

Les partenaires sociaux et le dialogue social dans la fonction publique

I. le dialogue social dans les textes

A. *Qu'est-ce que le dialogue social*

Df° : échanges (informations, concertation, consultation) entre employeurs et salariés ou leurs représentants, ainsi que la négociation et la signature d'accords sur les questions d'intérêt commun (salaires, conditions de travail, emplois...)

Notion de partenariat. Objectif : régulation et prévention des conflits.

Privé : conventions et accords collectifs.

FP : différent → représentation des salariés, syndicats, droit spécifique.

B. *Droit syndical et droit de grève*

Une reconnaissance tardive de ces droits (raison représentation puissance publique) → syndicats autorisés à la Libération + droit de grève (1950).

Certains fonctionnaires ne peuvent toujours pas se syndiquer : corps préfectoral, militaires de carrière / d'autres n'ont pas le même droit de grève (continuité de SP) : policiers, magistrats, personnel de l'administration pénitentiaire, personnel des transmissions du ministère de l'intérieur).

Droit de grève réglementé quand il existe :

- réquisition (si atteinte grave aux besoins essentiels du pays – loi 1950)
- préavis déposé par les OS représentatives
- service minimum peut être organisé par les chefs de services sous le contrôle du juge si atteinte aux besoins essentiels du pays (mais ne doit pas porter atteinte au droit de grève)
- retenue sur salaire (art. L2512-5 code du travail) : trentième (journée entière).

FPE : décret 28 mai 1982 fixe conditions d'exercice du droit syndical : temps de décharge et modalités de calcul des subventions aux OS.

C. Les instances de participation

Dans ses trois « versants », territorial, hospitalier et de l'État, la Fonction publique est dotée d'instances variées de dialogue social qui remplissent des fonctions d'information et de consultation. Création des IRP date de 1946. C'est développé et a été modifié depuis.

Trois de ces instances se réunissent au niveau le plus proche du terrain, dans les directions d'administration, les services déconcentrés et les établissements publics. Il s'agit des comités techniques (CT), des commissions administratives paritaires (CAP) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les comités techniques sont chargés de rendre des avis sur des questions ou des projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services (effectifs, emplois et compétences, règles statutaires, méthode de travail, formation...). Compétences multiples, principalement portant sur organisation et fonctionnement du service. Un rapport sur l'état et les moyens du service est présenté annuellement.

Les commissions administratives paritaires sont des instances de représentation des personnels qui ont à connaître des questions relatives aux carrières individuelles. Avis des CAP sur les décisions individuelles relatives à la carrière (titularisation, détachement, avancement, recours contre les notations, conseil de discipline pour les sanctions les plus graves).

Les CHSCT ont pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des agents dans leur travail. Ils doivent être consultés sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de travail et participent à l'analyse et à la prévention des risques professionnels par des visites régulières des lieux de travail et par des enquêtes.

Trois conseils supérieurs constituent les instances de niveau national du dialogue social pour chacun des versants de la Fonction publique. Ils comprennent des représentants de l'administration et des organisations syndicales. Un Conseil commun de la Fonction publique (CCFP) est, en outre, compétent pour toutes les questions d'ordre général communes aux fonctions publiques hospitalière, territoriale et de l'État.

Le dialogue social dans la Fonction publique repose traditionnellement sur la concertation au sein de ces nombreuses structures de représentation. Dans certains domaines, la lenteur avec laquelle se résorbe le décalage de l'organisation du dialogue social dans la Fonction publique vis-à-vis du droit commun apparaît cependant peu justifiable sur le fondement des contraintes spécifiques du service public. Ainsi, dans le champ de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail, l'institution du CHS n'a été que très tardivement portée à la hauteur des exigences du privé tant en ce qui concerne ses missions que ses modalités de fonctionnement. Ce n'est que très récemment, par la loi du 5 juillet 2010, que les CHS sont devenus CHSCT, dans l'ensemble de la Fonction publique. Alors que l'unification des approches hygiène, santé, sécurité d'une part, et conditions de travail d'autre part, a été décidée dès 1983 pour le secteur privé et en 1985 pour les établissements de santé, la conduite de ce même processus dans les fonctions publiques territoriales et de l'État a exigé près de trente années supplémentaires. Aujourd'hui encore, de nombreux services et établissements publics de l'État échappent à la règle de constitution du CHSCT à partir du seuil d'effectif fixé à 50 agents en dépit du caractère prégnant de risques professionnels dans ces environnements.

II. La pratique du dialogue social

A. Syndicalisation et paysage syndical dans le secteur public

Moyenne en France (2013) : 11%.

Taux de syndicalisation public (19,8%) > privé (8,7%).

Faible taux de syndicalisation en France, mais participation relativement importante aux élections professionnelles. Dans secteur privé : 43% en 2012. Dans public : 53% fin 2014.

Dépend de la taille des structures.

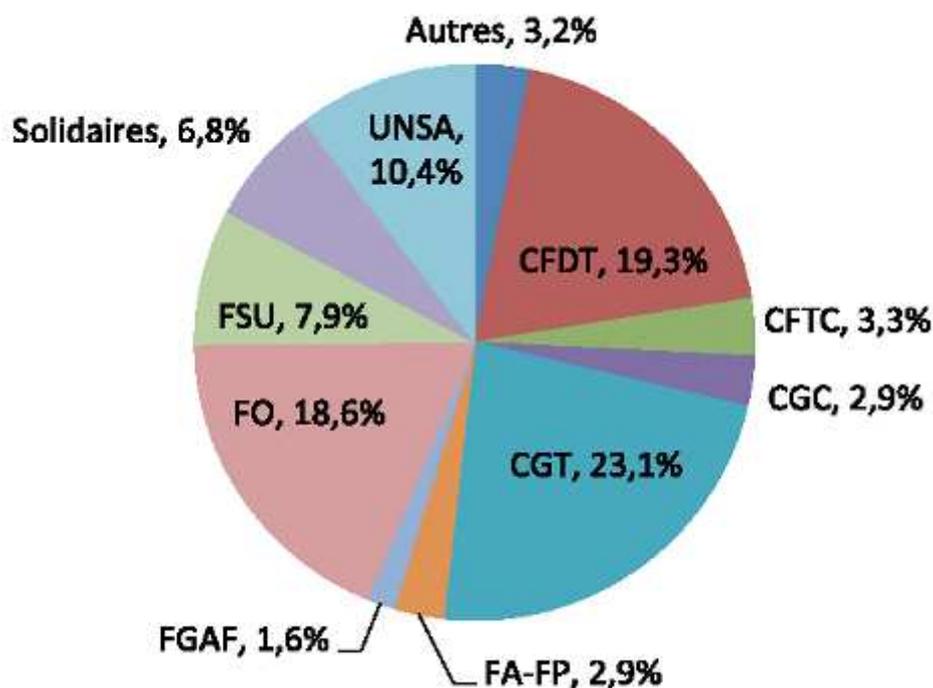
Syndicalisation plus forte dans FPE = 24% (FPH = 17% et FPT = 16%)

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-025.pdf>

Tendance à la baisse.

Paysage syndical très éparpillé. OS spécifiques principalement installées dans la FP : 8 principales dont 1 seule recueille plus de 20% des voix (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, FSU, SUD, UNSA) cf. p35.

Dans chaque ministère des syndicats catégoriels (++ édu nat. Une cinquantaine).



CFDT : Confédération française démocratique du Travail

CGT : Confédération Générale du Travail

UNSA : Union nationale des syndicats autonomes

FO : Force Ouvrière

FSU : Fédération Syndicale Unitaire (surtout prof)

CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

CGC : Confédération Française des Cadres

SUD : Solidaires, Unitaires, Démocratiques

B- Une ouverture récente mais encore trop limitée à la négociation

Le législateur a introduit un droit à la négociation au niveau national, portant d'abord exclusivement sur les rémunérations (1983) et récemment élargi (2010) à tous les domaines concernant la vie des agents.

À partir d'un livre blanc remis par Jacques Fournier en 2002 à la demande du ministre de la Fonction publique, s'est engagé un cycle de concertation avec les organisations syndicales en vue de la modernisation du dialogue social. Ces travaux ont finalement débouché, suivant une méthode inédite, sur les accords de Bercy du 2 juin 2008. Ces accords ont directement inspiré les principales dispositions de la loi du 5 juillet 2010 qui a ouvert le champ de la négociation dans la Fonction publique. Les thèmes de la carrière et de la promotion professionnelle, de la formation, de l'action sociale, de l'hygiène-santé-sécurité, de l'insertion des handicapés et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont concernés. La négociation devient possible à tous les niveaux : des négociations locales peuvent être engagées de manière autonome, à l'initiative de l'autorité administrative ou territoriale compétente. La règle majoritaire s'impose. Toutefois, la mise en œuvre des accords reste subordonnée, compte tenu de la situation statutaire à l'adoption d'une disposition législative et réglementaire.

Les accords de Bercy et la loi du 5 juillet 2010 constituent en principe une étape vers une certaine « normalisation » des relations sociales dans la Fonction publique. En raison de la mise en œuvre très récente de ces dispositions, il est encore trop tôt pour en dresser le bilan. Il convient cependant de souligner que la négociation sur les rémunérations, au niveau national, reste particulièrement complexe et très souvent difficile, comme le montre une actualité récente, en raison de l'importance des masses financières en jeu et de l'effet macroéconomique du compromis.