

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

MEILLEURE COPIE

Concours interne de **RÉDACTEUR·RICE TERRITORIAL·E** Session 2021 *Domaine Droit public* **RÉDACTION D'UNE NOTE**

Commune d'Amnville
Service des Ressources Humaines

Le 14 octobre 2021,

Note à l'attention de la
directrice des Ressources Humaines

Objet : Le dialogue social dans la fonction publique territorial

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

Un dialogue social de qualité va permettre de conduire dans les meilleures conditions, les politiques publiques locales. C'est pour cette raison que le dialogue social est une des préoccupations des collectivités puisqu'il favorise un service public de qualité. Pour cela, les organisations syndicales et les élus doivent être investis. La loi de la transformation de la fonction publique a justement pour objectif d'instaurer un meilleur dialogue social.

Dans ce contexte, on peut alors se demander comment donner un nouveau souffle au dialogue social. C'est tout l'enjeu de notre collectivité.

Pour répondre à cette problématique, nous allons voir dans un premier temps la réorganisation du dialogue social impulsée par la loi de transformation de la fonction publique. Puis nous verrons dans un second temps, les outils à utiliser pour relancer le dialogue social tout en tenant compte des risques possibles.

I . Une réorganisation du dialogue social impulsée par la loi de transformation de la fonction publique

Dans cette première partie, nous allons voir les enjeux de la loi de la transformation de la fonction publique, ainsi que la refonte des instances paritaires. Cela nous permettra d'appréhender au mieux la loi.

A. Les enjeux de la loi de transformation de la fonction publique

Différents objectifs sont poursuivis par la loi.

Tout d'abord, il y a la volonté de développer un dialogue social plus efficace et stratégique. Pour cela, il y a la volonté de développer la négociation collective dans la fonction publique qui jusqu'ici n'avait pas de valeur juridique.

Afin d'obtenir une action publique efficace, la loi a pour objectif de développer un pilotage optimisé et partagé des Ressources Humaines. À travers les différents thèmes, les organisations syndicales et les élus devront travailler ensemble.

L'objectif de la loi est également d'accompagner l'évolution des missions et des métiers et promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle. Tout cela ne sera possible qu'en impliquant les organisations syndicales et les élus.

B. Une refonte des instances paritaires

La commission administrative paritaire a subi une modification de ses compétences. En effet, avec la loi de la transformation de la fonction publique, elle n'est plus compétente sur les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités depuis le 1^{er} janvier 2020 et sur les décisions individuelles en matière de promotion et d'avancement. Ce sont donc de nombreux sujets qui ne seront plus soumis à l'avis de la CAP. L'objectif étant que les CAP ne connaissent que les aspects essentiels de la carrière d'un agent.

Par ailleurs, en 2022, il y aura la création du comité social territorial (CST) qui remplacera le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Cela permettra de réunir tous les sujets en même temps et de bénéficier d'une meilleure organisation du dialogue social. En effet, l'articulation des compétences entre les CT et les CHSCT était difficile car ils pouvaient être compétents tous les deux sur un même sujet alors qu'il ne s'agit pas des mêmes sujets (ex : réorganisation des services). Les CST auront différentes missions telles que l'organisation et le fonctionnement des services, orientations stratégiques sur les questions de politiques des RH, lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion et valorisation des parcours professionnels et également en matière de protection de la santé, hygiène, sécurité et améliorations des conditions de travail.

On voit donc qu'il y a une volonté de la part du législateur de renouveler le dialogue social. La refonte des instances paritaires va permettre de répondre au mieux aux objectifs en redéfinissant les missions de chacun. Afin d'atteindre les objectifs, des outils doivent être mis à la disposition des acteurs tout en tenant compte des difficultés possibles.

II. De nouveaux outils permettant le dialogue social tout en tenant compte des contraintes

Après avoir défini les nouvelles instances paritaires, il est nécessaire de donner aux acteurs les outils afin de promouvoir le dialogue social. Néanmoins, il faudra faire attention aux risques possibles.

A. Les outils permettant de promouvoir le dialogue social

Afin de permettre un travail de qualité de la part des acteurs du dialogue social, différents outils sont mis à leurs dispositions.

Tout d'abord, toutes les collectivités devront établir un rapport social unique. Cela permettra d'avoir connaissance des informations concernant la politique de gestion des personnels. Il se substitue au bilan social actuellement mis en place. Il sera présenté dans un premier temps au comité technique, et à compter de 2022, au CST. Ce document pourra permettre de faire le point sur l'égalité hommes/femmes notamment.

Ensuite, les instances paritaires seront appelées pour définir les orientations relatives à la gestion des RH. C'est ce qu'on appelle les lignes directrices de gestion qui détermineront la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH. Il s'agira donc pour les collectivités de consulter le CST sur ces projets. Ils seront également consultés sur les lignes

directrices de gestion relatives aux organisations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

La loi va également permettre une négociation collective. Pour cela, le gouvernement va donner une valeur juridique aux accords locaux. Cela va permettre d'améliorer la qualité et la densité du dialogue social. L'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique a donné une valeur juridique à certaines clauses des accords dans les domaines de l'apprentissage, la qualité de vie au travail ou encore l'accompagnement social des mesures de réorganisation de service. En donnant une valeur juridique, on renforce le dialogue social. Ils pourront conclure des accords-cadres et accords de méthode.

Des plans d'actions devront être mis en place grâce aux accords concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi des dispositifs de signalement d'actes sexistes.

B. Les risques à prendre en considération

Le dialogue social dépend beaucoup de la personnalité de chacun. Aussi afin de relancer le dialogue social, il faudra prendre en compte la personnalité de chacun et essayer de composer avec. Le dialogue social doit reposer sur l'humanité et la bienveillance. Par ailleurs, si le dialogue social est mauvais aujourd'hui au sein d'une collectivité, il faudra faire en sorte de l'améliorer car la loi ne permettra pas de tout régler.

La loi n'interdit pas la mise en œuvre d'un texte, s'il n'est pas validé. Il y a donc le risque de déresponsabilisation des syndicats car si le texte est mis en œuvre alors que la majorité syndicale n'y est pas, cela va poser problème. C'est ce qui a été le cas avec le protocole sur les carrières et les rémunérations (PPCR). Cela peut donc nuire aux relations entre organisations syndicales et l'administration.

Les collectivités ne sont pas contre les accords mais souhaitent garder le pilotage de leur collectivité.

Enfin, le statut de la fonction publique peut être menacé par les réformes car elles se rapprochent du modèle privé. Il est donc important d'y avoir un bon dialogue social afin que les négociations soient de qualité.

La loi de la transformation publique va permettre de donner un nouveau souffle au dialogue social. Afin de le rendre plus efficace, la refonte des instances paritaires a été nécessaire afin de mieux définir les missions de chacun. Afin d'aider les instances paritaires, différents outils ont été proposés par la loi. Il faudra donc prendre en compte ces nouveaux outils tout en faisant attention aux risques possibles de nuire au dialogue social.