

CERTIFICATION
DES COMPÉTENCES
DES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL
ET DES MANDATAIRES
SYNDICAUX »

# C'est quoi?

Se repositionner dans l'entreprise ou envisager une reconversion professionnelle après un mandat syndical reste difficile. Parallèlement à l'exigence de reconnaissance professionnelle pour les salariées, la CGT revendique depuis de longues années la reconnaissance de l'expérience acquise dans l'exercice des responsabilités syndicales et de représentations des salariées. Nos propositions en la matière s'inscrivent dans la lutte contre les discriminations syndicales. L'exercice d'une responsabilité syndicale, que ce soit dans le cadre des mandats IRP, des mandats institutionnels, des responsabilités internes dans nos différentes organisations, exige des connaissances et des compétences appropriées au regard des contextes, de nos ambitions revendicatives avec l'appui d'une vie syndicale de qualité. L'expérience de terrain, la formation syndicale, les échanges dans l'organisation, la conduite de la bataille des idées, les confrontations nourrissent notre parcours militant et permettent d'acquérir des savoirs et savoir-faire qu'il est juste de faire reconnaître pendant toute notre vie militante, du début à la sortie de mandat. Le collectif confédéral « cadres syndicaux » est engagé sur le suivi et la reconnaissance des parcours militants. Il a travaillé différents outils pour aider les organisations à porter des exigences en la matière. Mais il reste à contraindre les entreprises et les pouvoirs publics à traduire cette reconnaissance dans le cadre de véritables valorisations et déroulements de carrière.

C'est dans cet objectif que la CGT a participé à un groupe de travail mis en place par le ministère du Travail, qui a débouché sur la création du dispositif « Certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux ». Il répond partiellement à notre exigence de reconnaissance de l'expérience acquise dans l'exercice de responsabilités syndicales et de représentation des salarié-e-s.

Il crée un droit nouveau pour les salariées engagées en matière d'évolution ou reconversion professionnelle, permet d'anticiper et de préparer la sortie d'un mandat, reconnaît et valorise l'engagement syndical et prépare un projet d'évolution ou de transition professionnelle. Il peut être la première marche d'un parcours de formation certifiant et faire gagner du temps sur la durée de la formation.

Deux arrêtés, parus le 26 juin 2018, ont entériné sa création. Une expérimentation a eu lieu en région Pays de la Loire avant son élargissement à la France entière en 2019.

Certes, ce dispositif présente des limites, mais c'est un nouveau droit inscrit dans le Code du travail, fait assez rare dans un contexte plus propice à la régression sociale. Il est à faire connaître et à faire vivre. Il s'inscrit dans notre conquête de nouveaux droits et moyens syndicaux.

La CGT et les autres organisations syndicales continuent de faire de nouvelles propositions au sein du groupe de travail pour le faire évoluer. Ainsi, un décret paru le 20 décembre 2019 précise le régime d'autorisation d'absence des salarié.e.s entrant dans ce dispositif. Il ajoute un article au Code du travail.

« Art. D. 6112-2: Les actions de formation certifiantes nécessaires à l'obtention de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, notamment les actions de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation des compétences constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération conformément aux dispositions de l'article L. 6321-6, dès lors qu'elles ne relèvent pas des exceptions prévues aux 1° et 2° de ce même article. » Six certificats de compétences professionnelles (CCP) ont été élaborés à partir d'entretiens individuels et collectifs d'élu·e·s et de délégué·e·s syndicaux·ales menés par l'Afpa. Ils ont permis de mettre en lumière les compétences mises en œuvre pour l'exercice des mandats. Une guinzaine de militantes CGT ont participé à cette phase de construction. Chacun des CCP acquis dans le cadre de ce dispositif présente une équivalence avec un CCP d'un titre professionnel reconnu.

#### **ÉQUIVALENCES CCP CERTIFICATION/CCP TITRES PROFESSIONNELS**

CERTIFICATION relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical	TITRE PROFESSIONNEL (TP) du ministère chargé de l'emploi
CCP Encadrement et animation d'équipe	CCP Animer une équipe TP : Responsable de petite et moyenne structure (niveau III)
CCP Gestion et traitement de l'information	CCP Gérer le traitement, l'organisation et le partage de l'information TP : Assistant de direction (niveau III)
CCP Assistance dans la prise en charge d'un projet	CCP Assister un dirigeant dans la prise en charge d'un projet TP : Assistant de direction (niveau III)
CCP Mise en œuvre d'un service de médiation sociale	CCP Assurer un service de médiation sociale TP : Médiateur social accès aux droits et services (niveau IV)
CCP Prospection et négociation commerciale	CCP Prospecter, présenter et négocier une solution technique TP : Négociateur technico-commercial (niveau III)
CCP Suivi de dossier social d'entreprise	CCP Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise TP : Gestionnaire de paie (niveau III)

# Un titre professionnel est structuré en plusieurs CCP (certificats de compétences professionnelles) qui s'appuient sur la maîtrise de blocs de compétences professionnelles. Titre Professionnel Bloc 2 / CCP 2 Compétence X Compétence Y Compétence Z Compétence V Compétence W Pour la certification de mandaté-e-s syndicaux-les, chaque bloc de compétences mis en correspondance avec un CCP d'un titre professionnel est dénommé « CCP transférable ».

# Pour qui?

Ce dispositif s'adresse à toute personne ayant exercé un mandat syndical ou de représentation du personnel (privé ou public) dans les cinq années précédant la session de certification, qui souhaite valoriser son parcours avec l'obtention d'un CCPT (certificat de compétences professionnelles transférables) correspondant aux savoir-faire développés dans le cadre de son mandat. Il s'adresse aux militant-e-s qui préparent une évolution ou une reconversion professionnelle. Le dispositif permet ainsi le transfert des compétences acquises vers un domaine professionnel, la reconnaissance d'une qualification ou l'évolution vers un nouveau poste ou nouveau métier, de renforcer une demande de VAE et

de permettre une dispense pour réduire un parcours de formation. C'est un moyen de mettre en lumière son engagement et l'expérience acquise dans le cadre de la défense des intérêts du monde du travail, et de participer ainsi à donner envie à d'autres de rejoindre notre organisation pour toutes celles et tous ceux attaché·e·s au nécessaire renouvellement et rajeunissement de notre corps militant. Aucun prérequis n'est demandé hormis l'expérience syndicale. En revanche, il faut savoir se rendre disponible pour préparer la certification: temps de travail personnel, assiduité aux ateliers d'accompagnement, rigueur dans l'élaboration de la production écrite qui sera présentée devant un jury.

# **Témoignage**

# Chantal Pichot, Union nationale CGT Crous, membre de la CFC confédérale, membre du bureau de l'UD 49

J'ai eu connaissance du dispositif par l'UD CGT 49. Je me suis engagée dans ce dispositif pour deux raisons. Tout d'abord, J'ai eu connaissance de ce dispositif dans un moment de désaccord avec mon Union de syndicats concernant la reconduction à mes responsabilités à la fédération et à la Confédération. Ce contexte m'a conduit à réfléchir aux conditions de retour dans mon administration. Ne me voyant pas retourner à un poste d'agent de service, je me suis engagée dans ce dispositif pour faire valoir cette certification auprès de mon employeur et avoir un poste qui serait plus en adéquation avec les compétences acquises au cours de mes mandats syndicaux.

Je l'ai fait aussi pour ma satisfaction personnelle, en choisissant la certification d'animation et gestion d'une équipe, car c'est celle qui s'apparentait le plus aux compétences acquises dans l'exercice de mes mandats et transposable dans mon administration. Ce dispositif comporte des points positifs (accompagnement pertinent de l'Afpa en termes de progression de la formation,

formatrice compétente et sympathique, outils mis à disposition suffisants, passage à l'oral devant un jury bienveillant) et négatifs (demande énormément de travail personnel et parfois difficilement conciliable avec l'activité syndicale, lieu de la formation loin de mon lieu de vie: Sablé/Nantes, court délais trois mois – entre le début de la formation et le passage devant le jury, une seule après-midi pour la préparation à l'oral). Je ne souhaite pas m'engager pour obtenir le titre complet, car à 57 ans, cela me semble un investissement lourd au regard du temps qui me reste à travailler avant le passage à la retraite. Je vais engager une démarche auprès de mon employeur pour faire valoir ce CCP tout en sachant qu'il n'y a rien de prévu pour la transférabilité et qu'il m'a déjà prévenue que ce n'était pas possible. Je suis en contact avec François Clerc pour travailler à gagner ce droit auprès du ministère de l'Enseignement supérieur pour les salariées personnels de droit public.

# Comment?

L'Afpa est chargée d'accompagner individuellement et collectivement les candidates mandatées dans la production de leur dossier et la préparation de l'entretien face au jury. En amont, des réunions d'information collectives sont organisées sur les régions. Les dates sont communiquées aux comités régionaux. Elles sont visibles sur le site de l'Afpa dans la rubrique « Groupe Afpa – Notre marque pédagogique ».

## LES ÉTAPES DE LA CERTIFICATION

### 1 - L'entretien individuel avec un conseiller Afpa (1h30)

L'échange consiste à aider à choisir le certificat de compétences professionnelles transférables et vérifier la faisabilité de son obtention au regard de l'expérience et du projet de transition professionnelle. Il permet aussi de mesurer les écarts entre les attendus du CCPT et les compétences acquises dans le mandat, et de regarder comment les combler pour se préparer au mieux à l'évaluation.

# 2 – L'accompagnement à la rédaction du dossier de productions et la formulation des argumentaires (cinq ateliers collectifs de trois heures et deux heures de suivi individuel)

Cette étape va permettre d'analyser l'expérience; de lister les actions du ou de la militante et les rapprocher des compétences requises dans le CCPT visé; d'en cibler deux ou trois illustrant des compétences différentes; de structurer et d'organiser les argumentaires; de démontrer que les compétences sont acquises et que le ou la militante peut les transférer dans le contexte professionnel.

#### **EXEMPLES DE PROGRAMMES D'ATELIERS**

ATELIER COLLECTIF 1 Intégration des différentes étapes et méthodes de travail

- Présentation des référentiels des CCPT et des compétences à viser à partir des référentiels
- Appropriation des modalités d'évaluation de la session de certification
- Analyse de l'expérience en lien avec les CCPT

# ATELIERS COLLECTIFS 2 et 3 et 4

Rédaction de l'expérience

- Choix des situations sur lesquelles s'appuyer au regard de l'expérience
- Etude de leurs spécificités et examen des capacités de transfert vers les situations professionnelles des CCPT de la certification

## **ATELIER COLLECTIF 5**

Maîtrise des conditions de l'évaluation finale

- Définition du métier au regard de l'expérience du candidat et de ses capacités à transférer
- Préparation de l'entretien avec le jury et des arguments à développer pour répondre aux questionnements

# ECHANGES INDIVIDUELS

**Durant le parcours** 

- Faire un point sur ses freins, ses difficultés, ses interrogations
- Faire une synthèse sur sa démarche et sur ses objectifs de réussite à la certification

## EXEMPLE D'UN PLAN D'UNE PRODUCTION ÉCRITE PRÉSENTÉE PAR UN SECRÉTAIRE GÉNÉRAL D'UD SUR CCPT ENCADREMENT D'UNE ÉQUIPE

Première partie, présentation de la structure et de la responsabilité au sein de celle-ci:

- explication de la démarche, des activités et des tâches mises en œuvre pour l'organisation et l'animation du travail du collectif de direction;
- analyse des ressemblances et écarts sur les méthodes de travail, les compétences mobilisées entre l'animation d'une union départementale et l'animation d'une équipe dans le milieu de l'entreprise;
- développement d'un argumentaire sur les compétences acquises.

**Deuxième et troisième parties,** présentation et analyse de deux facettes précises de la responsabilité: la gestion humaine de la direction de l'union départementale; le renouvellement des cadres syndicaux de l'UD.

Avec le même schéma que précédemment : démarche et activités ; analyse des écarts ; argumentaire. Des documents illustrant les pratiques sont joints au dossier.

# 3 – La préparation de l'entretien de questionnement avec le jury

Le conseiller Afpa va aider le ou la militante à présenter ses acquis et son argumentation quant à ses capacités à transférer les compétences acquises. Ce moment permet un entraînement à la présentation orale de son dossier de productions écrites; de préparer des réponses aux questions du jury; de démontrer sa capacité à transférer ses compétences vers les situations professionnelles du métier visé; d'élargir sa réflexion sur le métier visé et ses conditions d'exercice, sur la connaissance du secteur professionnel.

Ces trois étapes articulent assistance méthodologique, conseil individualisé et préparation à l'épreuve. Le temps estimé est de dix semaines.

#### 4 – L'examen oral devant le jury

La présentation devant le jury dure environ une heure et quart. Avant de recevoir le ou la candidate, le jury

prend connaissance du dossier de productions écrites. Le ou la candidate présente son dossier. Puis le jury le ou la questionne pendant une vingtaine de minutes. Le ou la candidate doit démontrer qu'il ou elle a bien acquis les compétences requises et qu'il ou elle peut les transférer dans le cadre professionnel.

#### 5 – La demande d'équivalence

Suite à la réussite à l'examen oral, le ou la militante recevra un livret de certification. C'est avec ce document qu'il ou elle pourra faire sa demande d'équivalence auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). L'équivalence établie avec un CCP composant un titre professionnel est obligatoire pour la poursuite d'un parcours de formation certifiant. Attention à bien conserver le livret de certification et la production écrite avec les pièces jointes présentées devant le jury, qui seront aussi demandés dans la suite du parcours de formation.

# **Témoignage**

# Frédéric Boudigues, secrétaire général de l'UD 40

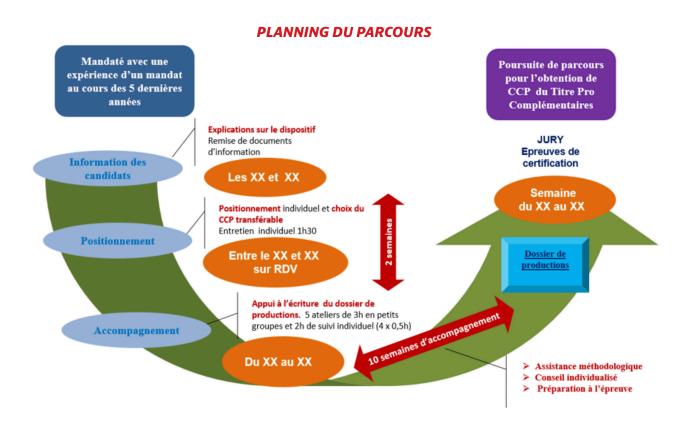
J'ai eu connaissance du dispositif par le biais du collectif confédéral « politique des cadres syndicaux », dont j'étais membre au moment de la mise en place du dispositif. Je souhaitais me confronter à moi-même et savoir où j'en étais du développement de mes compétences. Le CCP m'a paru être un dispositif qui permettait cela sans avoir à mettre de côté mon engagement syndical. Le dispositif, même s'il implique un vrai travail personnel, permet de continuer à mener son mandat. Le contenu de ce dispositif est assez détaillé. De nombreuses compétences y sont développées et permettent de les mettre en parallèle avec ce que j'ai pu mettre en œuvre depuis que je milite dans la CGT. J'ai passé trois mois à travailler un mémoire qui visait à mettre en cohérence les compétences sollicitées par le mandat avec celles demandées pour le CCP choisi. L'accompagnement de l'Afpa a été indispensable car la première fois qu'on se retrouve devant le sujet choisi, il faut le développer et démontrer que nous avons bien mis en œuvre les compétences visées. Ayant fait deux certifications, la deuxième a été de fait plus facile car je connaissais la procédure. Le passage devant le jury est une épreuve intéressante qui oblige à aller chercher les arguments et bien détailler tout ce qu'on fait dans nos mandats. Le jury est à chaque fois surpris par les compétences développées. Je ne souhaitais pas continuer sur un titre professionnel. Je souhaite faire reconnaître dans ma collectivité les compétences que j'ai pu faire reconnaître lors de mes deux CCP. J'ai eu un entretien avec ma maire pour lui présenter mon parcours et lui faire une proposition de réintégration dans la collectivité. Je reviendrai vers elle d'ici deux ans pour anticiper ma fin de mandat de secrétaire général d'UD. Tout a été fait en lien avec le syndicat.

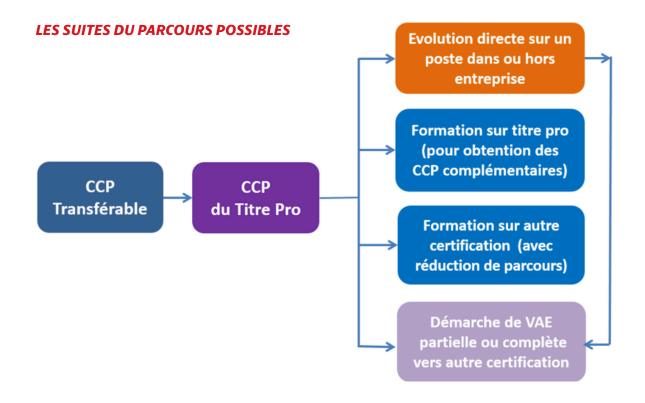
Pour conclure, cette démarche m'a permis de mesurer toutes les compétences que j'ai pu développer durant mes mandats. Une grande satisfaction pour moi qui n'aie pas été plus loin que le Bac.

# Le jury

Le jury se compose d'un binôme formé pour cette mission: un e professionnel·le habilité e pour le titre professionnel et un e membre issu e d'une organisation syndicale représentative au niveau national. Cette dernier ère est issu e d'une organisation différente de celle à laquelle appartient le ou la candidat e. Des mandaté es ayant une forte expérience syndicale sont préconisé es.

Élaborer son projet d'évolution professionnelle est sans conteste un plus. Partout en France, des conseiller-ère-s en évolution professionnelle sont disponibles pour écouter, guider, accompagner les salarié-e-s dans leurs démarches d'évolution professionnelle. Afin d'avoir les coordonnées du ou de la conseiller-ère le ou la plus proche, aller sur le site « Mon conseil en évolution professionnelle ».





# **Témoignage**

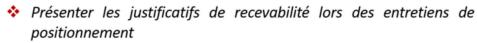
# Géraldine Madounari, adjointe administrative hospitalière, secrétaire générale CGT CH DAX et secrétaire départementale AVS UD 40 (détachée à temps plein)

J'ai connu le dispositif grâce à une présentation par le secrétaire général de l'UD 40. J'ai tout de suite été très intéressée puisque je cherche depuis très longtemps à évoluer professionnellement, consciente que je ne mets pas toutes mes compétences et capacités à profit pour être épanouie dans mon travail. Et j'en suis encore plus consciente depuis que je suis militante à la CGT. J'ai choisi le CCP « Encadrement et animation d'équipe » pour tenter par la suite de poursuivre par le titre professionnel « Responsable de petite et moyenne structure » — même si je sais que le parcours sera long et difficile. J'ai présenté au jury mon dossier de production en décembre 2019 après trois mois de préparation avec la conseillère Afpa. Un accompagnement précieux, même quand on est à l'aise à l'écrit, et qui demande beaucoup de travail en dehors de ces temps de rencontres à l'Afpa. Ce fut très intéressant et surtout

cela m'a permis de prendre conscience de tous mes acquis. La présentation devant le jury a été facile car je suis plutôt à l'aise à l'oral. J'étais très contente de l'obtention du CCP mais je me suis sentie de nouveau perdue puisque il n'y avait, à l'époque, aucun suivi ni conseil pour orienter les militantes qui souhaitaient poursuivre leur parcours.

J'ai informé mon DRH de l'obtention de ce CCP et il m'a orientée vers le concours d'adjoint e des cadres hospitalier ères. Ce qui ne me convient pas, pour le moment, puisque je souhaite plutôt m'orienter vers un titre professionnel ou un parcours universitaire. Mais encore faut-il connaître et savoir auprès de qui s'informer. Heureusement, le collectif confédéral « politique des cadres syndicaux » peut aider les camarades et je compte bien faire appel à elles et eux!

# **7** conseils pour assurer la réussite de son parcours



- Préparer son entretien de positionnement en ayant préalablement pris connaissance des documents liés à la certification
- Poser toutes les questions nécessaires pour bien comprendre les référentiels et les critères d'évaluation associés
- Combler ses écarts constatés en s'appuyant sur des modalités telles que par exemple, l'aide d'un pair professionnel, d'un expert du métier, ou par une autoformation
- Suivre tous les ateliers d'accompagnement et s'investir intensément dans la rédaction de son dossier de production
- Se préparer à répondre au questionnement du jury en construisant des argumentaires qui démontrent ses capacités à transférer ses compétences
- Rester motivé(e) tout le long de son parcours, bien se préparer et ne pas douter de ses possibilités de réussir



# Pour aller plus loin

Un nouveau CCPT est en cours de création. Il concerne la prévention des risques. Une démarche sera engagée pour l'écriture d'une note d'opportunité pour la création d'un titre professionnel de niveau 6 d'assistant en santé et prévention des risques professionnels qui intégrera le CCP ci-dessus.

La CGT continue de faire des propositions pour :

- élargir le dispositif à d'autres blocs de compétences portant sur l'hygiène, la sécurité, la prévention, la maîtrise des questions économiques, du droit, de comptabilité, de la formation, etc.;
- avoir des certifications sur des niveaux licence, master;

- prendre en compte des mandats hors entreprise et des responsabilités dans l'organisation;
- informer les candidates ayant validé leur certification sur les dispositifs et organismes de formation permettant de poursuivre leur parcours;
- faire reconnaître par les employeur-se-s la valorisation des parcours militants.

Les améliorations se gagneront d'autant plus facilement qu'un nombre important d'élu es pourront profiter du dispositif. Un engagement de toute l'organisation pour le faire connaître et le faire vivre est nécessaire, tout comme il est nécessaire de créer les conditions de libérer les camarades qui s'y engagent.

#### **INFORMATIONS SUR LE DISPOSITIF**

#### Pour plus d'informations sur le dispositif, vous pouvez vous adresser à :

Francine Desnos, conseillère confédérale du pôle « droits et moyens syndicaux » de l'espace « vie syndicale »

**Tél.:** 06 08 54 83 39 **Courriel:** f.desnos@cgt.fr

#### ou consulter:

- · le site internet du ministère du Travail;
- le site internet de l'Afpa: www.afpa.fr/groupe-afpa/notre-marque-pedagogique/les-grands-principes-de-la-pedagogie-afpa