

Avant d'en venir aux perspectives d'évolution telles que nous les percevons et souhaitons dans notre organisation, je souhaite faire deux remarques préalables.

La première porte sur la conception de ce que nous appelons dans mon organisation, la « politique des cadres syndicaux »

Nous invitons en effet, nos organisations, syndicats, organisations professionnelles et territoriales à avoir une réflexion et des dispositions pour :

- Faire vivre au quotidien l'organisation :
 - Avec des directions collectives qui soient le reflet de la diversité du salariat et des syndiqué(e)s ;
 - Avec des situations individuelles sereines et sécurisées ;
- Doter ses différents projets de responsables et pilotes ;
- Anticiper sur les besoins de l'organisation ;
- Promouvoir, favoriser l'accès aux responsabilités, accompagner dans les responsabilités et mandats, sécuriser les situations personnelles notamment professionnelles ;
- Veiller aux renouvellements réguliers, favoriser les rotations dans les responsabilités, préparer les sorties de mandat ;

Ce sont des objectifs ambitieux mais qui sont de notre point de vue essentiels pour ce que j'appelle « l'oxygénation » de notre organisation.

Plusieurs termes ou expressions sont importants pour le sujet qui nous anime : « situations individuelles sereines et sécurisées », « sécuriser les situations personnelles notamment professionnelles » ou encore « préparer les sorties de mandat ».

Le deuxième porte sur notre approche de la valorisation des acquis de l'expérience syndicale, conséquence des points soulevés à l'instant.

Je m'appuierai sur une, ou plutôt plusieurs citations, issues d'une contribution à l'étude de Yannick Le Quentrec (aujourd'hui directrice de l'IRT d'Occitanie) publiée en 2007 intitulée « la validation des acquis de l'expérience militante dans le champ syndical : une reconnaissance du militantisme ? ». Cette contribution est de Régis Régnauld, conseiller confédéral dans les années 2000 sur les questions de formation professionnelle. Elle résume assez bien les problématiques que nous rencontrons encore aujourd'hui :

- Il commence par rappeler que « *rien ne serait plus erroné que de s'engager sur une voie qui tendrait à considérer que le simple engagement syndical ou l'acte de militer relèverait d'une profession à part entière* »,
- il développe ensuite l'idée que « *l'exercice d'une responsabilité syndicale exige la possession et la mobilisation de connaissances et de compétences appropriées –en même temps qu'elle permet de les acquérir par expérience- qui relèvent d'une forme particulière de « **professionnalité** »* ».
- Il conclue sa contribution par : « *Il reste à convaincre-ou contraindre- les entreprises et les pouvoirs publics ... à l'idée que la reconnaissance effective de l'évolution de la qualification professionnelle d'un salarié responsable syndical est un atout tant pour les unes que pour le bien commun, et qu'à ce titre, il mérite investissement, reconnaissance et valorisation* ».

Vous remarquerez que Régis utilise le terme « professionnalité », terme également repris par Nathalie Ethuin et Karel Yon dans leur ouvrage « La

fabrique du sens syndical » sur la formation économique, sociale et syndicale pratiquée par les syndicats français.

Je pense que les concepts que recouvre ce terme, qui préservent la dimension altruiste de l'engagement dans une responsabilité syndicale ou de représentation, devraient permettre d'aborder plus sereinement le risque, bien réel, de professionnalisation des mandats.

Plusieurs organisations territoriales ou professionnelles de la CGT se sont engagé dès le milieu des années 2000 dans des expérimentations de dispositifs, souvent avec d'autres organisations syndicales, comme au sein de l'IREO dans le Nord Pas de Calais avec un dispositif d'accueil et d'orientation de militants qui souhaitent s'engager dans une VAE ou une formation, dans l'IST de Toulouse avec une expérimentation d'accompagnement de plusieurs militants dans leurs projets de VAE, dans la région Rhône Alpes avec l'IST de Grenoble, en Aquitaine ou encore notre fédération des Services Publics avec son livret du parcours militant.

Beaucoup d'expériences positives, avec des parcours et des résultats qui ont parfois surpris plus d'un formateur ou dirigeant d'entreprise. Mais aussi des limites :

- Seuls quelques responsables syndicaux s'engagent dans ces voies ;
- Les obstacles sont nombreux : disponibilité des militants, confiance dans leurs capacités et compétences, droits permettant d'accéder à certaines formations, réticences de certains certificateurs (je renvoie aux études de Yannick Le Quentrec sur le sujet)

Nous considérons donc que le dispositif de certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical qui vient de vous être présenté par Mr Adeline est un droit nouveau pour celles et ceux qui s'engagent dans l'action syndicale. Il concerne potentiellement près de 600 000 élus et mandatés en leur ouvrant, actuellement, la possibilité d'accéder à des certifications de niveau BAC et BAC +2, à partir des compétences qu'ils ont acquis et qu'ils mettent en œuvre quotidiennement pour exercer leur mandat.

Ce résultat n'est pas tombé du ciel : c'est le fruit de nombreuses interventions des organisations syndicales depuis plusieurs années (position commune, négociations nationales interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social) qui ont pesé sur l'écriture du paragraphe de la loi Rebsamen sur le sujet. C'est ensuite le résultat de l'investissement de plusieurs confédérations dans le groupe de travail mis en place par la DGEFP, de la DGEFP elle-même et de l'AFPA qui a mis ses compétences en ingénierie de certification au service d'objectifs que nous avons défini ensemble. Et je précise que de par sa genèse, il n'est absolument pas une conséquence des ordonnances Macron, sans nier le fait que la mise en place des CSE a un impact.

Dès la première réunion du groupe de travail de la DGEFP, les quatre organisations qui participent au groupe de travail ont rappelé quelques exigences communes :

- Transversalité et transférabilité des compétences recensées, à l'opposé de toute « professionnalisation » des mandats ;
- Adosser le dispositif au dispositif de certification professionnelle commun à tous les salariés en partant de la spécificité de l'action des représentants du personnel et des représentants syndicaux ;

- Accessibilité au dispositif pour le plus grand nombre possible de représentants du personnel ;
- Viser à terme tous les mandats, dans et hors entreprise, ainsi que les responsabilités syndicales dans les organisations (secrétaires généraux, membre des directions, etc.) ;
- Elargir à d'autres certificateurs que la Direction Générale du Travail pour élargir le nombre de certifications proposées aux militants et viser d'autres niveaux (licences, masters) ;

Les premières sessions de certifications ont été riches d'enseignements et les militantes et militants de la CGT qui s'y sont engagés ont qualifié cette expérience de très valorisante. Tous ont décidé de poursuivre pour l'obtention du titre professionnel complet ;

Alors, quelles perspectives d'évolution ?

- Il n'y a pas de voie exclusive
 - Certification ;
 - VAE/VAP ;
 - Accords de branches ou d'entreprises, en veillant à ce que ceux-ci s'appuient sur des modalités de reconnaissances objectives et impartiales ;
- Les confédérations ont une responsabilité pour Informer leurs organisations sur ces différentes voies, les aider dans leur approche pour qu'elles accompagnent les militants dans leurs démarches ;
Elles ont également une responsabilité pour ouvrir de nouvelles voies, améliorer et renforcer les dispositifs existants, améliorer leur visibilité.
Et cela dans un contexte de moins en moins favorable à leur accès avec

les nouvelles dispositions issues de la loi sur la formation professionnelle qui objectivement encourage les formations hors temps de travail et payées par les salariés eux-mêmes.

Nous avons un atout : dans leur étude Emmanuelle Chabbert et Frédéric Rey soulignent en conclusion de leurs rencontres avec 6 organisations CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO et UNSA : qu'il y a consensus syndical en faveur de la valorisation des acquis de l'expérience syndicale. C'est un énorme point d'appui.

Nous savons travailler ensemble dans les IST qui interviennent sur cette question, comme nous avons su travailler ensemble dans le groupe de travail de la DGEFP.

- Sur le dispositif de certification, par exemple, nous avons plusieurs propositions que je sais partagées par les organisations participant au groupe de travail de la DGEFP :

L'accessibilité : nous avons obtenu qu'il n'y ait pas de seuil pour y accéder, ni seuil de taille ou de nature de l'entreprise – salarié du public comme du privé y ont accès-, ni seuil de temps ou de durée du mandat, la seule exigence est d'avoir occupé ce mandat dans les cinq années qui précède la date de certification. Mais il reste à obtenir la mise à disposition de temps pour la préparation de ces certifications, cela ne doit pas être pris sur le temps de délégation, et la prise en charge des salaires pendant cette préparation.. L'accord signé dans la branche des télécommunications prévoit par exemple les congés et leur rémunération par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Une telle disposition pourrait être

inscrite réglementairement dans la loi. La DGEFP a préparé un projet de décret en ce sens, projet qui est à la signature de la ministre du travail.

Elargissement du dispositif : les six certifications proposées relèvent de titres professionnels délivrés par la Direction Générale du Travail. Si elles sont pertinentes elles ne couvrent pas l'ensemble des compétences mises en œuvre dans les activités déployées dans le cadre des IRP ou dans les mandats hors entreprise. Bien d'autres compétences portant sur l'hygiène, la sécurité, la prévention, la maîtrise des questions économiques ou juridiques, etc. doivent être reconnues. Nous pensons à nos représentants dans les CESER, les CPAM ou CAF, les TASS ou TCI, les conseillers prud'homaux ou conseillers du salarié. Prendre en compte ces savoirs et connaissances acquises dans l'exercice de ces mandats demande l'élaboration de référentiels correspondant à ces compétences et l'implication de nouveaux certificateurs tels que le CNAM, les universités, d'autres ministères tels que Santé ou Justice, etc. Poursuivre dans cette voie doit notamment viser des certifications de niveau licence ou master.

- Les pouvoirs publics doivent prendre leurs responsabilités pour répondre à ces exigences par des dispositions législatives et réglementaires, par une sensibilisation de l'ensemble des acteurs institutionnels que la reconnaissance effective est un atout pour le bien commun comme le disais Régis Rénault : DIRRECTE, conseillers en évolution professionnelle, les différents ministères, les universités doivent être incitées à investir dans cette voie. La CGT a ainsi une proposition dans ses repères revendicatifs : « *généraliser les Instituts des sciences du travail (IST), agréés par la DGT (direction générale du travail), à l'ensemble du territoire national, étendre leurs missions à la validation*

des acquis de l'expérience militante, augmenter et garantir leurs financements ».

- Enfin, une question essentielle est celle de la reconnaissance par les employeurs dans les déroulements et évolutions de carrière des représentants du personnel et des représentants syndicaux. La non-participation des organisations patronales au groupe de travail est certainement indicatrice de la façon dont elles entendent prendre en compte des compétences validées par une certification officielle. Comment s'appuyer sur ces référentiels qui identifient objectivement les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat pour en obtenir une traduction concrète dans la situation du salarié qui s'y est engagé ? C'est pour la CGT, un objectif revendicatif dont l'ensemble de nos organisations doivent se saisir : cela fait partie intégrante de notre lutte contre les discriminations syndicales et conduit à rendre attractif l'engagement dans une action syndicale reconnue également comme productrice de nouvelles et réelles compétences.

Bourg la Reine 13 juin 2019

Philippe Detrez