritaire.

Article 16 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 3 ans.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris le 2 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Glossaire

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

■ Article 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. »

■ Article 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 mandats 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 4^e 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'élus 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 III-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. [...]

À 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).

À 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 article 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 1 000 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 3 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 1^{er} 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/gt2_competences-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 II 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 prud'homal, conseiller du salarié, mandat lié à un organisme paritaire, mandat fédéral ou confédéral...).

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 :

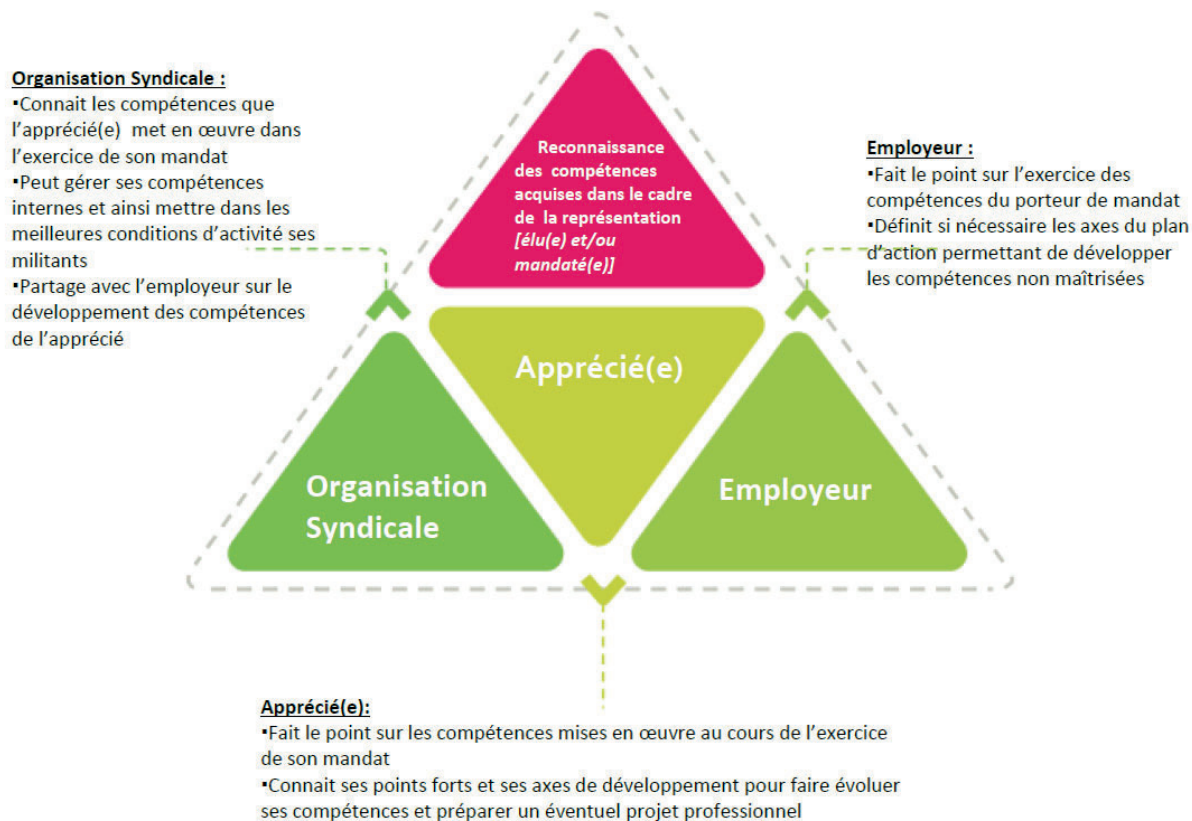
- le volontariat ;
- l'autoévaluation ;
- la double appréciation de l'employeur et de l'organisation syndicale.

(Voir textes page suivantes.)

■ 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.



2. Le choix des appréciateurs

Conçu sur le principe de la double appréciation employeur/organisation syndicale (méthode des « regards croisés »), le choix des appréciateurs se doit de répondre à plusieurs exigences pour légitimer le processus :

- il doit être fonction du mandat « apprécié » ;
- les appréciateurs (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 3 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.

(Voir tableau pages suivantes.)

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		
Négociation	Étudier les dossiers collectifs et individuels, élaborer 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		

Domaines de compétences	Compétences exercées dans le cadre du mandat	Niveau de maîtrise (4 niveaux + NC)	Commentaires
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)		
	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		

Domaines de compétences	Compétences exercées dans le cadre du mandat	Niveau de maîtrise (4 niveaux + NC)	Commentaires
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)		
	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 III 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.

À 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 heures 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 professionnelles (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 2 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 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 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 la 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 extraprofessionnelle. 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 3 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 heures 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. L. 6313-2 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 D. 6313-3-2 code du travail)

Annexe IV Certifications de compétences et formations liées à l'exercice d'un mandat syndical

N.B. : 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 6 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 la 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 interuniversité (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 économique^[1]

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 CGT », 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 ;

[1] Liste arrêtée pour les années 2019 et 2020 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037952972>).

- 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
- institut du travail de l'université Jean Monnet de Saint-Étienne, 6, rue Basse-des-Rives, 42023 Saint-Étienne 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 9^[1] ;
- 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 Île-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.

[1] Certains IRT ont noué des partenariats avec des universités en vue de la délivrance d'un diplôme d'université dialogue social.

Pour la région Île-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.

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 la 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 V Entretien individuel de prise de mandat (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 bénéficie, 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.

À 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 :

- à 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 3 à 6 mois suivant la prise de mandat.

(Voir textes pages suivantes.)

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 :	
Liste des tâches confiées et les objectifs pour chacune	% d'activité représenté par chaque tâche

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
---	---