

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

Dans la continuité de sa démarche d'innovation sociale, AXA souhaite aujourd'hui, avec les organisations syndicales, mieux reconnaître le parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle.

En prenant appui sur les dispositifs existants, les parties entendent dynamiser la gestion de la carrière des représentants du personnel et notamment mieux reconnaître les compétences qu'ils acquièrent dans l'exercice de leur mandat.

Ces dispositifs doivent bien entendu être utiles et bénéficier aux représentants déjà en situation mais aussi aux collaborateurs qui souhaiteraient s'engager dans un parcours syndical et qui, jusqu'à présent, ne le faisaient pas considérant qu'il n'existait pas, comme pour toute autre situation professionnelle, d'accompagnement suffisant ou de prise en compte de ce parcours.

Les objectifs de la Charte

Reconnaître le parcours syndical et mettre en place un dispositif de validation des acquis de l'expérience syndicale.

Permettre une réelle gestion suivie et intégrée de la coexistence ou de l'alternance des activités professionnelles ou syndicales dans des conditions connues et partagées par tous.

Accompagner tout collaborateur qui s'est engagé dans un parcours syndical.

Faciliter l'articulation du mandat et de l'activité professionnelle en responsabilisant chacune des parties prenantes.

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.

Pour permettre une réelle gestion suivie et intégrée de la coexistence ou de l'alternance des activités professionnelles ou syndicales dans des conditions connues et partagées par tous, il est nécessaire de prévoir un accompagnement RH adapté à chaque étape clé de ce parcours :

- **lors de la prise de mandat** : entretien entre les Ressources Humaines, le responsable hiérarchique et le représentant du personnel pour informer le manager sur la nature du mandat syndical et les conséquences qui en découlent en termes d'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité syndicale,
- **pendant l'exercice d'un mandat**: rencontres annuelles entre les Ressources Humaines, le responsable hiérarchique et le représentant du personnel pour établir un bilan de l'année écoulée sur l'équilibre trouvé entre le temps consacré à l'activité professionnelle et celui consacré à l'activité syndicale et valider les perspectives pour l'année à venir,
- **lors de la reprise d'une activité professionnelle** : accompagnement adapté des Ressources Humaines avec établissement d'un bilan RH, analyse individualisée des compétences, notamment celles acquises au cours du parcours syndical et élaboration d'un projet professionnel.

La reconnaissance du parcours syndical et la validation des compétences acquises au cours de cette expérience

L'exercice d'une responsabilité syndicale à mi-temps ou à temps complet sur une durée significative constitue une expérience importante porteuse de compétences particulières et riches.

Pour mieux reconnaître cette expérience, il est mis en place un dispositif d'accompagnement de la V.A. E. (Validation des Acquis de l'Expérience). Ce dispositif:

est progressif et adapté à l'expérience des titulaires de mandats, est accessible aux représentants du personnel qui exercent un mandat comportant l'une des responsabilités suivantes: D.S.C. (Délégué Syndical Central), D.C.S.E. (Délégué Coordinateur Syndical d'Etablissement), C.S.P.T. (Coordinateur Syndical du Personnel de Terrain), Secrétaire du CCE, Secrétaire CE, et, le cas échéant y compris le C.S.N. (Coordinateur Syndical National) et le C.S.N.A. (Coordinateur Syndical National Adjoint), s'adresse au représentant syndical dont la durée d'exercice de l'un ou de plusieurs de ces mandats est supérieure ou égale à six ans, s'inscrit dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, est porteur d'évolution de positionnement dès lors que la V.A.E. est réussie.

L'instauration d'une veille sur l'évolution professionnelle des représentants du personnel

AXA propose aux titulaires d'un mandat syndical, quel que soit leur temps de délégation, des entretiens adaptés et organisés à leur demande avec la RH en vue d'examiner avec eux les conditions de leur évolution professionnelle.

Des engagements

Afin de mener à bien ces démarches:

- AXA s'engage à mobiliser l'ensemble des moyens et savoir-faire en matière de gestion des Ressources Humaines.
- Les organisations syndicales s'engagent, quant à elles, à promouvoir et à favoriser les dispositions prises auprès de leurs représentants, pendant toute la durée de cette charte.

Des perspectives

Les signataires, conscients de la dynamique qu'ils ont voulu créer au travers des dispositifs prévus par la présente charte considèrent que leur mise en oeuvre en premier lieu au sein de l'Entreprise AXA France constitue une expérimentation dont les enseignements pourront être portés au niveau de la Représentation Syndicale de Groupe AXA en France. C'est la raison pour laquelle la présente Charte est signée par les fédérations syndicales et les coordinateurs syndicaux nationaux AXA.