

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

**Favoriser l'engagement syndical  
par la reconnaissance des compétences des représentants  
syndicaux**

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.

**Le dialogue social n'est pas une finalité, une fin en soi, mais un outil au service de la performance publique et du progrès social.**

Il n'est **ni un coût ni une dépense, mais un investissement pour conclure des accords gagnant-gagnant** avec des organisations syndicales fortes et les plus représentatives possibles au profit de la population francilienne, de nos agents et de la collectivité employeur.

**Le dialogue social n'est pas une option, mais une nécessité absolue et vertueuse** au service de l'amélioration de la qualité du service public et des conditions de travail des agents de la Région.

En tant qu'employeur responsable, la Région a besoin de représentants syndicaux **pleinement reconnus dans leur rôle, respectés, écoutés et valorisés pour leur engagement.**

Le CESE a publié en 2017 un avis sur les discriminations syndicales, qui s'inscrit dans la continuité de l'avis de mai 2016 sur le développement de la culture du dialogue social en France: ce nouvel avis identifie clairement la **protection de l'engagement des personnels comme la condition d'un dialogue social riche et équilibré.**

Ce **rapport dénonce tout aussi clairement les pratiques discriminatoires**, parfois ouvertement répressives (et qui ne se limitent pas au ralentissement injustifiée de la carrière), qui sévissent dans bon nombre d'entreprises ou d'administrations. Ces pratiques sont à la fois le fruit de notre culture des relations sociales et l'expression des représentations négatives véhiculées par la société française. Tout cela ne facilite pas l'émergence d'un dialogue positif, constructif, vivace et efficient entre des partenaires « à l'écoute ».

Ainsi, la France continue de souffrir du bas niveau de son engagement syndical : avec un taux de syndicalisation stabilisé à un niveau global de 11 %, notre pays se retrouve en queue de classement des pays d'Europe. Loin de la moyenne de l'Union européenne qui est de 23%, et encore davantage des records finlandais et suédois de 70% !

Ce retard français est d'autant plus regrettable que l'observation des pratiques syndicales européennes montre que la mondialisation et la flexibilité ne conduisent pas inéluctablement au déclin du syndicalisme, **pour peu que des stratégies alternatives soient développées**. Les pays d'Europe du Nord donnent notamment l'exemple : leurs syndicats, profondément ancrés dans les entreprises et l'administration, sont parties prenantes lors de chaque grande décision de l'État. Ils contribuent ainsi à trouver des accords plus justes grâce à un dialogue social permanent et de qualité. Alors que le syndicalisme lutte pour exister dans certaines régions du monde, nous ne pouvons que regretter qu'il fasse l'objet dans notre pays d'un désengagement massif de la part des travailleurs. Il est plus que temps de réagir !

C'est tout l'enjeu de la **Charte de reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle**, signée par cinq organisations syndicales sur sept, représentant 72% des agents de la Région, et votée en séance plénière en octobre 2017.

Dans cette Charte, la Région s'est engagée à **favoriser et à promouvoir l'activité syndicale** à travers trois engagements :

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

Avec cette charte, la Région Île-de-France a voulu reconnaître que l'exercice d'une activité syndicale est partie intégrante du parcours professionnel, et que **l'expérience syndicale est à la fois porteuse de compétences, de savoir-faire et de savoir-être particuliers, utiles pour la collectivité-employeur**.

En ayant pour objectif de **bannir toute forme de discrimination syndicale** et de **promouvoir l'engagement syndical**, cette Charte contribue au renouvellement des équipes de représentants syndicaux, **mieux formés, reconnus et valorisés**, désireux pour certains de poursuivre leur carrière, et favorise ainsi l'émergence d'autres vocations, de salariés ou d'agents, désinhibés, **convaincus que leur engagement pourra être temporaire s'ils le souhaitent**, et qu'il ne sera jamais vécu comme une marginalisation ou une « placardisation professionnelle ». En effet, alors que l'engagement syndical signifie souvent un frein, si ce n'est une fin définitive à la carrière, il ne doit pas enfermer celui qui ne le souhaite pas dans un statut de « syndicaliste à vie ». Ce passeport des compétences vise dès lors à ce que l'engagement syndical sur un ou plusieurs mandats puisse être **valorisé dans le cadre de**

**l'évolution dans la carrière, de notre politique de GPEC et de la mobilité interne ou externe souhaitée.**

Ainsi, c'est dans l'optique de **reconnaître les compétences acquises lors d'un mandat** que la Région Île-de-France propose la **mise en place d'un « passeport de compétences »**. Celui-ci permettra aux représentants syndicaux concernés de valoriser pleinement l'expérience acquise durant leur mandat, **et se révélera utile tant pour la collectivité-employeur que pour le responsable syndical.**

Ce **passeport de compétences** est proposé 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.

**Ce passeport bénéficiera d'un double regard : celui du responsable du syndicat (secrétaire général ou président) et celui du représentant de la collectivité territoriale.** Il sera rempli et complété chaque année par le représentant de l'autorité territoriale. Ce passeport des compétences est un **outil de reconnaissance des compétences** des titulaires de mandats qui peuvent, sur la base du volontariat, demander à être également évalués par des tests professionnels, en vue de projets personnels ou d'évolutions professionnelles.

## ANNEXE : GRILLE DES COMPETENCES

Numé ro	Compétences	Réunions de travail avec l'employeur					Compétences acquises au bureau du syndicat
		CT	CHSCT	CAP			
1	Connaissance du fonctionnement de la collectivité territoriale	X	X	X	X	X	X
2	Connaissance du fonctionnement de l'instance	X	X	X			
3	Connaissance de la réglementation liée à la Fonction Publique Territoriale et à la négociation	X	X	X	X		
4	Connaissance du statut de la Fonction Publique Territoriale	X	X	X	X		X
5	Connaissance du code du travail		X				
6	Connaissance des actions de prévention des risques professionnels et de leurs évolutions		X				
7	Savoir réaliser une analyse financière simple ; interpréter des documents comportant des données budgétaires	X	X		X		
8	Avoir des compétences en comptabilité						X
9	Savoir rechercher des informations en lien avec les dossiers présentés en instance	X	X	X	X		X
10	Construire une intervention structurée	X	X	X	X		
11	Analyser les dossiers dans leur globalité (ressources humaines, techniques, organisationnels...)	X	X		X		X
12	Construire une visite CHSCT sur site		X				
13	Contextualiser un problème				X		X
14	Savoir rédiger de façon claire et lisible (compte-rendu, rapports)	X	X	X	X		X

15	Appréhender le contexte et les enjeux de la collectivité	X	X	X	X	X	X
16	Maîtriser les compétences informatiques - outils bureautiques (Word, Excel, Outlook...)	X	X	X	X	X	X
17	Maîtriser les compétences informatiques - outils métiers						X
18	Contribuer à la décision sur des dossiers en donnant et en défendant son avis	X	X	X	X	X	X
19	Être force de proposition	X	X	X	X	X	X
20	Savoir analyser une situation de risques professionnels		X				
21	Proposer des solutions techniques et matérielles en conformité avec la réglementation		X				
22	Aisance orale (public restreint)	X	X	X	X	X	X
23	Maîtriser la prise de parole en public large	X	X	X	X	X	
24	Avoir des qualités relationnelles et de communication	X	X	X	X	X	X
25	Elaborer une stratégie de communication	X	X	X	X	X	X
26	Savoir négocier	X	X	X	X	X	X
27	Utiliser les techniques d'écoute et de persuasion : l'écoute active et l'interaction	X	X	X	X	X	X
28	Savoir s'organiser	X	X	X	X	X	X
29	Savoir former et transmettre ses connaissances						X
30	Savoir manager et animer une équipe ou un collectif						X
31	Savoir faire preuve d'empathie						X
32	Informier, présenter et savoir orienter vers le bon interlocuteur						X

Fait à Saint-Ouen,

Pour la collectivité

  
Béatrice de Lavalette  
Vice-Présidente en charge  
Du Dialogue social

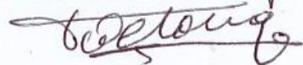
Pour les organisations  
syndicales

Le syndicat des personnels FO de la  
Région

Le syndicat CGT

Le syndicat FAFPT-SYNPER



Le syndicat CFDT - SPP  
Pour le Secteur général  


La fédération SUD Education

Le syndicat SNUTER-FSU



Le syndicat UNSA territoriaux

  
Monsieur GILLET  
Membre indépendant

