

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'Admiville
Service Ressources Humaines

Le 14 octobre 2021

Note à l'attention de Mme la directrice du
service des Ressources Humaines

Sujet : Le dialogue social dans la fonction publique territoriale

Le dialogue social constitue une pierre angulaire d'une bonne gestion des collectivités territoriales.

Il vise via un échange entre employeurs et agents à une clarification du rôle de chacun des acteurs, la mise en place de méthodes de travail et acte les engagements réciproque de chacun.

Néanmoins, ces dernières années, les contraintes budgétaires (liées aux crises économiques et aux politiques de réduction des déficits) et la montée des risques psychosociaux ont imposé une refonte du dialogue social pour l'adapter à ce nouveau contexte.

Comment s'organise cette refonte qui s'appuie notamment sur la loi de transformation de la Fonction Publique Territoriale du 6 août 2019 et les textes d'application qui l'accompagnent ?

Deux grands axes permettent de décrire les apports de la nouvelle loi :

Tout d'abord il a été procédé à une modification en profondeur des instances paritaires de la fonction publique territoriale (I) qui a vu la création d'une nouvelle instance : le Comité Social Territorial (A) et l'allègement des missions dévolues aux Commissions Administratives Paritaires (B).

Ensuite une évolution des outils du dialogue social (II) avec la mise en place de nouveaux documents (Rapport Social Unique, Lignes Directrices de Gestion) (A) et la place accrue accordée à la négociation (B).

I. Une modification en profondeur des instances paritaires de la fonction publique territoriale

Les instances paritaires constituent le lieux privilégié d'échanges entre les employeurs et les agents fondement du dialogue sociale. La loi de transformation de la fonction publique territoriale (A) et a modifié la seconde la Commission Administrative Paritaire (B).

A. La mise en place d'une nouvelle instance : le CST (Comité Social Territorial)

La loi de transformation de la FPT a créé une nouvelle instance du dialogue social : le CST (Comité Social Territorial) issu de la fusion de deux anciennes instances : les Comités Techniques et les Comités d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Cette évolution constitue une simplification du dialogue social. En effet antérieurement l'existence de plusieurs instances posait des problèmes quant à la répartition des compétences. Sur certains sujets, comme par exemple la réorganisation d'un service, les deux instances étaient compétentes pour émettre des avis sans que ceux-ci soient toujours concordants.

La nouvelle instance issue de la fusion sera compétente en matière d'organisation et de fonctionnement des services, en matière d'orientation stratégiques sur les question de politiques des ressources humaines, enfin en matière de protection de la santé physique et mentale, d'hygiène, de sécurité, d'organisation du travail et d'amélioration des conditions de travail.

Selon Mr CHARDONNET, Adjoint au Maire de Rennes et vice-président de Rennes Métropole en charge des Ressources Humaines « la création du comité social territorial est une bonne chose... Le fait d'aborder tous les sujets en même temps en fera un lien plus stratégique ».

À côté de la création de cette nouvelle instance les CAP (commissions administratives paritaires) voient leurs missions allégées.

B. L'allègement des missions dévolues aux CAP

La loi de transformation de la fonction publique territoriale procède à un allègement des missions des CAP.

À compter du 1^{er} janvier 2020 ne relèvent plus de leur compétence les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités et à compter du 1^{er} janvier 2021 les décisions en matière de promotion et d'avancement. Cette évolution accorde aux élus locaux une liberté de pilotage des ressources humaines au niveau des collectivités.

Les missions de la CAP sont recentrées sur les décisions défavorables. En effet la loi a créé un recours administratif préalable obligatoire en cas de décision individuelle défavorable en matière de promotion, d'avancement, de mobilité et de mutation.

L'objectif de cet allègement et de ce recentrage est de résoudre des problèmes de lenteur et de rigidité en ne traitant plus que des aspects essentiels de la carrière d'un agent.

À côté de la création et de la modification des instances du dialogue social la loi de transformation de la FPT a permis une évolution des outils du dialogue.

II Une évolution des outils du dialogue social

De nombreux outils ont été créés (RSU, CDG) (A) et une place accrue a été accordée à la négociation (B).

A. Les nouveaux outils du dialogue social

La loi de transformation de la fonction publique territoriale a créé de nouveau outils du dialogue social.

Tout d'abord le Rapport social unique (RSU) remplace le Bilan social des collectivités. Ce rapport sera plus fréquent (établit tous les ans contre tout les deux ans pour le bilan social) il sera également plus complet puisqu'il va rassembler toutes les données sur la politique de

gestion des personnels (effectifs, emplois, parcours professionnels, recrutement, formation, rémunération, santé et sécurité au travail, lutte contre les discriminations).

De même il rassemblera les données auparavant consultables dans d'autres documents (état de la situation comparée des femmes et des hommes, rapport sur les fonctionnaires mis à disposition, rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

Il sera rendu public et donc librement consultable par chaque acteur du dialogue social mais également par chaque citoyen.

L'article 30 de la loi de 2019 de transformation de la FPT créé également les Lignes Directrices de Gestion. Ces LDG devront déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et fixeront les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Le nouveau Comité Social Territorial sera consulté sur ces LGD.

Enfin la négociation s'est vue revalorisée au sein de la fonction publique territoriale.

B. La place accrue accordée à la négociation

L'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique a pour but de développer la négociation collective dans la fonction publique.

La négociation existait déjà depuis la loi du 5 juillet 2010 mais était limitée du fait que les accords collectifs qui étaient négociés ni avaient pas de valeur juridique devant le juge administratif.

La nouvelle ordonnance donne une valeur juridique à certaines clauses des accords dans certains domaines (apprentissage, qualité de vie au travail, accompagnement social des mesures de réorganisation des services, intéressement collectif).

Néanmoins des règles devront être respectées : principe de faveur (l'accord local doit améliorer un accord national), il doit être soumis aux instances représentatives (CST), être signé par des syndicats majoritaires (plus de 50 % des suffrages aux dernières élections professionnelles et enfin être homologués par l'Assemblée délibérante.

Ce nouveau cadre permettra de négocier localement.