

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
CENTRE DE GESTION DE : LA MARNE

Intitulé du concours
ou de l'examen :

Rédacteur

CONCOURS (1) Interne (1)

EXAMEN (1) Externe (1)

Troisième voie (1)

(1) Cocher la case correspondante

ouvert le 14 octobre 2021

à Mâcon

Epreuve de Note

Spécialité et/ou option : Droit public
(le cas échéant uniquement)

Numéro d'anonymat
Cadre réservé à
l'administration



3590256909

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

des axes prioritaires de la politique publique locale tout en anticipant les stratégies et orientations futures.

Ce document permet donc de renouer le lien social entre les élus, les agents et les organisations syndicales car les projets de LDG sont soumis à l'avis du futur Comité Social Territorial, en remplacement des comités techniques, et sont adressés à l'ensemble des agents.

De même, le bilan social, devenu le Rapport social unique (RSU), permet l'élaboration de ces LDG et alimente son contenu. La mise en place de moyens organisationnels nécessaires à un dialogue social des plus efficaces.

Cependant ce dialogue social ne peut être réellement effectif et de grande qualité sans accords avec les organisations syndicales.

B) Le renforcement de la négociation collective -

Malgré l'extension des champs de négociation par la loi du 5 juillet 2010, aucune valeur juridique ne leur était attribuée, réduisant ainsi l'opportunité aux collectivités de négocier avec les partenaires sociaux et par la même d'aboutir à des accords favorisant le dialogue social. C'est avec l'article 14 de la loi de transformation de la fonction publique que cette valeur juridique prendra tout son sens. Toutefois, cette portée juridique ne peut être complète que si les petites communes puissent également être assistées et que si les Assemblées délibérantes peuvent continuer à prendre part aux négociations comme elles le font présentement sur la protection sociale complémentaire par exemple.

Pour conclure, le dialogue social ne peut être relancé qu'en application des différentes réformes liées à l'organisation des instances et à l'utilisation des outils de gestion des ressources humaines en adéquation avec les différents secteurs de la collectivité.

Commune d'Admission

de 14 octobre 2021

Note à l'intention de Madame la
Directrice des Ressources Humaines

OBJET = La relance du dialogue social

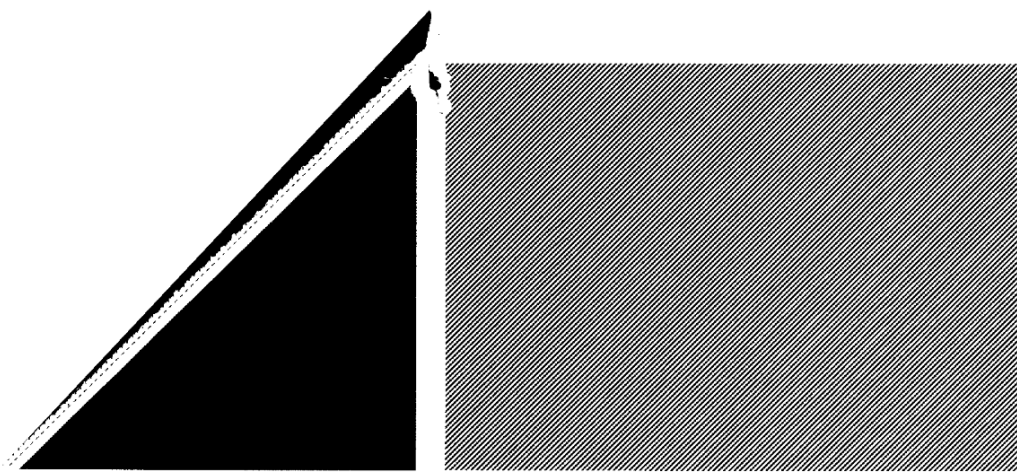
REF = Code du Travail

- loi n° 2019-228 du 6 août 2019 de transformation de la
Fonction Publique

- Ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans 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

Avec la promulgation de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, la question du dialogue social est plus que jamais au cœur des politiques publiques locales. La nécessité de réformer le cadre des instances paritaires et d'approfondir l'égalité professionnelle interagit sur les nouveaux moyens et outils mis à disposition des collectivités pour assurer un dialogue social des plus efficaces et pragmatique.

La fusion des instances représentatives du personnel comme réponse à un parallélisme avec le code du Travail permettra de comprendre, dans un premier temps, les enjeux pour



les agents territoriaux. Puis, en second lieu, cette reconfiguration des structures paritaires amènera à expliciter l'évolution des outils indispensables à la relance du dialogue social.

I - La fusion des instances représentatives du personnel

A) La création du Comité social territorial (CST)

A l'heure actuelle, les problématiques des agents territoriaux dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail relèvent de la compétence des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). La difficulté pour les employeurs publics est de déterminer quelle instance doit être consultée selon la situation. Le partage des attributions n'étant pas précis ni clair entre le CT et le CHSCT, les employeurs, par mesure de sécurité et afin d'éviter tout contentieux, préfèrent consulter les deux instances sans pour autant être sûr de bénéficier d'avis concordants.

Aussi, c'est en partie pour faire face à cette insécurité et au double emploi des comités techniques et des CHSCT que la loi de transformation de la fonction publique a créé une instance unique aux trois fonctions publiques, dénommée « Comité Social Territorial » dans la fonction publique territoriale.

Cette évolution apportera plus de simplicité aux employeurs publics dans la gestion des ressources humaines

ainsi que plus de cohérence dans les décisions à prendre sur les questions notamment de prévention des risques professionnels.

Ce principe d'unicité et de simplification se retrouve également pour toutes les problématiques liées à la carrière des agents.

B) des commissions administratives paritaires

La relance du dialogue social passe principalement dans les décisions prises par les employeurs publics en termes d'avancement de carrière de ses agents.

Jusqu'à présent l'intervention de la commission administrative paritaire (CAP) demandait d'une certaine lourdeur administrative par l'examen des situations individuelles, laissant peu de marge aux élus sur la gestion de ses effectifs. La réforme des CAP incluse par la loi de transformation de la fonction publique aura d'avantage de restreindre les champs d'applications des CAP tout en permettant aux employeurs d'avoir plus de latitude dans la gestion des ressources humaines et de préserver les liens avec les organisations syndicales.

Cette modification du cadre du dialogue social engendré par la création du CST et la réforme des CAP inaugure un nouveau dynamisme dans la gestion des ressources humaines au sein des collectives et apporte de nouveaux outils de gestion.

II - Evolution des outils indispensables à la relance du dialogue social

A) La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Les méthodes de travail doivent également évoluer pour permettre un dialogue social plus stratégique et efficace tout en respectant les garanties des agents publics. Cela se traduit par la mise en place d'un nouvel outil qui sont les lignes directrices de gestion ^(LDG) visant à promouvoir et à valoriser les parcours professionnels des agents. Cet outil utilisé par les collectivités et pour les collectivités est garant d'une gestion concrète et réelle des enjeux et