

Relevé de méthode du 20 mars 2014

« *Qualité du dialogue social* »

Proposition de programme de travail

Dans le cadre de l'agenda social, la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique a souhaité qu'une concertation avec les organisations syndicales soit engagée sur le thème de la qualité du dialogue social afin d'améliorer au quotidien l'exercice des libertés syndicales.

Cette volonté s'est d'ores et déjà traduite par des avancées favorables au dialogue social dans la fonction publique, notamment en matière de droits et moyens syndicaux (décret publié, circulaire en cours de finalisation) et de modernisation des garanties des agents investis d'une activité syndicale, que le Gouvernement entend consacrer rapidement dans la loi statutaire.

A l'issue de la réunion du 20 mars 2014, il est proposé aux partenaires sociaux de mobiliser de nouveaux leviers afin d'approfondir cette exigence de qualité du dialogue social.

La volonté du Gouvernement de renforcer cette exigence se traduit par une proposition de programme de travail qui s'articule chronologiquement autour de quatre séquences de concertation.

Chaque séquence fera l'objet d'un travail d'approfondissement sur la base de documents transmis avant toute réunion de concertation, et conduira à l'élaboration d'un relevé. Le calendrier de travail dans lequel chaque séquence s'inscrit est indiqué à titre prévisionnel.

1^{ème} séquence – Fonctionnement des instances de dialogue social

Il est proposé de dédier la première séquence au fonctionnement d'instances de représentation du personnel qui sont au cœur du dialogue social dans la fonction publique.

Quatre points de concertation seront évoqués dans ce cadre :

1.1 Fonctionnement du Conseil commun de la fonction publique

La ministre chargée de la fonction publique s'est engagée, auprès des membres du Conseil commun de la fonction publique (CCFP), à simplifier et améliorer le fonctionnement de cette instance pour renforcer la qualité du dialogue social dans le pilotage des réformes inter-fonctions publiques. Ce point, inscrit à l'agenda social, sera prioritairement traité dans le cadre de la présente concertation.

1.2 Fonctionnement des trois Conseils supérieurs de la fonction publique

En cohérence avec les travaux concernant le fonctionnement du CCFP, une concertation sera engagée sur le fonctionnement du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE), du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH).

Pour ce faire, il incombera à la DGAFP, à la DGCL et à la DGOS de former, au sein de chaque versant de la fonction publique, un groupe de travail avec les organisations qui siègent au sein de ces instances ayant pour objectif de préparer des réunions de restitution programmées dans le cadre de ce chantier.

1.3 Fonctionnement des comités techniques (paritaires et non paritaires) dans la fonction publique

Les comités techniques sont au cœur de la dynamique de dialogue social dans les services. Le fonctionnement de ces instances sera optimisé par un ensemble de bonnes pratiques (préparation en amont des réunions, dématérialisation des envois, respect des délais de convocation, modalités de rédaction des procès-verbaux, meilleure diffusion de l'information en aval...).

1.4 Représentation équilibrée des représentants des personnels au sein des instances de dialogue social

Conformément à la mesure n° 2 du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, il convient de mettre en œuvre une représentation équilibrée au sein des instances supérieures de dialogue social. S'agissant des autres instances, cette logique de représentation équilibrée doit être approfondie dans le cadre d'une réflexion qu'il est proposé d'amorcer dans le cadre de la qualité du dialogue social.

► **A titre prévisionnel, la concertation sur la première séquence devra aboutir au mois de juillet 2014.**

2^{ème} séquence – Négociation et concertation dans la fonction publique

La deuxième séquence consiste à chercher les voies d'amélioration des pratiques de négociation et de concertation dans la fonction publique. A cet effet, il est proposé de travailler sur deux thématiques :

2.1 Déclinaison et articulation des accords dans la fonction publique

Afin de favoriser la négociation dans la fonction publique, la circulaire du 22 juin 2011 relative à la négociation dans la fonction publique fera l'objet d'une révision afin de clarifier les modalités de déclinaison des accords. Dans ce cadre, sera engagé un travail sur la situation des organisations syndicales non-signataires d'un accord vis-à-vis du comité de suivi de cet accord, les règles de représentativité en cas de listes communes et, enfin, les conséquences des accords.

2.2 Médiateur du dialogue social

La création d'un médiateur du dialogue social contribuera à résoudre les conflits rencontrés en matière d'exercice du droit syndical et de dialogue social. Il s'agira d'offrir un appui opérationnel, souple et réactif aux organisations syndicales et à l'administration qui puisse régler, au cas par cas, des difficultés concrètes d'application de ce droit dans une optique de prévention du contentieux.

En outre, le recours à la logique de la médiation favorisera une diffusion large auprès des employeurs publics des solutions dégagées des litiges liés au droit syndical, ce qui contribuera à améliorer de façon pérenne la qualité du dialogue social dans la fonction publique.

► **A titre prévisionnel, la concertation sur la deuxième séquence devra aboutir au mois de septembre 2014.**

3^{ème} séquence – Actualisation des droits et moyens syndicaux

La troisième séquence porte sur l'amélioration de l'exercice du droit syndical dans la fonction publique à travers cinq thématiques de concertation :

3.1 Extension du principe de participation à certaines personnes morales de droit public

Il s'agit d'apprécier les modalités d'application, à terme, des principes du droit syndical et de la participation prévus par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires à certaines personnes morales de droit public qui sont hors champ du statut général des fonctionnaires.

3.2 Examen des obligations comptables des organisations syndicales de fonctionnaires

Au regard de la spécificité des moyens dont bénéficient les organisations syndicales de la fonction publique, un point d'accord sera recherché afin de définir si des adaptations aux obligations comptables fondées sur le code du travail paraissent justifiées.

3.3 Possibilités de mutualisation des ressources allouées à la formation syndicale

La formation syndicale participe directement de la qualité du dialogue social. Une concertation sera être engagée autour de l'utilisation de la subvention accordée aux syndicats du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE) et sur l'agrément interprofessionnel des centres où les agents bénéficient d'une formation syndicale.

3.4 Droit d'agir en justice des syndicats de la fonction publique

Le rôle des organisations syndicales de la fonction publique en matière de recours contentieux contre des décisions individuelles est largement reconnu. Le droit positif pourrait être clarifié pour mieux prendre en compte la possibilité d'ester en justice reconnue aux syndicats.

3.5 Modalités d'utilisation des moyens syndicaux alloués dans la fonction publique d'Etat (mutualisation, report)

Afin de tenir compte de réorganisations administratives ou de la présence d'agents exerçant leurs fonction dans un service placé sous l'autorité d'un ministre autre que celui en charge de leur gestion ou sous l'autorité conjointe de plusieurs ministres dans la fonction publique d'Etat, une réflexion sera engagée à partir d'un bilan du dispositif existant dans la fonction publique hospitalière sur les modalités d'utilisation des moyens alloués .

► **La concertation sur cette troisième séquence devra aboutir au cours du dernier trimestre 2014.**

4^{ème} séquence – La gestion des conflits collectifs

La quatrième séquence concernera trois enjeux liés à la régulation des conflits collectifs qui peuvent survenir au travail :

4.1 Problématique de la représentativité en matière de préavis de grève

La notion de représentativité dans la fonction publique est définie selon les matières (accès aux élections, composition des instances, octroi de moyens syndicaux, participation aux négociations), sauf en matière de préavis de grève où l'on se réfère aux dispositions du code du travail. Pour mieux anticiper les conflits collectifs potentiels au sein des services, un échange sur cette problématique est proposé afin clarifier l'interprétation de la notion de représentativité en matière de préavis de grève.

4.2 Utilisation de la période de préavis de grève

En situation de crise préalable au déclenchement d'une grève, un dialogue social de qualité peut permettre de dénouer des conflits. Il sera proposé de mener une réflexion sur les conditions dans lesquelles la négociation pourrait être encouragée et menée dans le délai des cinq jours du préavis.

4.3 Bilan des limites statutaires à l'exercice du droit de grève

Un bilan sera réalisé pour cartographier les statuts qui limitent ou encadrent l'exercice du droit de grève afin de concilier cette liberté fondamentale avec les impératifs de continuité du service.

► **La concertation sur cette troisième séquence devra aboutir au cours du premier semestre 2015.**
