

La Roche-sur-Yon, le 15 mars 2018

DOSSIER DE PRESSE

Signature de la charte portant reconnaissance du parcours syndical

CONTACTS PRESSE

DURQUETY Karine – 02 51 47 45 12 / 06 80 76 43 51 – karine.durquety@larochesuryon.fr
BALAT Yan – 02 51 47 45 70 – yan.balat@larochesuryon.fr

Hôtel de ville – Place Napoléon – BP 829 - 85 021 La Roche-sur-Yon cedex
www.ville-larochesuryon.fr

SOMMAIRE

Contribuer à mieux faire reconnaître et valoriser l'action syndicale	p. 3
Accompagner les représentants syndicaux tout au long de leur parcours	p. 4
Faciliter la reprise d'une activité professionnelle	p. 5
Reconnaître le parcours syndical et accompagner dans une démarche VAE	p. 5

Dans la continuité de leur démarche de dialogue social, La Roche-sur-Yon Agglomération et la Ville de La Roche-sur-Yon souhaitent renforcer la reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle de leurs agents.

A ce titre, les deux collectivités ont élaboré conjointement avec les représentants du personnel une charte visant à :

Valoriser l'action syndicale et faire en sorte que les activités professionnelles et syndicales se déroulent dans des conditions connues et partagées par tous, notamment le service de l'agent et sa hiérarchie, en facilitant l'articulation du mandat et des missions.

Faire évoluer le regard porté sur l'action syndicale au sein de la collectivité et les relations sociales en général.

Mettre en place un accompagnement RH tout au long du parcours syndical.

Reconnaître le parcours syndical et accompagner les agents dans une démarche de validation des acquis de l'expérience syndicale.

Faciliter la reprise d'une activité professionnelle pour les agents ayant bénéficié d'une décharge totale au titre de leurs activités syndicales.

Ce dispositif vise les représentants déjà en situation mais aussi ceux qui pourraient, dans l'avenir, s'engager dans un parcours syndical, notamment lors des élections professionnelles de décembre prochain.

Ces engagements seront mis en œuvre par des moyens adaptés, notamment en termes d'accompagnement par les ressources humaines.

La signature de cette charte marque ainsi la volonté de l'Agglomération et de la Ville d'aller vers plus de performance publique et de progrès social.



Contribuer à mieux faire reconnaître et valoriser l'action syndicale

Chaque collectivité s'engage à faire connaître auprès de l'ensemble de ses agents le rôle et les missions des organisations syndicales et de leurs représentants, et notamment leur rôle de défenseur des agents à travers :

- Leur capacité à pouvoir formuler des propositions, des revendications ou encore des réclamations en matière de droits individuels ou collectifs et d'organisation des services.
- La possibilité pour le représentant syndical d'assister chaque agent qui le souhaite dans l'ensemble de ses démarches auprès de la collectivité.
- Son rôle de conseil pour tout agent visé par une procédure disciplinaire.



Accompagner les représentants syndicaux tout au long de leur parcours

Les parties estiment nécessaire de considérer l'exercice d'une responsabilité syndicale comme partie intégrante et indissociable du parcours professionnel. Il est dès lors nécessaire de prévoir un accompagnement RH adapté à chaque étape clé de ce parcours.

Dans ce but, elles ont convenu qu'il était impératif de renforcer les dispositifs existants ou d'en définir de nouveau dès que besoin. Ces outils doivent permettre une réelle gestion suivie et intégrée de la coexistence ou de l'alternance des activités professionnelles et syndicales. Par ailleurs, les conditions de mise en œuvre doivent être connues et partagées par tous.



Lors de la prise de mandat

Un entretien entre la direction des ressources humaines, le responsable hiérarchique, l'agent accompagné s'il le souhaite par un représentant de son organisation syndicale sera organisé. Il vise à informer le responsable hiérarchique sur la nature du mandat syndical et les conséquences en matière de fonctionnement de service.

L'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité syndicale sera définie à cette occasion.

La prise de mandat et l'adaptation du poste en découlant ne devra pas réduire l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle de l'intéressé, tout en permettant au salarié d'accomplir au mieux ses missions liées à l'exercice de ses responsabilités syndicales.



Pendant l'exercice d'un mandat

Une rencontre annuelle sera organisée entre l'agent bénéficiaire d'une décharge d'activité à temps partiel, accompagné s'il le souhaite d'un représentant de son organisation syndicale, son responsable hiérarchique et les ressources humaines.

Cet entretien, qui doit être différencié de l'entretien annuel d'évaluation, a pour objectif d'établir un bilan de l'année écoulée, notamment sur l'articulation entre le temps consacré à l'activité professionnelle et celui consacré à l'activité syndicale. Le constat en découlant devra permettre de valider les perspectives pour l'année à venir.

De même un entretien entre la direction des ressources humaines et chaque représentant syndical disposant d'une décharge totale sera réalisé tous les ans. Il doit notamment permettre de s'assurer de la possibilité pour ces agents de reprendre à tout moment une activité professionnelle à titre principal et, le cas échéant, identifier et mettre en perspectives les formations ou accompagnements qui pourraient s'avérer nécessaires.

Concernant l'évolution professionnelle des agents

L'exercice d'une activité syndicale à temps complet ou à temps partiel permet d'acquérir et de développer de nouvelles compétences qui doivent être identifiées lors de l'entretien annuel de l'agent concerné.

Quelle que soit la nature du mandat syndical exercé au sein de la collectivité, tous les représentants du personnel peuvent bénéficier, conformément à la réglementation, d'un avancement de grade ou de promotion interne.



Faciliter la reprise d'une activité professionnelle pour les agents ayant bénéficié d'une décharge totale au titre de leurs activités syndicales.

Les représentants du personnel disposant d'une décharge totale peuvent bénéficier à leur demande, notamment dans la perspective d'une diminution ou de l'arrêt de leur activité syndicale, d'un accompagnement à l'orientation proposé par la direction des ressources humaines.

Cet accompagnement pourra porter sur l'actualisation des connaissances via un parcours d'intégration individualisée mobilisant des actions de formation, mises en situation professionnelle et des périodes de tutorat. Un bilan de compétence pourra être proposé.



Reconnaitre le parcours syndical et accompagner les agents dans une démarche de validation des acquis de l'expérience syndicale.

L'exercice d'une responsabilité syndicale à mi-temps ou à temps complet sur une durée significative représente une expérience porteuse de compétences particulières. Pour mieux reconnaître cette expérience, la ville et l'agglomération participeront à l'accompagnement de l'agent dans sa démarche de VAE.