

Chantier 1 - Comment définir un nouveau modèle de dialogue social ?

Groupe de travail 1 : Objectifs et leviers d'une nouvelle organisation du dialogue social sur les questions collectives

1/ Rappel du cadre juridique

Le droit à la participation des agents publics (alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946, article 9 du statut général) se concrétise par l'existence **d'organismes consultatifs** au sein desquels siègent des représentants du personnel et de l'administration. Ces organismes traitent tant des questions collectives (instances supérieures, comités techniques, comités hygiène sécurité conditions de travail) qu'individuelles (commissions administratives paritaires, commissions consultatives paritaires) et rendent un avis préalablement à la décision de l'administration qui ne la lie pas.

La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, transposition des accords de Bercy de 2008, a marqué une première étape importante dans la modernisation de ces instances. Elle a notamment visé à renforcer la légitimité des partenaires sociaux en redéfinissant la représentativité des organisations syndicales et en accordant une place plus grande à la négociation.

En matière de questions collectives dans les trois versants, les **comités techniques** (CT) sont principalement chargés d'examiner les questions relatives à l'organisation et fonctionnement des services ; aux effectifs, emplois et compétences ainsi qu'aux projets de statuts particuliers. Les **comités hygiène sécurité conditions de travail** (CHSCT) ont pour attribution la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité, l'amélioration des conditions de travail et l'observation des prescriptions légales prises dans ces domaines.

Références :

	FPE	FPT	FPH
CT	- article 15 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 - décret n°2011-184 du 15 juillet 2011	- articles 32 et 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - décret n°85-565 du 30 mai 1985	- articles L 6144-1 à 7 du Code de la santé publique - articles R6141-40 à 85 du Code de la santé publique
CHSCT	- article 16 de la loi n°84-16 ; - décret n°82-453 du 28 mai 1982	- article 33-1 de la loi n°84-53 - décret n°85-603 du 10 juin 1985	Anciens articles code du travail maintenus en vigueur - L 4611-1 à L 4614-16 Code du travail - R 4611-1 à R 4616-10 Code du travail

2/Objectifs recherchés

Dans le cadre du premier groupe de travail sur le dialogue social, le Gouvernement souhaite réfléchir avec les organisations syndicales et les employeurs publics à la mise en place, en matière de questions collectives, d'une nouvelle organisation qui :

- réaffirme **l'utilité du dialogue social** et **favorise la mise en œuvre du droit à la participation des agents** à tous les niveaux pertinents ;
- recherche une **meilleure organisation du dialogue social** pour assurer une plus grande cohérence dans l'articulation des attributions actuelles des CT et CHSCT. En particulier, la nouvelle organisation du dialogue social doit permettre de **se prononcer de manière globale sur les questions collectives** et d'appréhender

Chantier 1 - Comment définir un nouveau modèle de dialogue social ?

Groupe de travail 1 : Objectifs et leviers d'une nouvelle organisation du dialogue social sur les questions collectives

simultanément les problématiques de l'organisation des services dans toutes leurs dimensions (organisationnelle, santé au travail, RH...);

- **réinterroge les modalités du dialogue social** sans s'interdire de proposer des évolutions pour sortir d'une logique jugée parfois trop procédurière en matière de consultations obligatoires ;
- **réévalue la pertinence de la cartographie actuelle.**

3/ Questionnements (non exhaustifs) visant à alimenter les échanges du GT 1

Sur les attributions :

- Quelles attributions actuelles des CT/CHSCT doivent être maintenues au regard des réussites à mettre au profit du dialogue social sur les questions collectives ? D'autres attributions sont-elles, au contraire, moins pertinentes ?
- Parmi les attributions actuelles, certaines sont-elles insuffisamment investies ? Quels sont les éventuels blocages identifiés ?
- Faut-il clarifier ou préciser le champ de certaines attributions ?

Sur l'architecture :

- Quels sont les atouts et les faiblesses de la cartographie actuelle des instances sur les questions collectives ?
- Quelles sont les zones de recoupement ? Inversement, les niveaux d'intervention insuffisamment investis ? La distinction actuelle entre instances « obligatoires » et instances « facultatives » est-elle toujours opérante ? Comment mieux articuler les différents niveaux d'intervention des instances du dialogue social ? Quelles conséquences éventuelles en termes de composition des instances ?

Sur le fonctionnement :

- Comment mieux articuler les consultations sur l'organisation du travail, abordée aujourd'hui de manière éclatée ?
- Quelles évolutions du fonctionnement des instances sur les questions collectives permettraient d'améliorer l'efficacité du dialogue social ?
- Comment mieux contribuer à la sécurisation juridique des consultations obligatoires devant les organismes consultatifs pour les textes qui y sont soumis ?

Sur un nouveau modèle de dialogue social des instances sur les questions collectives :

- Quels types d'organisation du dialogue social des instances sur les questions collectives émergent à l'issue de ces différents questionnements ?
- Quels sont les avantages/inconvénients qui peuvent être identifiés ?
- Quelles conséquences éventuelles en tirer sur les instances nationales de concertation (conseils supérieurs, etc.) ?