

temporalité est optimisée.

- En tendant vers une normalisation des relations, émerge aussi l'idée de désamorcer au mieux et au plus vite les conflits.

Parallèlement, la notion de collectif se voit renforcée tandis que la lutte objective des discriminations est accrue pour viser une égalité (hommes/femmes, agents porteurs de handicaps).

- Avec un stratégie RH pluriannuelle, l'objectif est d'anticiper au mieux ce qui doit l'être, d'anticiper les départs en retraite, organiser les formations, les apprentisages...

- Enfin, l'appareil législatif vise à donner aux élus employeurs une véritable conscience de ce rôle qui leur échoit.

Si se dégagent des vœux précis et des enjeux majeurs pour favoriser un dialogue social de qualité, des limites apparaissent néanmoins. Citons l'approche humaine et la personnalité unique de chacun qui ne peuvent être normalisés. D'autres reprochent également l'inspiration du privé pour de nouvelles orientations touchant à la transformation de la fonction publique.

Pour autant, de véritables instances et outils se posent comme les garants d'un dialogue social favorisé.

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
CENTRE DE GESTION DE : LA MARNE

Intitulé du concours
ou de l'examen :

Rédacteur

CONCOURS (1) Interne (1)

Externe (1)

EXAMEN (1) Troisième voie (1)

(1) Cocher la case correspondante

ouvert le 14 octobre 2021

à Châlons en Champagne

Epreuve de N.R.T.E.

Spécialité et/ou option : DROIT PUBLIC
(le cas échéant uniquement)

Numéro d'anonymat
Cadre réservé à
l'administration



3641756904

Humecter, rabattre et coller la partie gommée.
OBLIGATOIRE POUR GARANTIR VOTRE ANONYMAT

Commun de Admville

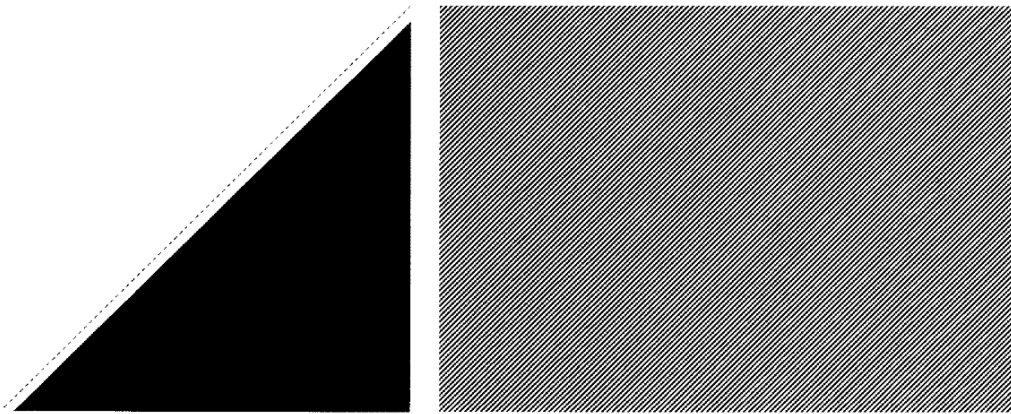
Admville, le 14.10.21

NOTE À L'ATTENTION DE MADAME LA DIRECTRICE
DES RESSOURCES HUMAINES

Objet : Le dialogue social dans la fonction publique
territoriale.

Références :

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires
- Décret n° 2020-11493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociale et au rapport social unique dans la fonction publique
- Ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.



Une nouvelle mandature est l'occasion de faire le point sur le bilan social de la collectivité afin de connaître les forces en vigueur, les besoins, les succès et fragilités, mais aussi afin d'anticiper les prochaines orientations nécessaires pour une meilleure adaptabilité des services publics, un bon équilibre des agents et la satisfaction des usagers.

Cette analyse objective s'avère également un outil précieux pour le dialogue social. D'autant que des textes officiels visent à réformer la fonction publique à l'horizon 2022.

Après avoir étudié l'affaire législative qui encadre le dialogue social, nous verrons quelles instances et outils peuvent être les garants d'un dialogue efficace.

I. UN APPAREIL LÉGISLATIF POUR FORMALISER ET ENCADRER LE DIALOGUE SOCIAL

I.1. Les fondements de la loi de transformation de la fonction publique.

Les contraintes budgétaires qui impactent le service public depuis une dizaine d'années, sujet éminemment sensible auprès des agents, ont haussé les mécontentements, amplifié les grèves, et mis le dialogue social au cœur des revendications diverses.

Une attention est par ailleurs davantage accordée aux risques professionnels et aux risques psychosociaux afin d'anticiper les problèmes qui peuvent advenir de mauvaises conditions de travail.

Enfin, la crise sanitaire de la Covid 19 a mis en lumière de nouvelles problématiques, avec notamment le besoin de pouvoir négocier localement, par exemple sur la question de télétravail.

Ces différents constats impliquaient de transformer la fonction publique territoriale, avec des objectifs clairs.

I.2. Les enjeux de la nouvelle loi

En premier lieu, il s'agit de donner une nouvelle dynamique, plus en prise avec la réalité et davantage proche du terrain. Ce faisant, le pragmatisme est de rigueur et la

II DES INSTANCES ET OUTILS GARANTS D'UNE MEILLEURE ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Après les principes et les orientations, voyons désormais les méthodes et leviers pouvant être employés pour relancer le dialogue social.

II 1: Les instances

- L'article 4-11 de la loi FTP (cité précédemment) met en place une nouvelle instance : le comité social territorial (CST) qui remplacera lors de prochaines élections de représentants (2022) les actuels comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). L'idée est d'aborder tous les sujets en même temps, certains étant précédemment traités par les deux instances, ce qui apporte davantage de clarté et fera gagner du temps (visée stratégique).
- Si la Commission administrative n'est pas ^(CAP) remise en question, on note un recentrage et un allègement de ses compétences. Par exemple, il y aura prochainement suppression des avis préalable de la CAP concernant les questions d'avancement ou de promotion interne (2022)

II.2 Les outils

- Le Rapport social unique (RSU) permet de faire un bilan de la collectivité à l'instant T, annuellement. Les données objectives sont fort utiles pour engager un dialogue social serein.
- Dans l'esprit de la loi TFP, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines est un point non négligeable car ^{elle} promeut un dialogue social efficace, accompagne l'évolution des métiers et des missions, officialise les lignes directrices de gestion.
- Sur le terrain, sont encouragés les groupes de travail thématiques, propices à davantage de partage, de diagnostic, de réflexion commune et de pré-négociation.
- Citons également la charte du dialogue social qui précise les méthodes employées ainsi que les engagements réciproques.
- La loi TFP acte aussi la création du recours administratif et les accords négociés de nouvelle génération qui auront désormais une valeur juridique.

Les outils et méthodes ne manquent pas pour relancer en bonne intelligence le dialogue social de la collectivité. Chacun a à y gagner : donner du sens à ses missions, valoriser le travail et viser l'égalité entre agents.

Les outils ont évolué avec la loi TFP, l'humain reste au cœur du système, le pragmatisme demeure nécessaire pour un dialogue social bien encadré et de qualité.