

CONCOURS ou EXAMEN

donnant accès à l'emploi de :

ATTACHE

à titre interne (1)

à titre externe (1)

au titre du troisième concours (1)

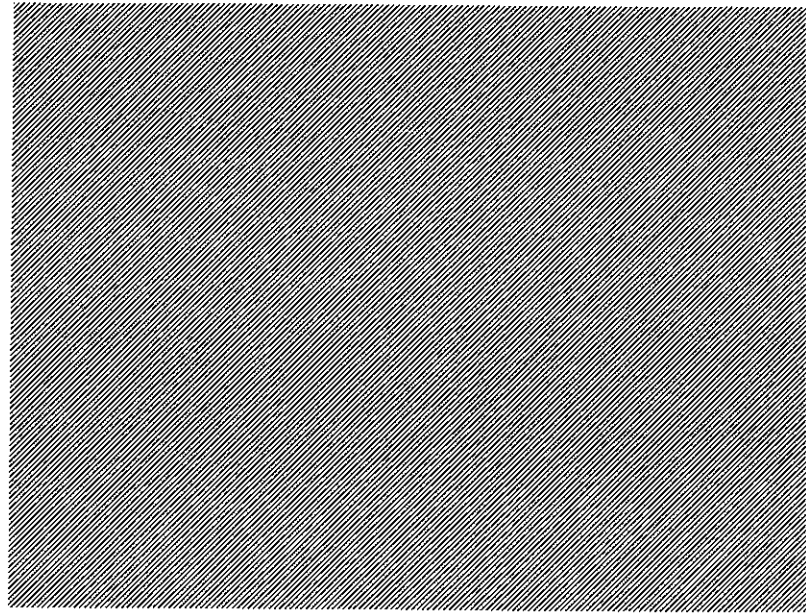
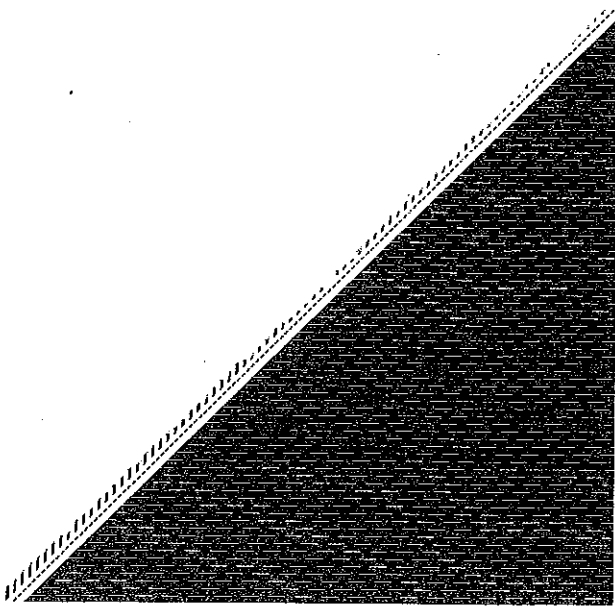
Spécialité Administration générale

Épreuve de Rapport

Date de l'épreuve 19 novembre 2011

Colonne réservée à l'Administration	
Numéro de correction ▼ <input type="text"/>	Commune d'ALPHA Ce 1911114
Numéro d'anonymat ▼ <input type="text"/>	RAPPORT A L'ATTENTION DE LA DIRECTRICE GENERALE DES SERVICES
Note attribuée (réservé au jury) ▼ <input type="text"/>	Objet : le dialogue social Références juridiques : loi 5 juillet 2010, décret du 27 décembre 2011, accord 2002
Visa du jury ou de la Commission de Surveillance	Le sentiment d'appartenance, la motivation des agents, l'attractivité d'une commune peuvent être des critères indiquant la qualité du dialogue social. Afin de s'adapter aux changements perpétuels et à l'évolution des besoins, le principe de stabilité et incontournable. Pour s'adapter il est nécessaire de dialoguer. Au sein de la fonction publique, le dialogue entre l'employeur public et les agents est un enjeu majeur. Les instances représentatives jouent un rôle déterminant pour la tenue de ce dialogue social.

(1) Cocher la case correspondante



A la veille des élections professionnelles qui se dérouleront le 6 décembre prochain et au vu du contexte social et financier actuel, il est important de fixer le cadre.

Le dialogue social s'exerce dans un cadre juridique modernisé (I) et un plan d'actions doit être mis en place pour le rendre plus vertueux (II)

I. Un dialogue social qui s'exerce dans un cadre juridique modernisé

A. Un mode d'élection renouvelé pour les instances

1) des modalités de forme

La durée du mandat des comités techniques et commissions administratives paritaires (CT et CAP) sera désormais de quatre ans et ne sera donc plus liée au renouvellement des conseils municipaux ; les représentants de la collectivité voient leur mandat calquer sur celui d'élu municipal (six ans). L'élection s'effectuera désormais à un tour à la proportionnelle.

les conditions d'accès pour les candidats sont élargies : la notion d'organisation syndicale (OS) représentative n'existe plus. Une OS peut se présenter si elle est également constituée depuis au moins deux ans ou affiliée à une union syndicale de fonctionnaires, chacune devant répondre aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

Les représentants siégeant au CHSCT seront désignés par les OS au plus tard le 6 janvier 2015. Les agents non-titulaires obtiennent la qualité d'électeur aux CT.

2) des décisions à prendre.

L'autorité territoriale a un planning bien défini et des choix d'importance à faire. Au vu de l'effectif de la collectivité, le nombre de représentants titulaires du personnel est fixé après avis du CT en place.

La loi du 5 juillet 2010 abandonne le principe du pluralisme. C'est à la collectivité de décider si elle le conserve ou non. L'enjeu n'est pas négligeable car se pose la question de l'avis rendu par l'instance. Effectivement, sans souhait clairement exprimé par l'autorité, seuls les avis des représentants du personnel seront recueillis. L'enjeu pourra être différent selon la taille des communes.

L'autorité territoriale aura également le choix de mettre en place le vote électronique : choix risqué vu les difficultés qui pourraient en découler (oubli informatiques, gestion de la confidentialité...). A l'ère de la dématérialisation, la faisabilité aura dû être étudiée.

Au-delà des modes d'élection, le dialogue social s'exerce également dans les compétences dédiées aux instances. Avant d'aborder le champ de compétences des instances, on peut noter la création du conseil supérieur commun aux trois fonctions publiques qui sera consulté sur les projets communs aux trois fonctions.

B : Un champ de compétence élargi

1) pour les CT et CHSCT

Concernant les comités techniques, leurs attributions sont reformulées, notamment sur le fonctionnement des services, les grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences, la politique indemnitaire. De plus, le CT sera informé de toute décision budgétaire ayant une incidence sur la gestion des emplois. Pour ce qui est de leur avis, si un texte rencontre une opposition majeure de leur part, le document devra être de nouveau étudié et présenté une seconde fois à l'instance. L'autorité territoriale devra donc favoriser le jeu du dialogue. Les agents n'exerçant pas effectivement leurs missions pour cause de mandat syndical pourront faire valoir cette expérience au titre de la validation des acquis de l'expérience.

À compter de ces élections, la création d'un CHSCT est obligatoire pour toute commune comptant plus de 50 agents.

Depuis 2009, les CHS ont inclus dans leurs compétences un droit d'actions sur les conditions de travail. Ses compétences évoluent avec la société : elles peuvent relever de l'analyse des risques professionnels, des facteurs de pénibilité, la sécurité, les locaux, l'organisation du travail. Pour pouvoir agir, le CHSCT devra prioriser et hiérarchiser ses actions.

2) Un bilan mitigé.

La loi sur la rénovation du dialogue social a plus de quatre ans. Elle a permis de poser un cadre et de discuter, de débattre sur des sujets peu abordés auparavant. Mais, sur le terrain, elle n'a pas permis systématiquement d'améliorer le dialogue social là où il n'était pas bon. Les élections du 4 décembre pourraient lui redonner un second souffle et sont très attendues.

II - Un plan d'action pour un dialogue social plus vertueux

A. Une démarche à mettre en œuvre

1) un diagnostic préalable

Après d'avoir une vision de l'état du dialogue social et des conditions de travail au sein de la collectivité, il serait judicieux d'établir un état des lieux. Pour cela, il sera simple d'établir la périodicité de consultations des instances, de pointer les moyens de communication et le fond de l'information données à l'agent. Il serait nécessaire de déterminer les indicateurs existants relatifs aux conditions de travail : données d'accidents, avis de la médecine du travail, taux d'absentéisme...

2) une redéfinition des instances à valider

D'une part, et en premier lieu, la création d'un CRSC est aujourd'hui inexistant, est obligatoire. Cette instance étant nouvelle, il serait idéal d'en profiter pour définir d'emblée un plan d'action, et notamment les thèmes sur lesquels le dialogue doit être mis, en fonction des projets de la collectivité.

Concernant le CT, il serait opportun, au-delà des instances proprement dites, de dégager du temps pour organiser des rencontres moins formelles afin de débattre de thèmes préalablement définis. Ces rencontres pourraient avoir lieu une fois par trimestre.

3) des protocoles d'accord pour cadrer l'action

Après que les missions de chacun soient bien définies, il apparaît judicieux de cadrer l'action à travers la signature de protocoles par exemple. Ces protocoles tiendraient compte des urgences et priorités. Pour le CT, le premier protocole pourra faire l'objet d'une étude sur les possibles réorganisations de service au vu du budget restreint de 2015. Pour le CRSC, une

fois mis en place, un protocole pourra acter les thèmes primordiaux à aborder, notamment en matière de conditions de travail.

B- Des moyens à mettre à disposition pour une action efficace.

1. Un pilotage de l'action

Pour une cohérence de l'action menée et une identification des acteurs, une cellule dédiée au dialogue social pourra être envisagée. Elle serait composée de l'élus référent ressources humaines, de la DGS, DRH et d'un représentant de chaque OS présente sur la commune. Cette cellule n'impliquera pas de coût en termes de recrutement.

2. Une nécessaire communication pour une information des agents

Afin de développer le dialogue social, il est indispensable de passer par de la communication. Cela peut se faire grâce à des outils à plus ou moins long terme. Dans un premier temps, une sorte de petit journal recto verso destiné à l'ensemble des agents puis par l'instauration d'un livret d'accueil ou d'un règlement intérieur de la collectivité afin d'avoir des pratiques communes. Concernant les conditions de travail et en préalable de travail des CHSCT, les assistants de prévention de la commune pourront, avec l'appui des RH, organiser des réunions d'information sur les risques psychosociaux, la pénibilité au travail, à destination des agents. Le service RH devra enfin mettre en place un plan de formation incluant les besoins découlant du diagnostic et communiquer sur ce plan.

3. Une action qui doit être évaluée.

Un questionnaire pourra être constitué prochainement puis transmis aux agents en 2015. Le même questionnaire pourra être de nouveau distribué deux ans plus tard afin de pouvoir comparer les degrés de satisfaction.

Le bilan financier de l'action menée en faveur de l'amélioration du dialogue social pourra être présenté aux élus.

A plus long terme, une démarche qualité de vie au travail pourrait être envisagée.