

La Roche-sur-Yon, le 15 mars 2018

**CHARTRE SUR LA RECONNAISSANCE DU PARCOURS SYNDICAL DANS LE  
DÉVELOPPEMENT DE LA CARRIÈRE ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**

Entre

Les organisations syndicales représentatives du personnel de la Ville, du Centre Communal d'Action Sociale (C.C.A.S.) de La Roche-sur-Yon et de La Roche-sur-Yon Agglomération, représentées par :

Monsieur Benoît DÉCHAMP, secrétaire de la section C.F.D.T. Interco, de La Roche-sur-Yon, Ville, C.C.A.S., Agglomération,

Monsieur Benoît JAMONNEAU, secrétaire général du syndicat C.G.T. des agents Territoriaux Ville - CCAS - La Roche-sur-Yon Agglomération,

Madame Lydie MORILLEAU-GOBIN, secrétaire générale du syndicat S.U.D. des personnels de la Ville de La Roche-sur-Yon – CCAS - La Roche-sur-Yon Agglomération,

d'une part

et

La Ville de La-Roche-sur-Yon représentée par son Maire, Monsieur Luc BOUARD, également Président de La Roche-sur-Yon Agglomération et du C.C.A.S.,

d'autre part.

La ville de La Roche-sur-Yon, le CCAS de La Roche-sur-Yon et La Roche-sur-Yon Agglomération souhaitent avec les organisations syndicales mieux reconnaître le parcours des représentants syndicaux dans le développement de leur carrière et leur évolution professionnelle.

A ce titre, cette Charte portant reconnaissance par chacune des trois entités du parcours syndical doit permettre de contribuer à :

- ⇒ Mieux connaître, reconnaître et valoriser l'action syndicale
- ⇒ Faire évoluer la perception en interne de l'action syndicale et des relations sociales en général
- ⇒ Faciliter l'articulation entre le mandat syndical et l'activité professionnelle,
- ⇒ Accompagner les représentants syndicaux tout au long de leur parcours

La Charte concerne tous les agents en situation de responsabilité syndicale, qu'ils bénéficient d'une décharge d'activité totale ou partielle et/ou qu'ils soient titulaires ou non d'un ou plusieurs mandats.

#### **Mieux connaître, 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.** A ce titre, outre le rôle primordial joué par les représentants syndicaux au sein des différentes instances consultatives du personnel (*Comité technique (CT), Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et Commission administrative paritaire (CAP)*), ces derniers seront également régulièrement reçus par Monsieur le Maire / Président ou tout autre élu désigné par ce dernier
- ⇒ **La possibilité pour le représentant syndical d'assister chaque agent qui le souhaite dans l'ensemble de ses démarches auprès de la collectivité.** A ce titre, la direction des ressources humaines principalement et, de manière générale, l'ensemble des directions s'engagent à répondre dans les meilleurs délais aux sollicitations formulées par les agents et leurs représentants
- ⇒ **Son rôle de conseil pour tout agent visé par une procédure disciplinaire**

Pour y parvenir, chaque collectivité s'engage à mettre à disposition de l'ensemble des organisations syndicales représentées au sein de la collectivité les moyens nécessaires à leur action, tels que définis par le protocole portant sur l'exercice du droit syndical au sein de la Ville, du CCAS et de l'Agglomération.

Par ailleurs, des outils de communications sont / seront également mis à disposition des organisations syndicales afin de leur permettre de diffuser plus largement l'ensemble de leurs informations. Cela passera, par exemple, par la possibilité pour les organisations syndicales de bénéficier de pages réservées sur le site Intranet.

### **L'accompagnement RH tout au long du parcours syndical**

Les parties estiment nécessaire de considérer l'exercice d'une responsabilité syndicale dans son ensemble et 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 nouveaux 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, leurs conditions de mise en œuvre doivent être connues et partagées par tous.

### **La prise de mandat des agents bénéficiant d'une décharge d'activité à temps partiel**

Le choix pour tout agent de la collectivité de bénéficier d'une décharge à temps partiel afin d'exercer une activité syndicale ne doit avoir aucune incidence, dans les limites des nécessités impérieuses de service, sur :

- ⇒ La nature des missions exercées avant l'exercice d'un mandat syndical et le niveau de responsabilité de l'agent concerné
- ⇒ Ses choix de mobilité au sein de la Ville, du CCAS et de l'Agglomération

A ce titre, un représentant du personnel, quel que soit son volume de crédit d'heures, dès lors qu'il n'est pas permanent, doit tenir un poste de travail correspondant à sa qualification, dans les mêmes conditions que les autres agents :

- ⇒ Tout en tenant compte de son ou de ses crédits d'heures de délégation
- ⇒ Tout en maintenant ou développant ses compétences professionnelles

Lors de la prise de mandat, la direction des ressources humaines organisera et participera à un entretien réunissant :

- ⇒ L'agent bénéficiaire d'une décharge partielle accompagné s'il le souhaite par un représentant de son organisation syndicale
- ⇒ Le responsable hiérarchique avec la présence possible, selon les situations, du chef de service et/ou du directeur,

Les objectifs de cet entretien sont multiples :

- ⇒ Informer le responsable hiérarchique de la nature du mandat syndical et des responsabilités associées, ainsi que du volume de crédit d'heures généré auquel s'ajoutent les heures de réunions auxquelles il participe et dont il ne maîtrise généralement ni la fréquence ni la durée.
- ⇒ Adapter en conséquence la charge et les conditions de travail du représentant du personnel, au volume de crédit d'heures affecté à l'exercice des mandats.

Encore une fois, 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.

Il est rappelé qu'un ensemble complet de dispositions en matière de suivi des heures de délégation est prévu dans le cadre du protocole d'accord portant sur l'exercice du droit syndical adopté par la Ville et le CCAS de La Roche-sur-Yon et La Roche-sur-Yon Agglomération. C'est dans le seul cadre d'une mise en œuvre régulière de ces dispositions que les responsables opérationnels peuvent objectivement adapter la charge de leurs collaborateurs titulaires d'un mandat et donc organiser équitablement l'activité de leur unité.

### Les conditions d'exercice d'un mandat syndical

#### (1) Agents bénéficiaires d'une décharge à temps partiel

Dans la continuité de l'entretien réalisé lors de la prise de mandat, une rencontre annuelle sera également 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, accompagné éventuellement du chef de service/directeur et d'un représentant de la direction des ressources humaines.

Cet entretien, qui doit être différencié de l'entretien annuel d'évaluation, a pour objectif de faire 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 doit permettre de valider les perspectives pour l'année à venir.

En cas de nécessité, de nouveaux entretiens réunissant les mêmes participants pourront être programmés en cours d'année.

#### (2) Agents bénéficiaires d'une décharge à temps complet

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, sans difficultés majeures et, le cas échéant, identifier et mettre en perspectives les formations ou accompagnements qui pourraient s'avérer nécessaires.

#### (3) Evolution de carrière et rémunérations

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 sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du même cadre d'emplois.

De même, la possibilité pour ces agents de bénéficier également d'une promotion interne sera étudiée tous les ans par la collectivité en tenant compte :

- ⇒ De la nature du ou des mandats (*Décharge syndicale, mandat au sein d'une instance consultative, etc.*)
- ⇒ Des missions exercées dans le cadre du ou des mandats syndicaux (*Sur la base d'un profil de poste communiqué par l'organisation syndicale*)
- ⇒ Du temps de décharge syndicale (*Temps complet, temps partiel*) qui ne pourra pas être inférieur à 50%
- ⇒ De la durée de l'exercice de fonctions syndicales qui ne pourra pas être inférieure à un mandat syndical complet au sein de la collectivité
- ⇒ De l'ancienneté dans la collectivité qui ne pourra pas être inférieure à 7 ans

Par ailleurs, les agents bénéficiant d'une décharge partielle ou totale conservent l'intégralité de leur régime indemnitaire et autres éléments de rémunération attachés au poste occupé au sein de la collectivité avant le début de leur mandat syndical (*Hors primes liées à des sujétions professionnelles*), conformément à la réglementation.

La reprise d'une activité professionnelle

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.

Les actions proposées par la DRH afin d'assurer une prise de poste dans les meilleures conditions peuvent porter sur :

- ⇒ L'actualisation des connaissances via un parcours d'intégration mobilisant notamment des actions de formation, des mises en situation professionnelle et des périodes de tutorat
- ⇒ La réalisation d'un bilan de compétences
- ⇒ La Validation des Acquis de l'Expérience syndicale

La recherche et la prise de poste accompagnée par la DRH s'effectuent, comme pour tout agent de la collectivité, dans le cadre des règles en vigueur en matière de mobilité.

Secrétaire de la section C.F.D.T.  
Benoit DÉCHAMP,



Secrétaire général du syndical C.G.T.  
Benoit JAMONNEAU



Secrétaire du syndical S.U.D.  
Lydie MORILLEAU-GOBIN



Le Maire de La Roche-sur-Yon,  
Président de Roche-sur-Yon Agglomération,  
Président du C.C.A.S.  
Luc BOUARD



