



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Chantier dialogue social :

Définir un nouveau modèle de dialogue social dans la fonction publique

Groupe de travail 1 bis : approfondissement sur la nouvelle organisation du dialogue social sur les questions collectives

- 15 juin 2018 -



Ordre du jour

I. Rappels du GT1 et du GT2

II. Présentation d'un nouveau modèle de dialogue social sur les questions collectives

I. Rappels du GT1 et du GT2

1/ Trois objectifs sur les questions collectives

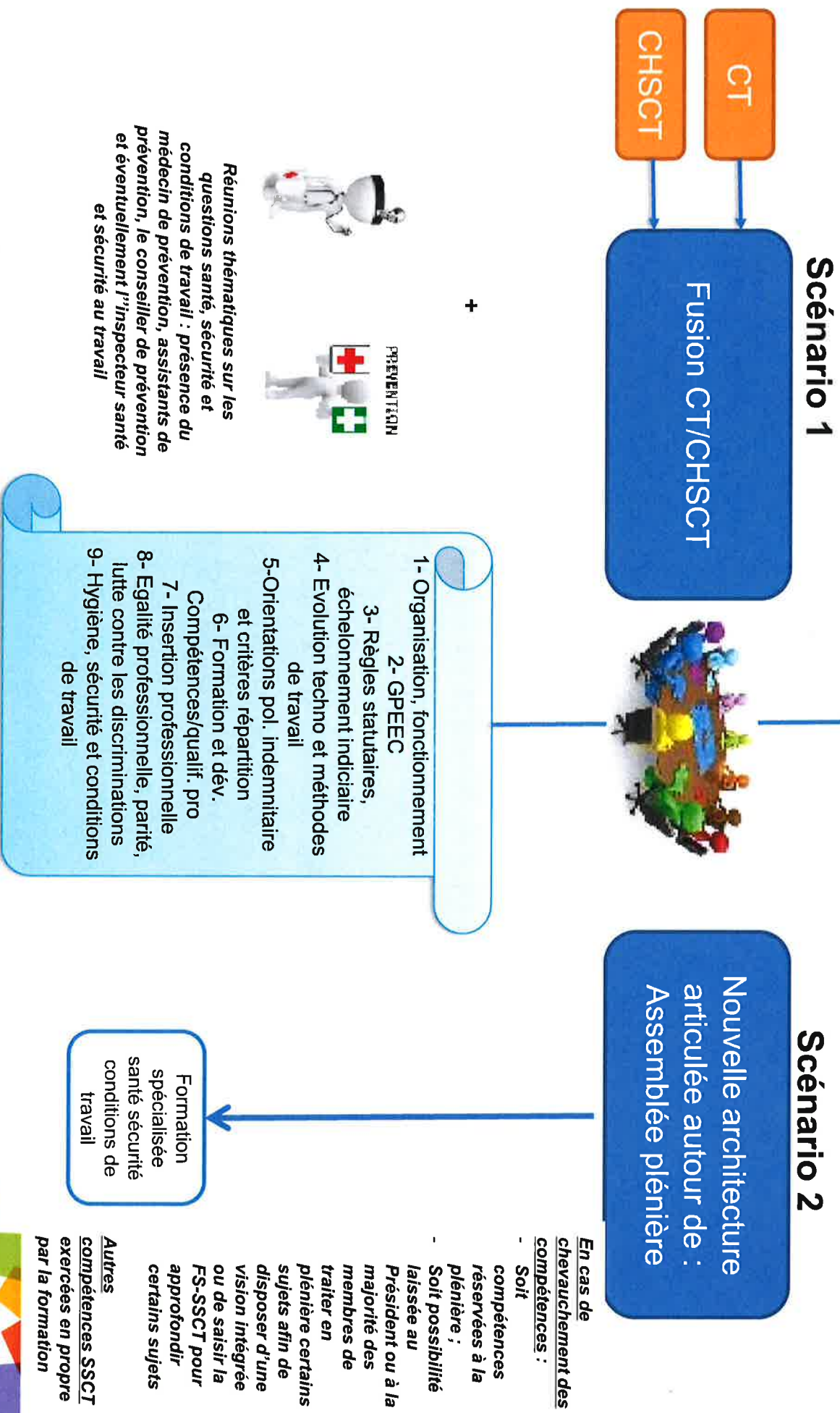
- **Mieux articuler les attributions actuelles des CT et des CHSCT** pour une meilleure organisation du dialogue social en assurant une plus grande cohérence entre un niveau stratégique de pilotage sur l'organisation du service et les questions de politique RH et un niveau de proximité dédié notamment à la prévention des risques professionnels ;
 - ⇒ S'interroger sur les attributions actuelles des CT/CHSCT (à maintenir, à (ré)investir, à préciser, à abandonner ?)
 - ⇒ Se prononcer de manière globale sur les questions collectives en évitant la consultation de deux instances (réorganisation de service) qui n'adoptent pas nécessairement le même angle d'analyse
 - ⇒ Contribuer à la sécurisation juridique des consultations obligatoires devant les organismes consultatifs pour les textes qui y sont soumis ;
 - ⇒ Réévaluer la pertinence des différents niveaux d'intervention des instances de dialogue social.
- **Maintenir les importants efforts en matière de professionnalisation** des représentants du personnel et des administrations sur les questions santé, sécurité et conditions de travail.
- **Renforcer la culture du dialogue social**, et notamment :
 - ⇒ Amplifier le dialogue social sur les **questions de pilotage collectif des questions RH** au-delà des seuls aspects statutaires (GPEEC, égalité professionnelle, action sociale, télétravail...);
 - ⇒ Renforcer la **culture du dialogue social de proximité** grâce à une meilleure articulation des objets de la concertation locale avec les agendas sociaux nationaux ou ministériels, à une formation accrue des acteurs à la pratique de la négociation et du dialogue social, et à une déclinaison des accords nationaux au niveau local.

2/ Deux grands types de scénario lors du GT1

- Scénario 1 : « **Fusion du CT et CHSCT** »
 - ⇒ scénario non présenté lors du GT1 à la demande des OS

- Scénario 2 : « **Nouvelle architecture du dialogue social collectif** ».

I. Rappels du GT1 : application homogène à tous les niveaux du scénario 1 ou du scénario 2



3/ Rappel du GT2

- Pour mémoire, le **GT2** portait notamment sur les évolutions en matière d'attribution des **CAP** avec pour objectif de :
 - **Recentrer les CAP** sur le traitement des situations individuelles problématiques/litigieuses ;
 - **Traiter toutes les questions RH collectives** (mobilité, promotion, télétravail...) dans la **nouvelle instance** sur les questions collectives ;

II. Présentation d'un nouveau scénario différencié selon l'importance des effectifs et la catégorie d'employeur

- Ce nouveau scénario combine deux options selon les niveaux d'implantation :
 - Option 1 : instance unique en lieu et place du CT et du CHSCT ;
 - Option 2 : instance plénière avec en son sein une formation spécialisée en charge des questions de santé, sécurité et conditions de travail ;
- Ce scénario repose sur une différenciation du modèle répondant notamment au constat dressé par l'ensemble des administrations et des employeurs publics :
 - ⇒ Une application uniforme d'un seul et unique scénario, à tous les niveaux d'administration, n'est pas opportune en raison de :
 - La **taille** de certains services déconcentrés, de collectivités locales ou d'établissements hospitaliers ;
 - la cartographie des **instances existantes** (pour certaines administrations, le CT assure déjà les compétences HSCCT en l'absence de CHSCT) ;
 - la **nature du rôle**, par définition plus stratégique et d'orientation en matière RH, pour les niveaux ministériels ou de réseaux certaines collectivités territoriales et certains établissements hospitaliers.
- ⇒ Proposition de fixer des critères (seuils d'effectifs, type d'employeur...) pour déterminer les options

II. Présentation d'un nouveau scénario différencié (suite)

Nouvelle instance collective



OPTION 1 (instance plénière)

- Effectifs ou critères à définir

OPTION 2 (plénière et formation spécialisée)

- FPE : autres services déconcentrés
- FPT/FPH : effectifs ou critères à définir

Formation spécialisée en charge de santé, sécurité et conditions de travail

II. Présentation d'un nouveau scénario : attributions selon les deux options



<p>Attributions</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tout débat sur les missions, l'organisation et le fonctionnement des services (dont compétence exclusive en matière de réorganisation de services - Grandes orientations stratégiques en matière de politique RH ; - Les questions et textes statutaires ; - Les lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion (articulation avec le chantier 2 / CAP) ; - Les questions en matière indemnitaire ; - La formation, la GPEEC, les compétences, - etc 	<ul style="list-style-type: none"> - Compétences des CHSCT actuels, hors projet de réorganisation
<p>=> Pour chaque sujet de leur compétence, l'instance plénière ou la formation spécialisée rend un seul avis au nom de l'instance (vote unique et souverain).</p>		
<p>Composition</p>	<p>Le principe : une communauté des membres afin de : Disposer d'une vision intégrée sur les grandes questions collectives ; Maintenir un haut niveau de compétence sur les questions santé, sécurité, conditions de travail;</p>	



MERCI DE VOTRE ATTENTION

