

Retranscription à l'identique de la copie remise par la/le candidat·e

## **MEILLEURE COPIE**

### **3<sup>e</sup> Concours de RÉDACTEUR·RICE TERRITORIAL·E**

#### **Session 2021**

#### *Domaine Droit public*

### **RÉDACTION D'UNE NOTE**

Commune d'Admiville  
Direction des Ressources Humaines

Le 14 octobre 2021

Note à l'attention de Monsieur le Maire

Objet : La relance du dialogue social dans la collectivité

Référence : Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 réserve une large place au dialogue social. Elle promet dans son article 1<sup>er</sup> « un dialogue social plus stratégique et efficace ».

Le dialogue social n'est pas un sujet nouveau selon Monsieur PARNAUDEAU, de « Courrier des Maires », des groupes de travail ont vu le jour aux côtés des instances dans de nombreuses collectivités depuis une dizaine d'années. Il est constaté une réelle volonté d'entrer dans des processus de négociation plus vertueux et de désamorcer les conflits.

Monsieur Hubert CHARDONNET, adjoint à la maire de Rennes, vice-président de Rennes métropole, chargé des ressources humaines, soutient qu'un dialogue social repose sur des principes, des orientations et une méthode. Il ajoute qu'il faut de la fermeté sur les principes tout en sachant faire preuve de pragmatisme.

Avec la loi de 2019, le gouvernement ambitionne ainsi d'insuffler une nouvelle dynamique dans les relations sociales. Pour cela, le texte prévoit une évolution des instances de concertation ( I ) mais également une reconfiguration des outils du dialogue social ( II ).

#### I – L'évolution des instances de concertation

##### 1) La réforme des commissions administratives paritaires (CAP)

Pour rappel, ces commissions étaient obligatoirement saisies pour les actes ayant un impact sur la gestion prévisionnelle des effectifs du corps ou cadre d'emplois de l'agent.

Le gouvernement a considéré ces consultations comme une source de lenteur et de rigidité. Il a ainsi reserré le champ de compétences des commissions aux décisions défavorables aux agents.

L'intervention préalable de la CAP ne sera désormais plus requise qu'à l'occasion de l'examen de décisions individuelles dont la liste a été établie par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019. L'allègement des compétences s'est faite en deux temps. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, ne relèvent plus de la CAP les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, ne relèvent plus de la CAP les décisions individuelles en matière de promotion et d'avancement. Une telle évolution a été possible à la création des comités sociaux.

## 2) La création du comité social

C'est l'article 4 de la loi TFP qui met en place le comité social territorial, en lieu et place des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à compter de 2022.

Pour le gouvernement, il s'agit d'insister sur la nécessité de mettre fin à la multiplications des consultations pour se concentrer sur les enjeux de fond.

Les comités sociaux reprendront l'ensemble des compétences exercées aujourd'hui par les CT et les CHSCT. Mais surtout, ils seront consultés sur les lignes directrices de gestion qui fixent le cadre de certaines décisions affectant la situation individuelle de l'agent, celles-ci n'étant plus soumises au contrôle des CAP.

## II – La reconfiguration des outils du dialogue social

### 1) Le Rapport social unique et les lignes directrices de gestion

L'article 5 de la L TFP crée le rapport social unique (RSU) qui devra être élaboré annuellement par les collectivités territoriales. Cet exercice n'est pas nouveau puisque ce rapport se substitue au bilan social qui était établi tous les deux ans. Le RSU va plus loin avec le rapport de la situation comparée des hommes et des femmes, le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le RSU va ainsi regrouper toutes les données relatives à la politique de gestion des personnels. Il sera présenté pour avis au CT, puis au CST à partir de 2022, puis présenté à l'assemblée délibérante de la collectivité.

À partir de cette base de données sociales, l'article 1<sup>er</sup> de la L TFP étend la compétence des instances paritaires « à la définition des orientations relatives à la gestion des ressources humaines ».

Il s'agit en particulier de la mise en place des lignes directrices de gestion qui doivent déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Selon l'article 20 du décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 « un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial compétent ».

Ainsi, dans le respect du dialogue social, il est un véritable outil de pilotage de politique des ressources humaines de la collectivité.

### 2) Mise en place des accords négociés

L'article 14 de la loi TFP habilite le gouvernement à procéder par voie d'ordonnance, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique. C'est ainsi que l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique a été prise. Elle a pour but de développer la négociation collective notamment à l'échelon de proximité. L'ordonnance permet de donner une portée juridique nouvelle à certaines clauses des accords dans des domaines ouverts à la négociation (apprentissage, qualité de vie au travail...)

L'ordonnance oblige les acteurs à négocier sur les plans d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment.

Au regard de toutes ces mesures, il peut être constaté un rapprochement avec le secteur privé dans lequel le gouvernement met également le dialogue social en avant entre les employeurs et les instances représentatives.