



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Chantier dialogue social : Définir un nouveau modèle de dialogue social dans la fonction publique

Groupe de travail 3 : Quelles mesures pour renforcer la qualité et
l'efficacité du dialogue social ?

- 29 juin 2018 -



Ordre du jour

- I. Les garanties accordées aux représentants syndicaux
- II. La lutte contre les discriminations syndicales
- III. Le renforcement du dialogue social de proximité
- IV. L'accès et la diffusion des données en matière sociale
- V. L'offre de formation au dialogue social
- VI. Phasage temporel de la réforme

I. Les garanties accordées aux représentants syndicaux

1/ Rappels et éléments de contexte

- Références : **article 23 bis** de la loi du 13 juillet 1983 et **décret d'application du 28 septembre 2017**
- **Nouveaux droits** accordés aux déchargés syndicaux bénéficiant d'au moins 70 % de temps de décharge pour exercer une activité syndicale avec :
 - un socle commun de garanties pour les agents qui disposent d'au moins **70 % de temps de décharge** d'activité de service (ou de mise à disposition pour FPT et FPH) pour exercer une activité syndicale ;
 - la clarification des règles applicables en **matière d'avancement et de rémunération** ;
 - **des précisions sur les conditions de maintien des prestations** d'action sociale, de protection sociale complémentaire et de la nouvelle bonification indiciaire ;
 - un véritable **accompagnement et suivi RH** dédié aux agents qui souhaitent s'investir dans le syndicalisme.

2/ Pistes d'évolution

- Concertation sur le **projet de circulaire** du nouveau dispositif ;
- Réflexion sur la création **d'indicateurs complémentaires** pour détecter d'éventuels écarts sur les évolutions de carrière et de rémunération entre agents publics et agents mandatés ;
- **Campagne de communication** visant à valoriser l'engagement syndical par la diffusion d'un dépliant ;
- Engager une **réflexion avec les OS et les employeurs sur les garanties accordées aux agents contractuels** déchargés d'activité de service (objet prévu dans le cadre du chantier 2 relatif au recours accru au contrat).

II. La lutte contre les discriminations syndicales

1/ Rappels et éléments de contexte

- **Rapport du CESE du 13 juillet 2017** « Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales » qui formule des recommandations pour lutter contre les discriminations syndicales dans la fonction publique ;
- Un signalement par certaines OS sur la **recrudescence d'atteintes** aux libertés syndicales mais une **réalité qui reste difficile à appréhender** .

2/ Pistes d'évolution

- Développement des **baromètres sociaux** dans les ministères, les collectivités locales et les établissements hospitaliers :
 - **Objectif** : détecter d'éventuels **problèmes sociaux** et managériaux et alerter sur d'éventuelles discriminations
 - Exemple du baromètre des ministères sociaux.
- Mise en place des **opérations de testing** :
 - **Objectif** : conduire des opérations ponctuelles dans les services afin de mesurer l'existence d'éventuelles discriminations et analyser l'impact sur le comportement des services en la matière.
- Ouverture d'une réflexion sur la **mise en place de dispositifs de prévention et de traitement des litiges ou des conflits en matière de dialogue social**, par exemple sous la forme de dispositifs de médiation

III. Le renforcement du dialogue social de proximité

1/ Rappels et éléments de contexte

- Une **insuffisante culture du dialogue social de proximité**, en raison de :
 - la **difficulté de définir les objets** de la concertation et négociation au niveau **local** et de les articuler avec les agendas sociaux nationaux ou ministériels (les sujets relèvent le plus souvent du niveau national, par ex. rémunération) ;
 - des **acteurs encore insuffisamment formés** à la pratique de la négociation et du dialogue social (notamment pour les représentants de l'administration) ;
 - du faible recours à la négociation au niveau local.

2/ Pistes d'évolution

- Dynamiser le dialogue social par la **systématisation d'agendas sociaux au niveau local**, (le cas échéant partagés avec le niveau central pour l'Etat) ;
- **Simplifier et clarifier les objets du dialogue social de proximité** en le concentrant uniquement sur les thématiques locales sur lesquelles l'instance locale dispose d'un levier (GPEEC, formation, égalité femmes-hommes, organisation et qualité de vie au travail...) ;
- Mieux **définir les conditions de recours à la concertation ainsi qu'à la négociation** au niveau local, la portée des accords locaux ainsi que leurs conditions de résiliation ;
- Promouvoir les **bonnes pratiques en matière de dialogue social de proximité** :
 - Proposition d'organiser un **travail partenarial** avec l'association « Réalités du dialogue social », les OS, les employeurs pour **identifier et valoriser les bonnes pratiques et réussites** du dialogue social de proximité dans les trois versants.

IV. L'accès et la diffusion des données sociales (FPE)

Réflexion en cours sur la création d'une base interministérielle des données sociales

- **Constat de la difficulté de consolider les données en matière de bilans sociaux, bilans, hygiènes et sécurité, dispositifs de gestion et de restitution des AT-MP ;**
- **Objectif de l'outil** : mettre à disposition des employeurs et des représentants du personnel des éléments quantitatifs objectifs sur lesquels pourront s'appuyer les acteurs du dialogue social ;
- Le dispositif s'appuierait sur **l'existant** (bilans existants) ;
- **Etude de la possibilité de développer une application de gestion de la procédure de déclaration des AT-MP** depuis l'action initiale de déclaration par l'agent jusqu'à la prise en compte des décisions après examen des dossiers ; application mise à disposition de l'ensemble des ministères ;
- L'application permettrait de mobiliser les **informations nécessaires pour répondre aux obligations déclaratives** et établir certaines parties des bilans sociaux et H&S.

V. L'offre de formation en matière de dialogue social

1/ Éléments de contexte

- Pour la FPE, coexistence de **quatre dispositifs principaux** pour la formation en matière de dialogue social :
 - une **formation obligatoire des membres des CHSCT** au cours du mandat (5 jours dont 3 organisés par l'administration) ;
 - 12 jours de **congé formation syndicale par an** pour les agents publics sous certaines conditions ;
 - Un dispositif interministériel de **formation à la conduite de dialogue social** proposée aux chefs de service et sous-directeurs en administration centrale et aux directeurs des services déconcentrés ; des **dispositifs ministériels** de formation au dialogue social à destination plus largement des cadres et des élèves des écoles de service public ;
 - des formations spécifiques au dialogue social en **formation initiale et continue** (ENA, IRA).
- Pour la FPT :
 - **Formation obligatoire des membres des CHSCT** au cours du mandat (5 jours dont 3 organisés par l'administration) ;
 - **Congé de formation syndicale** de 12 jours.
- Pour la FPH :
 - **Congé de formation avec traitement** attribué aux représentants titulaires du personnel au **CHSCT** de 5 jours ;
 - **Congé de formation syndicale** de 12 jours.

Dispositif	FPE	FPT	FPH
Formation des CHS	Art. 8 et 8-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982	Art. 8 et 8-1 du décret du 10 juillet 1985	R 4615-16 du code du travail
Congé formation syndicale	Art. 34-7° de la loi FPE Décret n° 84-474 du 15 juin 1984 Arrêté du 29 décembre 1999	Art. 57 de la loi FPT Décret n° 85-552 du 22 mai 1985 Arrêté du 9 février 1998 modifié	Art. 41 de la loi FPH Décret n° 88-676 du 6 mai 1988 Arrêté du 28 décembre 1998

2/ Pistes d'évolution

- Dans le cadre la nouvelle instance collective (cf. GT1), maintenir le même niveau de **formation des membres en matière de santé, sécurité et conditions de travail afin de ne pas dégrader les efforts de professionnalisation** effectués en matière de santé, sécurité et conditions de travail :
 - **Sur les 5 jours actuellement consacrés** aux spécificités en matière hygiène et sécurité pour les membres représentants du personnel siégeant en CHSCT, **la formation pourrait en outre prévoir, au titre des 3 jours organisés par l'administration :**
 - ☐ une journée commune obligatoire pour l'ensemble des membres de l'instance plénière (représentants du personnel et représentants de l'administration), axée sur le développement de compétences transversales aux membres de la nouvelle instance.
- Renforcer l'**offre interministérielle de formation à la conduite du dialogue social à destination des cadres** de l'administration participants aux processus de dialogue social :
 - Formation axée plus particulièrement sur le **sens du dialogue social et le processus de négociation** ;
 - Assurer **une formation de haut niveau** sur la négociation dans le cadre du dialogue social (sens, posture, méthode, etc.) et diffuser une culture et une vision commune du dialogue social au sein de la fonction publique.
- Toiletter les dispositifs sur le **congé de formation syndicale**, notamment :
 - réfléchir à une **harmonisation éventuelle du critère de représentativité pris pour déterminer l'assiette des agents qui peuvent bénéficier du congé formation syndicale.**

VI. Phasage temporel de la réforme

➤ **Une entrée en vigueur progressive** de la réforme, en distinguant :

- Une période **transitoire** avec :

- l'évolution des attributions des instances existantes (CAP, CT et CHSCT) ;
- Un rapprochement des CT et CHSCT présents au même niveau d'organisation afin de préfigurer la future instance collective ;

- Un **mode pérenne** à partir de 2022 permettant le plein déploiement des effets juridiques de la réforme.

MERCI DE VOTRE ATTENTION