



Dialogue social

Des chartes pour être en bons termes avec les syndicats

Alors que la loi du 5 juillet 2010 entendait ouvrir et diversifier le dialogue social, peu de collectivités s'en sont saisies. A la faveur du renouvellement des exécutifs en 2014 et 2015, les lignes commencent cependant à bouger.

Associée gérante du cabinet Duranton consultants, Yannick Piquet-Bonfils explique cet intérêt soudain pour le dialogue social par une conjonction d'éléments: «Des équipes nouvellement élues se sont engagées dans ce type de démarche. Par ailleurs, le contexte anxiogène, lié aux réformes territoriales ainsi qu'à l'application à l'horizon 2016-2017 du nouveau régime indemnitaire, renforce le besoin de rénover le dialogue pour aborder ces sujets.»

Pour ce faire, des chartes syndicales ou du dialogue social commencent à être signées ou font l'objet de négociation. La Meurthe-et-Moselle (3300 agents, 733300 hab.) examine ainsi un projet de charte qui devrait être adopté d'ici à la fin du mois de novembre. Objectif? Définir une vision partagée avec les syndicats des modalités du dialogue social. «C'est aussi un outil structurant destiné à cadrer l'ensemble de nos négociations avec les partenaires sociaux», note le directeur des ressources humaines, Jérôme Lesavre.

PROJET D'ADMINISTRATION

L'enjeu est partagé par la ville de Bagnolet (1000 agents, 34900 hab., Seine-Saint-Denis) depuis l'alternance politique de 2014. «La charte à laquelle

nous travaillons est un outil indispensable, puisque nous engageons un chantier de refonte de l'administration, qui va conduire d'ici à juin 2016 à un nouveau projet d'administration. Au regard de l'importance de ce chantier, les représentants syndicaux doivent être partie prenante», indique Didier Ostré, directeur général des services (DGS). Elaborée à la fois à partir d'éléments remontés par les organisations syndicales et par l'administration, cette charte devrait être finalisée au premier trimestre 2016 et comporter trois grands axes: les questions éthiques, le droit à la protection des agents qui représentent le personnel et les règles de fonctionnement du dialogue social au sein mais aussi en dehors des instances légales.

PROTOCOLE SYNDICAL

Ouvrir le dialogue social au-delà du comité technique est aussi le but de la charte adoptée en juillet 2014 par la communauté d'agglomération du Gard rhodanien (lire ci-contre). «Des rencontres mensuelles restreintes à trois représentants syndicaux ont été instituées afin d'être de véritables réunions de travail et non des réunions syndicales», assure la DGS, Martine Delaunay. Même logique au conseil départemental des Vosges (2000 agents, 377300 hab.). En 2009, Sébastien Lajoux prend la tête de la direction des ressources humaines, qui devient symboliquement la direction du dialogue social et des ressources humaines. «C'est une matière pour laquelle j'ai un véritable goût, partagé par les nouveaux président et DGS qui entendent accentuer le dialogue social en direction de trois groupes, à savoir les représentants syndicaux, les managers et les agents. Le dialogue social s'organise aux niveaux réglementaire (les instances obligatoires), formel (les rencontres préparatoires systématiques) et informel (les rencontres des syndicats avec

JURIDIQUE

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social comporte diverses dispositions relatives à la fonction publique, comme le renforcement des garanties de carrière des agents engagés dans un mandat syndical.

Communauté d'agglomération du Gard rhodanien (Gard) 42 communes • 370 agents • 68 500 hab.

Aller au-delà d'un simple règlement intérieur



MARTINE DELAUNAY, DGS de la ville de Bagnols-sur-Cèze et de la CA du Gard rhodanien

Créée le 1^{er} janvier 2013, la CA du Gard rhodanien est issue de la fusion de cinq communautés de communes et de l'extension à trois communes. «Avec le transfert de compétences, les agents viennent de dix collectivités différentes. Quelques-unes avaient des comités techniques [CT], d'autres dépendaient du CT du centre de gestion et n'avaient aucune expérience de la relation aux syndicats», indique Martine Delaunay, DGS. En amont de la fusion, l'ensemble des syndicats représentés ont été associés au travail d'harmonisation des pratiques RH. «Une fois la CA sur pied, nous avons convenu d'une charte reprenant les règles de fonctionnement du CT. Mais, au-delà d'un simple règlement intérieur, les syndicats ont plaidé pour que l'accord recouvre tout le dialogue social», poursuit la DGS. Après quelques allers-retours, la charte a été adoptée en juillet 2014, ouvrant un travail très constructif avec les syndicats.

Contact

Martine Delaunay, 04.66.79.01.02.

Une crédibilité accrue

Représentant Ufict-CGT à Bagnolet, Georges Abdel-Sayed, à l'origine d'un projet de charte, en est persuadé: «Au-delà de l'animation du dialogue social dans et en dehors des instances, une charte du dialogue social assure la légitimité des organisations syndi-

cales.» Une reconnaissance de la part de l'administration mais aussi des agents. A Suresnes, la CGT a enregistré 20% d'adhésions supplémentaires depuis 2009 et a pu pour la première fois présenter une liste pour les catégories A aux élections professionnelles

de décembre 2014. Dans la commune, comme au conseil départemental des Vosges ou à la communauté d'agglomération du Gard rhodanien, le taux de participation à ces élections a d'ailleurs largement dépassé le taux national de 54,4%.

«... le DGS ou moi-même sur des thèmes partagés, les réunions d'informations auprès des agents, etc.» précise-t-il. Si un protocole syndical existe, en revanche, ce triptyque n'a pas fait l'objet d'un accord officiel, mais d'une simple note.

MONTÉE EN COMPÉTENCES

Travailler avec les syndicats sur ces sujets n'est pas aisé. Après une première tentative avortée en 2011, le centre interdépartemental de gestion (CIG) de la petite couronne d'Ile-de-France (373 collectivités affiliées dont 123 communes) a signé un protocole syndical en juin et élaboré un accord qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016 sur la prise en compte des activités syndicales (pour les syndicalistes en complète décharge de fonction) dans les promotions au cadre d'emploi supérieur. «La cible est double: se conformer à la loi de 2010 [lire p.27] et retenir des critères objectifs», explique Sylvie Husson, directrice générale adjointe du CIG de la petite couronne (lire p.32). Des groupes de travail ont planché sur le dossier tout au long du premier semestre. «Les équilibres n'ont pas été faciles à trouver», commente-t-elle.

Enrichir le dialogue social suppose aussi que les représentants syndicaux montent en compétence sur les sujets qu'ils ont à traiter. Au-delà des formations proposées par les syndicats, le département des Vosges vient de lancer une formation action à destination des membres du nouveau comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. «Entre deux sessions, ils sont amenés à rencontrer des interlocuteurs de différents services et métiers afin de rédiger des dossiers. Ils se confrontent ainsi à la réalité de la collectivité», détaille Sébastien Lajoux. En la matière, aucune collectivité n'est allée aussi loin que Suresnes (lire ci-contre). Depuis la signature d'une charte de reconnaissance du parcours syndical, en 2009, une centaine d'agents syndicalistes se sont formés auprès de grandes écoles ou organisations. Et les compétences acquises dans le cadre des activités syndicales sont valorisées, facilitant leur évolution de carrière. Satisfaits de la coconstruction engendrée par ce renouveau du dialogue social, DGS et DRH rappellent cependant qu'il ne s'agit pas de cogestion. «Ils apportent des éléments, ce travail s'intègre dans la vie du comité technique, le nouveau président du conseil départemental se montre très à l'écoute, mais la décision finale relève de l'exécutif», assure Sébastien Lajoux. ● Gaëlle Ginibrière

«La cible est double: se conformer à la loi de 2010 et retenir des critères objectifs.»

Sylvie Husson, DGA du CIG de la petite couronne

Suresnes (Hauts-de-Seine) 1 300 agents • 47 300 hab.

Un accord gagnant-gagnant



BÉATRICE DE LAVALETTE, adjointe au maire chargée des ressources humaines

Auditée en février dernier par l'Organisation internationale du travail (OIT), Suresnes a vu reconnaître l'exemplarité de ses pratiques de dialogue social. Quelques mois plus tôt, l'organisation internationale avait signé avec la commune un accord pour diffuser sa démarche partout dans le monde. Depuis, des hauts fonctionnaires et représentants de pays étrangers viennent régulièrement à Suresnes afin de s'inspirer de sa charte de reconnaissance du parcours syndical – un accord d'échange de bonnes pratiques a même été signé avec la Tunisie. A l'origine de ce projet, Béatrice de Lavalette, adjointe au maire chargée des ressources humaines, ne boude pas son plaisir: «Le déclencheur a été, en 2009, la signature par AXA de sa charte de reconnaissance du parcours syndical. J'ai trouvé l'idée géniale et réuni les trois organisations syndicales représentées – CGT, CFDT et FO – pour leur exposer l'idée.» La charte est signée quelques mois plus tard. Au programme, des formations proposées aux représentants syndicaux et assurées par Sciences-po, l'OIT et, depuis cette année, l'Essec, et la valorisation de leurs expériences syndicales en compétences professionnelles. Le but est de créer les conditions d'un dialogue social apaisé. «C'est ainsi que nous avons pu négocier des accords sur l'ouverture de la médiathèque le dimanche, sur l'adoption d'un régime indemnitaire au mérite ou sur l'absentéisme.»

Contact

Béatrice de Lavalette, 01.41.18.19.20.