



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE MARTINIQUE

CONCOURS INTERNE ET TROISIEME CONCOURS
DE REDACTEUR TERRITORIAL, SESSION 2021

Jeudi 14 octobre 2021

EPREUVE DE NOTE

DOMAINE : DROIT PUBLIC EN RELATION AVEC LES MISSIONS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

EPREUVE D'ADMISSIBILITE :

Rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur l'un des domaines suivants, au choix du candidat lors de son inscription :

- a) Les finances, les budgets et l'intervention économique des collectivités territoriales ;
- b) Le droit public en relation avec les missions des collectivités territoriales ;
- c) L'action sanitaire et sociale des collectivités territoriales ;
- d) Le droit civil en relation avec les missions des collectivités territoriales.

*Durée : 3 heures
Coefficient : 1*

A LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET

- ✓ Vous ne devez faire apparaître dans votre copie **aucun signe distinctif** tels que : paraphe, signature, initiales, numéro de convocation, votre nom ou nom fictif, nom de votre collectivité employeur, commune où vous résidez ou composez.
- ✓ Seules les références (nom de collectivité, titre de personne...) **figurant le cas échéant dans le sujet** peuvent apparaître dans votre copie.
- ✓ Seul l'usage d'un stylo non effaçable à encre noire ou bleue est autorisé (bille ou feutre). L'utilisation d'une autre couleur pour écrire ou souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur.
- ✓ Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

Le non respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.

Ce sujet comprend 26 pages, y compris celle-ci.

Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend le nombre de pages indiqué.

S'il est incomplet, en avertir un surveillant.

Vous êtes rédacteur territorial à la direction des ressources humaines de la commune d'Admiville.

Le maire, nouvellement élu, souhaite relancer le dialogue social dans la collectivité.

Votre directrice vous demande de rédiger, exclusivement à partir des documents joints, une note sur le dialogue social dans la fonction publique territoriale.

Liste des documents :

- Document 1 :** « Une nouvelle mue du dialogue social après la loi fonction publique ? » - M. Parnaudeau - *courrierdesmaires.fr* - 8 janvier 2021 - 2 pages
- Document 2 :** « Actus RH » (extrait) - Présentation du webinaire - *cdg29.bzh* - 9 juin 2020 - 2 pages
- Document 3 :** « Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines » (extrait) - Vademecum Lignes directrices de gestion (LDG) - *cig929394.fr* - Septembre 2020 - 4 pages
- Document 4 :** « Négociation collective : ce que contient le rapport remis à Olivier Dussopt » - E. Franck - *lagazettedescommunes.com* - 27 mai 2020 - 2 pages
- Document 5 :** « Loi Fonction publique : dialogue social reconfiguré et égalité professionnelle renforcée » (extrait) - S. Dyens - *lagazettedescommunes.com* - 2 octobre 2019 - 2 pages
- Document 6 :** « Ressources humaines : à partir de 2021, les collectivités élaboreront un rapport social unique » - T. Beurey - *banquedesterritoires.fr* - 3 décembre 2020 - 3 pages
- Document 7 :** « La Fonction publique territoriale en 2020 après la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 » (extrait) - Note - *amf.asso.fr* - 8 janvier 2020 - 3 pages
- Document 8 :** « Dialogue social : une réforme en deux temps » (extraits) - E. Marc - *AJFP n° 5/2019* - Septembre / octobre 2019 - 3 pages
- Document 9 :** « Le comité social territorial, un nouveau modèle de dialogue social sur les questions collectives ? » (extrait) - D. Volut - *comundi.fr* - 29 avril 2019 - 2 pages
- Document 10 :** « Ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique » - *vie-publique.fr* - 19 février 2021 - 1 page

Documents reproduits avec l'autorisation du C.F.C.

Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet.

DOCUMENT 1

courrierdesmaires.fr
M. Parnaudeau
8 janvier 2021

Une nouvelle mue du dialogue social après la loi fonction publique ?

La loi de transformation de la fonction publique modifie le cadre du dialogue social. Dans les collectivités, pas de révolution à prévoir dans les relations entre élus employeurs et organisations syndicales. Mais les outils évoluent.

« Un dialogue social plus stratégique et efficace », c'est ce que promet le titre Ier de la loi de transformation de la fonction publique. Pour ce faire, le texte prévoit une évolution de l'architecture, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation. De quoi, assure le gouvernement, « insuffler une nouvelle dynamique dans les relations sociales, au plus près du terrain ».

Depuis une dizaine d'années déjà, les contraintes budgétaires et la montée des risques psychosociaux ont conduit à une rénovation du dialogue entre élus employeurs et organisations syndicales, obligeant les deux parties à trouver ensemble de nouveaux moyens négociés pour conduire les politiques publiques locales. On a vu se développer, à côté des instances, des groupes de travail thématiques, comme autant de lieux de partage de diagnostic, de réflexion commune et de prénégociation. Mais aussi des agendas sociaux. Beaucoup de collectivités disposent désormais d'une charte du dialogue social qui clarifie la méthode de travail et acte les engagements réciproques.

Force est de constater que ce mode de fonctionnement a, dans bien des cas, permis de normaliser les relations, d'entrer dans des processus de négociation plus vertueux et de désamorcer des conflits. Mais la qualité des relations tenant d'abord et avant tout à la personnalité de chacun, il est évident que là où le dialogue social reste « compliqué », les nouvelles dispositions de la loi n'y changeront rien. Pour les autres, certaines évolutions pourraient tout de même contribuer à « dépasser les seuls enjeux de gestion statutaire des agents publics pour renforcer la prise en compte des enjeux relatifs au collectif de travail », comme l'ambitionne le gouvernement.

Lieu stratégique

« La création du comité social territorial (ndlr : issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) actuels) est une bonne chose », selon Hubert Chardonnet, adjoint à la maire de Rennes et vice-président de Rennes métropole chargé des ressources humaines. « Le fait d'aborder tous les sujets en même temps en fera un lieu plus stratégique », estime-t-il. Bon point également pour le recentrage des compétences des commissions administratives paritaires (CAP) sur les situations individuelles les plus complexes, qui s'accompagne de la suppression des avis préalables sur les questions liées à l'avancement et à la promotion interne. « Ces saisines

n'avaient pas de plus-value particulière et encombraient les CAP », note Olivier Richefou, président du département de la Mayenne.

En contrepartie de cette évolution, la loi prévoit la création d'un recours administratif préalable obligatoire en cas de décision individuelle défavorable en matière de promotion, d'avancement, de mobilité et de mutation. Pour Sylvie Ménage, secrétaire générale Unsa-Territoriaux, ce « recentrage des compétences des CAP sur les décisions défavorables » risque néanmoins de « produire des effets négatifs sur les relations entre les organisations syndicales et l'administration ». De nouvelles possibilités de négociation au niveau local sont aussi ouvertes par la loi, en particulier sur l'encadrement du droit de grève. « Formaliser le dialogue social est une bonne chose mais il faut aussi que les élus locaux conservent la liberté de le piloter au niveau des collectivités », rappelle Philippe Laurent, maire de Sceaux, président du Conseil supérieur de la FPT.

« Être ferme mais pragmatique »

Hubert Chardonnet, adjoint à la maire de Rennes, vice-président de Rennes métropole, chargé des ressources humaines

« Un dialogue social de qualité repose sur des principes, des orientations et une méthode. Il faut d'abord un respect réciproque et accepter d'avoir inévitablement des divergences. Mais aussi de l'humanité et de la bienveillance vis-à-vis des situations particulières. En résumé, être ferme sur les principes tout en sachant faire preuve de pragmatisme. Sur les orientations, nous avons un plan de déprécarisation pluriannuel, nous valorisons l'égalité professionnelle, la sécurité et la santé au travail. Sur la méthode, en dehors des instances, il faut des rencontres via des groupes de travail thématiques, et négocier jusqu'au compromis en recherchant à chaque fois l'intérêt des agents. Notre guide du dialogue social précise nos règles de fonctionnement et engagements réciproques. Et nous avons la chance d'avoir des syndicats qui travaillent leurs dossiers... »

CAP - Allègement des compétences

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique procède à un allègement des compétences des CAP

A compter du 1^{er} janvier 2020
Ne relèvent plus des CAP
 Décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités

A compter du 1^{er} janvier 2021
Ne relèveront plus des CAP
 Décisions individuelles en matière de promotion et d'avancement

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

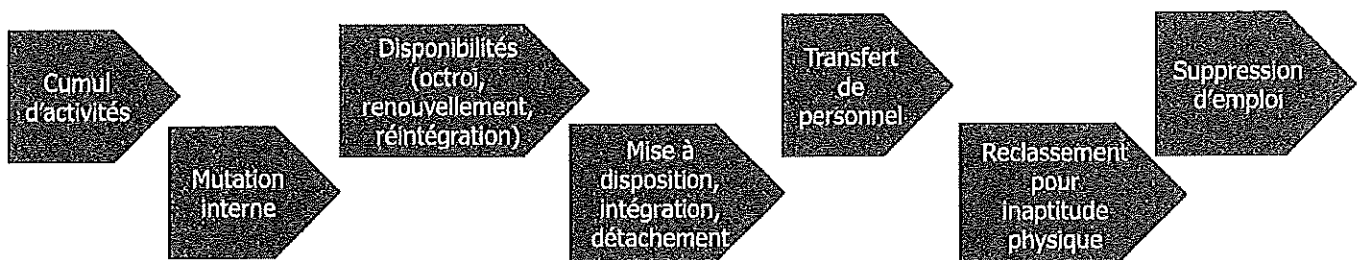
→ précise les dispositions relatives à ces instances

Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

→ modifié avec l'insertion d'un article 37-1 consacré aux cas de saisine des CAP

Depuis le 1^{er} janvier 2020 : procédures de mobilité (disponibilité, mises à disposition, changements d'affectation, détachements) **ne nécessitent plus** l'avis de la CAP

La CAP n'est donc plus compétente en matière de :



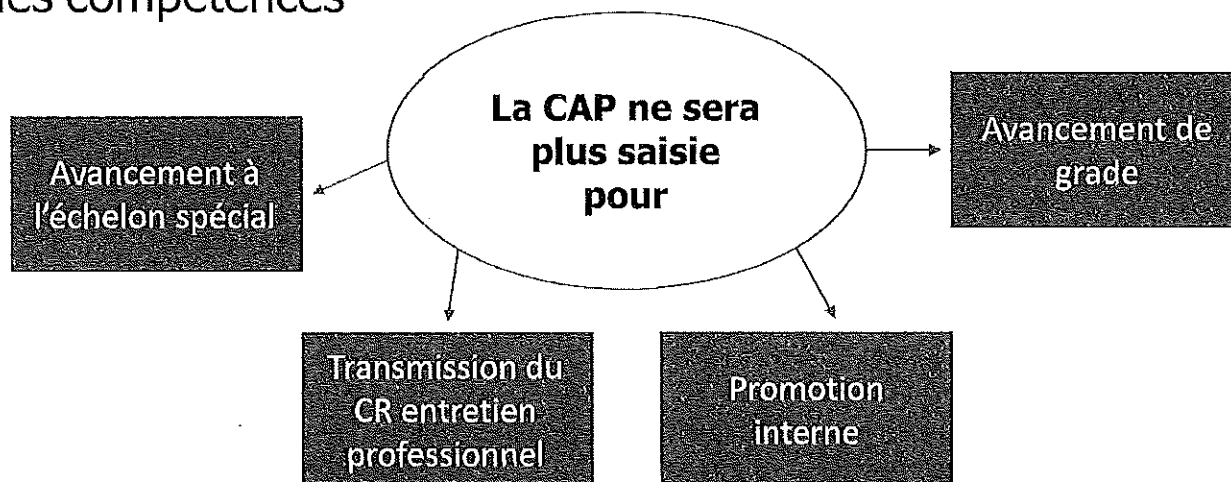
- Avancement de grade et promotion interne
- Prorogation de stage et refus de titularisation
- Licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage
- Litiges relatifs au temps partiel, télétravail, CET, droit syndical ou formation
- Recours sur les CR entretiens d'évaluation

CAP 2020

CAP

Allègement des compétences

A compter du 1^{er} janvier 2021 : nouvel allègement des compétences



CAP

Promotion interne

Au 1^{er} janvier 2021, le président du CDG 29 **demeure compétent** pour dresser les listes d'aptitude pour les collectivités et établissements publics affiliés en tenant compte des lignes directrices de gestion

Pour la promotion interne de 2021, les collectivités devront toujours adresser leurs dossiers de PI au CDG29 selon les modalités qui seront précisées à l'automne 2020

EN JUIN : une rencontre avec élus, organisations syndicales et DRH de collectivités sera programmée pour préciser les critères de promotion interne qui seront proposés au CT départemental de septembre dans le cadre des lignes directrices de gestion



Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines



L'ESPRIT DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

1

Les enjeux de la loi

- ⇒ Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics
- ⇒ Développer un pilotage optimisé et partagé des ressources humaines pour une action publique efficace : définir une politique de prévention, améliorer la qualité de vie au travail, construire le partage de la fonction RH
- ⇒ Accompagner l'évolution des missions et des métiers
- ⇒ Promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle, notamment femmes-hommes.

2

Les lignes directrices de gestion

> Le volet relatif à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

« La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. »

Article 18 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

Cette disposition consacre les lignes directrices de gestion en tant que véritable outil de pilotage pluriannuel des ressources humaines. Elles doivent permettre de décliner la stratégie de management des administrations, afin d'anticiper efficacement les multiples évolutions auxquelles seront confrontés les services publics au cours des prochaines années.

> **Le volet relatif à la promotion et la valorisation des parcours**

I/ Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- ❶ *Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;*
- ❷ *Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.*

II/ Les lignes directrices mentionnées au I visent en particulier :

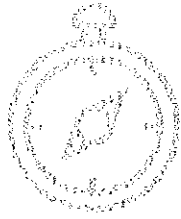
- ❶ *À préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;*
- ❷ *À assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.*

III/ Les lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 19 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

« Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial compétent. »

Article 20 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires



QUE SIGNIFIE LA STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES ?



La stratégie pluriannuelle...

La stratégie RH donne une vision à long terme des orientations en matière de ressources humaines, en lien avec les objectifs de l'organisation. Elle s'appuie sur un état des lieux des problématiques et des atouts existants pour mieux se projeter et anticiper les changements à mettre en place dans le futur.

La mise en place d'une stratégie RH nécessite de déterminer un certain nombre d'enjeux qui formeront des axes prioritaires. Ces enjeux peuvent découler d'une stratégie de mandature sur la base d'un état des lieux de l'existant ou d'un constat qui détermine les orientations prioritaires.



pilotage des ressources humaines

Le pilotage RH intègre les besoins d'anticipation, d'évaluation et de suivi des politiques mises en œuvre. « *Le pilotage inscrit la Fonction Publique dans la boucle de rétroaction issue de la cybernétique : déclinaison de la finalité des indicateurs, plan d'action, dispositifs d'évaluation et corrections se succèdent pour gagner en efficacité* ».¹



à qui s'adressent les LDG ?

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines et plus particulièrement en matière d'évolution professionnelle .



Quels principes d'élaboration ?

- ① L'élaboration des LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et de celles relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, peut être conjointe ou séparée.
- ② Les lignes directrices de gestion sont élaborées pour une durée pluriannuelle, dans la limite de 6 ans, avec la possibilité de procéder à des révisions en cours de période.
- ③ Le comité technique, et demain le Comité Social Territorial, doit être consulté sur les projets de LDG.

Pour établir leur état des lieux initial, les collectivités ou établissements publics peuvent exploiter leur Bilan Social, bientôt remplacé par le Rapport Social Unique (RSU). Le projet de décret relatif au RSU définit, dans deux chapitres respectifs, son contenu et celui de la base de données sociales (BDS) qui servira à l'alimenter.

¹ Antony Taillefaït : « La gestion des ressources humaines », Revue française de droit administratif, mars - avril 2020, pp. 270-275.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION LDG
Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
Orientations et critères en matière de promotion et de valorisation des parcours

LDG relatives à la promotion interne (LDG-PI) uniquement pour les collectivités et établissements publics affiliés

Établies par l'autorité territoriale
Soumises à l'avis du CT (futur CST)

Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories

Projet LDG-PI élaboré par le président du CIG

Soumis à l'avis du CT placé auprès du CIG

Transmis aux affiliés qui disposent de 2 mois pour saisir leur CT (futur CST)

Avis CT (futur CST) des collectivités et EP affiliés

Retour avis des collectivités / EP affiliés. A défaut CT réputé consulté après les 2 mois

Le président du CIG arrête les LDG-PI pour les affiliés et doit en tenir compte pour l'établissement des listes d'aptitude relatives à la PI

DOCUMENT 4

lagazettedescommunes.com
E. Franck
27 mai 2020

Négociation collective : ce que contient le rapport remis à Olivier Dussopt

Afin d'encourager la conclusion d'accords locaux, un rapport gouvernemental propose de leur donner une valeur juridique. Il est accueilli favorablement par la Coordination des employeurs territoriaux et par la CFDT. La FA FPT craint une remise en cause du statut.

O. Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a reçu, le 25 mai, le rapport intitulé « renforcer la négociation collective dans la fonction publique » que le gouvernement avait commandé au mois de novembre. Celui-ci contient 29 propositions visant à donner une « force juridique » aux accords conclus dans les fonctions publiques entre un employeur et les organisations syndicales.

Les accords collectifs y sont déjà possibles depuis la loi du 5 juillet 2010 mais ils n'ont pas de valeur juridique devant le juge administratif. Cela réduit l'intérêt de négocier et en conséquence les partenaires sociaux ont conclu peu d'accords depuis 2010. En donnant une valeur juridique aux accords, les auteurs du rapport estiment possible « d'améliorer la qualité et la densité du dialogue social ».

Si les réformes préconisées dans le rapport rapprochent la fonction publique du secteur privé, où la production de normes est largement renvoyée à la négociation collective, les auteurs prennent soin d'encadrer cette nouvelle liberté de nombreux garde-fous.

Les futurs accords pourraient ainsi contraindre l'administration à prendre des « mesures matérielles » (informatique, conditions de travail...) mais pas à faire usage de son pouvoir réglementaire.

Mandat de gestion pour les communes

Ils devraient en outre :

- Respecter le principe de faveur, c'est-à-dire que l'accord local devra améliorer « l'économie générale de l'accord national dans le respect de ses stipulations essentielles » ;
- Être soumis aux instances représentatives des agents (comités techniques et futurs comités sociaux) ;
- Limiter leur champ à certains thèmes prédéfinis énumérés à l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 (organisation du travail, carrière, formation, protection sociale...) ;
- Être signés par des syndicats majoritaires (plus de 50% des suffrages aux dernières élections professionnelles) ;
- Être homologués, dans la fonction publique territoriale, par l'assemblée délibérante.

Conscients que les petites communes ne disposent pas forcément d'un service RH et des syndicats pour négocier, les auteurs préconisent que ces dernières puissent donner mandat au centre de gestion.

Un risque de déresponsabilisation des syndicats

Secrétaire générale de la CFDT fonction publique, Mylène Jacquot se déclare favorable au principe de la valeur juridique d'un accord. Elle souligne que « la crise sanitaire met en lumière le besoin de pouvoir négocier localement, par exemple sur le télétravail ». Toutefois, elle regrette que le rapport n'interdise pas la mise en œuvre d'un texte si celui-ci n'est pas validé, car cela déresponsabilise les syndicats non-signataires.

Elle garde ainsi un souvenir amer du protocole sur les carrières et les rémunérations (PPCR), signé par la CFDT mais non-validé faute de majorité syndicale, et finalement mis en œuvre unilatéralement et avec retard par l'administration. Une situation qui selon elle a permis aux syndicats non-signataires de se prévaloir de certaines des dispositions du protocole tout en critiquant la lenteur de sa mise en œuvre.

Également auditionnée par la mission, la Fédération autonome de la fonction publique territoriale (FA FPT) est plus dubitative. « Sur le principe, nous ne sommes pas défavorables à donner une valeur juridique à un accord : si les partenaires sociaux trouvent un accord, autant qu'il s'applique », déclare Martine Gramond-Rigal, présidente de la FA FPT.

Un statut menacé par les réformes

Toutefois, elle pense que le préalable à une négociation de qualité est l'existence d'un dialogue social au sein des collectivités. « Dans les collectivités où le dialogue social n'existe pas, cette réforme ne fonctionnera pas, dans celles où le dialogue fonctionne, elle ne sera pas nécessaire », analyse-t-elle. Elle se dit en outre inquiète pour le statut de la fonction publique, « menacé par des réformes inspirées du secteur privé, qui ont déjà conduit à la suppression du CHSCT, unanimement condamnée par les syndicats ».

Philippe Laurent, auditionné au titre de la Coordination des employeurs territoriaux, se déclare « très favorable » à l'objectif du rapport. « Sur des sujets non-statutaires, nous devrions pouvoir négocier des accords territoriaux », déclare-t-il. Il rappelle que les conseils municipaux sont déjà amenés à traiter de sujets non-statutaires comme la protection sociale complémentaire.

Pour lui, cette évolution participera à la réalisation d'une « conscience d'employeur, utile pour les élus des collectivités mais aussi pour l'État puisque cela créera un climat de dialogue social ». Il est favorable à la proposition d'homologation des accords par l'assemblée délibérante, car il estime que « la politique RH ayant une incidence sur le service public, celle-ci doit être débattue en conseil municipal ».

Un projet d'ordonnance

Cette mission fait suite à l'adoption, le 6 août 2019, de la loi de transformation de la fonction publique, dont l'article 14 habilite le gouvernement à prendre par ordonnance des dispositions pour donner une portée juridique aux accords conclus dans les fonctions publiques.

Un projet d'ordonnance sur la négociation collective sera inscrit à l'agenda social « dès le mois de juin », pour une présentation au Conseil commun de la fonction publique « dans les meilleurs délais », selon le gouvernement. Deux groupes de travail sont programmés les 16 et 30 juin.

Loi Fonction publique : dialogue social reconfiguré et égalité professionnelle renforcée

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (TFP) réserve une très large place au dialogue social et à l'approfondissement de l'égalité professionnelle. Concernant le premier, il ressort en première analyse un sentiment de reflux du principe de participation. Concernant le second, l'impression est mitigée, selon que l'on envisage les dispositions liées à l'égalité femmes-hommes ou celles visant les personnes en situation de handicap.

Instances paritaires

Les deux domaines habituels d'intervention des instances paritaires (conditions de travail et situation individuelle) sont affectés par la loi TFP.

Comité Social Territorial

L'article 4-II de la loi TFP met en place le comité social territorial (CST), en lieu et place des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), et ce, à compter du prochain renouvellement des instances paritaires (soit en 2022). Chaque collectivité ou établissement public de plus de 50 agents, ainsi que chaque centre de gestion (CDG) pour les structures de moins de 50 agents devront le mettre en place. Une faculté de créer un CST commun à plusieurs collectivités et établissements rattachés est établie. Il peut en aller de même, par délibérations concordantes d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI), de l'ensemble ou d'une partie des communes membres et de l'ensemble ou d'une partie des établissements publics qui leur sont rattachés.

Le nouvel article 32-1 de la loi du 26 janvier 1984 impose par ailleurs que, dans les collectivités et établissements publics « employant deux cents agents au moins », une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail soit instituée au sein du CST. Celle-ci peut être également créée, même en dessous du seuil, lorsque « des risques professionnels particuliers le justifient ». Une deuxième formation spécialisée peut être créée, en plus de celle prévue à l'article 32-1, « pour une partie des services » de la structure lorsque des risques professionnels particuliers le justifient. L'article 33 énumère les compétences du CST, dont on notera un renforcement sensible par rapport aux compétences actuelles des CT.

Commission Administrative Paritaire

L'intervention préalable de la commission administrative paritaire (CAP) ne sera désormais plus requise qu'à l'occasion de « l'examen de décisions individuelles dont la liste [sera] établie par décret ». Ce reflux est d'ailleurs visible dans la loi TFP, car elle supprime d'ores et déjà l'intervention préalable de la CAP dans de nombreux domaines ou en simplifie l'intervention. Ainsi, lorsque l'insuffisance des effectifs le justifiera, une CAP unique pour plusieurs catégories hiérarchiques pourra être créée ; de même, les fonctionnaires d'une catégorie examineront les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires « relevant de la même catégorie, sans distinction de cadre d'emplois et de grade ».

L'avis de la CAP est, au surplus, supprimé pour les questions liées à l'avancement et à la promotion interne, mais aussi les mutations comportant changement de résidence ou

modification de la situation des intéressés, par exemple. D'importance, la loi TFP supprime l'obligation de transmettre les comptes rendus d'entretien d'évaluation professionnelle à la CAP, qui ne pourra plus être saisie que par le fonctionnaire qui en souhaitera la révision.

Outils du dialogue social

A la reconfiguration des structures paritaires répond une reconfiguration des outils du dialogue social.

Rapport social unique

L'article 5 de la loi TFP crée le rapport social unique (RSU), en lieu et place du rapport sur l'état de la collectivité, et l'impose à l'ensemble des administrations visées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983. Le RSU rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion (lire ci-après), concernant notamment la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), les recrutements, les parcours professionnels et l'égalité professionnelle. Il intègre également « des données sexuées » relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Le RSU est présenté à l'assemblée délibérante, « après avis du comité social territorial ».

Lignes directrices de gestion

Par son article 1^{er}, la loi TFP étend la compétence des instances paritaires « à la définition des orientations relatives à la gestion des ressources humaines ». Ceci correspond en particulier à la mise en place des lignes directrices de gestion, qui doivent déterminer « la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines », notamment en matière de GPEEC. Elles fixent par ailleurs, et dans le respect du pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, « les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours ».

Les agents doivent être informés de ces lignes directrices. Si l'intervention de la CAP a disparu dans de nombreux domaines, la loi TFP prévoit que les autorités compétentes doivent prendre en compte les lignes directrices dans un certain nombre de situations, comme l'inscription sur liste d'aptitude ou l'établissement du tableau d'avancement.

Accords négociés de nouvelle génération

La loi du 5 juillet 2010 avait créé un article 8 bis dans la loi du 13 juillet 1983 qui, d'une part, avait étendu le champ de la négociation dans le statut général à des domaines très variés, d'autre part, avait institué des critères permettant d'attester la validité des accords conclus. Mais ces dispositions n'avaient pas modifié la portée de l'accord conclu, qui n'a pas de valeur juridique opposable. L'article 14 de la loi TFP habilite le gouvernement à procéder par voie d'ordonnances, en vue de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique, ainsi qu'en définissant les autorités compétentes pour négocier, en fixant les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux. Surtout, l'ordonnance devra définir « les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques ». [...]

DOCUMENT 6

banquedesterritoires.fr
T. Beurey
3 décembre 2020

Ressources humaines : à partir de 2021, les collectivités élaboreront un rapport social unique

Le bilan social des collectivités va être remplacé en 2021 par un rapport social unique sur la gestion des ressources humaines. La mise au point de ce document plus complet sera rendue possible par l'utilisation d'une base de données sociales. Le contenu et les règles de ces nouveaux instruments viennent d'être précisés.

A partir de l'an prochain, les collectivités territoriales devront élaborer annuellement un rapport social réunissant toutes les données sur leurs ressources humaines, et qui est pour cette raison dit "unique".

Le décret qui fixe les modalités d'élaboration de ce rapport est paru le 2 décembre, en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Effectifs, emplois, parcours professionnels, recrutements, formation, rémunération, santé et sécurité au travail, lutte contre les discriminations... le document va rassembler une foule d'informations sur la politique de gestion des personnels.

En fait, l'exercice n'est pas nouveau pour les collectivités territoriales : elles établissaient jusqu'à présent – mais tous les deux ans - un rapport sur l'état de la collectivité, appelé aussi "bilan social". Le rapport social unique va se substituer à lui. De même, il va supplanter l'état de la situation comparée des femmes et des hommes - qui avait été créé par la loi "Sauvadet" de mars 2012 -, le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le rapport social unique sera présenté au comité technique, puis au comité social territorial qui le remplacera en 2022. Lorsque l'instance aura rendu son avis, le rapport sera présenté à l'assemblée délibérante de la collectivité.

Rapport public

Enfin, "dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du rapport social unique au comité social et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte", le rapport sera rendu public sur le site internet de la collectivité. A défaut, il sera dévoilé "par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion".

Le centre de gestion de la fonction publique territoriale établira un rapport social unique pour l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics employant moins de 50 agents (qui sont nécessairement affiliés à celui-ci).

Le rapport sera élaboré en utilisant une base de données sociales. L'outil dématérialisé servira à renseigner l'ensemble des éléments devant figurer dans le rapport social unique. Ces informations ne seront pas nominatives et aucune personne ne devra être identifiable. Les membres du comité social y auront accès, mais ils seront tenus à une obligation de discrétion à l'égard des données définies comme confidentielles par l'employeur.

Les collectivités affiliées à un centre de gestion utiliseront le portail numérique dédié au recueil des données sociales que leur centre de gestion mettra à leur disposition. Cet outil sera accessible aux collectivités non affiliées.

La base de données sociales devra être mise en place au plus tard le 31 décembre 2022. Le décret prévoit donc que "le rapport social unique portant sur les années 2020, 2021 et 2022" sera "élaboré à partir des données disponibles".

Référence : [décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020](#) relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.

Rapport social unique

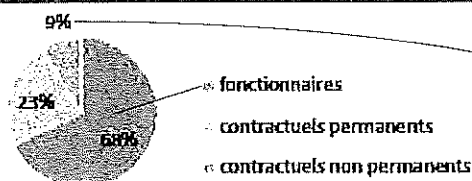
Collectivité X

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction

Effectifs

204 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 139 fonctionnaires
- > 47 contractuels permanents
- > 18 contractuels non permanents



2 contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

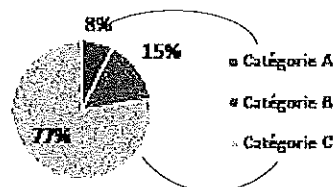
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 78 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	13%	22%
Technique	41%	36%	40%
Culturelle	7%	15%	9%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	7%	6%	7%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	18%	30%	21%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	25%	65%
Contractuels	30%	70%
Ensemble	30%	65%

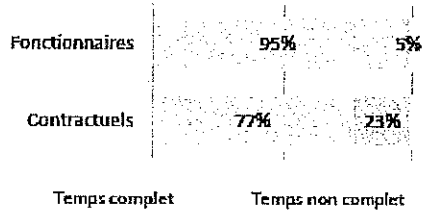
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints d'animation	18%
Adjoints administratifs	14%
Assistants d'enseignement artistique	6%
Attachés	5%

Synthèse des principaux indicateurs du Bilan Social 2019

Temps de travail des agents permanents

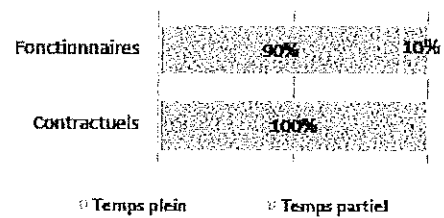
Répartition des agents à temps complet ou non complet



Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	60%	86%
Animation	4%	21%

Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

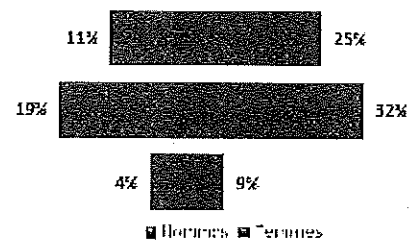
0% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Age moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,25	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,39	
Ensemble des permanents	44,76	
Age moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	42,78	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

185,54 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 137,68 fonctionnaires
- > 41,21 contractuels permanents
- > 6,65 contractuels non permanents

337 683 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	12,06 ETPR
Catégorie B	18,63 ETPR
Catégorie C	148,20..

Positions particulières

> Un agent en congés parental

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

DOCUMENT 7

amf.asso.fr
Note
8 janvier 2020
Extrait

La Fonction publique territoriale en 2020 après la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019

LE DIALOGUE SOCIAL

► Au 1^{er} janvier 2020

● Disparition de certains cas de saisine de la commission administrative (CAP)

Certaines décisions individuelles qui prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2020 ne sont plus soumises à l'avis préalable des CAP : les décisions relatives à la mutation, au détachement, à l'intégration et à la réintégration après détachement ou encore à la mise en disponibilité des fonctionnaires.

Attention : cette règle s'applique également aux demandes de renouvellement de détachement ou de mise en disponibilité, prises à compter du 1^{er} janvier 2020

● Elaboration des premières lignes directrices de gestion pour 2021

Par ailleurs, l'article 30 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu que le maire ou le président de chaque commune et EPCI arrête des lignes directrices de gestion de son administration après avis du comité technique et/ou futur comité social territorial.

Ces lignes directrices de gestion devront déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et fixeront les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. Le décret suscité précise le contenu et les conditions d'élaboration de ces lignes directrices de gestion.

Références : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique (article 30) - décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

► A la parution en 2020 des projets de décret en cours d'examen

● Fusion, éventuelle, du CT et du CHSCT

La loi de transformation de la Fonction publique crée le comité social territorial (CST) issu de la fusion du comité technique et du CHSCT et une formation spécialisée sur les questions spécifiques hygiène, santé et conditions de travail dans les communes et EPCI de plus de 200 agents. Cette nouvelle architecture devrait entrer en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, soit en 2022.

Plusieurs dispositions transitoires concernant le fonctionnement et les compétences du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont prévues jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances en décembre 2022.

Le CT reste seul compétent pour examiner les questions relatives aux projets de réorganisation de service.

Le CT et le CHSCT pourront être réunis conjointement afin d'examiner des questions communes. L'avis rendu par la formation conjointe remplacera celui du CT et du CHSCT.

Le CT sera compétent pour examiner les lignes directrices de gestion et le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle

Référence : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 4)

● **Elaboration de plans d'action pour assurer l'égalité femmes/hommes et des dispositifs de signalement d'actes sexistes**

Avant le 31 décembre 2020, les communes et les EPCI de plus de 20 000 habitants vont devoir élaborer, après avis du CT puis du CST, en 2022, la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle. Ce plan devra comporter des mesures permettant notamment de traiter les écarts de rémunération, de garantir l'égalité dans le déroulement de carrière et de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Attention : l'absence d'élaboration pourra être sanctionnée par une pénalité financière égale au maximum à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels

Une autre disposition de la loi de transformation de la Fonction publique prévoit la création d'un dispositif de signalement des violences, discriminations, des actes de harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes, avec le cas échéant, le concours des centres de gestion.

Références : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 80)

► **Pour mémoire, ce qui a changé en 2019**

● **Possibilité d'encadrer le droit de grève**

Dès l'entrée en vigueur de la loi, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires (CT, CHSCT, CAP, futurs comités sociaux territoriaux) peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire.

L'objet de cette concertation est de déterminer les fonctions et le nombre d'agents indispensables à la continuité du service public ainsi que les conditions d'organisation du travail et d'affectation des agents présents.

La loi prévoit, dans ce cas, que les agents respectent un délai de prévenance de 48 heures comprenant au moins un jour ouvré (« déclaration individuelle de grève »). Par suite, si l'agent revient sur son intention de participer à la grève ou décide de reprendre le service au cours du mouvement, il devra informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant, selon le cas, l'heure prévue de sa participation ou l'heure de sa reprise. Enfin, l'employeur peut imposer

une cessation du travail dès la prise de service et jusqu'au terme de ce dernier pour prévenir le risque de désordre manifeste occasionné par la grève en cours de service.

Attention : le manquement à l'une de ces trois obligations est passible de sanctions disciplinaires. Toutefois, seuls sont concernés les agents exerçant leurs fonctions dans les secteurs d'activité cités ci-dessus.

Référence : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique (article 56)

● **Fin des dérogations à la règle des 1607 heures annuelles pour 2022**

Les communes qui avaient maintenu des régimes dérogatoires en deçà de la durée légale du travail disposent d'un an à compter du renouvellement général de leur assemblée (soit jusqu'en mars 2021) pour redéfinir par délibération des règles relatives au temps de travail de leurs agents conformes à la réglementation (soit 1607 heures annuelles).

Attention : ces nouvelles règles entreront en vigueur au 1er janvier 2022.

NB : ne sont pas concernés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail de nuit, le dimanche, jours fériés, travail pénible ou dangereux, etc.), ainsi que les cadres d'emplois dotés de règles spécifiques en la matière (enseignement artistique, sapeurs-pompiers).

Référence : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique (article 47)

● **Suppression du conseil de discipline de recours**

Les conseils de discipline de recours (CDR) sont supprimés. Cette disposition n'est pas applicable aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la présente loi.

Attention : les agents contestant une sanction pourront toujours déposer un recours gracieux auprès de leur employeur et, le cas échéant, saisir le tribunal administratif territorialement compétent.

Référence : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 32)

DOCUMENT 8

AJFP n° 5/2019

E. Marc

Septembre - Octobre 2019

Extraits

Dialogue social : une réforme en deux temps

Quoi qu'il soit dit et pensé, les faits sont tenaces : l'évolution des modalités du dialogue social dans la fonction publique, réforme après réforme, prend en très grande partie pour modèle celui qui a cours dans l'entreprise, alors même, ce qui n'est pas le moindre des paradoxes, que ses ressorts profonds résultent - ou devraient résulter d'abord - de considérations spécifiques à la fonction publique et à l'administration, donc au service public. Le principe constitutionnel de participation, applicable à la fonction publique, doit-il ou non se décliner selon les mêmes processus et finalités que dans le secteur privé ? L'interrogation est d'autant plus légitime et fondée que le législateur a introduit récemment des dispositions dans le code civil relatives aux finalités de l'entreprise privée.

L'attractivité exercée par le droit du travail paraît s'être singulièrement renforcée dans les vingt dernières années : depuis la transposition par la loi du 5 juillet 2010 des accords dits « de Bercy », et la transformation, par cette même loi et par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011, des comités d'hygiène et de sécurité en CHSCT, à une réforme du code du travail relative aux modalités du dialogue social répond une réforme du droit de la fonction publique en ce même domaine.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ne déroge pas à un tel mouvement de symétrie, certes imparfaite mais aisément remarquable. En effet, par les ordonnances sur le code du travail et le dialogue social de septembre 2017, le gouvernement avait simplifié non seulement la consultation, en fusionnant les instances représentatives du personnel au sein du comité social et économique (CSE) dans les entreprises de plus de cinquante salariés, mais aussi la négociation collective. Les références à cette réforme ont été relevées à de multiples reprises au sein de l'étude d'impact du 27 mars 2019 relative au projet de loi de transformation de la fonction publique, comme dans les divers rapports parlementaires qui en ont jalonné l'examen, sans pour autant qu'existe aucun commencement d'analyse de l'intérêt d'un tel modèle pour l'administration - il en va différemment s'agissant de la place du contrat, mais ce n'est pas le propos du présent article. [...]

Les commissions administratives paritaires

La loi du 6 août 2019 s'attelle ensuite, et ce n'est pas la moindre des volontés de réforme sur le plan pratique, à la réforme des commissions administratives paritaires.

Pour mémoire, avant la réforme les commissions administratives paritaires (CAP) étaient obligatoirement saisies pour avis préalablement à l'édition d'actes ayant un impact sur la gestion prévisionnelle des effectifs du corps ou cadre d'emplois de l'agent, comme le détachement entrant ou l'accueil en disponibilité, ainsi que sur les décisions affectant la carrière de chaque agent d'un corps, comme l'avancement de grade. Le souhait du gouvernement, qui regarde ces consultations comme une source de lenteur et de rigidité, a été de resserrer le champ de compétences des commissions aux décisions défavorables aux agents.

Ce champ de compétences a vu son périmètre discuté au cours des débats au sein des assemblées, pour finalement se stabiliser, s'agissant par exemple de la fonction publique de l'État, aux décisions prises sur le fondement des articles 51, 55, 67 et 70 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, soit les décisions en matière de disponibilité, d'évaluation, de discipline et de licenciement pour insuffisance professionnelle, ainsi qu'à d'autres types de décisions dont la liste sera fixée par décret en Conseil d'État. Il en résulte, en l'état, que les commissions administratives paritaires ne se prononceront plus, par exemple, en matière de mutation ou encore d'avancement. L'article 10 de la loi supprime ainsi l'avis de la CAP sur les décisions de mutation comportant changement de résidence ou modification de la situation des fonctionnaires territoriaux, ou encore la consultation de la CAP pour l'établissement de la liste d'aptitude pour l'accès de certains agents non titulaires aux différents corps ou emplois de fonctionnaires hospitaliers.

L'objectif est que les commissions administratives paritaires ne connaissent plus que des aspects essentiels de la carrière d'un agent. Une telle évolution s'articule avec la création des « comités sociaux » qui formuleront un avis sur les lignes directrices de gestion prévues par la loi, dont l'objet est de fixer les critères à l'aune desquels l'administration prendra des décisions individuelles dans les domaines précités. [...]

Les « comités sociaux »

Enfin, la loi crée une nouvelle instance, le « comité social ». Pour en saisir l'origine, il faut avoir à l'esprit que les évolutions antérieures des instances de participation ont engendré une complexité certaine de ces dernières, assise sur leur éclatement. L'étude d'impact relève en effet l'existence de plus de 22 000 instances, se référant aux chiffres communiqués par la DGAFP. En particulier, se pose la question de la ligne de partage des compétences entre les comités techniques et les CHSCT, notamment en matière de réorganisation de service puisque les comités techniques et les CHSCT sont compétents sur ce sujet au titre, respectivement, de l'impact sur l'organisation du service et sur les conditions de travail, et de la prévention des risques psycho-sociaux. Et plusieurs attributions sont partiellement communes aux deux instances, telles que les évolutions technologiques et des méthodes de travail ou les mesures contribuant à garantir l'égalité professionnelle, notamment vis-à-vis des femmes et des agents handicapés. Ainsi que le relève l'étude d'impact, « cette articulation conduit à une forme d'insécurité juridique pour l'employeur public dans la mesure où la ligne de partage n'est pas toujours claire. Pour éviter tout risque d'annulation contentieuse pour défaut de consultation obligatoire, les employeurs consultent les deux instances, sans qu'elles adoptent toutefois toujours des avis concordants ».

Là encore, les objectifs poursuivis sont identiques à ceux de l'ordonnance de 2017 mentionnée plus haut. Au demeurant, on peut souligner que la jurisprudence du Conseil d'État avait en quelque sorte ouvert la voie en jugeant « qu'une question ou un projet de disposition ne doit être soumis à la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail que si le comité technique ne doit pas lui-même être consulté sur la question ou le projet de disposition en cause. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne doit ainsi être saisi que d'une question ou projet de disposition concernant exclusivement la santé, la sécurité ou les conditions de travail. En revanche, lorsqu'une question ou un projet de disposition concerne ces matières et l'une des matières énumérées à l'article 34 du décret du 15 février 2011, seul le comité technique doit être obligatoirement consulté. Ce comité peut, le cas échéant, saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de toute question qu'il juge utile de lui soumettre ».

La loi du 6 août 2019 prévoit donc la création, dans chacune des fonctions publiques, d'une instance dédiée aux sujets collectifs, née de la réunion des CT et CHSCT. Cette institution est dénommée « comité social d'administration » pour la fonction publique de l'État, « comité social territorial » pour la fonction publique territoriale et « comité social d'établissement » s'agissant de la fonction publique hospitalière. La loi crée ainsi, à l'instar de ce qui a été fait dans le secteur privé par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 précitée, une instance unique qui se substituera aux actuels comités techniques et CHSCT.

Cette nouvelle instance exercera, tout d'abord, des compétences en matière d'organisation et de fonctionnement des services, en particulier sur les questions que pose une réorganisation de services en matière de santé, d'hygiène, de sécurité, d'organisation ou encore de conditions de travail. Elle sera également compétente en matière d'orientations stratégiques sur les questions de politiques des ressources humaines, dans des domaines qui seront précisés par voie réglementaire, notamment, par exemple, la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, le recrutement ou encore la formation. Elle interviendra en matière d'examen des lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion et valorisation des parcours professionnels. Enfin, elle se prononcera en matière de protection de la santé physique et mentale, d'hygiène, de sécurité, d'organisation du travail et d'amélioration des conditions de travail qui couvrent à la fois les attributions consultatives et les pouvoirs de proximité (telles les enquêtes, expertises et visites de site) exercés antérieurement par les CHSCT.

Sur la question particulière de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la loi prévoit qu'une formation spécialisée - la FSSCT (formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail) - est instituée au sein de cette nouvelle instance. Cette formation spécialisée sera obligatoire à partir d'un certain seuil d'effectifs, fixé au niveau réglementaire pour la fonction publique de l'État ainsi que pour la fonction publique hospitalière et au niveau législatif pour la fonction publique territoriale - les FSSCT seront obligatoires dans les collectivités territoriales ou leurs établissements employant plus de 200 agents, seuil à rapprocher du seuil de 300 au-delà duquel les entreprises doivent instituer une commission santé, sécurité et conditions de travail au sein de leur comité social et économique, fixé par l'article L. 2315-36 du code du travail et initialement envisagé par le projet de loi. En deçà du seuil, l'autorité auprès de laquelle est placée la nouvelle instance aura la liberté d'instituer ou non une formation spécialisée, lorsque l'existence de risques professionnels le justifie.

Cette formation spécialisée exercera les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social qui recouvrent à la fois les attributions consultatives sur lesquelles elle se prononce souverainement au nom du comité ainsi que les pouvoirs de terrain (enquête, visite, expertise).

S'agissant, enfin, du mode de désignation des membres des comités sociaux, la loi reprend le principe de l'élection des représentants du personnel ayant cours au sein des comités techniques, tel que prévu par la loi du 5 juillet 2010. Le nouveau comité social n'est pas paritaire, conformément à l'évolution portée par la loi du 5 juillet 2010 qui a transformé les « comités techniques paritaires » en « comités techniques ». Seuls les représentants du personnel prennent part aux votes.

comundi.fr
D. Volut
29 avril 2019
Extrait

Le comité social territorial, un nouveau modèle de dialogue social sur les questions collectives ?

La fusion des comités techniques (CT) avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est-elle indispensable à l'amélioration du dialogue social ?

Le projet de loi relatif à la transformation de la fonction publique vise à créer, à l'instar de ce qui a été fait dans le secteur privé par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social dans les entreprises, **une instance unique dans les trois fonctions publiques.**

Cette instance unique est prévue dans l'article 3 du projet de loi relatif à la transformation de la fonction publique. Ledit article est inséré dans un Titre 1^{er} dont l'objectif est de promouvoir un **« dialogue social efficace et de qualité, facteur déterminant de la performance des services publics et de la protection des garanties des personnels ».**

Une étude de la gazette des communes en 2018 montre que cette réforme ne fait pas l'unanimité. En effet, 58 % des personnes ayant répondu à l'enquête se sont déclarées favorables au projet gouvernemental de fusion des CT avec les CHSCT. Si elle enthousiasme particulièrement dans les intercommunalités (75 % ce n'est moins le cas dans les communes (55 %). En revanche, cette réforme n'emporte pas la conviction de 46 % des sondés dans les départements et 67 % dans les régions.

De surcroît, dès la diffusion du projet de loi, les organisations syndicales ont souligné que cette réforme allait les affaiblir. Pourtant, dans son avis rendu le 27 mars 2019, le Conseil d'Etat estime : **« qu'il s'agit d'une véritable refonte des instances de dialogue social dans la fonction publique [...] (le Conseil d'Etat) considère que la création de cette nouvelle instance, en lieu et place des instances existantes, ne méconnaît aucun principe constitutionnel, notamment pas le principe de participation »**

L'enjeu de cette note réside dans un décryptage du comité social territorial, tel que présenté dans le projet de loi relatif à la transformation de la fonction publique et de son étude d'impact, en rappelant les objectifs du Gouvernement et de mesurer la portée du texte.

La fusion, une solution nécessaire à la difficile articulation actuelle des compétences entre les CT et les CHSCT

En premier lieu, le Gouvernement insiste sur la nécessité de mettre **« fin à la multiplication des consultations, coûteuses en temps pour les directions des ressources humaines, pour se concentrer sur les enjeux de fond sans dégrader toutefois la prise en compte des problématiques liées à la dimension santé, sécurité et conditions de travail ».**

Le gouvernement souligne également que la difficulté d'articulation actuelle des compétences entre les CT et les CHSCT est particulièrement identifiée en matière de réorganisation de services. En effet, dans cette matière, **les deux organes, dont les membres ne sont pas identiques, sont tous les deux compétents au titre de l'impact respectivement sur l'organisation du service ainsi que sur les conditions de travail et la prévention des risques psycho-sociaux.**

Néanmoins, les textes en vigueur actuellement relatifs aux CT et aux CHSCT n'envisagent pas la possibilité de réunion conjointe des deux instances pour traiter en commun de la partie de leur champ identique de compétence.

En second lieu, le Gouvernement poursuit deux grands objectifs afin d'améliorer **le dialogue social sur les questions collectives et de favoriser la mise en œuvre du droit à la participation des agents à tous les niveaux pertinents.** L'enjeu est d'abord de mieux

articuler les attributions actuelles des CT et des CHSCT en assurant une plus grande cohérence entre, d'une part, une vision stratégique et de pilotage sur l'organisation du service et les questions de politique des ressources humaines et, d'autre part, une dimension concrète et spécialisée, notamment sur les questions de prévention des risques professionnels.

L'enjeu est ensuite d'amplifier le dialogue social au sein des instances sur les questions de pilotage collectif des questions de ressources humaines au-delà des seuls aspects statutaires.

Dans sa feuille de route, le Gouvernement a étudié deux possibilités pour résoudre la difficile articulation des compétences entre les CT et les CHSCT.

Il avait été envisagé d'une part de maintenir les deux instances et de créer une assemblée unique réunissant les membres de celles-ci dans une formation spécialisée « santé, sécurité, conditions de travail ».

D'autre part, il avait également été envisagé de fusionner les CT et les CHSCT en créant une instance unique. Cette seconde solution a été retenue.

Le comité social territorial, garant d'une meilleure organisation du dialogue social

L'article 3 du projet de loi porte création du comité social territorial qui se substitue aux actuels CT et CHSCT, tout en permettant, dans certaines circonstances, d'instituer au sein du comité une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

En premier lieu, les comités sociaux territoriaux reprendront l'ensemble des compétences aujourd'hui exercées par les CT et les CHSCT. Ils seront de plus consultés sur les lignes directrices de gestion qui fixeront le cadre dans lequel, notamment, un certain nombre de décisions affectant la situation individuelle des agents seront prises par les autorités compétentes sans consultation des commissions administratives paritaires (gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels).

En second lieu, ledit article fixe « *des dispositions permettant de garantir un haut niveau de prévention et de protection en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail* ». Il prévoit deux types de formations. D'abord, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoirement créée au sein du comité social territorial à partir d'un seuil d'effectifs de 300 agents. En-deçà de ce seuil, cette formation peut être mise en place lorsqu'il existe des risques professionnels particuliers.

Celle-ci 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 en revanche traitées directement au sein du comité social territorial.

Enfin, l'article 3 du projet de loi précise les grands principes relatifs à la composition, au fonctionnement et au mode de désignation des membres du comité social. Le principe d'unicité est d'une part maintenu 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 projet de loi réaffirme le principe actuel de l'élection des représentants du personnel au sein des comités techniques, auquel il peut être toutefois dérogé par voie réglementaire. [...]

DOCUMENT 10

vie-publique.fr
19 février 2021

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

L'ordonnance a été signée par le président de la République le 17 février 2021. Elle a été publiée au Journal officiel du 18 février 2021.

Cette ordonnance est prise en application de l'article 14 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Elle a pour but de développer la négociation collective dans la fonction publique, notamment à l'échelon de proximité.

L'ordonnance donne une portée juridique nouvelle à certaines clauses des accords dans des domaines ouverts à la négociation comme :

- l'apprentissage ;
- la qualité de vie au travail ;
- l'accompagnement social des mesures de réorganisation de service ;
- l'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires.

Si ces accords impliquent des mesures réglementaires et des clauses où l'employeur s'engage à réaliser des actions déterminées, l'autorité compétente doit faire connaître le calendrier d'application de ces mesures. Le texte prévoit également que les autorités compétentes et les organisations syndicales peuvent s'accorder sur d'autres domaines non listés. Cependant, les clauses de ces accords ne peuvent avoir une portée juridique.

Pour développer la négociation, les employeurs et les organisations syndicales pourront conclure des accords-cadres et des accords de méthodes. L'ordonnance oblige ces acteurs à négocier sur les plans d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De plus, si les négociations ont été initiés par les organisations syndicales, alors les négociations doivent faire l'objet d'échanges formalisés notamment en matière de délais.

Les grands principes du régime actuel de la négociation restent applicables comme le principe de faveur ou encore la règle du caractère majoritaire afin d'apprécier la validité des accords collectifs.

