

Négociation collective dans la fonction publique : le SNDGCT* propose 14 mesures pour vivifier le dialogue social

Le SNDGCT* est convaincu que la modernisation de la fonction publique doit donner du sens, tant pour les agents que pour les usagers du service public. Ce doit également être le cas pour la réforme annoncée du dialogue social en application de la loi du 7 août 2019. Il a été **auditionné le mercredi 11 mars par la mission** chargée par le gouvernement de réfléchir à la négociation collective dans la fonction publique**. Il a ainsi pu présenter **14 mesures*** portant la vision d'un dialogue social revisité et vivifié en collectivité**. Le SNDGCT a en effet porté la vision d'un dialogue social sincère, éloigné des postures, qui doit permettre de faire face aux défis de la transformation de la fonction publique. L'audition, riche, s'est déroulée dans un climat bienveillant, les membres de la commission étant rentrés en résonance avec les propositions formulées, relevant par ailleurs leur cohérence.

« *Nous, directeurs généraux des collectivités territoriales, qui participons à assurer la bonne gestion des ressources humaines et la bonne mise en œuvre du dialogue social dans les responsabilités qui sont les nôtres, considérons en effet que le dialogue social est un moyen que se donnent tous les acteurs pour traiter des sujets sur lesquels ils ont un intérêt commun à agir.* », déclare Stéphane PINTRE, Président du SNDGCT.

▪ CONTEXTE : LE DIALOGUE SOCIAL EN COLLECTIVITÉ

Selon la définition de l'Organisation Internationale du Travail, le dialogue social inclut toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun.

L'article 14 de la loi de transformation de la fonction publique a habilité le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de 15 mois à compter de la publication de la loi précitée, toutes dispositions relevant du domaine de la loi. L'objectif : favoriser, tant au niveau national que local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique.

Le SNDGCT représente 4 000 directeurs généraux de collectivités territoriales qui participent à la bonne gestion des ressources humaines et la bonne mise en œuvre du dialogue social dans les responsabilités qui sont les leurs. Il partage l'idée que « **le dialogue social joue un rôle essentiel pour atteindre l'objectif de l'OIT de promouvoir l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'égalité, de sécurité et de dignité** ». Le SNDGCT rejoint également les conclusions de la séance du 4 juillet 2018 tenue par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) : « **Pour un dialogue social de proximité dans les collectivités locales : simplifier et améliorer l'utilisation du droit syndical** ».

* Présidé par Stéphane PINTRE, le **SYNDICAT NATIONAL DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES** créé en 1948 est une organisation professionnelle qui regroupe des dirigeants territoriaux de collectivités (DGS, Directeurs Généraux Adjointes des Services, cadres de direction du CNFPT et agents retraités des catégories précitées) et de centres de gestion. Il compte aujourd'hui 4 000 adhérents. www.sndgct.fr - @SNDGCT

** Composée de Mme Marie-Odile ESCH, chargée de mission à la Fédération nationale de la CFDT, membre du Conseil économique, social et environnemental, M. Christian VIGOUROUX, Président-adjoint de la section sociale du Conseil d'État, Jean-Louis ROUQUETTE, inspecteur général des finances.

*** Contribution complète disponible sur demande auprès du Service de Presse.

▪ LES 14 MESURES PROPOSÉES PAR LE SNDGCT

1. Le champ de la négociation devrait pouvoir porter sur les thèmes de la vie collective relatifs :

- à l'évolution des rémunérations,
- aux conditions et à l'organisation du travail et du télétravail,
- au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle,
- à la formation professionnelle et continue,
- à la protection sociale complémentaire,
- à l'hygiène, la sécurité et la santé au travail,
- à l'insertion professionnelle des personnes handicapées,
- à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et la diversité,
- aux moyens dévolus aux organisations syndicales,
- à la définition et la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs.

2. Le SNDGCT propose que les employeurs territoriaux soient **reconnus comme parties prenantes à la négociation d'accords nationaux traitant des rémunérations dans la fonction publique.**

3. **La reconnaissance de la coordination des employeurs issue du CSFPT** devrait permettre la conclusion d'accords collectifs susceptibles de déclinaison territoriale.

4. Dans le même sens, le SNDGCT propose de **créer le Centre national de coordination des Centres de gestion (CDG)**, personne morale de droit public ayant comme mission principale d'être l'interlocuteur privilégié des pouvoirs publics.

5. Il serait essentiel que **le CSFPT soit mandaté afin de proposer un cadre type de protocole d'accord** ayant pour objectif d'adapter la réglementation en vigueur au contexte local, en intégrant les dernières avancées de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

6. Le SNDGCT propose que **la validité des accords soit assurée par la signature de syndicats**, ou de tout regroupement local ayant recueilli au moins 50 % des voix exprimées lors des dernières élections professionnelles au niveau auquel l'accord est négocié.

7. Pour le niveau local, la réglementation devrait fixer **une obligation de s'accorder sur la méthode, avant d'entamer les négociations**, sur les thématiques spécifiques en l'absence d'accord national. Cet accord de méthode devrait obligatoirement comporter des critères d'appréciation comme par exemple : progrès visible du service rendu aux usagers, progrès en matière de qualité de vie au travail des agents, soutenabilité budgétaire durable pour la collectivité et efficience de l'organisation.

8. **Une négociation locale devrait pouvoir intervenir obligatoirement à l'issue des élections professionnelles** afin d'adapter, le cas échéant, le cadre national (tout en conservant le cadre républicain défini et donc l'équité entre tous) sur les moyens locaux dévolus aux organisations syndicales.

9. **Le niveau local devrait également être privilégié pour les accords liés à l'organisation du travail, au télétravail et à la définition et la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs.** Sur ces sujets, prévoir au préalable une négociation obligatoire, le Conseil délibératif ne pouvant décider qu'au terme d'un délai préfixé (à l'image du droit de grève).

10. Le SNDGCT propose que **le conseil délibératif de la collectivité soit saisi annuellement d'une proposition d'agenda social** (pris acte) et que **les résultats des négociations soient portés à sa connaissance** (pris acte), avec information préalable du comité social.

11. **La négociation devrait devenir légitime** dès qu'elle est proposée par l'employeur ou les organisations syndicales ou regroupements locaux représentant 50 % au moins des voix au comité social. En cas d'échec de la négociation, le comité social retrouverait sa compétence consultative préalable au vote d'une éventuelle délibération.

12. Le SNDGCT souhaite que **le volet négociation soit intégré à la formation obligatoire** des acteurs, au démarrage de leur mandat à la suite des élections professionnelles.

13. Le SNDGCT soumet que les accords majoritaires obtenus fassent l'objet d'une information simple du comité social.

14. Le SNDGCT émet l'idée d'**instaurer la mutualisation des droits syndicaux à l'échelle du département entre le CDG et l'ensemble des collectivités** (adhérentes ou non adhérentes), à la demande d'une organisation syndicale. Une mesure qui contribuerait ainsi à renforcer le dialogue social et qui tendrait à l'harmonisation des prestations délivrées par les CDG.