

CONCOURS ou EXAMEN de

Rédacteur

à titre interne

 (1)

à titre externe

 (1)

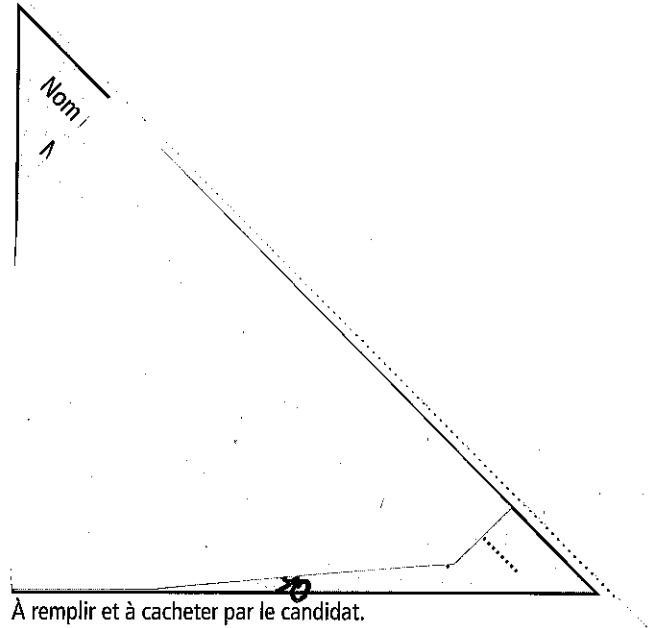
au titre du troisième concours

 (1)

Spécialité : Droit public

Épreuve de : Note

Date de l'épreuve : 14/10/2021



Colonne réservée  
à l'administration

Commune d'Admirville

le : .. / .. / ..

Numéro de copie

1341

NOTE à l'attention de la directrice des ressources humaines

Note attribuée  
(réservé au jury)

16,25/20

Objet: le dialogue social à intégrer au coeur de la politique  
des ressources humaines

Le dialogue social a vu son paysage se simplifier pour le bien-être collectif ces dernières années. Les entreprises privées ont été concernées par une évolution du code du travail et du dialogue social par le biais d'ordonnances en 2017: le gouvernement a simplifié la consultation en fusionnant les instances représentatives du personnel au sein du comité social et économique (CSE) dans les entreprises de plus de 50 salariées, mais aussi la négociation collective. La sphère publique n'est pas en reste depuis le vote de la loi n° 2015-828 du 6 août 2015 de transformation de la fonction publique, pilier central qui permet une évolution significative du dialogue social dans le public.

Cette note passe en revue les changements structurels imposés par le législateur, entre un rôle revalorisé des Commissions Administratives Paritaires, la création d'un Comité Social permettant

1/5

un dialogue collectif et l'amélioration d'un dialogue social possible à l'échelle locale.

Enfin, cette note développera l'implication indispensable de l'employeur public dans la relance du dialogue social grâce à la mise en place d'outils stratégiques spécifiques: l'élaboration de lignes directrices de gestion et la rédaction du rapport social unique.

## I] Vers une simplification du dialogue

### social imposée par le législateur

#### A) Rendre l'intervention des Commissions Administratives Paritaires (CAP) plus efficace

La loi de Transformation de la Fonction Publique a procédé à un allègement des compétences des CAP. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus d'une décision de la CAP. Un an après, ce sont les décisions individuelles en matière de promotion et d'avancement qui ne sont plus discutées systématiquement. L'objectif est de resserrer le champ de compétences de ces commissions uniquement aux décisions défavorables aux agents et alléger ainsi les consultations. Les instances sociales ne doivent être mobilisées que pour connaître les aspects essentiels de la carrière d'un agent et permettre ainsi d'accompagner l'évolution de la carrière professionnelle et supprimer la rigidité et la lenteur de fonctionnement des instances de concertation.

#### B) Instaurer un dialogue collectif au sein d'un unique comité social territorial

L'article 4-II de la loi de Transformation de la Fonction Publique (TFP) met en place le comité social territorial (CST) en lieu et place des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et ce, à compter du prochain renouvellement des instances paritaires en 2022. Cette reconfiguration permet de répondre à la mobilisation complexe qu'engendrait ces deux instances de participation

il existait plus de 20 000 instances éclatées, en se référant aux chiffres communiqués par la DGAFP. Les deux instances étaient compétentes en matière de réorganisation de service, notamment leur impact sur les conditions de travail et la prévention des risques psycho-sociaux. Cette simplification permet d'éviter la double consultation trop souvent constatée pour éviter tout risque d'annulation contentieuse pour défaut de consultation obligatoire.

Là encore, le comité social est mobilisé pour formuler un avis sur les lignes directrices de gestion prévues par la loi et de participer dorénavant au dialogue social relatif à la stratégie de gestion des ressources humaines.

Enfin, le comité social assure l'organisation de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSCT). Obligatoire à partir d'un certain seuil d'effectifs (plus de 200 agents dans les collectivités territoriales. Au-delà de ce seuil et d'animer le débat en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, cette formation permet à cette instance d'exercer des pouvoirs de terrain (enquête, visite, expertise).

### C) Favoriser le dialogue social au niveau local

L'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique est une orientation supplémentaire proposée par l'État pour améliorer la négociation collective dans la fonction publique, notamment à l'échelon de proximité. L'ordonnance permet d'apporter une dimension juridique aux accords conclus dans les fonctions publiques au niveau national, mais aussi local. Les sujets ouverts à la négociation concernent l'apprentissage, la qualité de vie au travail, l'accompagnement social des mesures de réorganisation de service et l'indemnité collective et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires. Ce nouveau cadre permet de formaliser le dialogue social et d'offrir aux élus locaux une plus grande liberté d'application.

Le gouvernement a fortement modifié le cadre du dialogue social en posant une pierre angulaire avec l'instauration de la loi TFP. Les instances de concertation se sont vues attribuer un nouveau fonctionnement simplifié pour insuffler une nouvelle dynamique dans les relations sociales. Les restructurations ne peuvent être efficaces si l'employeur (fonction publique d'État, hospitalière et territoriale) ne dispose d'outils stratégiques qui lui permettent de faire fonctionner

correctement cette nouvelle architecture sociale.

## II) Une multitude d'outils pour impliquer l'employeur dans le dialogue social

### A) Anticiper le dialogue social grâce aux lignes directrices de gestion

Le pilotage des ressources humaines implique d'intégrer des besoins d'anticipation, d'évaluation et de suivi des politiques mises en œuvre. Les lignes directrices de gestion permettent de connaître les modalités de gestion des ressources humaines et plus particulièrement en matière d'évolution professionnelle. Le comité social émet un avis sur ces lignes directrices, élaborées pour une durée pluriannuelle dans la limite de 6 ans, avec la possibilité de procéder à des révisions en cours de période.

C'est un outil cadre permettant d'élaborer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et de celles relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, qui peut par ailleurs être conjointe ou séparée.

Ces orientations concernent notamment la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEC), les recrutements, les parcours professionnels et l'égalité professionnelle. En impliquant l'employeur et les instances paritaires dans l'élaboration de cet outil cadre, un dialogue social est initié en amont et permet d'anticiper toute situation conflictuelle en associant l'ensemble des parties prenantes dès le début du processus de concertation.

La concertation peut par ailleurs se traduire par le développement, à côté des instances, des groupes de travail thématiques comme autant de lieux de partage de diagnostic à réaliser en commun. Par exemple, de nombreuses collectivités aujourd'hui disposent d'une charte du dialogue social pour définir la méthode de travail et acter les engagements mutuels entre l'employeur public et les agents.

### B) Partager les données sociales grâce à l'instauration d'un rapport social unique

En 2021, les collectivités territoriales élaborent annuellement un rapport social réunissant bilés les données sur les ressources humaines. Ce document unique remplace le bilan social des collectivités.

C'est un document plus complet permettant d'apprécier l'utilisation d'une

base de données sociales. Présenté au comité social territorial qui rend un avis, ce document est ensuite débattu à l'assemblée délibérante de la collectivité.

De nombreuses informations sont rassemblées et concernent la politique de gestion des personnels: effectifs, emplois, parcours professionnels, recrutements, formation, rémunération, santé et sécurité au travail, lutte contre les discriminations.

L'outil est dématérialisé et sert à renseigner l'ensemble des données ressources humaines de la collectivité. C'est un outil qui permet d'alimenter le dialogue social en permettant la diffusion de données appuyant la stratégie sociale de la collectivité.

Le dialogue social ne peut qu'être alimenté par la mobilisation importante des employeurs publics et du gouvernement afin d'instaurer des échanges systématiques au démarrage de processus d'évolutions structurelles en interne.

Grâce à l'application de la loi de transformation de la fonction publique, le paysage du dialogue social au sein des structures publiques s'est profondément modifié. Des nouvelles instances sont créées, plus intuitives et simples. Elles permettent d'anticiper de nombreuses problématiques sociales en instaurant un dialogue réfléchi et constructif grâce à des outils de planification partagés.