



VILLE DE SURESNES

CHARTRE SUR LA RECONNAISSANCE DU PARCOURS SYNDICAL DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA CARRIERE ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Dans la continuité de sa démarche de dialogue social, la ville de Suresnes souhaite favoriser la reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle de ses agents. Le maire de Suresnes s'engage à prendre en compte la responsabilité syndicale comme partie intégrante et indissociable du parcours professionnel. En prenant appui sur la direction des ressources humaines et les dispositifs existants, les parties entendent dynamiser la gestion de la carrière des représentants du personnel et, notamment, mieux reconnaître les compétences qu'ils acquièrent dans l'exercice de leur mandat.

Ce dispositif vise les représentants déjà en situation mais aussi ceux qui pourraient, dans l'avenir, s'engager dans un parcours syndical et qui, jusqu'à présent, ne le faisaient pas, considérant qu'il n'existait pas, comme pour toute autre situation professionnelle, d'accompagnement suffisant ou de prise en compte de ce parcours. Cette charte vise également à inciter de nouveaux agents, à accepter des mandats de représentation du personnel.

Les objectifs

1 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

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

3 Mettre en place un accompagnement R.H. tout au long du parcours syndical

Il convient de considérer l'exercice d'une responsabilité syndicale comme une partie intégrante et indissociable du parcours professionnel. Pour permettre une gestion suivie et efficace, le pôle ressources humaines sera présent à chaque étape de ce parcours :

Lors de la prise de mandat

Un entretien entre les Ressources Humaines, le responsable hiérarchique et le représentant du personnel 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.

Pendant l'exercice d'un mandat

• **Un entretien annuel individuel avec l'élue en charge des ressources humaines**

• **Concernant l'activité du service**

Une rencontre entre les Ressources Humaines, le responsable hiérarchique et le représentant du personnel aura lieu chaque année pour établir un bilan de l'année écoulée.

Elle permettra de juger si un équilibre a pu être trouvé entre le temps consacré à l'activité professionnelle et celui consacré à l'activité syndicale. Elle validera les perspectives pour l'année à venir.

• **Concernant l'évolution professionnelle des agents**

La direction des ressources humaines propose aux titulaires d'un mandat syndical, quel que soit leur temps de délégation, des entretiens adaptés et organisés à leur demande avec le pôle R.H., pour examiner avec eux les conditions de leur évolution professionnelle (formation nécessaire, gestion des compétences...). Ces entretiens auront lieu sur un rythme trimestriel.

Lors de la reprise d'une activité professionnelle

Un accompagnement adapté est proposé à l'agent qui reprend à plein temps une activité au sein d'un service.

Le Pôle R.H. établira un bilan, une analyse individualisée des compétences, notamment celles acquises au cours du parcours syndical et travaillera à l'élaboration d'un projet professionnel en concertation avec l'agent.

Un bilan de compétence pourra être proposé.

4 Reconnaître 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 participera à l'accompagnement de l'agent dans sa démarche de V.A.E. (Validation des Acquis de l'Expérience).

Il s'agit bien de garantir l'accompagnement de l'agent au cours de cette démarche, la validation étant réalisée par des organismes certifiés. La ville de Suresnes ne peut garantir que la validation sera effective, le passage devant un jury externe à la collectivité étant le plus souvent nécessaire.

Ce dispositif est accessible aux représentants du personnel qui exercent un mandat au sein du C.T.P. ou des C.A.P., pendant la durée du mandat, et/ou qui sont déchargés d'activité pour raison syndicale à hauteur de 50% de leur temps de travail. Il s'inscrit dans le cadre du Droit Individuel à la Formation et doit donner lieu à une évolution de carrière dès lors que la V.A.E. est réussie.

Afin de mener à bien ces démarches

- la ville de Suresnes s'engage à mobiliser l'ensemble des moyens et savoir-faire en matière de gestion des Ressources Humaines.
- Les organisations syndicales s'engagent, quant à elles, à promouvoir et à favoriser ces dispositions auprès de leurs représentants, pendant toute la durée de cette charte.

Un bilan en concertation avec les partenaires sociaux sur les dispositions prévues par la Charte sera réalisé à la fin du mandat des représentants du personnel.

OCTOBRE 2009

Le Maire
Christian DUPUY

Pour la C.G.T.
Le secrétaire

M.ZAMOUN

Pour F.O.
Le secrétaire

Mme ANDRE-KAMINSKIS

Pour la CFDT
Le secrétaire

M.DUJARDIN