

CHARTRE DU DIALOGUE SOCIAL AU DEPARTEMENT DE LA REUNION

La liberté syndicale est un principe constitutionnel. Selon le préambule de la Constitution de 1946, « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ».

Cette liberté est réaffirmée par le Statut général des fonctionnaires pour les titulaires et les non-titulaires (article 8 loi n°83-634 du 13 juil. 1983 et article 136 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Elle s'exerce dans les conditions fixées par la loi.

Soucieuse d'améliorer les conditions de l'activité syndicale et du dialogue social dans notre collectivité, cette charte est consacrée à l'exercice du droit syndical et au fonctionnement du paritarisme.

Sa mise en œuvre suppose de la part de l'ensemble des acteurs de la discussion sociale une interprétation ouverte des textes et des pratiques de concertation, ainsi que l'adoption de comportements et de méthodes susceptibles de favoriser la mise en place d'un dialogue social constructif.

➔ Ce que n'est pas le dialogue social :

- Le dialogue social n'a pas pour finalité de partager le pouvoir décisionnel ou la fonction de pilotage de la collectivité.
- Il ne se résume pas non plus au traitement des situations individuelles.
- L'approche du dialogue social n'est jamais limitée aux instances paritaires.

➔ Ce qu'est le dialogue social :

Définition donnée par un représentant syndical au niveau national : « **le dialogue social doit permettre d'assurer la promotion des intérêts individuels des agents tout en assurant l'intérêt général de l'organisation des services, garant d'un climat social serein** ».

Dans ce cadre, les organisations syndicales sont force de contributions et de propositions.

Il est souvent présenté sous différents degrés :

- L'information : Le partage de l'information contribue à créer un contexte propice au dialogue
- La consultation : recueil d'avis des opinions en présence. Il s'agit pour le décideur d'appréhender les sentiments et intentions d'un certain nombre d'acteurs afin de prendre une décision.
- La concertation : vient du mot « concert » qui signifie accord entre des personnes qui poursuivent un même but. Permet à l'employeur de questionner la validité d'un projet, d'évaluer son niveau d'acceptabilité par le corps social. Permet aux représentants des salariés de faire valoir les impacts du projet sur le travail des fonctionnaires, voire sur le bon déroulement des missions et de proposer des pistes d'amélioration.
- La négociation : alors que consultation et concertation sont des démarches déclenchées par l'employeur, la négociation peut intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre partie pour faire avancer le projet

I) Reconnaissance du fait syndical et prise en considération de la représentation syndicale

1) Principe de représentation et d'exercice de plein droit de l'activité syndicale

Ce principe recouvre l'ensemble des agents qu'ils agissent en tant qu'élus du personnel ou en tant que représentants mandatés par une organisation syndicale.

Les organisations syndicales jouissent d'un monopole de représentation des personnels dans les instances paritaires consultatives, et la légitimité des représentants du personnel ne peut être discutée.

La légitimité de cette représentation procède des élections professionnelles et fait des représentants du personnel des interlocuteurs légitimes tant vis-à-vis de l'ensemble des agents que vis-à-vis de l'administration.

Il n'appartient pas à l'administration de porter une appréciation générale sur l'activité d'une organisation syndicale, qui demeure libre de définir les modalités concrètes d'exercice de son activité liée à la défense des intérêts individuels et collectifs des agents, dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

2) Principe de non-discrimination en raison de l'activité syndicale

La non-discrimination d'un agent du fait de son activité syndicale s'inscrit pleinement dans le respect du principe d'égalité de traitement des fonctionnaires. L'exercice d'une activité syndicale ne doit pas avoir d'incidence sur l'appréciation portée sur l'activité professionnelle de l'agent.

Il ne peut être opéré de confusion entre la fonction administrative exercée par l'agent qui fait l'objet d'une appréciation du supérieur hiérarchique et les fonctions syndicales qui, par nature, ne relèvent pas de l'appréciation de l'administration.

La libre action des militants syndicaux doit être préservée et garantie, dans le respect de la réglementation en vigueur.

3) Place privilégiée des organisations syndicales reconnues comme représentatives

Les organisations syndicales ont une légitimité à être les interlocutrices directes de l'Autorité Territoriale, de la direction générale, des directions ainsi que de la DRH, du fait de leur représentativité.

Elles se voient reconnaître les prérogatives et droits syndicaux inscrits dans les textes réglementaires.

4) Mise en place d'un accompagnement tout au long du parcours syndical :

L'exercice d'une responsabilité syndicale doit être considéré 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 clé de ce parcours :

Lors de la prise de mandat :

Lors de la prise de mandat, il sera rappelé aux organisations syndicales, aux agents bénéficiaires et aux supérieurs hiérarchiques correspondants, les différents types d'autorisation d'absence ainsi que les procédures correspondantes.

La DRH est un acteur de la médiation en cas de désaccord sur la validation des demandes d'absences syndicales qui ne sont pas de droit et ce, afin de concilier l'exercice du droit syndical et la continuité du service public.

Pendant l'exercice d'un mandat :

Concernant l'évolution professionnelle des représentants :

La direction des ressources humaines propose aux titulaires d'un mandat syndical en décharge totale, des entretiens adaptés et organisés à leur demande avec la DRH, pour examiner avec eux les conditions de leur évolution professionnelle (formation nécessaire, gestion des compétences...).

Lors de la reprise d'une activité professionnelle des représentants ayant bénéficié d'une décharge totale d'activité :

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

La D.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 compétences pourra être proposé.

II) Instauration d'un contrat de confiance propice à la concertation

Dans la conduite du dialogue social, des principes forts guident les relations sociales :

1) Le dialogue et la sincérité dans les débats

Chacun doit pouvoir être écouté et respecté dans ses opinions.

Tous les sujets prévus dans le périmètre défini au paragraphe 2 peuvent être évoqués pour être discutés. Chacun doit être informé dans la clarté et la transparence.

Les partenaires sociaux (parités administrative et syndicale, en CAP et CT) doivent disposer des mêmes informations (rapports préparatoires ; exposés des motifs le cas échéant etc...) : cette pratique facilite les échanges et favorise la compréhension des décisions prises par les représentants de l'administration.

Les différents partenaires doivent inscrire leurs échanges dans le cadre du respect, de l'écoute, de la sincérité, et de la courtoisie réciproques. Toute mise en cause de nature personnelle doit être proscrite. Ces principes sont le fil conducteur de la mise en place d'un contrat de confiance, indispensable à l'instauration d'un dialogue social de qualité.

La qualité du contrat instauré permet aux différents intervenants de privilégier la concertation, en nourrissant les échanges d'une réelle volonté de discuter et d'expliquer les prises de positions ou les décisions.

L'objectif est de créer un contrat de confiance entre la collectivité et les partenaires sociaux.

2) Périmètre de la concertation

Il est indispensable de développer le dialogue au sein des instances paritaires instaurées par la réglementation, mais également à l'occasion de contacts directs avec les responsables des sections syndicales, lors de réunions, d'audiences ou de groupes de travail.

La concertation doit couvrir l'ensemble du périmètre du dialogue social avec les organisations syndicales représentatives dans le département.

L'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 mentionne expressément, les domaines suivants :

1° conditions et organisation du travail, et télétravail

- 2° déroulement des carrières et promotion professionnelle
- 3° formation professionnelle et continue
- 4° l'action sociale et la protection sociale complémentaire
- 5° l'hygiène, la sécurité et la santé au travail
- 6° l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- 7° l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

III) Moyens matériels

Les moyens matériels des syndicats sont régis dans le cadre d'un protocole défini avec l'autorité territoriale, relatif à la mise à disposition de locaux, mobiliers, matériels et fournitures aux organisations syndicales. Ce protocole est décliné en conventions bipartites entre l'Autorité Territoriale et chaque syndicat représentatif. L'ensemble des moyens y sont répertoriés.

Ces conventions sont révisées après les élections professionnelles. Elles peuvent également être révisées en cours de mandat si des moyens nouveaux sont accordés aux syndicats, en application des textes ou par décision de l'Autorité territoriale.

IV) Modalités d'exercice du dialogue social

1) Mise en place d'un référent facilitateur chargé de faire vivre le dialogue social à la DRH

Ce référent a vocation à :

- Centraliser les demandes formulées par tous moyens par les organisations syndicales (points et situations évoquées hors instances), et y apporter une réponse dans un délai raisonnable et à défaut de réponse un courrier d'attente informant l'organisation syndicale de la prise en compte de sa demande et des raisons qui nécessitent un délai de réponse plus important.
- Recueillir les questions formulées par les organisations syndicales à l'occasion des instances paritaires ou de toutes autres rencontres (questions relatives à des projets de la collectivité, sur l'actualité juridique statutaire, les politiques publiques, le fonctionnement et l'organisation de l'administration, les situations individuelles) et y apporter une réponse dans le cadre le plus adapté (courriel, échange téléphonique, courrier, réunion) en lien avec les directions/services concernés.
- procéder à l'information des organisations syndicales.

2) Mise en place de réunions régulières

La fréquence des réunions doit être privilégiée entre l'administration et les organisations syndicales selon la périodicité suivante :

- Rencontres avec l'AT ou son représentant : 2 fois par an notamment dans le cadre de la présentation des orientations budgétaires et du bilan social
- Rencontres avec le DGS / DGA : tous les trimestres
- Rencontres thématiques avec les directions concernées
- Réunions techniques RH : avec le concours des directeurs et responsables de services de la collectivité porteurs de projets sur lesquels l'avis des partenaires sociaux est requis ou qui nécessitent une information à destination de ces derniers.

Les experts désignés par l'administration font partie intégrante de la discussion sociale et peuvent être associés à toute réunion.

Les organisations syndicales ont une latitude dans la désignation des experts, et la demande d'audition doit être par principe satisfaite, sauf abus manifeste de la part des représentants du personnel.

Les organisations syndicales non représentées dans les instances paritaires locales ne doivent pas être écartées du dialogue social local.

Il est de bonne pratique de leur transmettre certains éléments d'informations après la tenue des instances paritaires et de les inviter à assister aux réunions d'information générale.

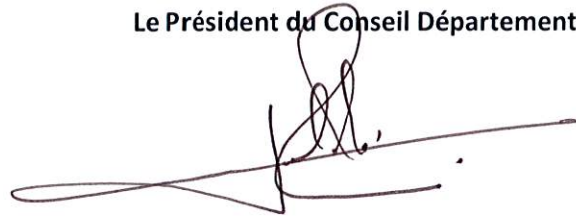
3) Echanges directs

Les directions pourront à tout moment être sollicitées par les organisations syndicales.

La DRH sera systématiquement informée de ces demandes. Les informations relatives aux réunions seront transmises aux syndicats au minimum dix jours calendaires avant la date de la réunion.

Fait à Saint-Denis le

Le Président du Conseil Départemental,



Pour la CFTD INTERCO,



Pour FO,



Pour le SPCD,




Pour la CFTC,



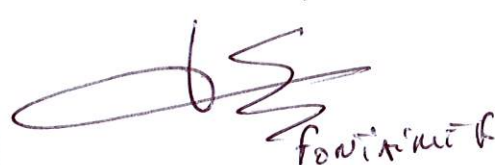
Pour la FSU,



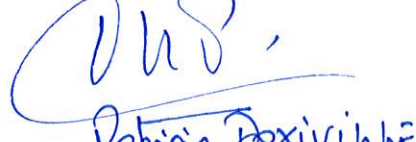
Pour SUD,



Pour la CGTR-CGT,



Pour le SAFPTR,



Pour l'UNSA,

