

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'Adminville

À Adminville, le 14/10/2021

Note à l'attention de la directrice  
des ressources humaine d'Adminville

Objet : Le dialogue social dans la fonction publique territoriale

Le dialogue social dans la fonction publique territoriale est en cours de mutation. En effet la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 vient redéfinir et bouleverser le cadre des instances syndicales. Ainsi de nouveaux outils sont proposés afin de relancer les échanges entre les organisations syndicales et les employeurs publics permettant une gestion plus stratégique et efficace des ressources humaines. On peut alors se demander, en quoi la loi de transformation de la fonction publique va t'elle permettre la mise en place d'un dialogue transparent et utile pour les agents. Dans ce document nous aborderons les enjeux des échanges sociaux dans les collectivités et le cadre législatif qui les entourent. Par la suite nous détaillerons les méthodes et outils proposés par la loi et les premiers retours d'expérience du sujet.

#### I – Le dialogue social garant de la santé sociale des agents et des services des collectivités

##### A. Les enjeux qu'entourent le climat social

Le contexte actuel est anxiogène ; la situation sanitaire, les contraintes budgétaires, les risques psychosociaux... Les agents ont de plus en plus de difficultés concernant la gestion de leur bien être au travail. La « prise de température » du climat social est un des indicateurs les plus important pour les élus employeurs et la gestion de leur ressources humaines.

Afin de conserver la qualité de service des collectivité, le dialogue avec les organisations sociales est indispensable. Plusieurs instances, tel que les comissions administratives paritaires (CAP), les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), vont ou sont en cours de réformes avec la loi de transformation de la fonction publique (2019).

Initialement ces instances ont permis d'accompagner les agents et les organisations syndicales concernant le suivi des décisions individuelles relatives aux mutations et mobilités

ainsi qu'en matière de promotion et d'avancement pour les CAP. Le comité technique, lui, était saisi concernant l'accompagnement aux réorganisations de service. Et enfin, le CHSCT, était en charge du suivi des règles concernant l'hygiène et la sécurité des agents.

La combinaison de ces trois instances permettait de balayer l'ensemble des thématiques RH qui concernent les agents entre les élus employeurs, les ressources humaines et les organisations syndicales.

Après avoir abordé les enjeux et outils de gestion du climat social actuel nous aborderons le nouveau cadre légal du dialogue social.

## B. Une transformation en profondeur pour le dialogue social

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 vient imposer aux collectivités une réforme en profondeur concernant les échanges et le dialogue social.

Ainsi, dans toutes les collectivités comptant plus de 50 agents, au moment des prochaines élections syndicales, le comité technique et le CHSCT fusionneront pour constituer le comité social territorial (CST). Les CAP quant à elles veront leurs missions recentrées sur les situations individuelles complexes. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 elles ne seront plus consultées pour un avis de décisions relatives aux mutations et mobilités et le 1<sup>er</sup> janvier 2021 ne donneront plus d'avis préalables concernant les avancements de grade et les promotions.

Ces modifications vont alors permettre la mise en place de nouveaux modes de gestion et la révision du dialogue social dans les collectivités territoriales.

Afin de comprendre comment cette réforme va permettre la mise en place d'un dialogue social de qualité entre les organisations sociales et les élus nous allons alors aborder les moyens et outils mis à disposition ainsi que les points de vigilance qu'imposent ce changement.

## II Les moyens mis en œuvre pour répondre aux enjeux du dialogue social

### A. De nouveaux outils pour un pilotage RH en partenariat avec les organisations syndicales

Le dialogue social c'est aussi de la transparence et les outils proposés par la loi de transformation de la fonction publique sont nombreux.

La mise en place du CST va permettre une certaine efficacité puisque cela va permettre d'aborder tous les sujets au cours de la même instance et ainsi réduire les délais de mise en œuvre pour les actions correctives.

La compétence des instances paritaires sera étendue «à la définition des orientations relatives à la gestion des ressources humaines» avec la mise en place d'un plan pluriannuel ; les lignes directrices de gestion (LDG). Le CST sera consulté sur les LDG qui sont renégociables au maximum tous les 6 ans. Les thèmes abordés sont la GPEEC, le recrutement, la mobilité, les parcours de professionnalisation...

Un rapport social unique (RSU) établi tous les ans remplacera l'ancien bilan social et le rapport de situation comparé abordant les thèmes de la formation, la promotion, la GPEEC, l'égalité homme-femme, les conditions de travail... et devra être publié en toute transparence.

Enfin les accords négociés de nouvelle génération vont habiliter le gouvernement à procéder par voie d'ordonnances, au niveau local et national, la conclusion d'accord négocié dans la fonction publique.

Tous ces outils vont permettre aux organisations syndicales de travailler sur les sujets de fond et d'avoir toutes les informations nécessaires dans le cadre de discussion. Nous allons aborder en dernier point les points de vigilance concernant le nouveau mode de fonctionnement du dialogue social.

#### B. Une attention à avoir concernant certains points

Dans le cadre du dialogue social un point est important à prendre en compte ; le caractère non binaire. En effet, l'humain est au cœur des préoccupations et malgré les possibilités qu'offrent cette réforme il faut rester en alerte sur les indicateurs du climat social. Avec la mise en place d'un accord concernant les préavis de grève 48h à l'avance afin de préserver la continuité de service, si ce climat se détériore, il est nécessaire pour les élus employeurs de réagir vite et dialoguer au mieux. Un autre sujet concerne les organisations syndicales ayant des craintes et prenant parfois cette loi comme un affaiblissement de leur avis au sein des collectivités.

Enfin on peut constater que la loi de transformation de la fonction publique s'oriente vers des modes de gestion se rapprochant du privé que ce soit concernant le dialogue social ou même concernant les autres articles avec un allègement des recours aux contractuels. Le statut étant précieux pour les agents de la fonction publique, les organisations syndicales s'inquiètent à ce sujet et se posent des questions concernant une potentielle « privatisation » du public.