

Dialogue social et reconnaissance du parcours syndical**Le contexte de l'innovation**

C'est dans le cadre d'un dialogue social constant que Suresnes a pu mettre en place un 13^{ième} mois, une offre groupée de mutuelle pour les agents, modifier le régime indemnitaire et les critères de promotion interne pour récompenser le mérite professionnel, ou encore ouvrir la médiathèque le dimanche.

Il apparaissait indispensable que ces interlocuteurs permanents que sont les représentants du personnel ne perdent pas contact avec leur service et ne risquent pas de voir leur évolution de carrière ralentie : Suresnes veut leur donner la possibilité de faire reconnaître leur expérience et leurs compétences acquises au cours de leur mandat.

L'idée innovante

En signant avec l'ensemble de ses partenaires sociaux la charte pour la reconnaissance du parcours syndical, Suresnes s'engage à prendre en compte les compétences développées dans le cadre syndical, grâce à des formations spécifiques pour les valoriser ainsi qu'à un contact permanent entre l'agent et les Ressources humaines.

L'objectif recherché

Il s'agit de :

- Valoriser l'expérience et les compétences acquises dans le cadre du mandat syndical, dont l'agent fait profiter la collectivité lorsqu'il réintègre son poste
- Accompagner les représentants du personnel tout au long de leur parcours syndical pour leur permettre d'enrichir leurs connaissances, d'utiliser leurs compétences et de les faire valider
- Faire changer le regard porté sur le syndicalisme : un syndicalisme rénové et apaisé, représentant l'ensemble des agents, deviendra un partenaire incontesté de la mairie pour une collaboration plus fructueuse

La démarche mise en œuvre (programmation, partenariats)

Les réunions ont débuté dès l'été 2009 : la rédaction de la charte a été conduite par Jean-Marc Saint-Gabriel, chef du service Relations sociales, et les réunions avec les partenaires syndicaux ont été dirigées par Béatrice de Lavalette, adjoint au Maire délégué aux ressources humaines.

La signature de la charte par le Maire, Christian Dupuy, et les représentants des trois syndicats (CGT, FO, CFDT), a eu lieu le 19 octobre 2009 à l'Hôtel de Ville.

Le Pôle Ressources humaines assure depuis un suivi étroit des représentants syndicaux.

Les partenariats ont été noués avec Sciences Po et le CIF (Centre International de Formation) de l'Organisation Internationale du Travail en mai 2010. Suresnes a bénéficié de l'appui et de l'expérience d'Axa, qui a également signé un partenariat avec Sciences Po, et de l'association Dialogues qui appuie la formation continue délivrée aux représentants syndicaux à Sciences Po.

Le contenu de la réalisation

Deux axes sont privilégiés : le suivi de l'agent par le Pôle Ressources humaines et la possibilité de suivre des formations délivrées par des organismes de haut niveau.

Dès la prise de mandat, un entretien est réalisé entre le Pôle Ressources humaines, le responsable hiérarchique et le représentant du personnel afin de s'assurer de la bonne articulation entre activité professionnelle et syndicale.

Durant l'exercice du mandat, un entretien trimestriel a lieu avec le Pôle ressources humaines, ainsi qu'un entretien annuel individuel avec l'élu délégué aux ressources humaines. Enfin, un bilan annuel est établi.

Lorsque le représentant réintègre son poste, les ressources humaines mesurent les compétences acquises et élaborent avec l'agent un projet professionnel (conseils en orientation professionnelle, accompagnement à la VAE...)

Le Pôle Ressources humaines propose des formations aux représentants syndicaux. Dès la rentrée 2010, 12 représentants bénéficieront d'une formation de 8 jours à Sciences Po. Le CIF, basé à Turin, propose des formations de 10 jours pour 5 représentants.

Ces formations permettront la mise en perspective des compétences acquises par l'approfondissement des connaissances, l'échange de bonnes pratiques et l'approche internationale des enjeux étudiés. Elles pourront être prises en compte dans l'évaluation des compétences de l'agent, dans l'évaluation annuelle et dans le changement d'échelon ou de grade.

Parallèlement, le Pôle ressources Humaines a développé la communication autour du droit syndical à travers la diffusion d'un livret syndical à l'ensemble de l'encadrement de la Ville.

Les moyens humains et financiers

L'élaboration de la charte a impliqué le cabinet du Maire, les services Emploi-formation et Relations sociales du Pôle Ressources humaines, ainsi que les partenaires sociaux qui ont été associés à toutes les étapes de la rédaction. Aucun appui extérieur n'a été requis.

Formation Sciences Po : 25 000 €. Formation CIF à 10 000 €. Total : 35 000 €, pris en charge par le budget de formation 2010.

Le bilan de la réalisation (évaluation, suivi, projet d'évolution)

Une définition des indicateurs de réussite des objectifs de la charte est en cours d'élaboration, afin de réaliser un comparatif année après année.

Un bilan plus général sur les dispositions prévues par la charte sera réalisé à la fin du mandat des représentants du personnel, en novembre 2012.