

**Rapport pour le conseil régional  
SEPTEMBRE 2017**

**Présenté par**  
**Valérie PÉCRESSE**  
Présidente du conseil régional  
d'Île-de-France

**COMMUNICATION : ADOPTION DE LA CHARTE DE RECONNAISSANCE DU PARCOURS SYNDICAL  
DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA CARRIÈRE ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**

## Sommaire

<u>EXPOSÉ DES MOTIFS.....</u>	3
<u>ANNEXE AU RAPPORT.....</u>	5
<u>Charte de reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle.....</u>	6

## EXPOSÉ DES MOTIFS

Convaincue que le dialogue social est un puissant levier de performance publique et de progrès social, la Région Ile-de-France entend lui donner toute sa place pour mener à bien la transformation et la modernisation de son administration, notamment dans une démarche de RSE exemplaire.

Un dialogue social de qualité, apaisé et constructif suppose toutefois une condition *sine qua non* : l'établissement de véritables relations de confiance entre la collectivité-employeur et ses partenaires sociaux. Des partenaires pleinement reconnus dans leur rôle, respectés, écoutés et valorisés pour leur engagement.

C'est tout l'enjeu de la « charte de reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle », qui s'inscrit dans la dynamique initiée par la signature, en janvier dernier, de trois premiers accords-cadres sur le handicap, l'égalité professionnelle femmes-hommes et le bien-être au travail.

Cette charte, qui repose sur un principe fort - la non-discrimination des agents engagés dans un mandat syndical et l'affirmation de la valeur de l'expérience syndicale - vise ainsi un double objectif :

- **Créer les conditions d'un dialogue social renouvelé et apaisé** pour conclure des accords « gagnant-gagnant » avec des syndicats forts et représentatifs ;
- **Valoriser les compétences acquises** lors d'un mandat syndical pour favoriser l'engagement syndical et contribuer au renouvellement des équipes.

À travers cette charte, la Région prend trois engagements destinés à légitimer et promouvoir l'activité syndicale :

- Faire évoluer le regard porté en interne sur l'action syndicale et les relations sociales en général ;
- Faciliter l'articulation entre le mandat syndical et l'activité professionnelle, et accompagner les représentants syndicaux tout au long de leur parcours ;
- Reconnaître et valoriser l'action syndicale.

Ces engagements seront mis en œuvre par des moyens adaptés notamment en termes de communication, d'accompagnement RH et de formation.

La rédaction de la charte est issue de 14 réunions de concertation avec Béatrice de Lavalette, conseillère régionale déléguée au dialogue social. Elle a été signée le 7 juillet 2017 par un ensemble d'organisations syndicales représentant 72% des voix aux dernières élections professionnelles : FO, la CFDT, le SYNPER, UNSA et FSU.

Je vous prie de bien vouloir prendre connaissance de cette communication et de la charte en annexe.

**La présidente du conseil régional  
d'Île-de-France**

**VALÉRIE PÉCRESSE**

## **ANNEXE AU RAPPORT**

## **Charte de reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle**

# Charte de reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle

«Des mesures visant à faire évoluer le regard porté sur l'action syndicale à la Région Île-de-France seront mises en place [...]»

**L'exercice d'une activité syndicale doit être considéré comme partie intégrante du parcours professionnel.»**

**Convaincue que le dialogue social est un puissant levier de performance publique et de progrès social, la Région Île-de-France entend lui donner toute sa place pour mener à bien la transformation et la modernisation de son administration, notamment dans une démarche de RSE – voire de responsabilité sociale des collectivités – exemplaire.**

Un dialogue social de qualité, apaisé et constructif suppose toutefois une condition *sine qua non*: l'établissement de véritables relations de confiance entre la collectivité-employeur et ses interlocuteurs sociaux. Des interlocuteurs pleinement reconnus dans leur rôle, respectés, écoutés et valorisés pour leur engagement.

C'est tout l'enjeu de la présente «**Charte de reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle**» qui s'inscrit dans la dynamique initiée par la signature, en janvier dernier, de trois premiers accords-cadres sur le handicap, l'égalité professionnelle femmes-hommes et le bien-être au travail.

Cette charte qui repose sur un principe fort –la non-discrimination des agents engagés dans un mandat syndical et l'affirmation de la valeur de l'expérience syndicale– vise ainsi un double objectif:

↳ **Créer les conditions d'un dialogue social renouvelé et apaisé** pour conclure des accords «gagnant-gagnant» avec des syndicats forts et représentatifs;

↳ **Valoriser les compétences acquises** lors d'un mandat syndical pour favoriser l'engagement syndical et contribuer au renouvellement des équipes.

À travers cette charte, la Région prend 3 engagements destinés à légitimer et promouvoir l'activité syndicale :

↳ Faire évoluer le regard porté en interne sur l'action syndicale et les relations sociales en général;

↳ Faciliter l'articulation entre le mandat syndical et l'activité professionnelle, et accompagner les représentants syndicaux tout au long de leur parcours;

↳ Reconnaître et valoriser l'action syndicale.

**Ces engagements seront mis en œuvre par des moyens adaptés, notamment en termes de communication, d'accompagnement RH et de formation.**

## I. FAIRE ÉVOLUER LE REGARD PORTÉ SUR LE SYNDICALISME ET LES RELATIONS SOCIALES

Des mesures visant à faire évoluer le regard porté sur l'action syndicale à la Région Île-de-France seront mises en place pour améliorer la connaissance de tous les agents sur les spécificités du mandat syndical :

- ➡ Actions de sensibilisation sur les relations sociales et le droit syndical à destination des encadrants et des agents ;
- ➡ Formations accueillant à la fois des représentants syndicaux et des cadres pour favoriser les échanges.

## II. FACILITER L'ARTICULATION ENTRE LE MANDAT SYNDICAL ET L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET ACCOMPAGNER LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS

L'exercice d'une activité syndicale doit être considéré comme partie intégrante du parcours professionnel. La conciliation d'une activité professionnelle et d'une activité syndicale doit être favorisée dans toute la mesure du possible.

Pour favoriser l'articulation entre les activités, les organisations syndicales s'engagent, lorsque leur quota le leur autorise, à favoriser les décharges annuelles ou semestrielles, qui permettent de mieux planifier le fonctionnement d'un service.

Par ailleurs, le Pôle RH sera présent à chaque étape du parcours syndical et veillera à ce que les représentants syndicaux bénéficient bien de l'ensemble de leurs droits.

### AU DÉBUT DU MANDAT D'UN REPRÉSENTANT SYNDICAL

Un entretien sera proposé au représentant syndical et à son encadrant par le Pôle RH afin d'informer le responsable hiérarchique sur la nature du mandat syndical qui doit pouvoir s'exercer pleinement. L'articulation entre le mandat syndical et l'activité du service sera définie à cette occasion avec le supérieur hiérarchique de l'agent.

### DURANT LE MANDAT SYNDICAL

Lors de la période de campagne de l'entretien professionnel, un entretien sera réalisé entre chaque agent bénéficiaire d'une décharge syndicale supérieure ou égale à 70%, le secrétaire de son organisation syndicale et un agent du Pôle RH pour apprécier l'évaluation des compétences acquises dans le cadre des fonctions, afin qu'elles puissent être valorisées, comme pour tous les agents de la collectivité, dans le cadre de propositions pour un avancement de grade ou une promotion interne, ou à l'occasion d'une mobilité (GPEC\*). En ce qui concerne l'avancement de grade, l'entretien visera également à renforcer les dispositions de la loi déontologie en veillant à ce que ces agents ne soient pas pénalisés par leur activité syndicale. Inscrits sur la liste des personnes susceptibles de bénéficier d'un avancement de grade, si leur position ne leur permet pas d'en bénéficier du fait des quotas, il leur sera appliquée la règle fixée par les textes, à savoir : avancement de grade à l'ancienneté moyenne des agents détenant le même grade.

Le Pôle RH, en concertation avec les représentants des organisations syndicales, proposera pour tous les agents concernés par la présente charte (cf. III) un référentiel des compétences pouvant être acquises dans le cadre d'une activité syndicale, ainsi que des outils pour les évaluer.

Par ailleurs, un entretien annuel à la demande du représentant syndical pourra être organisé avec le référent RH, et avec l'encadrant de l'agent si nécessaire, pour évaluer si un juste équilibre a pu être trouvé entre l'exercice des activités professionnelles et syndicales.

À l'occasion de cet entretien, les souhaits d'évolution professionnelle et de formation seront également abordés si le représentant syndical en exprime le souhait.

### À LA FIN DU MANDAT

À la fin du mandat d'un représentant syndical d'une durée minimum de deux ans (arrêt de la décharge, démission, nouvelles élections, etc.) un entretien sera proposé à l'initiative du syndicat ou des RH et réalisé avec le référent RH pour évoquer la reprise d'activité à temps plein de l'agent, le cas échéant avec son encadrant. L'ensemble des compétences acquises tout au long du mandat seront précisément listées à cette occasion, notamment celles utiles dans le cadre de la GPEC\*, de la mobilité et de l'évolution de carrière. Seront abordés les besoins en formation, le projet professionnel, les souhaits d'évolution et les conditions et moyens pour y parvenir.

## III. VALORISER ET RECONNAÎTRE L'EXPÉRIENCE SYNDICALE

Les agents qui exercent une responsabilité syndicale sur une durée significative développent des compétences, des savoir-être et des savoir-faire particuliers. Ceux-ci peuvent être confortés par des formations spécifiques mais également être valorisés dans le parcours professionnel.

Ainsi seront proposées aux organisations syndicales :

- ➡ Des formations spécifiques, telles que celles développées par exemple par l'Organisation internationale du travail (OIT) dans différents domaines thématiques (académie du dialogue social, programme «Solve» santé et prévention des risques, académie du genre, etc.);

- ➡ Des formations certifiantes, telles que celles développées par exemple par des grandes écoles ;

- ➡ La validation des acquis de l'expérience (VAE) ; la Région accompagnera les responsables syndicaux qui souhaitent s'engager dans de telles démarches. De façon plus générale, la VAE étant un outil peu connu et donc peu sollicité par les agents, la Région fera la promotion de ce dispositif auprès de l'ensemble des agents de la collectivité.

Ces dispositifs s'adressent aux membres titulaires élus des instances représentatives du personnel (CT, CHSCT, CAP), aux représentants bénéficiaires d'une décharge annuelle d'au moins 50% du temps de travail et à 3 membres actifs du bureau de chaque organisation syndicale, notamment ceux exerçant des fonctions spécifiques (trésorier, secrétaire, etc.), désignés par chaque responsable de celles-ci.

\*GPEC: gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

## IV. SUIVI DE L'ACCORD

La présente charte fera l'objet d'un suivi annuel, dans le cadre d'un comité de pilotage. La collectivité et les organisations syndicales s'engagent à promouvoir et à favoriser les dispositions de cette charte.

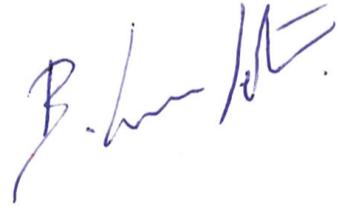
Fait à Paris, le 7 juillet 2017

Pour la collectivité:

Valérie Pécresse,  
Présidente  
de la Région Île-de-France



Béatrice de Lavalette  
Conseillère déléguée,  
en charge du dialogue social



Pour les organisations syndicales:

Le syndicat des personnels FO  
de la Région

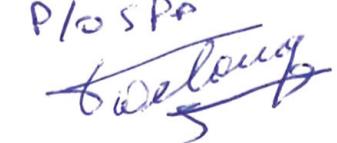


Le syndicat CGT

Le syndicat FAFPT-SYNPER



Le syndicat CFDT

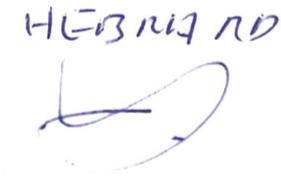


Le syndicat SUD Education

Le syndicat SNUTER-FSU



Le syndicat UNSA territoriaux



Madame Rousseau-Mousset,  
membre indépendant

