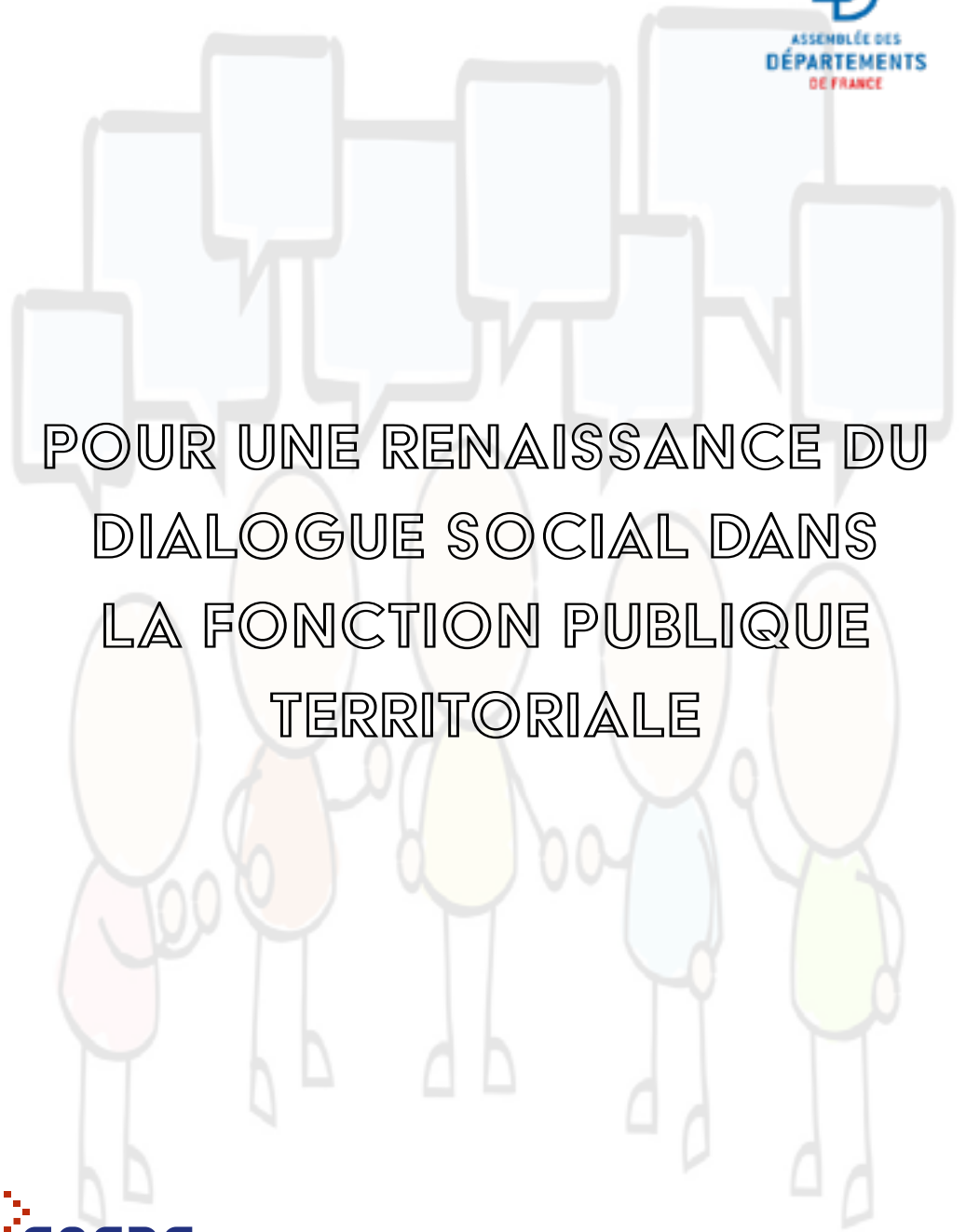
ASSEMBLÉE DES DÉPARTEMENTS DE FRANCE

POUR UNE RENAISSANCE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

SOMMAIRE

Les enjeux de la rencontre 5

programme 7

contexte : l'évolution du dialogue social territorial depuis 2010 8

présentation du bilan de l'organisation des élections professionnelles de 2018 22

table-ronde n°1 : les conditions de renouveau du dialogue social territorial a l'heure de la réforme de la fonction publique 30

table-ronde n°2 : des actions innovantes et dynamiques pour favoriser le dialogue social territorial 40

biographie des intervenants 47

LES ENJEUX DE LA RENCONTRE

A l'issue de la signature d'une convention de coopération entre l'ADF et la FNCDG, le 21 novembre 2018, les deux associations ont souhaité qu'un évènement relatif à la pratique du Dialogue social territorial et aux conditions de sa renaissance, soit organisé au cours de l'année 2019.

L'organisation de cet évènement intervient après le vote, le 6 décembre dernier, de plus de 2,5 millions d'agents publics pour renouveler les instances paritaires représentatives du personnel (2018-2022) et au moment est examiné le projet de loi de transformation de la Fonction publique.

Dans ce contexte, nous nous interrogerons sur la place et l'évolution du dialogue social local :

★ Comment envisager le dialogue social local dans un contexte :
- De réorganisation territoriale
- De contraintes budgétaires fortes
- D'évolution rapide des métiers de la fonction publique, de recours accru aux contractuels
- De prise en compte de la qualité de vie au travail (par exemple la prestation sociale complémentaire (PSC)

★ Comment évoluera le dialogue social avec la mise en place des nouvelles instances prévues par la réforme de transformation de la Fonction Publique ?

★ Peut-on attendre de l'engagement des collectivités locales un effet durable sur l'amélioration de la qualité du dialogue social ?

Vers un fonctionnement des instances consultatives plus souple, plus réactif, et simplifié

★ Pour les employeurs publics locaux qui ont la volonté de s'investir, les résultats des derniers scrutins sont d'autant plus importants puisqu'ils revêtent un **enjeu de démocratie sociale à l'échelle locale et de modernisation du service public**.

★ Un autre défi pour le bon fonctionnement du dialogue social va se poser à brève échéance pour une **instance consultative nouvellement créée où doit s'exercer la participation des contractuels territoriaux**. Or, parmi les axes de réforme de la fonction publique, le Gouvernement entend développer et **faciliter le recours au contrat pour répondre aux nouveaux besoins des employeurs publics**.

Les défis de l'évolution du dialogue social

★ La **transformation du rôle des commissions administratives paritaires compte parmi les chantiers de modernisation de la fonction publique**, le Gouvernement souhaite définir un nouveau modèle de dialogue social en **modifiant le fonctionnement de ces instances et leurs attributions**.

★ Depuis la réforme territoriale, confrontés aux craintes et aux attentes des agents, les employeurs territoriaux, ont porté une attention particulière aux éléments de **l'évaluation professionnelle, à la protection de la santé, à l'action sociale et plus largement à**

l'harmonisation des conditions de travail des agents.

★ Cette volonté politique locale de mieux prendre en compte cette dimension sociale peu connue doit être soulignée car elle intervient dans un contexte de fusion de collectivités, de mutualisation de services, où se posent des questions d'harmonisation des temps de travail, des régimes indemnitaires et des avantages sociaux.

★ La fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est également une orientation préconisée, permettra-t-elle de **fluidifier le dialogue social local** et d'améliorer la prise en compte des risques professionnels ?

Le rôle des employeurs publics et des organisations syndicales

L'ADF et la FNCDG considèrent que ces enjeux doivent être partagés par tous les employeurs publics et les organisations syndicales. Ensemble, élus et agents territoriaux **concourent fortement à l'attractivité de la fonction publique territoriale**.

Le Baromètre HoRHizons indiquait en 2018 que plus de la moitié des 800 collectivités et établissements interrogés avaient engagé des **négociations locales** principalement sur la prévention des risques professionnels, la préparation des élections professionnelles, la mise en place du nouveau régime indemnitaire et le développement de la formation, sachant que les négociations syndicales sont moins répandues dans les collectivités locales de moins de 3500 habitants.

LES THÈMES ABORDÉS LORS DE LA RENCONTRE

- Les leçons à tirer du dernier scrutin de 2018 pour les partenaires sociaux et les collectivités territoriales
- Les nouvelles attentes quant aux conditions de renouveau du dialogue social local : formes, modalités, moyens ?
- Les questions relevant du dialogue social à traiter d'ici 2022 à travers plusieurs exemples : la protection sociale complémentaire, le régime indemnitaire, le temps de travail et le développement de la qualité de vie au travail.

PROGRAMME (SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS)

8h30 – Accueil café

9h00-9H10 – Ouverture

- Michel HIRIART, Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion

9h15–9h30 – BILAN DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES DU 6 DECEMBRE DERNIER DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET PERSPECTIVES POUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 2018-2022

- Philippe LAURENT, Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, Maire de Sceaux

9h30–10h45 – TABLE-RONDE : LES CONDITIONS DU RENOUVEAU DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL A L'HEURE DE LA REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

Modérateur : Laurence DENÈS, journaliste

- En quoi le dialogue social peut-il être à la fois un enjeu d'attractivité pour les collectivités territoriales, un levier de l'amélioration des conditions de travail pour les agents et d'efficacité pour les collectivités et les citoyens ? Quelles sont ses contraintes ?
- Le dialogue social comme facteur de motivation et de valorisation des fonctionnaires par une gestion plus dynamique des relations de travail.
- L'importance pour les collectivités territoriales de façonner une culture du dialogue social local plus homogène.
- Comment le dialogue social et la négociation collective peuvent-ils trouver leur place dans un cadre juridique en mutation ?

  - Jean-François GALLIARD, Président du Département de l'Aveyron
  - Fabrice MELLERAY, Professeur de droit, Directeur scientifique de l'Actualité juridique du droit administratif (AJDA)
  - Michèle PILOT, Vice-présidente du Département de la Meurthe-et-Moselle
  - Jean-Jacques BERNARD, Président du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale d'Ille et Vilaine
  - Claire LE CALONNEC, Secrétaire générale Fédération Interco CFDT

10h45 11h00 – Échanges avec la salle

11h00–11H10 François SAUVADET, Ancien Ministre de la Fonction Publique, Président du Conseil départemental de la Côte d'Or

11h10–12h15 – TABLE-RONDE : QUELLES ACTIONS INNOVANTES ET DYNAMIQUES POUR FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL ?

Modérateur : Laurence DENÈS, journaliste

- Comment les partenaires sociaux contribuent-ils à l'efficacité du service public dans le cadre d'un dialogue social de proximité ? En quoi ce dialogue social local est-il porteur d'attractivité et d'innovation pour les collectivités et ses agents ?
- Comment un dialogue social équilibré contribue-t-il à améliorer à la fois les conditions de travail des agents et la performance publique attendue par les usagers?
- Comment encourager l'innovation et le dynamisme social en matière de relations sociales ?

  - Béatrice de LAVALETTE, Adjointe au Maire de Suresnes déléguée aux Ressources humaines et au dialogue social, Vice-présidente du Conseil régional d'Ile de France
  - Olivier RICHEFOU, Président du Département de la Mayenne, membre du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)
  - Gildas LAERON, Association des DRH des grandes collectivités, Directeur des Ressources Humaines de la Métropole de Rennes
  - Sylvie HUSSON, Directrice du Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne
  - Jean-René MOREAU, Président de l'Observatoire de la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT)
  - Bruno COLLIGNON, Président de la fédération autonome de la Fonction publique

12h15-12h30 Echanges avec la salle

12H30 – Conclusion

- Dominique BUSSEREAU, Président de l'Assemblée des Départements de France

CONTEXTE : L'EVOLUTION DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL DEPUIS 2010

Le **dialogue social territorial** peut se définir comme un ensemble de processus de dialogue mais aussi de négociation portant sur des questions d'intérêt commun et associant les employeurs publics locaux ainsi que les représentants des agents publics.

Selon l'Organisation Internationale du Travail, le dialogue social recouvre «*toutes les formes de négociation, de consultations et d'échanges d'information entre les représentants des Gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des sujets d'intérêt commun*». Il contribue, selon une définition du CESE, «*au sens du travail, à sa qualité et garantit l'utilité économique et sociale pour le bien commun*».

Ce n'est qu'en 1946 que le droit syndical a été reconnu aux « *fonctionnaires citoyens* » et que les premières instances paritaires de consultation ont été mises en place par l'Etat.

Ces droits sociaux affirmés dans le Préambule de la Constitution de 1946, concernent la **liberté syndicale et le droit à la « *participation* »**.

L'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires consacre le droit des fonctionnaires à la participation : « *Les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans les organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière* ».

Ces dispositions traduisent dans la fonction publique le principe constitutionnel contenu dans le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 :
« *Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Pour la fonction publique territoriale, les articles 8 à 10-1, 28 à 33-1 et 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 organisent la création et le fonctionnement de 12 000 instances paritaires consultatives permettant la mise en œuvre de ce droit : le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT), les commissions administratives paritaires (CAP), les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les commissions consultatives paritaires (CCP).

La commission administrative paritaire

La CAP est compétente pour tous les fonctionnaires de la catégorie hiérarchique concernée, qu'ils soient stagiaires ou titulaires, à titre individuel (article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Elle est compétente en matière de :

- ★ procédure disciplinaire
- ★ stage
- ★ carrière
- ★ position
- ★ mobilité
- ★ reclassement
- ★ conditions d'exercice des fonctions

- ★ fin de fonctions
- ★ droit syndical (article 30 de la loi nº84-53 du 26 janvier 1984).

Le comité technique

Les comités techniques sont consultés pour avis sur les questions d'ordre collectif relatives à (article 33 de la loi nº84-53 du 26 janvier 1984) :

- ★ l'organisation et au fonctionnement des services
- ★ les évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels
- ★ les grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences
- ★ les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents
- ★ la formation, l'insertion et la promotion de l'égalité professionnelle
- ★ les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail
- ★ les aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public en a décidé l'attribution à ses agents, ainsi qu'à l'action sociale.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a pour mission de contribuer à l'amélioration ainsi qu'à la protection de la santé physique et mentale, et également à la sécurité des agents. Organisme consultatif, son avis est sollicité sur toutes les questions relatives à la prévention des risques professionnels.

Le CHSCT comprend des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants désignés par les organisations syndicales.

Les commissions consultatives paritaires

Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels (questions relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, etc.).

Le statut a élargi progressivement les conditions d'exercice du droit de la fonction publique en facilitant l'accomplissement des missions confiées aux représentants des syndicats en matière de liberté et de moyens d'action.

En 2002, dans un livre blanc, Jacques Fournier constatait que les instances de dialogue social mises en place à la Libération avaient vieilli.

Il soulignait combien le dialogue social, assumé au sein d'instances paritaires consultatives comme les commissions administratives paritaires et les comités techniques, apparaissait comme trop formel et comme n'abordant pas obligatoirement l'ensemble des questions intéressant la situation des agents de la Fonction Publique.

A partir du Livre blanc et au terme de plusieurs cycles de concertation conduits avec les organisations syndicales, un groupe de travail sur la modernisation du dialogue social a été mis en place par le

Ministère de la fonction publique en septembre 2006.

A la suite de cette concertation, les accords de Bercy de 2008 qui s'inscrivaient dans une démarche en cohérence avec la notion de représentativité et d'instances de dialogue dans le secteur privé, ont été traduits partiellement par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique

La loi du 5 juillet sur la rénovation du dialogue social améliore les garanties offertes aux agents investis de mandats syndicaux, modernise les moyens syndicaux, fait évoluer la place du paritarisme et celle de la négociation collective dans la Fonction Publique.

La loi du 13 juillet 1983 ne reconnaissait que la négociation salariale. Désormais la négociation est ouverte à un vaste champ : carrière et promotion professionnelle, formation, action sociale, hygiène, sécurité et santé au travail, insertion professionnelle des handicapés ou égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La loi du 5 juillet 2010 promeut le développement de la négociation à tous les niveaux, des négociations locales pouvant être engagées de manière autonome, à l'initiative de l'autorité administrative ou territoriale compétente, ou pouvant s'attacher à mettre en œuvre un accord conclu au niveau supérieur.

La loi précise les critères déterminant les conditions de la validité politique d'un accord. En vertu du statut légal et réglementaire, les accords signés entre le Gouvernement et les organisations syndicales n'ont pas de valeur juridique, ils nécessitent, pour être mis en œuvre, l'adoption d'une disposition législative ou réglementaire.

La loi ne revient pas sur la validité juridique des accords mais précisent les critères de leur validité politique et pose le principe de l'accord majoritaire : à partir de 2014, seul l'accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau où l'accord est négocié, est valide.

La loi du 5 juillet 2010 consacre l'élection comme source de la représentativité et de la légitimité des organisations syndicales.
Elle modifie les conditions de représentativité et d'accès aux élections des organisations syndicales dans les différentes fonctions publiques : tous les syndicats légalement constitués depuis au moins deux ans et satisfaisant aux conditions de respect des valeurs républicaines et d'indépendance pourront présenter des candidats.

Parmi les autres dispositions de la loi du 5 juillet 2010 figurent :

- ★ La création d'un Conseil Commun de la Fonction Publique en vue de promouvoir le dialogue social inter-fonctions publiques. Ce conseil consultatif, présidé par le Ministre en charge de la Fonction Publique, n'a pas vocation à se substituer aux trois Conseils Supérieurs de la Fonction Publique. Ses compétences sont de deux ordres : il peut être saisi de toute question d'ordre général commune aux trois fonctions publiques et est obligatoirement saisi des projets de loi, d'ordonnance et lorsqu'une disposition législative le prévoit, des projets de décrets dès lors que

ces projets sont communs aux trois fonctions publiques.

★ La réforme des comités techniques

Les comités techniques peuvent être créés à tous les niveaux d'administration, si un sujet d'intérêt collectif le requiert. Afin de favoriser la représentation la plus légitime et la plus efficace possible de l'administration, le paritarisme numérique au sein de ces instances est supprimé.
Les comités techniques voient leurs attributions élargies : ils seront obligatoirement consultés sur les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences des agents, sur les questions statutaires, les grandes orientations en matière de politique indemnitaire, la formation et le développement des compétences, l'insertion professionnelle, l'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations.

★ La création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la Fonction Publique de l'État et la Fonction Publique Territoriale, sur le modèle des instances existant dans la Fonction Publique Hospitalière et le secteur privé.

★ Le renforcement des garanties de carrière des agents investis de mandats syndicaux, avec la prise en compte des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical au titre des acquis de l'expérience professionnelle dans le cadre des concours internes ou des promotions de corps par voie d'inscription sur un tableau d'avancement ou d'examen professionnel. La loi supprime par ailleurs les obstacles juridiques à la promotion interne des personnels consacrant la totalité de leur temps de service à l'activité syndicale.

S'agissant des moyens syndicaux, un bilan contradictoire des moyens de toute nature (humains, financiers, matériels...) accordés aux organisations syndicales et des pratiques mises en œuvre dans les trois fonctions publiques a été réalisé à partir du second semestre 2010.

Il a servi de base à une concertation entre le Gouvernement, les organisations syndicales et les représentants des employeurs qui a conduit à définir 4 axes de réforme :

★ un renforcement de la transparence des moyens accordés aux organisations syndicales
★ une nouvelle architecture des moyens humains attribués aux organisations syndicales
★ le renforcement des droits reconnus aux organisations dans leurs relations avec les agents
★ la situation des agents investis de mandats syndicaux.

Ces propositions ont fait l'objet d'amendements gouvernementaux au projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction Publique.

Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 relatif aux comités techniques et aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Le décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011, pris en application de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, modifie le décret n°85-665 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires.

Lors du renouvellement général des représentants du personnel de 2014, seront mises en place les règles définies par la loi du 5 juillet 2010 en matière de représentativité, de durée du mandat des représentants du personnel (4 ans contre 6 auparavant), de désignation des représentants du personnel au CHSCT.

L'élection ne comportera plus qu'un seul tour de scrutin et sera supprimée l'obligation de la parité numérique en comité technique.

La loi du 5 juillet 2010 n'exige plus que le nombre de représentants dans les deux collèges (agents et employeurs) soit égal. Une collectivité peut tout de même décider de désigner un nombre de représentants égal à celui des organisations syndicales. Les représentants de l'administration employeur ne participent plus au vote du CT. Seuls les représentants du personnel sont appelés à y prendre part.
Toutefois, si une délibération le prévoit, les représentants élus conservent la possibilité de voter sur les questions soumises au comité technique. L'avis est réputé rendu lorsqu'ont été recueillis d'une part l'avis des représentants des collectivités, et d'autre part, les avis des représentants du personnel. Chaque avis est émis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix au sein d'un collège, l'avis est réputé avoir été donné.

Le décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 précise et complète les attributions des comités techniques. Leur consultation est obligatoire sur les questions relatives aux effectifs, emplois et compétences, sur la politique indemnitaire, sur l'action sociale et la protection sociale complémentaire. Le CT doit être obligatoirement informé des incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois.

Le décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 fixe de nouvelles conditions de quorum.

Lorsqu'une question à l'ordre du jour, dont la mise en œuvre nécessite une délibération de la collectivité, recueille un avis défavorable unanime des représentants du personnel, la question fait alors l'objet d'un nouvel examen par le CT dans un délai supérieur à huit jours et inférieur à 30 jours.

Décret n°2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique

Ce décret crée le Conseil commun de la fonction publique, organisme consultatif et instance de dialogue, qui sera compétent pour connaître des questions communes aux trois fonctions publiques (de l'Etat, territoriale et hospitalière). Ce texte précise notamment la composition, l'organisation et le fonctionnement du Conseil commun.

Loi n°2012-347 dite Sauvadet du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 modifie les dispositions relatives aux moyens syndicaux dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Avant l'intervention de la loi du 12 mars 2012, les collectivités territoriales avaient l'obligation de permettre l'affichage d'informations d'origine syndicale. Ce dispositif est complété par une obligation de «*diffusion*» de ces mêmes documents.

D'autre part, les collectivités territoriales employant au moins 50 agents ont l'obligation de mettre à disposition des organisations syndicales qui le demandent des locaux à usage de bureaux. A défaut d'une telle mise à disposition, la loi du 12 mars 2012 autorise les collectivités à verser une subvention aux organisations syndicales leur permettant de louer un local et de l'équiper.

Avant l'intervention de la loi du 12 mars 2012, le temps syndical (ASA et DAS) était uniquement déterminé par le décret n°85-397 du 3 avril 1985 modifié. La loi du 12 mars 2012 crée un nouvel article 100-1 dans la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit que :

Sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements accordent un crédit de temps syndical aux responsables des organisations syndicales représentatives.

Celui-ci comprend deux contingents :

1° Un contingent est utilisé sous forme d'autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués au 1° de l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984. Il est calculé proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale au comité technique compétent.

Pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés dont le comité technique est placé auprès du centre de gestion, ce contingent d'autorisations d'absence est calculé par les centres de gestion.
Ceux-ci versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations aux collectivités et établissements précités dont certains agents ont été désignés par les organisations syndicales pour bénéficier desdites autorisations d'absence

2° Un contingent est accordé sous forme de décharges d'activité de service. Il permet aux agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés en accord avec la collectivité ou l'établissement. Il est calculé selon un barème dégressif appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques compétents.
Les centres de gestion calculent ce contingent de décharges d'activité de service pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés et leur versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces décharges d'activité de service concernant l'ensemble des agents de ces collectivités et établissements.

Enfin, la loi du 12 mars 2012 prévoit la mise en place de commissions consultatives paritaires (CCP), organisées par catégorie qui seront compétentes en matière de mutation interne, de sanction et de licenciement des agents non titulaires recrutés en application de l'article 3-3 (emplois permanents) de la loi du 26 janvier 1984.

Décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale

Ce texte modifie et complète les conditions d'exercice du droit syndical prévues par le décret n°85-397 du 3 avril 1985.
Il introduit la notion de « *crédit de temps syndical* » et de la répartition de ce crédit en 2 contingents :

- ★ Les autorisations spéciales d'absence (ASA)
- ★ Les décharges d'activité de service (DAS).

Le décret répartit les deux contingents entre les organisations syndicales représentatives dans le cadre des élections professionnelles du Comité Technique :

- ★ celles qui ont obtenu des sièges (50% des 2 contingents)
- ★ celles qui ont présenté des candidats (50% des 2 contingents).

Le calcul des contingents se base sur le nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du Comité Technique.

Le décret complète également les règles relatives aux locaux syndicaux et aux réunions syndicales. Il prévoit la possibilité de réunions d'information spéciales pendant les périodes précédant le jour d'un scrutin organisé pour renouveler une ou plusieurs instances de concertation. Il étend le droit aux autorisations spéciales d'absence en vue de participer aux réunions des groupes de travail convoquées par l'administration.

Les ASA pour participer aux réunions mensuelles d'information doivent être demandées au moins 3 jours avant la tenue de la réunion et sont accordées sous réserve des nécessités de service.

Le décret redéfinit les critères d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales, qui sont désormais fondés sur les résultats des élections aux comités techniques.

Les dispositions relatives à la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale sont regroupées au sein du décret du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Le décret simplifie l'attribution du congé pour formation syndicale au bénéfice des agents de la fonction publique territoriale.

Les collectivités ou établissements ayant au moins 50 agents doivent mettre un local commun à usage de bureau à la disposition des organisations syndicales représentatives ayant une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement
Le Centre de Gestion doit mettre un local distinct à disposition de chacune des organisations syndicales représentées au niveau du Comité Technique départemental.

En cas d'impossibilité de mettre des locaux équipés à la disposition des organisations syndicales représentatives, une subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux leur est versée par la collectivité ou l'établissement concerné.

Circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale

Ce texte abroge la circulaire du 25 novembre 1985 et détaille les règles et principes applicables dans la fonction publique territoriale en matière de droits et moyens syndicaux.

La circulaire précise :

- ★ les dispositions générales du droit syndical
- ★ les conditions d'exercice des droits syndicaux : locaux syndicaux, l'accès et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, les réunions syndicales, l'affichage et la distribution des documents d'origine syndicale
- ★ la situation des représentants syndicaux : mise à disposition auprès d'une organisation syndicale, détachement pour l'exercice d'un mandat syndical, les autorisations d'absence, le contingent de crédit de temps syndical, la modification du calcul du crédit de temps syndical

entre deux renouvellements généraux des comités techniques.

Loi n°2016-483 dite Girardin du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Le chapitre II de la loi du 20 avril 2016 s'intitule : de l'amélioration du dialogue social dans la fonction publique.

L'article 47 prévoit que les listes des candidats aux élections professionnelles devront comprendre une répartition de femmes et d'hommes proportionnelle à celle des électeurs.

L'article 48 modifie les compétences et la composition du conseil commun de la fonction publique (CCFP).
Le champ des compétences du CCFP est étendu aux questions d'ordre général communes à au moins deux – et non plus trois – fonctions publiques. En termes d'organisation, cet article rassemble dans un même collège les représentants des employeurs des trois fonctions publiques. L'avis du CCFP est rendu après avis du collège des représentants des employeurs nouvellement créé, et celui des représentants du personnel.

L'article 52 de la loi du 20 avril 2016 étend la compétence des commissions consultatives paritaires à l'ensemble des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

L'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ne prévoyait auparavant les commissions consultatives paritaires que pour les agents contractuels recrutés sur des emplois permanents, en contrat à durée déterminée (CDD).

L'article 52 étend le champ de compétences des CCP à toute question d'ordre individuel concernant les agents contractuels.
La CCP est placée auprès du Centre de Gestion pour les collectivités affiliées obligatoires. Les affiliés volontaires peuvent faire le choix d'en assurer eux-mêmes le secrétariat.

A été modifié l'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :
« *Par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical.*

Les crédits de temps syndical qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante. Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires.

Les modalités de versement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service sont déterminées par la convention. »

L'article 72 instaure un congé de formation des représentants des organisations syndicales aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la fonction publique territoriale.

Ce droit à congé pour formation de deux jours pendant la durée de leur mandat, leur permettra de suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'organisme de formation de leur choix. Ce congé, accordé sur demande du fonctionnaire concerné, donnera lieu à traitement.
La prise en charge financière de la formation incombera aux collectivités territoriales et établissements

publics.

La loi du 20 avril 2016 fait évoluer la situation des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge d'activité de services.

L'article 58 de la loi du 20 avril 2016 insère un nouvel article 23 bis dans la loi nº83-634 du 13 juillet 1983 qui prévoit notamment :

« I.-Sous réserve des nécessités du service, le fonctionnaire en position d'activité ou de détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficie d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, est réputé conserver sa position statutaire.

II.- Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, de l'une des mesures prévues au I et qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale a droit, dès la première année, à l'application des règles suivantes :

1º Son avancement d'échelon a lieu sur la base de l'avancement moyen, constaté au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade ;

2º Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de cet échelon spécial, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial

3º Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur[...]

V.- Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle... »

L'article 54 de la loi du 20 avril 2016 rééquilibre la répartition par sexe au sein de chaque organisation syndicale ou représentation d'employeurs, au sein de chaque conseil supérieur. Les représentants de chaque organisation syndicale de fonctionnaires qui détient plus d'un siège, sont désignés par celles-ci en respectant chacune une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe. En outre, les représentants des employeurs publics sont désignés, dans chacune des catégories qu'ils représentent, en respectant une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe. Lorsque le nombre de sièges mentionné ci-dessus est égal à trois, l'écart entre le nombre de personnes de chaque sexe ne peut être supérieur à un.

En vertu des dispositions de l'article 57 de la loi, une nouvelle règle de validation d'un accord avec les organisations syndicales est définie à l'article 8 bis du titre I de la loi nº83-634 du 13 juillet 1983.

Un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier

et non plus au regard du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

Décret nº2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale

Les commissions consultatives paritaires traitent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle. Elles sont créées dans chaque collectivité territoriale ou établissement public. Lorsque la collectivité ou l'établissement est affilié à un Centre de Gestion, la commission consultative paritaire est placée auprès du Centre de Gestion.

Les règles de composition, d'élections et de fonctionnement applicables aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et des établissements publics ainsi que les règles relatives à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux sont applicables respectivement aux commissions consultatives paritaires et aux agents contractuels.

Une commission consultative paritaire est établie par catégorie A, B et C. Les commissions consultatives paritaires sont organisées de façon paritaire, avec un nombre de représentants titulaires défini en fonction de l'effectif des agents contractuels pour chacune des catégories.
Sont électeurs et sont éligibles les agents contractuels qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois.

Elles sont compétentes pour connaître des décisions individuelles telles que le licenciement, le non renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical, les sanctions disciplinaires et des modalités de reclassement.

Décret nº2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique

L'article 47 de la loi nº2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a ajouté un paragraphe II au sein de l'article 9 *bis* de la loi nº83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ce paragraphe dispose que pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats présentées par les organisations syndicales de fonctionnaires aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée, selon des modalités d'application fixées par décret en Conseil d'État. Ces dispositions sont applicables aux trois versants de la fonction publique.

Le décret nº2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique, applicable au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel de la fonction publique, soit en décembre 2018, modifie une grande partie des textes réglementaires relatifs aux instances de dialogue social dans les trois versants de la fonction publique afin de mettre en œuvre les différentes dispositions instaurées par la loi du 20 avril 2016 pour assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Le décret du 27 juillet 2017 expose les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des comités techniques (CT), des commissions administratives paritaires (CAP) et des commissions consultatives paritaires (CCP).

Dispositions relatives au Comité technique

L'effectif retenu pour déterminer la composition d'un comité technique est apprécié au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel.
Sont pris en compte les agents qui remplissent les conditions suivantes :

- ★ Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire titulaire, être en position d'activité ou de congé parental ou être accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité ou de l'établissement
- ★ Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire stagiaire, être en position d'activité ou de congé parental
- ★ Lorsqu'ils sont agents contractuels de droit public ou de droit privé, bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois. En outre, ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.

Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Toutefois, si dans les 6 premiers mois de l'année de l'élection une modification de l'organisation des services entraîne une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au sein du comité technique, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard 4 mois avant la date du scrutin.

Au moins 6 mois avant la date du scrutin, l'organe délibérant détermine le nombre de représentants du personnel après consultation des organisations syndicales représentées au comité technique.

Cette délibération est immédiatement communiquée aux organisations syndicales.

La collectivité ou l'établissement auprès duquel est placé le CT communique dans les mêmes délais aux organisations syndicales les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte.

Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du CT. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.
Lorsque cela n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes.

Si dans un délai de 5 jours francs suivant la date limite de dépôt des liste, un ou plusieurs candidats inscrits sur une liste sont reconnus inéligibles, l'autorité territoriale informe sans délai le délégué de liste. Celui-ci transmet alors à l'autorité territoriale, dans un délai de 3 jours francs à compter de l'expiration du délai de 5 jours susmentionné, les rectifications nécessaires.

A défaut de rectification, l'autorité territoriale raye de la liste les candidats inéligibles. Cette liste ne peut participer aux élections que si elle satisfait néanmoins à la condition de comprendre un nombre de noms égal au moins aux deux tiers des sièges de représentants titulaires et suppléants à pourvoir et respecte sur le nombre de candidats les parts respectives de femmes et d'hommes.

Dispositions relatives aux CAP et CCP

Si dans les 6 premiers mois de l'année de l'élection une réorganisation des services ou une modification statutaire entraîne une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au sein de la commission, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard 4 mois avant la date du scrutin.
Lorsque le terme du mandat des représentants du personnel survient dans l'année, l'autorité territoriale des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion informe ce dernier, avant le 15 janvier, des effectifs qu'elle emploie.

Dans les plus brefs délais et au plus tard 6 mois avant la date du scrutin, la collectivité ou l'établissement auprès duquel sont placées les CAP et CCP communique les effectifs de fonctionnaires et agents contractuels aux organisations syndicales.

La collectivité ou l'établissement communique également les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte.

Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la CAP ou de la CCP. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

Lorsque cela n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes.

Si, dans un délai de cinq jours francs suivant la date limite de dépôt des listes, un ou plusieurs candidats inscrits sur la liste sont reconnus inéligibles, l'autorité territoriale informe sans délai le délégué de liste.

Celui-ci peut alors procéder, dans un délai de 3 jours francs à compter de l'expiration du délai susmentionné, aux rectifications nécessaires.

Le candidat inéligible est remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux articles 12 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 et 11 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste.

A défaut de rectification, la liste intéressée est considérée comme n'ayant présenté aucun candidat pour le ou les groupes hiérarchiques correspondants.

Elle ne peut participer aux élections que si elle satisfait néanmoins aux conditions d'admission des listes et respecte par le nombre de candidats les parts respectives de femmes et d'hommes.

Décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

Ce décret s'applique aux agents qui, bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service, consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale. Ce texte vise à clarifier et à harmoniser les règles d'avancement, de rémunération et d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire ainsi qu'à sécuriser le parcours professionnel des agents investis d'une activité syndicale.

Concernant les règles d'avancement, il est spécifié à l'article 6 du décret que pour bénéficier de ces conditions, l'agent doit être mis à disposition ou bénéficier d'une décharge depuis au moins six mois au cours d'une année civile.

Lorsque l'ancienneté détenue dans son échelon peut être bonifiée en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, l'agent bénéficie d'une bonification calculée sur la base de la durée moyenne pondérée de bonification accordée dans l'échelon.

L'avancement d'un agent, bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, dont la rémunération ainsi que les conditions d'avancement sont régies par des dispositions réglementaires, est prononcé dès lors qu'il remplit ces conditions, que son ancienneté est égale ou supérieure à l'ancienneté moyenne acquise par les agents de même niveau ayant accédé l'année précédente au niveau immédiatement supérieur et qu'au moins la moitié des agents de même niveau justifiant de la même ancienneté ont été promus.

L'article 5 du décret prévoit que l'obligation de formation résultant de la promotion dans un grade supérieur ou un cadre d'emplois peut être reportée à la demande de l'agent jusqu'à sa réintégration dans le service, à condition que la formation ne serve pas à apprécier lors d'épreuves de fin de formation, l'aptitude de l'agent à exercer des missions du nouveau grade ou cadre d'emplois.

Le chapitre 2 du décret porte sur la rémunération. L'article 7 du décret prévoit que l'agent bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé. Toutefois, pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, l'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même corps ou cadre d'emplois et relevant de la même autorité de gestion.

Sont exclues les primes et indemnités suivantes :

1° Représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent
2° Liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble des agents du corps ou cadre d'emplois
3° Liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même corps ou cadre d'emplois
4° Tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions, lorsque le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent concerné ne justifie plus le versement de celles-ci
5° soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée.
Sous réserve que cette progression soit favorable à l'intéressé, le montant des primes et indemnités mentionnées à l'article 7 du décret progresse selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants

des mêmes primes et indemnités servies aux agents du même cadre d'emplois relevant de la même autorité de gestion, exerçant leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.

Lorsqu'une évolution du régime indemnitaire intervient au bénéfice de l'ensemble du cadre d'empois de l'agent concerné à une date postérieure à celle de la décharge ou de la mise à disposition, le montant de la nouvelle prime est calculé sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment. A défaut d'emploi comparable, le montant indemnitaire versé à l'agent concerné correspond à la moyenne des montants servis aux agents du même grade exerçant leurs fonctions à temps plein et relevant de la même autorité de gestion (Article 8 du décret).

Lorsque l'agent est réintégré dans un emploi, il perçoit les primes et indemnités afférents à celui-ci et bénéficie d'un montant de régime indemnitaire au moins équivalent à celui de la moyenne des montants servis aux agents relevant de la même autorité de gestion occupant un emploi comparable. Ce montant cesse d'être versé lorsque l'agent change de fonctions.

Lorsque l'agent est logé et qu'il perd le bénéfice de son logement du fait de son activité syndicale, il bénéficie du montant des primes et indemnités équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'agent non logé.
L'agent qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à son grade ou aux fonctions qu'il continue d'exercer.
Le taux appliqué à ces primes et indemnités est celui correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein (article 12 du décret).

Quelle que soit la quotité de décharge, la NBI est maintenue si le fonctionnaire déchargé syndical a exercé avant sa décharge pendant au moins 6 mois des fonctions donnant lieu au versement de la NBI (article 13 du décret).

L'agent totalement déchargé de service pour l'exercice d'un mandat syndical bénéficie de l'accès aux dispositifs de prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire institués par l'employeur qui a accordé la décharge d'activité ou la mise à disposition (Article 14 du décret).

L'article 15 du décret prévoit que l'agent déchargé ou mis totalement à disposition peut bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement conduit par le responsable RH sauf lorsque sa situation de décharge ou de mise à disposition cesse cet entretien est de droit.
Il peut avoir lieu chaque année à la demande de l'agent et fait l'objet d'un compte-rendu. Il ne comporte aucune appréciation de la valeur professionnelle de l'agent et peut porter sur les thématiques suivantes:
1° Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale
2° Les besoins de formation professionnelle
3° Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

L'agent qui est déchargé ou mis à disposition entre 70 et moins de 100% bénéficie d'un entretien annuel de suivi conduit par son supérieur hiérarchique direct (article 16 du décret).

Décret nº2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale

Le décret nº2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale vise à modifier et préciser les règles électorales applicables au sein des CT, CAP et CCP.

****

PRÉSENTATION DU BILAN DE L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE 2018 ET DES PERSPECTIVES POUR LE MANDAT 2018-2022

Intervention Philippe LAURENT, Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, Maire de Sceaux.

Les élections professionnelles permettent d'élire les représentants du personnel qui siègent au sein des instances consultatives de la Fonction Publique Territoriale et ont lieu tous les quatre ans.

L'année 2018 a vu le renouvellement des commissions administratives paritaires, des comités techniques et des CHSCT ainsi que la mise en place des premières commissions consultatives paritaires et l'instauration d'une représentation femmes/hommes au sein du collège des représentants du personnel.

Ces instances permettent aux fonctionnaires (CT/CAP) et aux agents contractuels (CT/CCP) d'assurer leur droit de participation : « *les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans les organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière* » (article 9 de la loi nº83-634 du 13 juillet 1983).

Ainsi, entre le 29 novembre et le 6 décembre 2018, les élections professionnelles se sont déroulées pour la deuxième fois simultanément dans les trois versants de la fonction publique, ainsi qu'auprès des fonctionnaires et agents publics d'autres organismes, permettant de déterminer la représentativité syndicale au niveau national au sein de la fonction publique.

Les élections professionnelles 2018 ont globalement reconduit les équilibres dans le paysage syndical de la fonction publique dans son ensemble comme dans le versant territorial.

Un taux de participation plus élevé dans la fonction publique territoriale mais variable en fonction des catégories

Pour la détermination de la représentativité nationale, sont pris en compte les résultats de 7 021 comités techniques au sein desquels sont représentés l'ensemble des agents publics soit 5,15 millions d'électeurs. 2,6 millions d'agents publics ont participé au vote, soit un taux de participation pour l'ensemble de la fonction publique de 49,8%. La participation a été plus élevée dans la fonction publique territoriale (51,8%) que dans la fonction publique de l'État (50,8%) et plus faible dans la fonction publique hospitalière (44,2%).

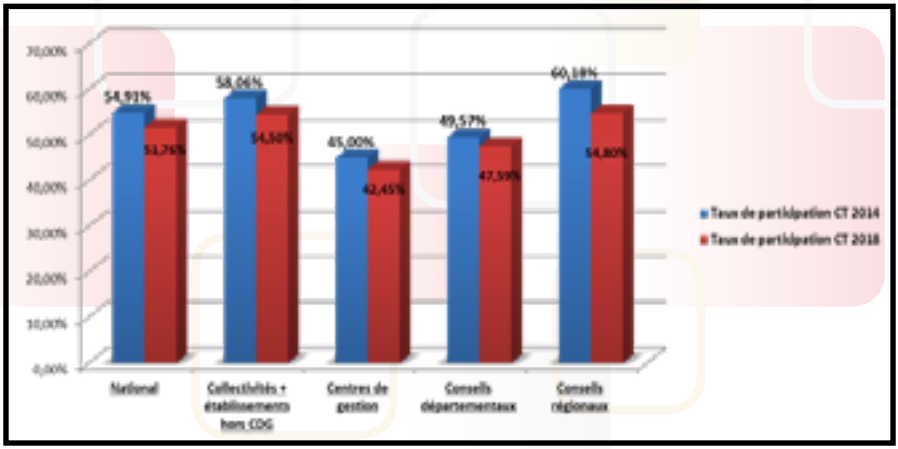
Au total, parmi les 2,6 millions de volants, on dénombre 146 000 suffrages blancs ou nuls et 2,4 millions de suffrages valablement exprimés dont 1,08 million dans la FPE, 898 000 dans la FPT et 447 000 dans la FPH.

Lors des dernières élections pour les comités techniques, en 2014, le taux de participation avait été de 52,3% dans la FPE, 54,9% dans la FPT et 50,2% dans la FPH. Au total, la participation recule de 3,0 points dans l'ensemble de la fonction publique, de 1,5 point dans la FPE, 3,1 points dans la FPT et 6,0 points dans la FPH. Le nombre d'inscrit était de 1 846 275 dans la FPT.

Si le taux de participation dans la FPT est en recul par rapport à 2014, le constat est à corréler avec la baisse du nombre d'inscrits (-2,5%) qui traduirait une baisse des effectifs de ce versant. En effet, le nombre d'inscrits est passée de 1 892 961 en 2014 à 1 846 275 en 2018. Les votants sont au nombre de 955 617 en 2018, soit -8,1% par rapport à 2014.

Evolution du taux de participation entre 2014 et 2018 par type de collectivités

(Source : DGCL)



Les taux de participation sont variables d'une collectivité à une autre.

On constate que la participation est plus faible pour les Centres de Gestion (42,45%) ainsi que dans les conseils départementaux (47,59%) qui se situent en dessous de la moyenne nationale (51,76%). Les collectivités qui obtiennent les plus forts taux de participation sont les conseils régionaux avec un taux à 54,80%.

Les instances recensées par scrutin et par catégorie

(Source : DGCL)

Type de scrutin	Scrutins recensés en 2014	Nombre d'inscrits en 2014	Scrutins recensés en 2018	Nombre d'inscrits en 2018
CT	4 397	1 892 961	4 534	1 890 796
CAP A	637	127 857	617	174 312
CAP B	637	202 871	622	178 012
CAP C	752	1 087 820	732	1 087 919
Total CAP	*2 026*	*1 418 548*	*1 971*	*1 440 243*
CCP A	Sans objet	Sans objet	590	45 643
CCP B	Sans objet	Sans objet	584	43 317
CCP C	Sans objet	Sans objet	609	249 240
TOTAL	6 423	***	8 288	***

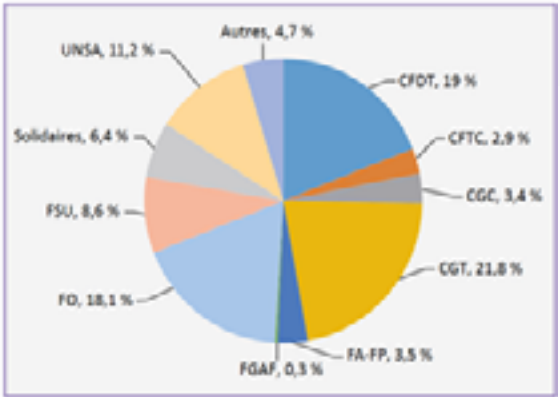
La CGT reste en tête pour les résultats des comités techniques à l'échelle de l'ensemble des trois fonctions publiques.
Les positions respectives des organisations syndicales dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique ne sont pas modifiées par rapport aux dernières élections professionnelles. La CGT obtient 21,8% des voix (-1,2 point par rapport aux élections précédentes). La CFDT est en seconde position avec 19,0% (-0,3 point) suivie de FO (18,1% ; -0,5 point), de l'UNSA (11,2% ; +0,8 point), de la FSU (8,6% ; +0,7 point) et de Solidaires (6,4% ; -0,5 point). La FA-FP et la CGC recueillent respectivement 3,5% et 3,4% des voix. Enfin, la CFTC obtient 2,9% des voix.

Dans la fonction publique de l'État, FO totalise 17,1% (+0,1 point), FSU 16,3% (+0,7 point), l'UNSA 15,9% (+1,0 point), la CFDT 13,8% (-0,2 point) et la CGT 12,1% (-1,4 point). Solidaires et la CGC obtiennent respectivement 7,6% et 6,1% des voix. La CFTC obtient 2,7% des voix.

Dans la fonction publique hospitalière, la CGT obtient 31,4% des voix (-0,3 point), la CFDT 24,1% (-0,9 point) est devancée par FO 24,7% (+0,9 point). Solidaires perd 0,1 point à 8,4% et l'UNSA gagne 0,6 point à 5,6%.

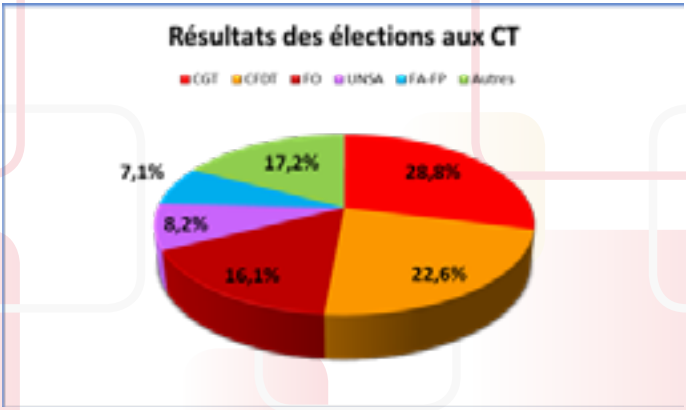
(Source : DGAFP)

Graphique 1 : Résultats des élections par affiliation pour l'ensemble de la fonction publique



Les résultats des comités techniques de la FPT

Pour les comités techniques de la FPT, la CGT arrive en tête dans la fonction publique territoriale avec 28,8% de suffrages exprimés mais sa proportion baisse de 0,7 points par rapport aux élections de 2014. La CFDT conserve sa deuxième position avec 22,6% des suffrages exprimés. FO arrive en troisième position. Cependant, l'ensemble des organisations syndicales a perdu en nombre de voix sauf la FSU qui obtient 34 043 voix pour 3,8% des suffrages exprimés. Malgré cette progression, la FSU n'obtient aucun siège au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.



(Source : DGCL)

Les résultats détaillés exprimés en milliers de voix sont les suivants (source DGAFP) :
CGT (28,8%) avec 258,1 milliers de suffrages exprimés
CFDT (22,6%) avec 202,6 milliers de suffrages exprimés
FO (16,1%) avec 144,4 milliers de suffrages exprimés
UNSA (8,2%) avec 74 milliers de suffrages exprimés
FA-FP (7,1%) avec 64 milliers de suffrages exprimés
Solidaires (4%) avec 35,6 milliers de suffrages exprimés
FSU (3,8%) avec 34 milliers de suffrages exprimés
CFTC (3,5%) avec 31 milliers de suffrages exprimés
CGC (1,5%) avec 13,5 milliers de suffrages exprimés
FGAF (0,3%) avec 3 milliers de suffrages exprimés
Autres syndicats (4,2%) avec 37,4 milliers de suffrages exprimés.

Récapitulatif du nombre de scrutins et d'inscrits pour les élections au CT

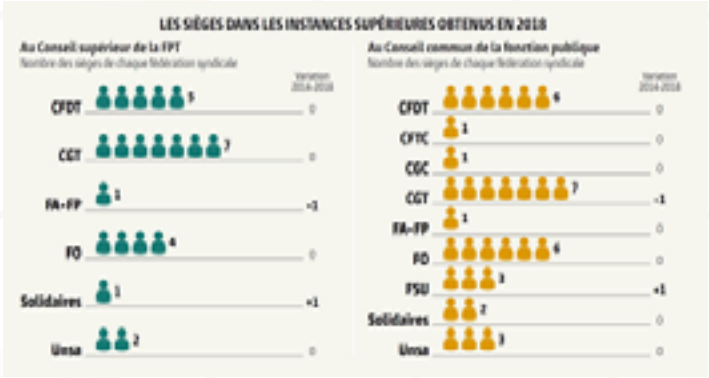
Scrutins tenus	Nombre d'inscrits	%	Scrutins « Sans candidat »	Nombre d'inscrits	%
4 056	1 846 275	97.65 %	478	44 521	2.35%

(Source : DGCL)

Au total, 4056 scrutins se sont tenus pour les élections des comités techniques au sein de la fonction publique territoriale. Cependant, il faut noter que 478 scrutins n'ont pas eu lieu faute de candidats. Cela représente 10,54% des scrutins et 2,35% des électeurs inscrits. Ce constat est assez similaire à celui réalisé en 2014. En effet, en 2014, 467 scrutins « *sans candidat* » avaient été recensés soit 10,62% des scrutins.

Un paysage syndical assez stable au sein des instances supérieures de la fonction publique

La composition des instances supérieures de la fonction publique à l'issue du renouvellement général des instances donne lieu à une redistribution limitée des sièges entre les organisations syndicales. Au CSFPE, l'UNSA gagne un siège au détriment de Solidaires et aucun changement n'est observé au CSFPH. Au Conseil commun de la fonction publique, la CGT perd un siège au profit de la FSU.
Le Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale passe de 5 organisations syndicales à 6. Toutes celles qui y étaient représentées en 2014 conservent leur nombre de siège sauf la FA-FPT qui perd un siège sur les deux qu'elle avait obtenus en 2014. Ce siège est perdu au profit de Solidaires qui fait son entrée au Conseil Supérieur.



(Source : DGAFP)

La CGT en tête pour les Commissions Administratives Paritaires

Pour les Commissions Administratives paritaires (CAP), 703 940 fonctionnaires territoriaux sur 1 436 921 électeurs ont voté, soit un taux de participation de 49%. A titre de comparaison, ce taux est de 49,8% pour les comités techniques (51,8% spécifiquement dans la fonction publique territoriale). Par ailleurs, 120 CAP (catégories A, B et C confondues) n'ont eu aucun candidat soit 6,08% des scrutins.

CAP : répartition des voix par syndicat et par catégorie

(Source : DGCL)

Scrutin	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FAFPT	FGAF	FO	FSU	SUD SOLIDAIRES	UNSA	SAFPT	DIVERS
CAP A	29,39%	3,35%	5,07%	16,80%	5,39%	0,15%	10,06%	4,08%	3,75%	9,69%	0,62%	11,84%
CAP B	25,84%	3,54%	2,44%	23,31%	6,88%	0,15%	15,24%	3,89%	3,90%	11,25%	0,92%	2,64%
CAP C	17,88%	3,57%	0,62%	31,78%	7,38%	0,25%	18,49%	3,72%	4,28%	8,17%	1,13%	2,73%

Les résultats globaux aux CAP donnent la CGT en tête, avec 28,54% des voix.

Elle est suivie par :
la CFDT (20,57%)
FO (16,88%)
l'Unsa (8,78%)
la FA-FPT (7,03%)
la CFTC (3,53%)
Sud-Solidaires (4,15%)
la FSU (3,79%)
la CGC (1,48%)
le SA-FPT (1,03%)
et la FGAF (0,22%)
la rubrique *« divers »* (regroupant des syndicats locaux) affiche 3,9%.

Cependant, la représentativité de chacune de ces organisations varie d'une catégorie à l'autre.

En catégorie C, la CGT est première devant FO, puis la CFDT, l'UNSA, la FA-FPT, Sud-Solidaires, la FSU, la CFTC, le SAFPT, la CGC et la FGAF.
En catégorie B, c'est la CFDT qui est en tête, suivie par la CGT, FO, l'UNSA, la FA-FPT, la FSU, la CFTC, Sud-Solidaires, la CGC, le SA-FPT et la FGAF.
Enfin, en catégorie A, la CFDT est première devant la CGT, FO, l'UNSA, la FA-FPT, la CGC, la FSU, Sud-Solidaires, la CFTC, le SAFPT et la FGAF.

Les agents contractuels se sont faiblement exprimés lors des élections

Pour la première fois, 198 907 contractuels étaient appelés à élire des représentants, dans ces nouvelles instances que sont les commissions consultatives paritaires.
Or, seuls environ un quart d'entre eux ont effectivement donné leurs voix : le taux de participation est en effet de 28,5% et, déduction faite des quelque 3,1% de bulletins blancs ou nuls, la proportion de suffrages exprimés atteint à peine les 25,4%.

Les agents contractuels de catégorie C sont ceux qui se sont le moins exprimés (25% après déduction des votes nuls), alors qu'ils représentent la très grande majorité des électeurs contractuels (156 657 électeurs). Quant aux agents de catégories B et A, s'ils se sont proportionnellement légèrement plus mobilisés (respectivement 22% et 28,8% de suffrages exprimés), leurs voix ne représentent quantitativement « *que* » 3569 et 7520 agents sur l'ensemble du territoire national.

Sur l'ensemble des commissions consultatives paritaires, la CGT recueille 28,65% de ces voix, arrivant en tête au cumul des trois catégories. La CFDT avec 20,94% des voix est seconde au total et en catégorie B, mais première en catégories A et C, et se fait devancer par FO en catégorie C. Celle-ci remporte 17,79% au global.

La FA-FPT affiche, elle, 7,70%, l'UNSA 7,17%, la FSU 6,94%, Sud-Solidaires 3,13%, la CFTC 2,27%, la CGC 0,98%, le SA-FPT 0,3%, la FGAF 0,29% et les syndicats divers 3,79%.

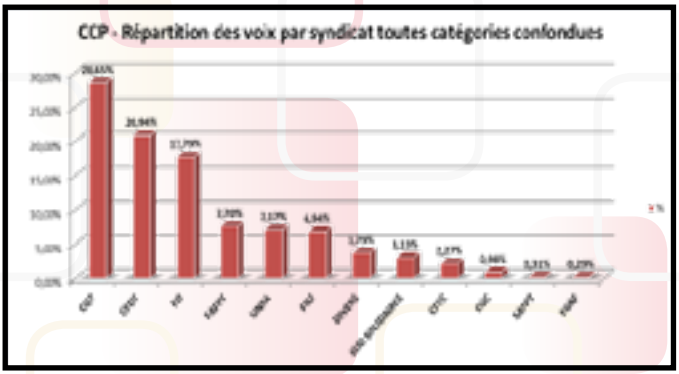
De la même manière que pour les CAP, on constate des différences de répartition de voix entre catégories. Ainsi, si la CGT arrive en tête des CCP de catégorie B et C (25,58% et 30,51%), c'est la CFDT

qui recueille le plus de suffrages pour la catégorie A.

CCP : répartition des voix par syndicat et par catégorie

Scrutin	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FA/FPT	FGAF	FO	FSU	SUD SOLIDAIRES	UNSA	SAFPT	DIVERS
CCP A	29,06%	2,67%	3,92%	20,37%	4,32%	0,29%	8,64%	6,98%	1,33%	8,99%	2,06%	11,36%
CCP B	20,65%	2,55%	2,83%	25,58%	7,20%	1,74%	15,66%	7,12%	0,90%	12,78%	0,00%	3,00%
CCP C	19,43%	2,17%	0,26%	30,51%	8,39%	0,16%	19,73%	6,92%	3,68%	6,32%	0,00%	2,42%

(Source : DGCL)



Aucune candidature n'a été présentée pour 1135 CCP (catégories A, B et C confondues). Par conséquent, des agents contractuels ont été tirés au sort. Cette situation d'absence de candidat contractuels aux CCP est particulièrement préoccupante alors que ces instances sont mises en place pour la première fois. En effet, la grande majorité (63,66%) des scrutins pour les CCP de toutes catégories confondues n'ont pu être tenus faute de candidats. Ce constat se vérifie particulièrement auprès des agents de catégorie A (70,38% des scrutins sans candidats) et B (67,12% de scrutins sans candidats).

Vers l'adoption généralisée du vote électronique ?

Lors des élections 2018, 143 collectivités ou établissements publics ont eu recours au vote électronique. On dénombre notamment, 4 régions, 33 départements, 26 communes, 28 organismes publics de l'habitat, 17 services départementaux d'incendie et de secours et 8 centres de gestion.

Certaines collectivités et établissements publics constatent un fort taux de participation à ce mode de scrutin, tandis que d'autres estiment que le système est générateur d'une abstention significative. Ainsi, les taux de participation sont plus élevés dans les métropoles, les SDIS mais sont plus faibles pour les autres catégories de collectivités et d'établissements publics.

On peut cependant s'interroger sur les modalités qui seront applicables aux prochaines élections. Si un certain nombre d'organisations syndicales se prononcent en défaveur du vote électronique préférant le vote à l'urne, ce mode de scrutin comporte toutefois un certain nombre d'avantages. En effet, le scrutin électronique permet d'obtenir des résultats quasi immédiatement dès la clôture du vote. Ce système

permet également une baisse significative des coûts et s'inscrit dans une logique de développement durable.

Quel que soit le mode de participation au scrutin, il est essentiel de souligner l'importance de l'engagement des élus locaux comme des directions des ressources humaines mais aussi la mobilisation des organisations syndicales dans les résultats de la participation.

Au total, 216 896 électeurs inscrits, soit 11,5% du total des inscrits, ont pu bénéficier du vote électronique lors des élections. Les autres électeurs ont pu voter soit par le système de vote par correspondance soit directement par le vote à l'urne. Le vote électronique a représenté 3,53% des scrutins.

Taux de participation en fonction des modalités de vote

(Source : DGCL)

	Vote à l'urne	Vote électronique
Taux de participation général	52.39 %	47.05 %
Conseils départementaux	48.02 %	46.86 %
Conseils régionaux	56.18 %	51.18 %
SDIS	66.45 %	67.90 %
CDG	43.79 %	30.22 %
CU	52.34 %	48.32 %
Métropoles	48.91 %	51.50 %
OPH	77.99 %	76.31 %

La représentation équilibrée entre les hommes et les femmes pour la composition des listes de candidats

Les élections 2018 ont été marquées par l'obligation de parité dans la constitution des listes de candidats. En effet, l'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article avait pour objectif de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes des candidatures présentées lors des élections professionnelles de la fonction publique. Ainsi, le décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique a mis en œuvre une obligation de représentation équilibrée des listes de candidats aux élections professionnelles. Une circulaire du 26 mars 2018 est également venue préciser le régime applicable en matière de représentation équilibrée. Cette obligation s'est appliquée aux élections des représentants du personnel ayant vocation à siéger dans les CT, CAP et CCP. Les listes de candidats présentés par les organisations syndicales devaient comprendre un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et à celles d'hommes composant le corps électoral au sein de l'instance concernée.

TABLE-RONDE N°1 : LES CONDITIONS DU RENOUVEAU DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL À L'HEURE DE LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

Intervention introductive de Fabrice MELLERAY, Professeur de droit, Directeur scientifique de l'Actualité Juridique du Droit Administratif (AJDA) : Après une brève présentation des articles relatifs au dialogue social dans le projet de loi de transformation de la fonction publique, il s'agira pour M.MELLERAY d'évoquer sa vision en tant que publiciste sur cette réforme et ses effets à terme sur l'architecture statutaire française et le dialogue social en général.

Le projet de loi de transformation de la fonction publique, présenté en Conseil des ministres le 27 mars, fera l'objet d'un examen en séance publique à l'Assemblée Nationale à partir du 15 mai 2019.

Présentation du texte avant examen en comission des lois

Le titre Ier du projet de loi de transformation de la Fonction publique promeut un dialogue social plus stratégique et efficace. Le projet de loi prévoit une évolution de l'architecture, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation. L'objectif poursuivi par le Gouvernement est d'insuffler une nouvelle dynamique dans les relations sociales, au plus près du terrain, et de dépasser les seuls enjeux de gestion statutaire des agents publics pour mieux prendre en compte les collectifs de travail.

L'article 1er du projet de loi réaffirme le principe constitutionnel de participation des agents publics selon lequel ces derniers participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, tant à la détermination des règles collectives de travail (organisation et fonctionnement des services publics) qu'à l'élaboration des règles statutaires. Il pose, en second lieu, un nouveau cadre de participation puisque les commissions administratives paritaires ne seront désormais plus consultées que sur certaines décisions individuelles. En contrepartie, cet article prévoit de renforcer le dialogue social sur de nouveaux objets liés notamment à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines.

L'article 2 du projet de loi prévoit, d'une part, une nouvelle faculté de saisine du seul Conseil commun de la fonction publique sur les projets de textes comportant des dispositions communes à au moins deux versants et comprenant, également, des dispositions spécifiques à un seul versant et présentant un lien avec ces dispositions communes. D'autre part, il modifie la composition du collège des employeurs territoriaux du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour une meilleure représentation des plus grandes communes et de leurs établissements publics de coopération intercommunale.

L'article 3 du projet de loi institue, dans les trois versants de la fonction publique, une instance unique pour débattre des sujets d'intérêt collectif – le comité social - issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) actuels.

En premier lieu, l'article clarifie les compétences de cette instance, notamment en matière de réorganisation de services, et affirme son rôle stratégique en matière d'orientation des politiques de ressources humaines. En particulier, le comité social sera consulté sur les lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels, et la mise en oeuvre de ces lignes directrices de gestion fera l'objet d'un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles prises, devant l'instance.

En deuxième lieu, les dispositions permettent de garantir un haut niveau de prévention et de protection

en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

D'une part, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoirement créée au sein du comité social à partir d'un certain seuil d'effectifs fixé au niveau législatif pour la fonction publique territoriale (au moins 300 agents) et au niveau réglementaire pour la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière.

En-deçà de ce seuil, cette formation peut être mise en place lorsqu'il existe des risques professionnels particuliers. La formation spécialisée exerce alors les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social. Par exception, ces questions, lorsqu'elles se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services, seront traitées directement au sein du comité social.
D'autre part, des formations spécialisées sont créées, en complément, lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou un ensemble d'immeubles ou lorsque la nature des risques professionnels particuliers le justifient. Cette formation exerce alors les compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le périmètre du site du ou des services concernés, à l'exception des questions qui se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services qui relèvent du ou des comités sociaux compétents.

En troisième lieu, l'article précise les grands principes relatifs à la composition, au fonctionnement et au mode de désignation des membres du comité social. Ils posent, d'une part, le principe d'unicité entre les représentants du personnel, membres du comité, et une partie des membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. D'autre part, le principe actuel de l'élection des représentants du personnel au sein des comités techniques, auquel il peut être toutefois dérogé par voie réglementaire, est réaffirmé. Enfin, cet article pose les principales modalités de fonctionnement relatives au non-paritarisme et au congé de formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'article 4 traite des questions relatives aux commissions administratives paritaires (CAP) dans les trois versants de la fonction publique dont il modifie substantiellement les règles. Il opère, d'abord, un recentrage des attributions de ces CAP. Il procède ensuite à l'harmonisation de leur architecture en les instituant par catégories (et non plus par corps) dans la fonction publique de l'Etat, sans exclure la possibilité de créer, par voie réglementaire, des CAP par grands univers au sein d'une même catégorie. Il met fin, ensuite, aux groupes hiérarchiques dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière en permettant que les fonctionnaires d'une catégorie puissent, sans distinction de corps, de cadres d'emplois, d'emploi et de grade, se prononcer sur la situation individuelle (y compris en matière disciplinaire) des fonctionnaires relevant de la même catégorie. Il prévoit, en outre, la possibilité de créer des CAP uniques pour plusieurs catégories dans les fonctions publiques d'Etat et territoriale en cas d'insuffisance d'effectifs.

Enfin, l'article tire la conséquence du recentrage des attributions des CAP en supprimant l'avis préalable de cette instance respectivement sur les questions liées aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique d'Etat et sur les questions liées à l'avancement et la promotion dans les trois versants de la fonction publique.
En contrepartie de cette évolution, l'article prévoit d'une part la possibilité pour un agent de se faire accompagner par un représentant syndical désigné par une organisation syndicale représentative de son choix pour l'assister dans l'exercice de recours administratifs contre des décisions individuelles défavorables dans ces matières. D'autre part, des lignes directrices de gestion seront établies, après avis du nouveau comité social, pour garantir la transparence sur les orientations et les priorités en

matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels (*cf.* articles 11 et 14).

L'article 5 habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de quinze mois, toute mesure relevant du domaine de la loi en matière de négociation dans la fonction publique. L'objectif est de promouvoir le rôle et la culture de la négociation et d'en développer la pratique, en particulier aux niveaux de proximité qui constituent le quotidien des agents, en vue de favoriser à tout niveau, y compris à l'échelle d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public hospitalier, social ou médico-social, la conclusion d'accords négociés. Il s'agira, dans ce cadre, de préciser les autorités compétentes et les domaines de la négociation, d'adapter les critères de reconnaissance de la validité des accords, de définir les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques ainsi que les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique.

L'article 14 recentre le rôle et les attributions des commissions administratives paritaires (CAP) sur la prévention, le traitement et l'accompagnement des situations individuelles les plus complexes.
Cet article prévoit la suppression de la compétence consultative des CAP en matière de promotion de corps, de cadres d'emplois et de grade, et instaure dans les trois versants de la fonction publique des lignes directrices de gestion concertées au sein du nouveau comité social institué à l'article 3 du projet de loi, sur le même modèle que celles instituées en matière de mobilité pour les fonctionnaires de l'Etat.

Ces lignes directrices permettront de définir les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans renoncer au pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. La consultation préalable du nouveau comité social et la publicité de ces lignes directrices permettront de rendre plus explicites les critères pris en compte pour une promotion de corps, de cadres d'emplois ou de grade. Ces lignes directrices de gestion ne se substitueront pas aux règles statutaires ni aux principes législatifs et généraux du droit (égalité, non-discrimination, *etc.*).

1. Comment faire évoluer le statut de la Fonction Publique en conciliant simplification des instances paritaires et efficacité et renforcement du dialogue social ?

Intervenants :

Jean-Jacques BERNARD, Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine

Jean-François GALLIARD, Président du Département de l'Aveyron

Michèle PILOT, Vice-présidente du Département de la Meurthe-et-Moselle

Claire LE CALONNEC, Secrétaire générale Fédération Interco CFDT

Une trentaine d'amendements a été déposée par la coordination des employeurs publics sur le projet de loi de transformation de la fonction publique dont 10 portent sur la question du dialogue social.

Article Alinéa concerné	Exposé des motifs
Art. 2 Alinéa I	Pour mieux garantir le fonctionnement autonome du Conseil Supérieur de la fonction publique territoriale, il est proposé, en cas de saisine du Conseil commun, d'ajouter l'accord préalable du président du CSFPT pour toute disposition relative à la fonction publique territoriale.
Art. 3 Alinéa II	L'article 3 prévoit qu'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail pourra être créée au sein des comités sociaux territoriaux. Dans la fonction publique territoriale, les collectivités employant plus de 300 agents devront mettre en place une telle instance. En-deçà de ce seuil, une formation spécialisée pourra aussi être mise en place si des risques professionnels le justifient. Dans la FPT plus de 76% des agents sont de catégorie C, souvent sur des métiers dont les activités sont à hauts facteurs de pénibilité. L'amendement a pour objet d'abaisser le seuil de création obligatoire des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail à 200 agents. Ce seuil correspond à celui qui était en vigueur pour la création des CHSCT dans les collectivités avant 2010.
Art. 3 Alinéa II -3	L'objet du présent amendement est d'inclure l'action sociale facultative dans les attributions du comité social territorial en vue d'élargir le champ des sujets dont il a à connaître et simplifier le dialogue social au sein des collectivités locales.
Nouvel article 4 bis	Le présent amendement vise à supprimer la nouvelle commission consultative paritaire chargée de représenter les contractuels. Ce dédoublement des instances n'a pas prouvé son efficacité et est au contraire porteur de lourdeurs administratives, et de manque de visibilité.. Leur suppression aboutira à une absorption de leurs compétences *(décisions individuelles relatives aux licenciements des agents contractuels, à une demande de révision de l'entretien professionnel, à un refus d'une demande de télétravail, d'une action de formation professionnelle, de demande de temps partiel)* dans les CAP.
Art. 4 Alinéa III	L'article 4 du projet de loi redéfinit le champ de compétences des CAP. La commission administrative paritaire examine les décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'Etat. Est supprimé l'avis préalable de la CAP respectivement sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, aux transferts d'agents entre collectivités et sur celles liées à l'avancement et la promotion. L'avis de la CAP est maintenu pour les refus de titularisation, les refus de temps partiel, les licenciements après une période de disponibilité ou en cas d'insuffisance professionnelle, les demandes de modification de compte-rendu d'entretien professionnel, les refus de démission. Si le champ des questions d'ordre individuel sur lesquelles les CAP sont obligatoirement consultées, pour avis, doit être réduit, les questions relatives à l'avancement de grade, à la promotion interne, aux transferts d'agents en cas de mutualisation ou de restitution de compétences, aux décisions défavorables à l'agent que sont le refus de titularisation, le licenciement ou la prolongation de stage doivent demeurer de la compétence des
Art.4 Alinéa II	Cet amendement vise à permettre aux collectivités d'exercer la libre administration pour l'organisation des CAP.
Art.4 Alinéa : IV	L'article 4 du projet de loi redéfinit le champ de compétences des CAP. Est supprimé l'avis préalable de la CAP sur les questions liées aux transferts d'agents entre collectivités. Si le champ des questions d'ordre individuel sur lesquelles les CAP sont obligatoirement consultées, pour avis, doit être réduit, les questions relatives aux transferts d'agents en cas de mutualisation ou de restitution de compétences doivent demeurer de la compétence des commissions administratives paritaires. Tel est l'objet de cet amendement.
Nouvel art.4 1er	Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels. Une CCP est établie pour chaque catégorie A, B et C d'agents contractuels. Les premières élections des représentants du personnel aux CCP ont été organisées le 6 décembre 2018.. Près de deux tiers des scrutins pour les CCP toutes catégories confondues n'ont pu être tenus faute de candidat. Pour plus de simplification et d'allégement dans le fonctionnement et la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales, mais également pour favoriser le dialogue social dans ces instances, il est proposé que les commissions consultatives paritaires soient organisées communément aux trois catégories d'agents contractuels. L'objet de cet amendement est de créer un nouvel article 4 ter instituant des CCP communes, dans le sens des dispositions de l'article 4 du projet de loi prévoyant la création des commissions administratives paritaires (CAP) uniques pour les fonctionnaires en cas d'insuffisance des effectifs. Les CCP sont consultées sur les questions individuelles relatives au temps partiel, aux sanctions disciplinaires, aux demandes de révision du compte rendu de l'entretien professionnel, au refus opposé à une demande de télétravail, aux refus de formation. L'avis de la CCP est également sollicité avant la mise à disposition d'un agent contractuel auprès d'une organisation syndicale ou un transfert de compétences en matière intercommunale.. L'autorité territoriale est tenue de consulter la CCP pour toute décision de licenciement d'un agent contractuel intervenant postérieurement à la période d'essai. Cet amendement vise également à aligner les compétences des CCP sur celles des CAP, le projet de loi visant à redéfinir le champ de compétences de ces dernières en supprimant l'avis préalable de la CAP respectivement sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, aux transferts d'agents entre collectivités et sur celles liées à l'avancement et la promotion.
Art. 14 Alinéa II	L'article 14 prévoit la suppression de la compétence consultative des commissions administratives paritaires (CAP) en matière de promotion et d'avancement de grade et créé un nouvel article 33 bis dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel, dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. L'amendement vise à supprimer le II de l'article 14, l'avancement de grade et à la promotion interne doivent demeurer de la compétence des commissions administratives paritaires. Le maintien de l'examen des critères de promotion et d'avancement au niveau de la CAP vise à garantir l'objectivité et la neutralité nécessaires à l'examen des questions individuelles, cette mutualisation favorisant l'appréciation homogène des règles statutaires à un échelon pertinent.
Art 14 Alinéa II	L'amendement vise à rétablir le dispositif d'élaboration des lignes directrices de gestion pour les collectivités affiliées aux Centres de Gestion. L'amendement vise à remplacer le système de collecte auprès des collectivités et de synthèse par une proposition définie par les instances du CDG et soumise à la délibération des affiliés. Le maintien de la définition des critères de promotion à un niveau mutualisé vise à garantir l'objectivité et la neutralité nécessaires à l'examen des questions individuelles, cette mutualisation favorisant l'appréciation homogène des règles statutaires à un échelon pertinent et correspondant à l'attente des collectivités territoriales, notamment de celles de moins de 350 agents.

Une quarantaine d'amendements des organisations syndicales portaient en conseil commun de la fonction publique sur le dialogue social.

Actuel article 2 du projet de loi :

Amendement CFDT : suppression de la possibilité laissée au CCFP d'examiner les textes relevant de l'examen des conseils supérieurs

Amendement de repli CFDT : prévoir que le CCFP pourra examiner les textes relevant de l'examen du CSFPT après accord de son bureau

Amendement UNSA : prévoir que le CCFP pourra examiner les textes relevant de l'examen du Conseil Supérieur après avis favorable des membres présents du conseil supérieur concerné ayant voix délibérative.

Actuel article 3 du projet de loi :

Amendements CFDT/UNSA/CFE-CGC : suppression de cet article

Amendements de repli CFDT : évolution du champ de compétences du CST

- ★ Ceux-ci sont *«consultés pour avis»* plutôt que *«connaissent des»*
- ★ Nouvelle écriture du 1° : « *au fonctionnement, à l'organisation ou à toute réorganisation des services* »
- ★ Nouvelle écriture du 4° : « *à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail* »
- ★ Ajout d'un 6° : les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois font l'objet d'une information du CST

Amendements de repli CFDT/UNSA/CFE-CGC : suppression du seuil de création des formations spécialisées en matière de santé, sécurité et des conditions de travail

Amendement de repli CFDT : ajout du terme « *hygiène* » dans la dénomination des formations spécialisées en matière de santé, sécurité et des conditions de travail

Amendements de repli CFDT/UNSA : la question des réorganisations des services est incluse dans le champ de compétences des formations spécialisées en matière de santé, sécurité et des conditions de travail

Amendements de repli CFDT/UNSA : la création des formations spécialisées en matière de santé, sécurité et des conditions de travail est obligatoire et non possible quand des risques professionnels le justifient

Amendement de repli CFDT : Le CST peut se saisir de la question de la création d'une formation spécialisée

Amendement de repli UNSA : la création d'une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et des conditions de travail doit être rendue possible quand la majorité des membres ayant voix délibérative le décide

Amendement de repli UNSA : la dénomination du comité social doit être la même inter-versants, à savoir le « *comité social fonction publique* »

Amendement de repli CFDT : Les formations spécialisées en matière de santé, sécurité et des conditions de travail sont composées dans le collège des représentants du personnel de deux suppléants par titulaire

Amendement de repli de la CFE/CGC : cet amendement vise à prévoir la mutualisation des décharges d'activité de service (DAS). Les organisations syndicales disposeraient librement des heures de décharge acquises lors des élections professionnelles. A la demande de ces organisations, les heures non utilisées dans la collectivité où elles ont été acquises sont reportées au contingent donnant lieu à la dotation des DAS

Amendement de repli CFDT : lorsque le CST est mutualisé entre plusieurs collectivités ou établissements, les droits syndicaux antérieurs à la fusion sont maintenus

Actuel article 4 du projet de loi :

Amendements CFTC/UNSA/CFE-CGC : suppression de cet article

Amendement CFDT : la compétence de la CAP doit demeurer en matière d'avancement de grade, d'avancement d'échelon spécial, de promotion interne, de refus de temps partiel, de refus de titularisation, de licenciement après disponibilité, de révision de compte-rendu d'entretien professionnel, de refus de démission, de licenciement pour insuffisance professionnelle, en cas de mutation avec changement de résidence ou modification de la situation de l'agent

Amendement de repli CFDT : la compétence de la CAP doit demeurer en matière d'avancement de grade, d'avancement d'échelon spécial, de promotion interne, de reclassement, de suppression d'emploi, de fin de détachement, en cas de mutation avec changement de résidence ou modification de la situation de l'agent

Amendement de repli UNSA : la compétence de la CAP doit demeurer en matière d'avancement de grade, de promotion interne, de refus de temps partiel, de refus de titularisation, de licenciement après disponibilité, de révision de compte-rendu d'entretien professionnel, de refus de démission, de licenciement pour insuffisance professionnelle

Amendement de repli CFDT : en cas de décision individuelle défavorable, les recours contentieux font l'objet d'une saisine de la CAP et d'un RAPO

Amendement de repli UNSA : l'agent peut choisir un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative choisie par l'agent pour l'assister dans toutes les démarches liées à sa situation individuelle

Amendement de repli UNSA : les CAP sont informées des conséquences pour chaque agent de l'application des lignes directrices de gestion en matière de d'avancement et de promotion

Actuel article 5 du projet de loi :

Amendement UNSA : suppression de cet article
Amendement de repli UNSA : négociations obligatoires avec les organisations syndicales représentatives concernant l'élaboration de l'ordonnance prévue en matière de dialogue social

Amendement CFDT : le poids des accords issus des négociations pourrait être renforcé en rendant les accords opposables

Amendement CFDT : seraient rendues obligatoires des négociations pour préparer les élections professionnelles, à leur issue pour la mise en œuvre des droits et moyens syndicaux et préalablement à toute réorganisation ou restructuration de services

Amendement CFDT : nouvelle dénomination des ASA et DAS, à savoir autorisation pour activité syndicale et décharge pour activité syndicale

Amendement CFDT : Affiliation aux CDG de tous les établissements de moins de 350 agents même ceux relevant des régions et départements

Amendement CFDT : suppression de la possibilité d'affiliation volontaire pour les agents TOS et des conditions d'opposition et de retrait s'agissant des affiliés volontaires

Amendement CFDT : instauration d'une autorisation spéciale d'absence pour les consultations syndicales

Amendements CFDT : évolution des crédits de temps syndicaux

- ★ fusion des DAS et ASA
- ★ les ASA concerneraient toutes les activités syndicales
- ★ les CDG rembourseraient les ASA pour toutes les collectivités (à l'heure actuelle seulement pour certaines autorisations et pour les collectivités de moins de 50 agents)
- ★ remboursement des DAS pour toutes les collectivités affiliées
- ★ mutualisation possible des crédits de temps syndicaux entre plusieurs collectivités non affiliées à un CDG
- ★ lorsqu'un agent bénéficie d'une ASA, d'un congé de formation syndicale, d'une DAS en dehors de son temps de service, il s'agirait d'un temps de travail effectif.

2. Quels sont les enjeux pour les employeurs territoriaux de favoriser le dialogue dialogue social. Peut-il être à la fois un enjeu d'attractivité pour les collectivités d'amélioration des conditions de travail pour les agents et d'efficacité pour les citoyens ? Quelles sont ses contraintes ?

3.Comment le dialogue social et la négociation collective peuvent-ils trouver leur place dans un cadre juridique en mutation ?

Les enjeux du dialogue social

Les évolutions très marquées des périmètres d'actions et des compétences des collectivités locales, et en particulier du bloc local, depuis 2014, ont rendu nécessaire l'adaptation des organisations administratives. Elles ont eu des conséquences en matière d'organisation des ressources humaines.

Ces réformes ont rendu nécessaire de mener un dialogue social de qualité sous deux formes.
En premier lieu, sous la forme d'une concertation légalement obligatoire à travers les instances que sont les commissions administratives paritaires, les comités techniques, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail notamment.
En second lieu, mais parallèlement au dialogue social obligatoire, sous une forme informelle pour associer les agents aux transformations administratives. Se traduisant par des pratiques différentes selon les collectivités concernées, bénéficiant ou pâtissant de cultures syndicales multiples, ce «*dialogue social caché*» a permis de développer de nouvelles relations sociales à l'échelle locale.

Cette partie du dialogue social est celle qui a été la plus porteuse d'éléments de succès pour transformer les organisations dans les collectivités impactées par la réforme territoriale.

Le dialogue social doit être appréhendé comme un facteur de motivation et de valorisation des agents par une gestion plus dynamique des relations de travail.
Toutefois, il est important pour les collectivités territoriales de façonner une culture du dialogue social local plus homogène.

Les Départements se sont modernisés dans un environnement territorial mouvant et ont développé des modes de management en permettant une adaptation.

Les employeurs de concert avec les DRH n'ont jamais autant recherché le consensus pour motiver les agents dans un contexte d'évolution des services publics et de recherche de performance.

Les collectivités s'approprient différemment la rénovation du dialogue social.

Les structures des Conseils départementaux se caractérisent par leur éclatement géographique, dispersion qui ne facilite pas la cohérence des pratiques managériales et la circulation de l'information. La distance siège-équipement ou siège-établissement renforce les sentiments d'éloignement ou d'isolement des agents. En outre, l'articulation entre les directions des ressources humaines, les services et les établissements est elle aussi nécessaire et doivent être mis en place des dispositifs de coordination et d'information.

La mise en œuvre de négociations

La négociation met en interaction, plusieurs acteurs qui, confrontés à la fois à des divergences et à des interdépendances, choisissent de rechercher volontairement une solution, mutuellement acceptable, qui leur permet de créer, maintenir et développer une relation.

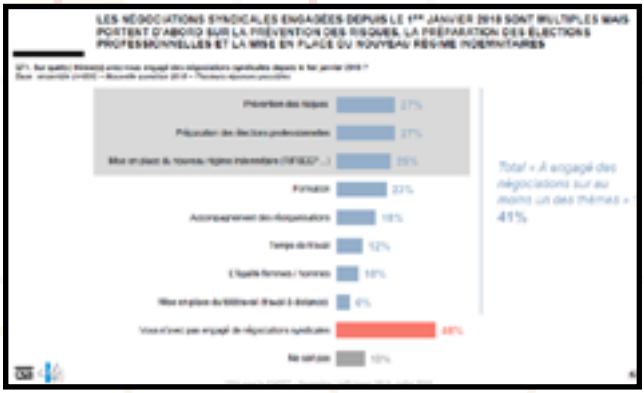
L'article 8 *bis* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail.

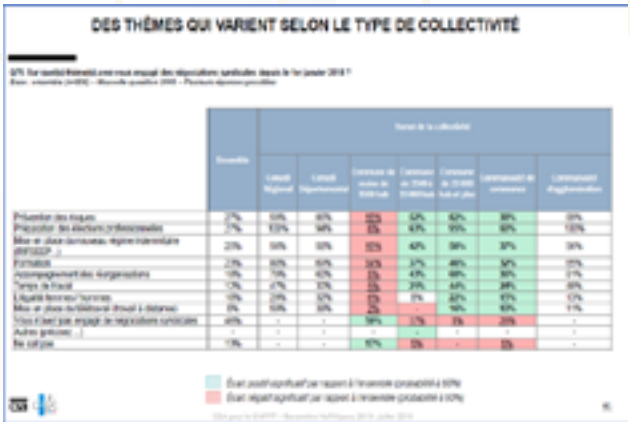
Ainsi, le statut prévoit que tous les sujets concernant la vie professionnelle et sociale des agents sont ouverts à la négociation :

- ★ conditions et organisation du travail – télétravail
- ★ déroulement des carrières et promotion professionnelle
- ★ formation professionnelle et continue
- ★ action sociale et protection sociale complémentaire
- ★ hygiène, sécurité et santé au travail
- ★ insertion professionnelle des personnes handicapées
- ★ égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La négociation est à la fois un moyen et une fin dans l'exercice du dialogue social. Gage d'implication engagée de l'ensemble des acteurs, d'écoute des sujets priorisés par les personnels et de légitimité des accords conclus, elle doit être développée avec les organisations syndicales représentatives à tous les niveaux de décision pertinents.

Les différents accords signés ces dernières années par les collectivités ou communautés de communes ou d'agglomération avec les organisations syndicales concernent par exemple l'évolution du temps de travail ou des rémunérations.





Extraits de l'enquête menée par le CNFPT en collaboration avec CSA dans le cadre du baromètre HoRHizons 2018

TABLE-RONDE N°2 : DES ACTIONS INNOVANTES ET DYNAMIQUES POUR FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

★ **Comment les partenaires sociaux contribuent-ils à l'efficacité du service public dans le cadre d'un dialogue social de proximité ? En quoi ce dialogue social local est-il porteur d'attractivité et d'innovation pour les collectivités et ses agents ?**

★ **Comment un dialogue social équilibré contribue-t-il à améliorer à la fois les conditions de travail des agents et la performance publique attendue par les usagers ?**

★ **Comment encourager l'innovation et le dynamisme en matière de relations sociales notamment sur les questions liées au temps de travail, à la rémunération et à la protection sociale complémentaire ?**

Intervenants :

Béatrice de LAVALETTE, Adjointe au Maire de Suresnes déléguée aux Ressources humaines et au dialogue social, Vice-présidente du Conseil régional d'Ile-de-France

Olivier RICHEFOU, Président du Département de la Mayenne, membre du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT)

Gildas LAERON, Association des DRH des grandes collectivités, Directeur des Ressources Humaines de la Métropole de Rennes

Sylvie HUSSON, Directrice du Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne

Jean-René MOREAU, Président de l'Observatoire de la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT)

Bruno COLLIGNON, Président de la Fédération Autonome de la Fonction publique (FA-PT), membre du Conseil commun de la Fonction Publique

L'utilisation des instruments du dialogue social est différente selon les collectivités.
Une majorité de collectivités ont mis en place les outils suivants :

★ L'organisation de réunions de travail régulières avec les organisations syndicales
★ La formation des élus membres des instances paritaires à certains risques par exemple
★ La mise en place d'instances de dialogue social informelles pour préparer les réunions de CAP ou de Comité technique
★ L'association des organisations syndicales dans les groupes de travail ou comités de pilotage
★ La mise en œuvre de négociations
★ La mise en œuvre d'actions pour améliorer le fonctionnement des instances paritaires (vote à bulletin secret pour les dossiers sensibles, transmission de toutes les pièces écrites aux représentants du personnel par voie dématérialisée, motivation du vote...)
★ L'instauration de bilans d'évaluation ou de période d'expérimentation lors de la mise en place de projets.

A côté de ces instruments du dialogue social, certaines collectivités sont allées plus loin avec la désignation de correspondants RH dans les services, la mise en œuvre de tableaux de bord visant à effectuer un suivi du climat social interne, l'instauration de chartes des valeurs, de protocoles, d'assises du personnel...

Parmi les outils informels pour favoriser le dialogue social, figure également la désignation d'élus et de directeurs dédiés aux ressources humaines et au dialogue social.
La responsabilité d'un élu (souvent un vice-président sur délégation du président) et d'un directeur en matière de dialogue social consacre un double portage politique et technique de ces questions.
Au sein de l'établissement Grand Paris Sud Est Avenir (GPSEA), un poste de « *directrice de l'innovation, du dialogue social et de l'animation managériale* » a été créé en 2016. Il est fondé sur une conception commune à cette directrice et à son DGS d'un dialogue social issu d'une co-construction et de management du changement.

Le Conseil départemental des Côtes d'Armor avait créé un conseil départemental de la concertation en 2004. Composé des syndicats, du directeur des ressources humaines et du vice-président chargé des ressources humaines, il permettait d'aborder des sujets transversaux les plus divers et de réunir régulièrement les acteurs du dialogue social.

Certaines collectivités ont décidé d'institutionnaliser le dialogue non obligatoire à l'échelle de toute la collectivité.
Le protocole d'accord ou la charte permettent d'aller plus loin dans l'encadrement du dialogue social.

Si les modalités matérielles de l'organisation syndicale sont définies réglementairement par le décret n°85-397 du 3 avril 1985, il apparaît nécessaire pour mieux encadrer le dialogue social de conclure un règlement intérieur des instances, voire de conclure un protocole d'accord ou une charte.

Le périmètre doit être clairement annoncé et balisé. La définition en amont d'un cadre méthodologique partagé prenant la forme d'un protocole d'accord permet de construire un dialogue social étape par étape.

Témoignage du Département de la Mayenne : Pour un dialogue social au service d'un management bienveillant

L'exemple de la Mayenne montre d'une part qu'un dialogue social de qualité doit être fondé sur un socle de valeurs favorables à la bonne motivation des agents au travail et surtout sur une geston plus dynamique des relations de travail. D'autre part, le Président du Département Olivier Richefou s'est engagé à valoriser l'engagement syndical afin de développer une bonne représentativité des partenaires sociaux.

L'expérience de la ville de Suresnes

La Ville de Suresnes a été la première collectivité à signer la charte pour la reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle.
Par cet accord, la ville s'est engagée à accompagner les agents dans la conciliation des deux parcours, syndical et professionnel.
Afin d'inciter de nouveaux agents à s'engager, la charte prévoit une reconnaissance des compétences acquises durant leur mandat.
La démarche de VAE (validation des acquis de l'expérience) doit permettre à l'agent de faire reconnaître les compétences particulières qu'il a développées lors de son mandat.

Des acquis qui sont, par la suite, pris en compte lors de la définition de nouvelles missions professionnelles.

L'année 2010 avait été marquée par l'entrée des représentants syndicaux de la Ville de Suresnes à l'IEP de Paris. En effet, afin de suivre une formation qualifiante dans le domaine syndical, 12 agents de la ville retrouvaient régulièrement les bancs de la prestigieuse école parisienne.

Par ailleurs, suite à leur élection, les agents bénéficient d'un accompagnement particulier tout au long de leur parcours syndical : entretiens avec le supérieur hiérarchique, les ressources humaines mais aussi avec l'élue en charge des ressources humaines.

Ce suivi permet aussi de faciliter le retour à l'activité professionnelle à temps plein.

Depuis ces premières actions innovantes menées en 2009, la ville de Suresnes a développé plusieurs autres initiatives et notamment la mise en place du chèque syndical. Chaque agent de la ville a reçu un bon d'une valeur de 5 euros. Après avoir coché la case correspondant au syndicat de son choix, il lui suffit de le retourner par courrier via une enveloppe pré-timbrée. Ce procédé permet aux agents de favoriser de façon anonyme l'action syndicale.

La ville de Suresnes a reçu le prix Territoria d'argent, décerné par l'Observatoire national de l'innovation publique. Cette récompense distingue l'action innovante de la ville en faveur de la rénovation du dialogue social et de la reconnaissance du parcours syndical.

Mme de LAVALETTE a été auditionnée au sein de nombreuses instances comme le CESE ou l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour présenter le modèle de dialogue social de la Ville de Suresnes.

L'expérience de la métropole de Rennes

A la métropole de Rennes, le dialogue social est mutualisé avec la ville de Rennes.
La métropole de Rennes a créé une mission « *Relations sociales* ». Elle gérait jusqu'en 2016 le dialogue social, le temps de travail et la parité puis a évolué vers la seule gestion des relations sociales.

La formalisation de la relation sociale s'est manifestée par :

- ★ un protocole de la relation dans l'exercice de l'activité syndicale, avec un préambule « *relations sociales* » et un contenu portant sur les modalités des relations sociales.

Il s'agit d'un document cadre des relations sociales abordant les sujets suivants :

- ★ Rappel des valeurs
- ★ Modalités d'exercice
- ★ Autorisations d'absence
- ★ Moyens accordés aux syndicats
- ★ Guide des droits et des obligations
- ★ Guide de procédure
- ★ Cas pratiques...

↳ une charte de fonctionnement entre les organisations syndicales et les services supports : les organisations syndicales sont ainsi considérées comme des services opérationnels à certains égards

- un projet de définition des modalités d'exercice du droit de grève, en particulier pour faire respecter de nouveau le préavis et pour assurer que la grève démarre lors de la prise de poste

- un calendrier et un tableau récapitulatif des mesures prises

- un agenda social avec priorisation des actions et enveloppes financières.

Rennes Métropole, la Ville de Rennes et son CCAS ont mené entre 2014 et 2017 une démarche «*agenda social*», consistant à définir les conditions et le contenu d'un cycle de négociations avec les représentants du personnel sur une période pluriannuelle. Quatre thématiques jugées prioritaires ont été inscrites dans ce plan de travail : déroulement de carrière, régime indemnitaire, égalité professionnelle, et qualité de vie au travail.
Tous ces thèmes ont fait l'objet d'accords ou de décisions dès 2015, jusqu'en 2017 (avec une application en 2018).

Rennes Métropole, la Ville de Rennes et le CCAS ont souhaité poursuivre ces chantiers et leur donner de la visibilité pour 2018-2020. Le présent plan de politique des ressources humaines 2018/2020 vise à identifier les dossiers qui font l'objet sur cette période d'un travail de réflexion, avec pour chacun d'eux l'ambition de définir les enjeux, les objectifs, les actions concrètes, la méthode et le calendrier.

5 axes stratégiques ont ainsi été définis, regroupant au total 18 chantiers ouverts ou à ouvrir entre 2018 et 2020.

- ★ Sécuriser et faciliter les parcours professionnels
- ★ Améliorer les conditions de travail et prévenir la pénibilité
- ★ Consolider la démarche responsable de promotion de l'égalité et de l'équité
- ★ Promouvoir un dialogue social au service de l'efficacité collective
- ★ Améliorer les conditions d'emploi et améliorer la politique de rémunération en vue d'assurer l'attractivité de nos collectivités.

Ces 18 thématiques font l'objet d'une fiche spécifique, définissant les enjeux, les objectifs et le calendrier. Elles seront complétées, pour chacun des chantiers, par un tableau des actions déterminées par chantier, auxquelles seront adjointes des indicateurs, afin d'assurer un suivi précis de l'avancée et de l'efficacité de ces actions. Ces éléments seront construits progressivement.

Pour chacun des chantiers, les organisations syndicales sont associées à la réflexion, dans le cadre d'un groupe de travail dédié.

L'expérience du CIG de la Petite Couronne

Un protocole d'accord 2019-2022 sur l'exercice du droit syndical en petite couronne a été signé par le président du CIG et 11 organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, FAFPT, FO, FSU, SA-FPT, SAI, SUD et UNSA).

Cet accord fait suite aux élections professionnelles de décembre 2018 et à des négociations avec ces organisations syndicales. À l'issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018 et en application du décret n°85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, des réunions de concertation se sont tenues avec les organisations syndicales sur les conditions d'exercice du droit syndical en petite couronne et les moyens mis à disposition des

représentants syndicaux.

Les principales mesures du protocole portent sur plusieurs points essentiels :

★ La fixation des heures de Décharges d'Activités de Service (DAS) à 48 000 heures annuelles sur toute la durée du protocole. Le report d'une année sur l'autre des heures non utilisées est proscrit.

★ Des autorisations d'absence pour les représentants syndicaux titulaires et suppléants appelés à siéger au sein du Comité technique, des Commissions consultatives paritaires, des Commissions administratives paritaires, du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de la Commission de réforme et au Conseil de discipline de recours placé auprès du CIG, à des réunions de travail convoquées par l'administration

★ Des dispositions matérielles préservées

★ Un projet de conférence thématique dite du dialogue social qui pourrait être organisée annuellement, et dont la construction et l'organisation seront assurées par le CIG et les organisations syndicales signataires.

Le président du CIG, Jacques Alain BENISTI, a qualifié le résultat de ce protocole de «*gagnant-gagnant*» : « *Il est en effet le reflet d'un processus de négociation argumenté, respectueux et marqué d'une volonté de rapprocher nos intérêts respectifs.* »

Il a également souligné que ce protocole était, comme les précédents, signé par la totalité des organisations syndicales, a insisté sur le fait que « *cette unanimité constitue un signe très positif à la fois en termes de qualité de dialogue social sur notre territoire, mais aussi de rôle fédérateur du CIG pour le compte de ses collectivités et établissements publics affiliés.* »

La question du dialogue social pour la mise en place de la protection sociale complémentaire :

Il ressort du baromètre HoRHizons de 2018 une forte progression de la mise en place d'un dispositif de protection sociale complémentaire par convention et/ou labellisation dans les collectivités et établissements.
Cependant, encore nombre de collectivités et d'EPCI n'expriment pas la volonté d'instaurer un tel complément de rémunération (plus d'un tiers).

La protection sociale complémentaire est proposée majoritairement dans les structures de plus grande taille comme les régions et départements et moins dans les communes de moins de 3 500 habitants.

La protection sociale complémentaire porte dans 30% des structures sur la prévoyance, dans 17% uniquement sur la complémentaire santé et dans 51% sur les deux types de prestations.

Une étude de l'ANDCDG publiée en 2016 tentait d'expliquer cet attrait relatif pour le dispositif de PSC dans les collectivités et établissements territoriaux :

★ La protection sociale est une matière complexe et peu accessible, notamment en santé parce que la compréhension des garanties, exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, n'est pas simple

- ★ Le cadre juridique est complexe suite à l'application du décret de 2011
- ★ Certains employeurs souhaitent limiter les dépenses RH directes
- ★ Certains agents ne souhaitent pas changer d'assureur car ils lui font confiance, s'approprient ses valeurs et ne souhaitent pas s'engager dans une démarche administrative de résiliation, source d'appréhension
- ★ Certains employeurs craignent que les assurances ne soient trop protectrices pour les agents notamment en cas d'arrêt de travail.

Cette même étude met en évidence les enjeux RH de la PSC comme le renforcement de la motivation, de la performance, de l'attractivité de la collectivité et son rôle d'outil de dialogue social.

Il n'y a pas de bon système de PSC sans concertation avec les agents

La loi de février 2007 et le décret de 2011 identifient le rôle des organisations syndicales dans le dispositif de la PSC. Dans le cadre d'une convention de participation, les employeurs, ou le centre de gestion mandaté, doivent consulter les représentants du personnel dans toutes les phases du projet, depuis l'élaboration du cahier des charges jusqu'au choix du prestataire.
Pour les collectivités, le sujet de la PSC est abordé en Comité Technique (CT). La saisine de cette instance est obligatoire et permet d'avoir une vision sur la politique sociale des collectivités.

La PSC constitue un outil social pour débattre des conditions de travail et notamment des risques professionnels, de la maladie, du régime indemnitaire...

BIOGRAPHIE DES INTERVENANTS

Dominique BUSSEREAU, Ancien Ministre, Président de l'Assemblée des Départements de France, Président du Département de la Charente-Maritime

@JCMarmara/Le Figaro

Président du Département de la Charente-Maritime depuis le 20 mars 2008, Dominique Bussereau préside l'Assemblée des Départements de France depuis 2015. Il a été élu Député de la Charente-Maritime en 1986, 1993, 2002, 2007 et de 2010 à 2017.

Dominique Bussereau a également occupé de nombreuses responsabilités ministérielles de 2002 à 2010 au cours de la Présidence de Jacques Chirac et de celle de Nicolas Sarkozy, notamment aux Transports, au Budget et à l'Agriculture.

Michel HIRIART, Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion

@Tanguy Le Pronon

- Maire de Biriatou depuis 1989
- Président du CDG des Pyrénées-Atlantiques depuis 2001
- Président de l'agglomération du Sud Pays Basque de 2005 à 2014
- Président de l'association des Maires des Pyrénées Atlantiques de 2008 à 2014
- Membre du CSFPT et du comité directeur de l'AMF

Table ronde n°1 : Les conditions du renouveau du dialogue social territorial à l'heure de la réforme de la Fonction Publique

Jean-François GALLIARD, Président du Conseil départemental de l'Aveyron

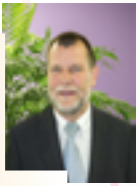
Président du conseil départemental de l'Aveyron depuis janvier 2017, Jean-François Galliard a travaillé de nombreuses années, à Bercy, avant de prendre la tête de diverses directions départementales, toujours dans le domaine des finances.

Il a terminé sa carrière professionnelle en tant que conservateur des hypothèques.

Jean-François Galliard a aussi exercé les fonctions de maire d'une petite commune (Nant), dans le sud du département de l'Aveyron, durant de nombreuses années.

Passionné par la chose publique, il s'investit totalement dans le renforcement de l'attractivité territoriale de la collectivité dont il a la charge, plaidant volontiers pour la mise en place de politiques de proximité. Il est aussi membre du bureau de l'Assemblée des départements de France.

Jean-Jacques BERNARD, Président du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine



Diplômé de droit, après avoir réussi le concours, Jean-Jacques Bernard entre au Trésor Public à Rennes en tant qu'inspecteur en 1980. Il exerce dans ce domaine durant 34 ans, ce qui va le mener en Vendée mais aussi en Loire-Atlantique.

- Maire de 2001 à 2017 de Thorigné-Fouillard
- Vice-Président de Rennes Métropole depuis 2008
- Président du CDG 35 depuis 2014
- Conseiller municipal de Thorigné-Fouillard depuis 2017

Michèle PILOT, Vice-Présidente du Département de la Meurthe-et-Moselle

Vice-Présidente déléguée aux ressources humaines du Département de la Meurthe-et-Moselle, Michèle PILOT est chargée du dialogue social, de la qualité de vie au travail. Elle est présidente du comité technique, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des commissions administratives paritaires.
De son arrivée à la mairie de Foug en 1997 (maire-adjointe puis maire) au département de Meurthe-et-Moselle dès 2001 aux côtés de Michel DINET, puis de Mathieu KLEIN, le parcours de Michèle PILOT est marqué par sa sensibilité aux politiques de solidarité. Inconditionnelle élue de proximité, elle préside le groupe socialiste, écologiste et républicain.

Claire LE CALONNEC, Secrétaire générale de la Fédération Interco CFDT

Secrétaire générale de la fédération Interco CFDT depuis septembre 2015, Claire LE CALONNEC est membre du Bureau National Confédéral de la CFDT depuis juin 2014.

Titulaire d'un DEA d'économie publique de l'Université de Rennes (35), elle s'est ensuite spécialisée dans les finances locales. Entre 1980 et 2000, elle a travaillé successivement dans une filiale de la Caisse des Dépôts et Consignations, puis au sein de services financiers de plusieurs collectivités de l'ouest de la France. Elle est attachée principale territoriale.

Adhérente à la CFDT depuis 1981, elle a ensuite choisi l'engagement syndical : elle est élue au Conseil de la fédération Interco en 2001 et Secrétaire générale du syndicat Interco de Loire-Atlantique en 2003. Elle siège depuis 2013 au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT).

Fabrice MELLERAY, Professeur des Universités

Fabrice Melleray, agrégé de droit droit public (2002), a été successivement professeur aux Universités de Poitiers, Bordeaux IV et Paris I. Il est actuellement professeur à l'École de droit de Sciences Po.

Il enseigne les principaux chapitres du droit et du contentieux administratifs. Ses travaux portent sur les transformations du droit administratif et sur l'histoire de la pensée juridique française.
Membre junior de l'Institut Universitaire de France (2011-2016), il est actuellement (2015-2019) président de la Section de droit public du Conseil National des Universités.
Il assure depuis 2013 la direction scientifique de l'Actualité Juridique Droit Administratif (AJDA, éditions Dalloz).

Grand Temoin : François SAUVADET, Ancien Ministre de la Fonction Publique, Président du Conseil Départemental de la Côte d'Or

Ancien ministre de la Fonction publique, François SAUAVDET est Président du Conseil général puis départemental de la Côte-d'Or depuis 2008. Il a été élu Député de la Côte-d'Or de 1993 à 2016,

Il est également Président du Groupe Union des Républicains, de la Droite et du Centre au Conseil régional de Bourgogne Franche-Comté depuis 2015.

Il préside le Groupe de la Droite, du Centre et des Indépendants de l'Assemblée des Départements de France depuis 2017.

Table ronde nº2 : Quels actions innovantes et dynamiques pour favoriser le dialogue social territorial

Olivier RICHEFOU, Président du Département de la Mayenne, membre du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Olivier Richefou, avocat de profession, est élu Président du Département de la Mayenne depuis 2014. Il est membre du bureau et du Comité exécutif de l'Assemblée des Départements de France.

Maire de la commune de Changé de 2008 à 2015, il assume actuellement la fonction de 1er adjoint en charge des finances et siège au Conseil communautaire de Laval Agglomération.
Olivier Richefou est Président du Service départemental d'incendie et de secours de la Mayenne (SDIS) depuis 2014, il préside la Conférence Nationale des services d'incendie et de secours (CNSIS) et est élu au Conseil d'administration de l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP). Il est, par ailleurs, membre du collège des employeurs du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) après avoir présidé, de 2008 à 2014, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Mayenne.

Jean-René MOREAU, Président de l'Observatoire de la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT)

1er Vice-président de la Mutuelle Nationale Territoriale, Jean-René MOREAU préside l'Observatoire Social Territorial de la MNT et est membre du Conseil d'administration du Groupe VYV, chargé de l'influence nationale.

Administrateur territorial hors-classe, Jean-Marie MOREAU a été Directeur général des services de collectivités et d'établissements publics locaux.

Professeur associé et responsable jusqu'en 2017 du Master 2 ***« administration publique-gestion des collectivités locales »*** à l'UPEC, il est également formateur au CNFPT. Il intervient sur les sujets de décentralisation, finances publiques et management dans le cadre de la coopération internationale universitaire (Russie, Norvège, Roumanie, Québec, Cameroun...). Il est co-auteur d'ouvrages dédiés à la fonction publique territoriale.

Bruno COLLIGNON, Président de la fédération autonome de la Fonction publique

@Patricia Marais

Bruno Collignon débute sa carrière en 1982 au sein de la Fonction publique territoriale en tant que sapeur-pompier professionnel à Grenoble.
Tout d'abord impliqué dans le domaine de la formation, il participe rapidement au développement de la Fédération autonome des sapeurs-pompiers professionnels et des personnels administratifs et techniques spécialisés, affiliée à la FA-FPT, aujourd'hui première organisation syndicale dans ce champ de syndicalisation.

Cet engagement le conduit ensuite vers le Bureau fédéral de la FA-FPT (versant territorial) dont il devient le Président en 2012 puis vers la Fédération Autonome de la Fonction Publique (FA-FP), qui couvre les trois versants de la Fonction publique, dont il assure également la Présidence.

Il est membre du Conseil commun de la Fonction publique.

Gildas LAERON, Association des DRH des grandes collectivités, Directeur des Ressources Humaines de la Métropole de Rennes

45 ans, administrateur territorial, a accédé en octobre 2018 au poste de directeur des ressources humaines mutualisées de la ville, de la métropole et du centre communal d'action sociale de Rennes (43 communes, 428900 hab.).

Ce diplômé de Ecole supérieure de commerce de Reims a travaillé neuf ans dans le milieu industriel quand il intègre, en 2007, la fonction publique territoriale en tant que responsable administratif et financier à Grenoble Alpes métropole. Après sa réussite au concours d'administrateur territorial, Gildas Laeron est admis à l'INET dans la promotion Simone-de-Beauvoir, entre 2013 et 2014. D'abord chargé de mission auprès du directeur général des services de Grenoble Alpes métropole, il devient DRH de cette collectivité, en 2016.

Sylvie HUSSON, Directrice du Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne

Sylvie Husson assume les fonctions de directrice générale du CIG depuis le 1er décembre 2015, poste sur lequel elle a été nommée le 1er avril 2016. Cette experte du statut et de la FPT a d'abord exercé comme DRH dans une collectivité de la petite couronne avant de rejoindre l'établissement et d'y évoluer depuis 1992. Elle y occupe différents postes à responsabilités avant d'intégrer la direction générale en 2008 et d'avoir la charge de trois directions en 2013 : expertise statutaire, organismes paritaires et retraite, diffusion statutaire, documentation et affaires juridiques, et systèmes d'information. Au titre de ses actions, elle s'est investie dans la construction statutaire et a mis en œuvre les Rencontres des gestionnaires et contribué à la qualité et sérénité du dialogue social à l'échelon interdépartemental.

Béatrice de LAVALETTE, Adjointe au Maire de Suresnes déléguée aux Ressources humaines et au dialogue social, Vice-présidente du Conseil régional d'Ile de France

Attachée parlementaire au cabinet de Gilles de Robien, président du groupe UDF, elle participe très largement à la rédaction de la loi Robien (11 juin 1996). De 2007 à 2013, elle est également maître de conférences associée en droit public à Paris IV Sorbonne. Adjointe au maire de Suresnes depuis 2008, elle initie et développe une politique RH ambitieuse qui s'appuie sur une démarche exemplaire de dialogue social, soutenue par l'OIT, avec sa ***« charte de reconnaissance du parcours syndical »*** signée en octobre 2009 avec ses 3 syndicats (CGT, CFDT, FO) et une vingtaine d'accords gagnant-gagnant conclus dont le RI au mérite (à la hausse et à la baisse), le chèque syndical, la mutuelle ***«pour tous»***, la pratique d'activités sportives et culturelles sur les heures de travail. Elle a été nommée, en octobre 2017, Vice-Présidente en charge du Dialogue social à la Région Ile-de-France. Elle est également membre du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, et du Conseil commun de la fonction publique.

MERCREDI 15 MAI 2019
AUDITORIUM DE L'AMF