



CONCOURS INTERNE DE COLONEL DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

SESSION 2023

Valorisation de l'expérience professionnelle

consistant en la réalisation d'un cas exposé dans un dossier et portant sur un
problème d'organisation ou de gestion
rencontré par un service d'incendie et de secours

EPREUVE n°2

Durée : 4 h
Coefficient 4

SUJET :

Le candidat se trouve en position de chef de groupement.

Il est sollicité par son directeur qui, suite aux récentes élections professionnelles, s'interroge sur l'opportunité de réformer ou repenser l'organisation du dialogue social au sein de l'établissement.

En effet, la mise en œuvre des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique notamment par la création du Comité Social Territorial et de sa formation spécialisée, le transfert des commissions administratives paritaires de catégorie A et B auprès des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours, la nouvelle représentativité des personnels administratifs et techniques au sein de la commission administrative et technique du service d'incendie et de secours (CATSIS) et du conseil d'administration du service d'incendie et de secours (CASDIS) peuvent constituer des enjeux locaux importants.

Le dernier mouvement de mécontentement où des sapeurs-pompiers volontaires et professionnels ont fait part de leurs attentes à travers un collectif vient renforcer ce questionnement.

Le candidat doit préparer une note à l'attention de son directeur pour répondre à son interrogation en abordant, entre autres, les enjeux de ces réformes tout en formulant des propositions de rénovation et d'organisation du dialogue social.

DOCUMENTS JOINTS

Document n° 1	<i>Fonction Publique et accord collectif</i> , Cabinet Houdart et associés, 19/07/2021	Page 3
Document n° 2	<i>Dialogue social : Pourquoi les syndicats n'ont plus vraiment la cote</i> , La Gazette, 08/02/2022	Page 7
Document n° 3	<i>Contrôleurs, médecins : ces collectifs qui débordent les syndicats</i> , Le Point, 22/12/22	Page 11
Document n° 4	<i>Quelles instances de dialogue social après la loi de transformation de la fonction publique ?</i> , Vie publique, 2021	Page 12
Document n° 5	Compte-rendu du colloque <i>la réforme du dialogue social dans la fonction publique</i> , Université de Montpellier, 18/02/2022	Page 15
Document n° 6	Décision du Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 12.05.2017, 390665 - Légifrance	Page 17
Document n° 7	<i>Les grandes collectivités doivent réinventer le dialogue social</i> , Horizons publics, 04/07/2018	Page 21
Document n° 8	<i>Accords collectifs : Les syndicats, les élus et les administratifs doivent d'être formés</i> , La Gazette, 29/09/2022 :	Page 27
Document n° 9	<i>La culture de la négociation infuse dans la territoriale</i> , La Gazette, 27/09/2022	Page 28
Document n° 10	<i>La grève des contrôleurs de train illustre la nouvelle typologie des mouvements sociaux</i> , Novethic, 26/12/2022	Page 32
Document n° 11	<i>Les nouvelles attentes des salariés en entreprise</i> , Blog Unow 06/02/2017	Page 33
Document n° 12	<i>Pourquoi Les réseaux sociaux mettent en danger la démocratie</i> , Forbes France, 08/05/2019	Page 35
Document n° 13	<i>Référendum en entreprise : mode d'emploi</i> , Les Echos Exécutives, 27/08/2018	Page 38
Document n° 14	<i>Syndicats : légère baisse des adhésions 2019</i> , La Gazette, 10/02/2023	Page 42

NOTA :

- 2 points seront retirés au total de la note sur 20 si la copie contient plus de 10 fautes d'orthographe ou de syntaxe.
- **Les candidats ne doivent porter aucun signe distinctif sur les copies** : pas de signature ou nom, grade, même fictifs.
- Les épreuves sont d'une durée limitée. Aucun brouillon ne sera accepté, la gestion du temps faisant partie intégrante des épreuves.
- Lorsque les renvois et annotations en bas d'une page ou à la fin d'un document ne sont pas joints au sujet, c'est qu'ils ne sont pas indispensables.

DOCUMENT 1

FONCTION PUBLIQUE ET ACCORD COLLECTIF

Houdart & Associés, cabinet

Article rédigé le 19 juillet 2021 par Me Guillaume Champenois

Les fonctionnaires étant dans une position statutaire et réglementaire, la question de la négociation collective dans la fonction publique a toujours constitué un écueil pour les organisations syndicales dans leur souhait d'instaurer un dialogue social fondé sur la négociation. Si de nombreux accords locaux sur la réduction du temps de travail ont vu le jour au début des années 2000, ceux-ci n'avaient qu'une valeur morale et ne présentaient aucune valeur juridique contraignante. Désormais, sous certaines conditions, les organisations syndicales représentatives et l'autorité administrative vont pouvoir conclure des accords qui seront juridiquement contraignants.

Après la réforme des institutions représentatives du personnel dont la prise d'effet est fixée aux prochaines élections générales de la fonction publique de décembre 2022, le pouvoir législatif et le pouvoir réglementaire ont œuvré pour une autre réforme qui a pour objet d'instaurer la possibilité de négocier et de conclure un accord collectif dans la fonction publique. Dans ce cadre, le Décret 2021-904 du 7 juillet 2021 fixe les modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique.

1° L'accord collectif dans la fonction publique c'est maintenant.

Le Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique est publié au journal officiel du 8 juillet 2021.

Il est pris en application des dispositions de l'Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, dont les dispositions ont été pour partie intégrées dans la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, elle-même prise en application de l'article 14 de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 modifiée de transformation de la fonction publique.

Pour rappel, le Conseil d'Etat a toujours jugé que l'accord collectif conclu entre une administration et des représentants syndicaux ne constituait qu'une « déclaration d'intention dépourvue de valeur juridique et de force contraignante » (CE, 27 octobre 1989, n°102990, Syndicat national des ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation ou encore CE, 24 mai 2006, n° 277120, Mme).

La portée de cette jurisprudence n'est pas négligeable.

Ainsi, l'application de cette jurisprudence a conduit le juge du fond à considérer qu'un protocole d'accord préélectoral négocié et conclu en vue des élections professionnelles générales au sein d'un établissement public de santé était dépourvue de valeur légale contraignante ; « Le syndicat requérant soutient que la campagne électorale s'est déroulée en méconnaissance du protocole électoral élaboré en vue des élections litigieuses, dès lors que le syndicat CFDT a, comme relevé plus haut, fait campagne le jour du scrutin, en violation des stipulations dudit protocole, prévoyant la fin de la campagne électorale au jeudi 6 décembre 2018 à zéro heure. Toutefois, un tel protocole étant dépourvu de toute valeur contraignante, le syndicat protestataire ne peut utilement se prévaloir de sa méconnaissance » (jugement du 19 décembre 2019 du Tribunal administratif de Rennes n°1900852).

Ces jurisprudences s'expliquent par le fait qu'aucun texte ne prévoyait la possibilité de conclure des accords collectifs au sein de la fonction publique mais aussi et surtout par le fait que le fonctionnaire est dans une position statutaire et réglementaire (confer – article 4 de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Désormais, c'est chose possible et l'article 8 ter de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dresse la liste des domaines dans les lesquels un accord collectif peut être négocié et conclu.

Pour autant, il faut préciser que l'article 8 sexies de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dispose que « les mesures réglementaires incluses dans les accords mentionnés au II de l'article 8 bis ne peuvent porter sur des règles que la loi a chargé un décret en Conseil d'Etat de fixer, ni modifier des règles fixées par un décret en Conseil d'Etat ou y déroger. »

De fait, ces accords ne pourront modifier le statut des fonctionnaires lequel statut relève de la compétence d'un Décret en Conseil d'Etat.

2° Une méthodologie tout aussi importante que le contenu de l'accord

Avant la signature, il y a la négociation et dès lors que l'accord présente une valeur juridique contraignante, il est opportun de se poser la question de la méthodologie. Si des accords locaux ont pu être conclus ici ou là, l'instauration de l'accord collectif juridiquement contraignant au sein de la fonction publique induit de maîtriser la phase de négociation.

A cet effet, les organisations syndicales et l'administration pourront conclure un accord de méthode au visa du III de l'article 8bis de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet accord de méthode, comme dans le secteur privé, permet d'encadrer les modalités de la négociation (durée de la négociation, le nombre de réunion, les participants aux réunions, etc...).

3° Une obligation de donner suite à une proposition de négocier mais pas une obligation de conclure un accord.

Le Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique prévoit, comme son nom l'indique, les modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique.

L'autorité administrative qui est destinataire d'une demande de négociation émanant d'une organisation syndicale doit accuser réception de cette demande dans un délai de 15 jours. Dans les deux mois de la réception de cette demande, l'autorité administrative invite les organisations syndicales à une réunion de négociation pour déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies. Dans les 15 jours de cette réunion, l'autorité administrative notifie aux organisations syndicales les suites qu'elle entend y donner ; la poursuite des négociations ou l'arrêt du processus de négociation.

Pour les établissements visés à l'article 2 de la Loi n°86-33 du 9 janvier 1986, si une suite est donnée à cette réunion et qu'un accord est conclu entre les organisations syndicales et le directeur de l'établissement, cet accord est transmis par voie électronique à l'agence régionale de santé dont dépend l'établissement. Le directeur général de l'agence régionale de santé dispose alors d'un délai de deux mois pour vérifier la conformité de l'accord à « la norme supérieure ».

L'absence de réponse du directeur général de l'agence régionale de santé emporte autorisation de publication de l'accord et donc emporte mise en œuvre de l'accord. En cas de non-conformité, le directeur général de l'agence régionale de santé le constate par une décision et transmet sa décision au comité social d'établissement. Une telle décision fait logiquement obstacle à la publication de l'accord et à sa mise en œuvre.

Ainsi, les accords conclus par les directeurs des établissements visés à l'article 2 de la Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 sont de facto soumis à une forme d'homologation par le directeur général de l'agence régionale de santé. C'est ici la reprise des dispositions du IV de l'article 8 quater de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les accords doivent mentionner leur calendrier de mise en œuvre et, le cas échéant, la durée de leur validité ainsi que les conditions d'examen par le comité de suivi des mesures qu'ils impliquent et de leurs modalités d'application.

De fait, les accords collectifs conclus dans la fonction publique peuvent être à durée déterminée comme à durée indéterminée.

L'accord doit être publié par voie numérique ou par tout autre moyen étant observé que l'article 8 octies de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que les accords collectifs entrent en vigueur le lendemain de leur publication ou à une date postérieure qu'ils fixent.

La révision de l'accord intervient à l'initiative de l'autorité administrative ou territoriale signataire ou de tout ou partie des organisations syndicales signataires, représentant la majorité au moins des suffrages exprimés.

Cette condition de majorité s'apprécie :

À la date de signature de l'accord, lorsque la révision intervient durant le cycle électoral au cours duquel l'accord a été signé ;

Ou à la date des dernières élections professionnelles organisées pour l'organisme consultatif de référence, lorsque la révision intervient après le cycle électoral au cours duquel l'accord a été signé.

En cas de situation exceptionnelle, l'autorité administrative ou territoriale signataire de l'accord peut, après un délai de préavis de quinze jours, le suspendre pour une durée maximale de trois mois renouvelable une fois

La dénonciation ne peut intervenir, à l'initiative de l'autorité compétente ou de l'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, que pour des accords à durée indéterminée et lorsque les clauses de l'accord ne peuvent plus être appliquées. Lorsque la dénonciation émane d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, la condition de majorité des suffrages exprimés déterminée au I de l'article 8 quater de la loi du 13 juillet 1983 précitée s'apprécie dans les mêmes conditions que celle prévue aux 1° et 2° de l'article 8. La dénonciation intervient à la suite d'un préavis d'une durée d'un mois.

4° Le souhait d'un renouveau du dialogue social

Quel directeur d'établissement ou directeur des ressources humaines ne s'est pas confronté à la frustration d'une organisation syndicale exprimant le regret d'être enfermée dans un statut ? « Si c'est pour nous entendre dire que nous sommes dans une position statutaire et réglementaire ce n'est pas la peine de nous avoir réuni » est une phrase qui a pu être prononcée à de nombreuses reprises dans le cadre de rencontres entre la direction d'un établissement public de santé et une intersyndicale.

Le statut est intrinsèquement rigide et il le restera puisque ces accords collectifs juridiquement contraignant ne pourront le modifier. Pour autant, le champ d'application de ces accords collectifs fixé à l'article 8ter de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 est relativement vaste et l'item relatif au temps de travail est un sujet important qui, n'en doutons pas, mobilisera les organisations syndicales.

En tout état de cause, entre l'installation prochaine du comité social d'établissement et l'instauration de la négociation collective sur de nombreux thèmes, on peut considérer que les conditions sont réunies pour un renouveau du dialogue social au sein de la fonction publique et tout particulièrement au sein de la fonction publique hospitalière.

GUILLAUME CHAMPENOIS

Guillaume CHAMPENOIS est associé et responsable du pôle social – ressources humaines au sein du Cabinet.

Il bénéficie de plus de 16 années d'expérience dans les activités de conseil et de représentation en justice en droit de la fonction publique et droit du statut des praticiens hospitaliers.

Expert reconnu et formateur sur les problématiques de gestion et de conduite du CHSCT à l'hôpital, il conseille les directeurs d'hôpitaux au quotidien sur l'ensemble des problématiques statutaires, juridiques et de management auxquels ses clients sont confrontés chaque jour. Il intervient également en droit du travail auprès d'employeurs de droit privé (fusion acquisition, transfert d'activité, conseil juridique sur des opérations complexes, gestion des situations de crise, contentieux sur l'ensemble des problématiques sociales auxquelles sont confrontés les employeurs tant individuelles que collectives).

DOCUMENT 2

DIALOGUE SOCIAL - Pourquoi les syndicats n'ont plus vraiment la cote

Publié le 08/02/2022 • Par Véronique Vigne-Lepage dans : A la une, France, Toute l'actu RH

Les agents du public sont appelés à voter en décembre pour élire leurs représentants. Les résultats sont craints, car un taux de participation en baisse traduirait un désintérêt grandissant vis-à-vis des syndicats qui doivent plus que jamais convaincre de leur utilité.

Si le taux de participation est l'enjeu central des élections professionnelles du 8 décembre 2022 dans la fonction publique, la syndicalisation des agents semble un sujet presque tabou. Le dernier état des lieux dressé par la Dares remonte à 2016, sans projet d'actualisation. Il montrait un taux d'adhésion à des syndicats deux fois plus élevé dans le public (19,1 %, et 16 % pour la FPT) que dans le privé (8,4 %), mais en baisse quasi continue depuis 1975.

Du côté des organisations syndicales, le nombre de territoriaux adhérents et son évolution semblent classés « top secret » ou sont noyés dans un vaste ensemble incluant aussi des salariés d'activités privées (services funéraires ou des eaux, par exemple).

Attitude de « consommateur »

Cependant, tous les représentants interrogés par « La Gazette » assurent que le nombre d'adhérents est globalement à la hausse pour leur syndicat. « Ce qui évolue, commente Erwan Trezeguet, représentant de la CGT Services publics, c'est qu'il y a désormais autant d'adhésions d'agents de catégories A ou B que de C. » Par ailleurs, remarque Barbara Issaly, secrétaire adjointe de Sud CT, « le renouvellement de l'exécutif des collectivités a entraîné, comme toujours, une vague d'adhésions ».

Pourtant, tous témoignent d'un climat global de défiance. « Si la participation aux élections professionnelles reste importante, les scores sont faibles en adhésions, déplore Louis Peretti, président du SNT. C'est un vrai sujet. » Les départs à la retraite de militants, nombreux, « ne sont pas entièrement remplacés », souligne Pascal Kessler, président de la FA-FPT.

« Depuis deux ou trois ans, note Julien Fonte, co-secrétaire général à la FSU Territoriale, les nouvelles adhésions proviennent surtout d'un jeu de vases communicants entre organisations. » Un « tourisme syndical » observé par tous et qui serait lié à une attitude de plus en plus fréquente de « consommateur ».

« Nombre d'agents font du syndicalisme par procuration, explique Jacques Lager, secrétaire général de la CFDT Interco. Ils prennent leur carte et attendent un service en retour. » En l'occurrence, une assistance juridique en cas de problème personnel ou la défense des intérêts d'un groupe de collègues. « On sait que les mobilisations locales font adhérer, commente Pascal Kessler, qui admet être lui-même entré en syndicalisme par ce biais. Mais c'est malheureux, car c'est du corporatisme. Tout le monde ne s'engage pas ensuite sur des sujets collectifs. »

Réforme des instances partitaires

Des agents interrogés par « La Gazette » dans et en marge d'une manifestation des bibliothécaires à Lyon, le 10 novembre 2021, témoignent pourtant de leur conviction très forte qu'il « faut des contre-pouvoirs ».

Mais d'autres disent aussi n'adhérer à aucun syndicat ou ne l'avoir fait que ponctuellement après avoir été aidés pour un problème individuel au travail. « C'était un juste retour », explique, par exemple, Isabelle, technicienne de bibliothèque à la métropole de Lyon (59 communes, 9 200 agents, 1,41 million d'hab.).

Secrétaire générale de la fédération des territoriaux de la CFTC, Véronique Dhalluin note que cela arrive parfois après un soutien en CAP. « Mais, dans ce cas-là, on ne fidélise pas,

rapporte-t-elle. D'ailleurs, avec la réforme des missions des CAP, certains risquent de ne plus voir aucun intérêt à adhérer. »

Individualisme croissant

En cause, selon Julien Fonte, un individualisme croissant dans la société, « renforcé par un management lui aussi de plus en plus individualisé ». Mais également une plus grande facilité à trouver soi-même des informations, grâce à internet. « Ce n'est pas forcément le signe d'un désamour, mais juste d'un changement », tempère Sylvie Ménage, secrétaire générale d'Unsa Territoriaux.

Parmi ces changements : l'augmentation du nombre des contractuels, moins enclins que les titulaires à adhérer, par peur d'être « mal vus ». « Travailler à temps partiel, confirme la Dares, être employé en CDD ou en intérim constituent des freins à la syndicalisation. »

« Il n'y a qu'à voir la catastrophe qu'a été la création des commissions consultatives paritaires, lance Pascal Kessler. Déjà avant, les contractuels ne voulaient pas siéger en comité technique par crainte que leur adhésion à un syndicat ne se sache. » Mais parmi les agents interrogés, Etienne, infographiste titularisé à la métropole de Lyon après dix ans de CDD, affirme n'avoir « jamais senti de soutien de la part des syndicats, où semble prédominer l'idée que les contractuels prennent la place des fonctionnaires ».

Défiance face au « système » syndical

Le sentiment que les organisations ont perdu de leur poids semble largement partagé. - Véronique Dhalluin évoque ainsi la « lassitude » ressentie face à « un point d'indice gelé, des carrières bloquées... Les agents ont l'impression que les syndicats n'ont plus les moyens de faire bouger les choses ».

Une perte en matière d'image qui vire parfois à la défiance. Dans la manifestation lyonnaise, - Mireille, technicienne de bibliothèque, assure que « certains sont même très remontés contre les syndicats et signent plus facilement une pétition lancée par des collègues ». Julien Fonte abonde : « Beaucoup voient les organisations syndicales comme faisant partie d'un gros paquet un peu flou, qualifié de "système". »

Une impression qui peut être renforcée là où l'encadrement intensifie la formalisation du dialogue social : « Les grandes collectivités ont tendance à intégrer les syndicats dans le fonctionnement des services des RH et à les occuper par des réunions les empêchant d'être sur le terrain », selon Johann Laurency, représentant de FO. Pour Erwan Trezeguet, « cette réunionite permet à la collectivité de dire ensuite qu'elle a consulté les syndicats sur une décision sans préciser que certains d'entre eux ont voté contre ».

Pédagogie indispensable

Une réponse à la perte d'influence des syndicats se trouve, estiment leurs représentants, dans la pédagogie. D'abord sur les sujets des revendications, souvent complexes. « Celui de la loi de transformation de la fonction publique est emblématique, cite Julien Fonte. Les collègues ne participent pas à la mobilisation intersyndicale, en revanche, lorsque la loi s'applique, ils se plaignent que nous ne les ayons pas prévenus... »

Il regrette aussi que le sujet du statut se soit « dépolitisé » par méconnaissance : « Les agents ne savent pas quel rapport au travail cela induit, que le maire est l'employeur, pas le patron, etc. »

Investir dans la formation

Adjointe au maire chargée du dialogue social à Suresnes (1 040 agents, 49 300 hab., Hauts-de-Seine), Béatrice de Lavalette est convaincue, elle aussi, que ce type de formations est « un investissement » au bénéfice de tous. Depuis 2009, elle a fait former des syndicalistes de la ville à Sciences-po, puis d'autres avec des cadres au centre de formation de l'OIT, à Turin en - Italie.

« Cela leur permet d'acquérir des compétences, que nous valorisons par la suite, et de mieux comprendre les enjeux de la collectivité, souligne-t-elle. Et certains, simples sympathisants des

syndicats, s'engagent ensuite sur une liste. » Aux élections professionnelles de 2018, le taux de participation des agents de Suresnes a été de plus de 60 %, soit environ dix points au-dessus de la moyenne nationale.

Autre piste d'attractivité : le croisement des sujets. « A nous de convaincre les jeunes que les questions de démocratie, de laïcité, de lutte contre les discriminations, qui les intéressent, sont aussi nos valeurs, lance Sylvie Ménage. Les nouvelles générations sont en quête de sens. »

Nouvelle génération

Mais Jacques Lager prévient : « Oui, les jeunes ont envie d'un syndicalisme différent, présent sur l'environnement et le sociétal, mais il ne suffit pas de leur parler différemment. Il faut que l'action syndicale s'articule plus facilement avec la vie de parents, par exemple. » Ce peut être le cas « en réinventant nos manières de faire des réunions, estime Pascal Kessler. Avec la crise sanitaire, on voit que le distanciel fait participer un autre public, tout comme les réseaux sociaux ».

Cependant, le syndicalisme dans la territoriale restera affaire de terrain : « Quand on obtient de grandes choses au niveau confédéral, cela démontre l'utilité de se syndiquer, commente - Johann Laurency. Mais sans présence quotidienne auprès des collègues, cela ne suffit pas. D'autant plus à l'avenir, avec la fusion des instances de dialogue social. »

Se déployer dans les « déserts syndicaux »

En vue des scrutins de décembre, plusieurs syndicats mettent en place une organisation renforcée par rapport aux éditions précédentes, avec l'espoir de juguler l'effritement de la participation. Ainsi, la CGT « va accentuer le lien avec l'interpro, assure Erwan Trezeguet. Les collègues vont nous aider à aller tracter dans plus de collectivités et d'établissements, à nous déployer dans les déserts syndicaux ».

La branche « services publics » de FO, de son côté, a mis en place depuis début 2021 un « plan de développement » : « On fait en sorte d'avoir des créations de syndicats, pour être présents là où nous ne l'étions pas », explique Johan Laurency.

A la CFDT Interco, la préparation des élections professionnelles ne fait pas l'objet de deux réunions dans l'année, comme lors des précédents scrutins, mais d'une par mois depuis janvier 2021. « La visio a du bon, car nous y convions tous les secrétaires de syndicats locaux, ainsi que le responsable des élections que chacun d'eux a nommé, détaille Jacques Lager. Cela permet davantage d'allers-retours entre nous et les agents autour des revendications. Nous poussons, là encore, un peu plus une organisation que nous avons mise en place depuis huit ans, qui renforce la place des régions. »

C'est globalement ce que fait aussi la FA-FPT, qui a instauré, depuis fin 2021, des « référents terrain organisationnels » permettant une préparation des élections plus délocalisée qu'à l'habitude. Quant au SNT, il a lancé un travail de conviction ciblé sur les agents de 200 villes moyennes. « On va frapper un grand coup », assure Louis Peretti.

FOCUS - Les cadres cherchent le réseau et l'assurance

Comme d'autres organisations, le SNDGCT connaît aujourd'hui une « plus grande volatilité des adhésions, observe son président, Stéphane Pintre. Certains sont très fidèles, mais le comportement de "consommateur" devient plus fréquent. Le mouvement d'adhésions, un ou deux ans avant des élections, pour anticiper les décharges de fonction, est ainsi plus marqué ». Pour autant, note-t-il, « depuis quinze ans que je suis président, le syndicat a gagné 3 000 adhérents (près de 4 500 actuellement), parce qu'être dans un réseau devient indispensable ». Les postes de cadre A étant de plus en plus exposés aux risques juridiques, « le service d'assurance est également un critère d'adhésion, observe-t-il... Plus que des sujets collectifs, comme les retraites ou la loi de transformation de la fonction publique ».

FOCUS - Une baisse mondiale

Le taux de syndicalisation varie de 90 à 65 % pour les pays d'Europe du Nord jusqu'à 0,2 % au Venezuela, en passant par 7,9 % en France. Selon les premiers éléments d'une actualisation par le Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT, « il baisse depuis

plusieurs décennies dans de nombreux pays », assure Maria Helena Andre, sa directrice. Y compris dans le public, « en raison de la privatisation ou du recours accru aux contrats temporaires », même s'il reste plus de deux fois supérieur à celui du privé.

CONTROLEURS, MEDECINS: CES COLLECTIFS QUI DEBORDENT LES SYNDICATS

Le POINT - Source AFP - Publié le 22/12/2022 à 17h08

Ils mènent une grève des contrôleurs à Noël ou suscitent une fermeture "historique" des cabinets médicaux: des collectifs prennent le pas sur les syndicats en organisant de fortes mobilisations, profitant d'une crise des institutions dont les "gilets jaunes" ont été un symptôme.

"C'est une grève qu'on n'a pas vue arriver, ni nous ni les syndicats". L'aveu émane du PDG de la SNCF, Jean-Pierre Farandou, avant le premier week-end de décembre, qui a sonné la mobilisation des contrôleurs de train.

Depuis, ces "chefs de bord" ont maintenu la pression pour obtenir une meilleure prise en compte de leur métier, et la moitié d'entre eux devraient être en grève lors du week-end de Noël. S'il est rendu possible par des préavis déposés par les fédérations CGT-Cheminots et SUD-Rail, ce mouvement social semble échapper au contrôle syndical.

Aux commandes une structure informelle, "le Collectif national ASCT" (agents du service commercial trains), qui a rassemblé environ 3.500 contrôleurs sur les réseaux sociaux.

"Que les agents nous suivent, je ne suis pas surpris. On n'a rien à vendre, on n'a pas de couleur politique. On veut juste une reconnaissance significative", expliquait à l'AFP il y a quelques semaines Nicolas Limon, un des fondateurs du collectif, à l'écart des "habituelles guerres syndicales".

Cette prise de distance vis-à-vis des appareils syndicaux se manifeste aussi dans la santé. Et pas seulement dans le secteur public, où avaient fleuri des collectifs "inter-hôpitaux" et "inter-urgences". C'est dans un milieu peu coutumier des mobilisations, celui des généralistes libéraux, que s'est constitué à la fin de l'été le collectif "Médecins pour demain". Le groupe rassemble désormais plus de 15.000 praticiens via Facebook, symptôme d'une colère sourde face à la dégradation des conditions d'exercice de la médecine de ville.

"Notre démarche n'est pas en opposition aux syndicats, mais nous ne trouvons pas dans leur communication des réponses à nos préoccupations de terrain", souligne Christelle Audigier, sa présidente.

"Alerte" pour Berger

Le collectif a signé un premier coup d'éclat: son mot d'ordre de fermeture des cabinets médicaux les 1er et 2 décembre a entraîné une baisse d'activité d'environ 30 % chez les généralistes, selon l'Assurance maladie. Il a rallié à sa cause plusieurs syndicats soucieux de ne pas se couper de leur base, comme l'UFML et la FMF, qui lui ont même cédé une place à la table des discussions avec la "Sécu".

Cette coalition a appelé de nouveau à l'arrêt des consultations entre le 26 décembre et le 2 janvier, un mouvement qui devrait toutefois être moins suivi.

Ces collectifs parfois maximalistes dans leurs revendications ou leurs modes opératoires (un doublement du tarif de consultation à 50 euros chez les médecins, une grève dure à Noël pour les contrôleurs) vont-ils creuser la tombe des syndicats ?

Le dirigeant du premier d'entre eux, Laurent Berger (CFDT), ne le croit "pas du tout", mais prend au sérieux l'"alerte" que constituent ces nouvelles formes de mobilisation, en évoquant le précédent des "gilets jaunes".

"Si on ne considère pas le fait syndical, (...) les représentants des salariés élus à leur juste place, on aura ce type d'initiative qui se développera", a-t-il mis en garde jeudi sur BFMTV/RMC.

Ces groupes se heurtent toutefois à l'écueil de la représentativité, comme l'a illustré le collectif des contrôleurs, qui a échoué à organiser une consultation en ligne crédible.

Et "quand commence la négociation, qui négocie ? Au nom de qui ? Quel est le mandat ? On ne peut pas échapper à des formes démocratiques", observe Jean Grosset, directeur de l'Observatoire du dialogue social de la Fondation Jean-Jaurès.

Taillées pour mener une lutte sociale, ces nouvelles formes de contestation ne le sont pas pour aller "au-delà", estime le politologue Jean-Marie Pernot. "C'est pour ça que les syndicats arrivent à perdurer à travers le temps. Ils peuvent être mis en cause dans un conflit par des salariés qui estimeront qu'ils n'ont pas fait le job, mais ils finissent par reprendre la main".

Quelles instances de dialogue social après la loi de transformation de la fonction publique ?

Par La Rédaction

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son premier volet au dialogue social. Les instances représentatives du personnel (CAP, comités techniques, CHSCT) sont revues. Parallèlement, des "lignes directrices de gestion" sont instaurées.

Le droit à la participation des fonctionnaires à la détermination de leurs conditions de travail s'exerce dans des instances de dialogue social. L'article 1er de la loi de transformation de la fonction publique réaffirme ce principe de participation.

L'évolution des CAP

Le rôle des CAP est recentré

Les attributions des commissions administratives paritaires (CAP), composées de représentants de l'administration et du personnel, sont recentrées sur l'examen des **décisions individuelles défavorables aux agents** (refus de titularisation, de licenciement, de formation, de temps partiel ou de télétravail, discipline, etc.).

Auparavant, les CAP donnaient un avis préalable sur les décisions individuelles de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion interne (détachement entrant, accueil en disponibilité, avancement de grade, etc.). **Depuis le 1er janvier 2020, elles ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité, et, depuis le 1er janvier 2021, en matière d'avancement et de promotion.**

Ce sont **des lignes directrices de gestion (LDG)** qui fixent dorénavant les orientations générales relatives aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique de l'État et celles concernant les avancements et les promotions dans toute la fonction publique. Les décisions individuelles au titre de l'année 2021 doivent être prises sur le fondement des LDG.

Selon l'étude d'impact du projet de loi, ces lignes de gestion constituent "la doctrine de gestion en matière de promotions". Elles doivent fixer "les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours" et préciser "les critères d'appréciation comparée des mérites, expériences et acquis professionnels pris en compte pour l'inscription sur une liste d'aptitude ou sur un tableau d'avancement".

Le fonctionnaire, destinataire d'une décision défavorable concernant son avancement, une promotion ou sa mutation, peut faire appel au représentant syndical de son choix pour l'aider à former un recours administratif.

Un décret du 29 novembre 2019 définit les nouvelles compétences des CAP, l'autorité compétente pour édicter les lignes directrices de gestion dans chacune des trois fonctions publiques, leurs conditions d'élaboration et leur champ d'application.

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle maximum de cinq ans par les employeurs d'État et hospitaliers et pour une durée pluriannuelle maximum de six ans par les employeurs territoriaux. Elles sont révisables.

Dans les trois fonctions publiques, les lignes directrices de gestion doivent inclure une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines qui définit "les enjeux et les objectifs" de la politique de l'administration.

Ce décret précise également les dispositions sur le représentant syndical.

La composition des CAP est revue

En décembre 2022, lors du prochain renouvellement général des instances, les CAP seront constituées dans la fonction publique d'État par catégorie hiérarchique (A, B et C) et non plus par corps de fonctionnaires (pour la catégorie B par exemple : secrétaires administratifs, techniciens, contrôleurs).

Afin de tenir compte des particularités de certaines professions, plusieurs CAP pourront être créées au sein d'une même catégorie. Par ailleurs, si les effectifs sont insuffisants, une même CAP pourra être compétente pour plusieurs catégories hiérarchiques dans les fonctions publiques d'État et territoriale.

Le principe selon lequel un fonctionnaire ne peut pas siéger dans une formation qui lui permet d'apprécier la manière de servir d'un agent d'un grade supérieur est supprimé dans les trois fonctions publiques en 2022.

Un décret du 20 novembre 2020 fixe, pour la fonction publique d'État, ces mesures. Il pose, par ailleurs, le principe de l'élection des représentants du personnel dans les CAP par internet (sauf dérogation par un vote à l'urne. Dans tous les cas, le vote peut aussi avoir lieu par correspondance). Un autre décret du 8 décembre 2020 est intervenu pour la fonction publique territoriale.



Le comité social, nouvelle instance unique de dialogue

Les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont réorganisés sur le modèle de la **réforme adoptée en septembre 2017 dans le secteur privé**. Ils sont fusionnés en une instance unique : **le comité social**. Cette réorganisation doit permettre "de remédier à la difficulté d'articulation actuelle des compétences entre les CT et les CHSCT, en particulier en matière de réorganisation de services".

Dans la fonction publique d'État, ces comités prennent le nom de **comités sociaux d'administration**, dans la fonction publique territoriale de **comités sociaux territoriaux** et dans la fonction publique hospitalière de **comités sociaux d'établissement**.

Dans les administrations territoriales et les administrations l'État de plus de 200 agents, il est prévu la création, au sein des comités sociaux, d'**une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT)**. En dessous de ces seuils, si des risques professionnels le justifient, une formation spécialisée pourra être également instituée. Un décret du 20 novembre 2020 détermine la composition, l'organisation et le fonctionnement des nouveaux comités sociaux dans la fonction publique d'État et des nouvelles formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Les conditions de désignation de leurs membres sont, en outre, précisées. Le vote par voie électronique est généralisé, sauf dérogation.

Les comités sociaux, qui doivent être mis en place **en 2022** à l'issue des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique, auront à connaître de nombreuses questions notamment :

- le fonctionnement et l'organisation des services ;
- l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- l'égalité professionnelle ;
- la protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents ;
- les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement de grade des agents.

Les lignes directrices de gestion, qui permettent de déterminer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), seront adoptées par chaque administration employeur, après avis du comité social. Elles seront communiquées aux agents. Leur mise en œuvre fera l'objet d'un bilan devant le comité social, sur la base des décisions individuelles prononcées.

À partir de 2021, le bilan social annuel élaboré par les administrations employeurs est remplacé par un **rapport social unique**. Ce document doit servir de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

Dans l'attente de la mise en place des comités sociaux, **certaines dispositions de la loi du 6 août 2019** sont, à titre transitoire, applicables **aux comités techniques et aux CHSCT** :

- les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions relatives aux projets de réorganisation de service ;
- les comités techniques et les CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substituera à ceux du CT et du CHSCT ;
- les comités techniques sont compétents pour donner un avis sur les lignes directrices de gestion et sur le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le recours à la négociation renvoyé à une ordonnance

D'après l'étude d'impact du projet de loi, le cadre juridique de la négociation au sein de l'administration, étoffé depuis la loi 5 juillet de 2010 relative à la rénovation du dialogue social, s'est avéré jusqu'ici insuffisant. Le nombre d'accords collectifs conclus dans la fonction publique reste modéré. Le suivi même des accords connaît des pratiques diverses.

C'est pourquoi la loi du 6 août 2019 habilite le gouvernement à prendre par ordonnance toutes les mesures afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés.

"L'objectif est de promouvoir le rôle et la culture de la négociation et d'en développer la pratique, en particulier aux niveaux de proximité qui constituent le quotidien des agents, en vue de favoriser à tout niveau, y compris à l'échelle d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public hospitalier, social ou médico-social, la conclusion d'accords négociés".

C'est l'objet de **l'ordonnance du 17 février 2021**.

LA REFORME DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

*Compte-rendu du colloque organisé par l'Université de Montpellier –
Publié le 18/02/2022- PNRS-PNJ de l'ENSOSP*

Cet évènement, organisé par la Faculté de Droit et de science politique de Montpellier, le 4 février 2022 (journée entière), avait pour ambition de présenter le cadre juridique et les enjeux de cette réforme.

Ce sujet d'actualité a réuni à la fois des enseignants universitaires et des professionnels. Leurs interventions feront l'objet d'une retranscription écrite. Dans l'attente, un compte-rendu vous est proposé retraçant les idées principales invoquées durant cette journée. Il y a eu par ailleurs deux tables rondes qui ont donné lieu à d'intéressants débats parmi lesquels la réussite du dialogue social dépendra de plusieurs facteurs (l'adoption d'une culture de la négociation, la formation, l'intégration du volet financier ou encore une volonté des acteurs).

Ouverture & Propos introductifs (Philippe AUGÉ, Président de l'Université de Montpellier et Guylain CLAMOUR, Doyen de l'Université de Montpellier)

Le dialogue social s'est implanté et formalisé dans la fonction publique au fil des législations. Trois dates marquantes doivent être citées :

- Loi du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires : ce texte consacre un statut à l'égard des fonctionnaires ; de nombreuses garanties sont introduites parmi lesquelles le renforcement du droit syndical.
- Loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique : le texte prévoit un recours possible à la négociation collective ; il prend le soin de définir l'accord collectif sans lui accorder une valeur juridique.
- Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : le texte attribue aux accords collectifs une valeur juridique.

Les modalités de la négociation collective sont prévues par : l'ordonnance du 17 février 2021 et le décret d'application du 7 juillet 2021. Ces deux textes modifient les dispositions du code général de la fonction publique (CGFP) aux articles L.221-1 et suivants.

Désormais les accords collectifs constituent de nouvelles sources juridiques, ce qui va engendrer de nouvelles mutations dont on ne mesure pas encore très bien les conséquences dans le futur. Une chose est sûre est que la rupture souhaitée par la loi de 2019 est bien enclenchée. On se situe à la croisée des chemins dans la fonction publique.

L'introduction de la négociation collective n'allait pas de soi ; elle est en opposition avec la logique statutaire. La négociation collective aboutit à une logique différente, celle d'adopter une règle acceptable par tous. Il s'agit d'une « culture nouvelle ».

LE NOUVEAU CADRE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE LA NOUVELLE PHYSIONOMIE DES STRUCTURES DU DIALOGUE SOCIAL

9h30 : Les instances de dialogue social après la loi de transformation (Anthony TAILLEFAIT, professeur)

La reconnaissance de l'effet juridique de la négociation collective va amener les syndicats à devenir de véritables forces politiques. Cette reconnaissance est une réponse face aux nombreuses critiques dirigées contre la fonction publique que « carcan », « rigidité », etc. La fonction publique est critiquée dans sa légitimité ; ses particularités sont remises en question.

La crise sanitaire aurait constitué un facteur dynamisant la négociation collective. Depuis les années 2000, il est constaté un dépérissement des participations aux activités syndicales, un dépérissement des mandats sociaux.

Dans le secteur privé, la négociation collective existe depuis 20 ans. L'article L.1 du code du travail fixe les grandes lignes du dialogue social.

Les accords collectifs sont des actes contractuels dont leur existence résulte avant tout de la volonté de l'Administration. Cette dernière peut faire le choix de la concertation plutôt que de la négociation collective. En effet, le risque de la négociation collective est que cela entraînera vis-à-vis de l'employeur une obligation de résultat.

LE RENFORCEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

10h : La consécration de la négociation collective en droit de la fonction publique (François-Xavier FORT, maître de conférence)

Pour rappel, les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires et militaires relèvent de la compétence du législateur en vertu de l'article 34 de la Constitution. Cette partie ne peut donc faire l'objet de négociations collectives.

Pourquoi cette réforme n'est pas apparue plus tôt ? Car elle posait des difficultés de compatibilité avec le cadre légal de la fonction publique.

L'ordonnance de 2021 admet la négociation collective dans plusieurs domaines relevant de la réglementation stratégique (article 1) : les conditions et l'organisation du travail (l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail), le temps de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail, les modalités des déplacements entre le domicile et le travail, les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail, l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services, les actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et la responsabilité sociale des organisations, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, etc.

Pour aboutir à un résultat positif de la négociation collective, il ne suffit pas d'un contexte juridique favorable (ce qui est le cas en l'espèce) mais que tous les acteurs adoptent une culture de la négociation.

L'ordonnance de 2021 autorise l'employeur public à insérer dans les accords collectifs des clauses de règlement, c'est-à-dire des clauses qui ont vocation à s'appliquer également à l'égard des tiers.

Quant à la possibilité de modifier, suspendre les accords, ils devront respecter le principe de loyauté tout en prenant en compte l'impératif du service public. Des incertitudes demeurent sur ce point.

10h30 : Les modalités de la négociation collective en droit de la fonction publique (Carole MONIOLLE)

Le démarrage de la négociation collective a-t-il un caractère contraignant ? La négociation constitue un pouvoir mis entre les mains de l'employeur public. Cette négociation se situe en dehors des instances consultatives, même si ces dernières donnent des avis qui ne contraignent pas l'employeur. De même, il n'existe pas d'obligation de consulter ces instances en cas de modification des accords ou encore en présence de clauses réglementaires.

LES ENJEUX DE LA REFORME DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

14h : Réforme du dialogue social dans la fonction publique et droit du travail (Paul-Henri ANTONMATTEI, professeur)

Pour le professeur, l'absence d'obligation de loyauté n'est pas un problème car l'accord de méthode est l'expression même de la loyauté dans les discussions. La Cour de cassation a, par ailleurs, érigé cette obligation dans la négociation collective ; sans doute le Conseil d'Etat se dirigera dans ce sens.

Les acteurs peuvent s'appuyer sur le Guide de la négociation collective dans la fonction publique de l'Etat rédigé par la DGA et la DGFP. Ce guide offre des exemples très concrets.

La négociation collective implique de s'intéresser à la stratégie dans la négociation mais aussi dans la rédaction de l'accord.

L'accord collectif a deux fonctions principales : d'amélioration des conditions de travail des agents et d'organisation du service public.

Les accords collectifs sont accessibles sur le site de Légifrance. Cette publicité permettra, outre aux intéressés de connaître leurs droits, de favoriser la « comparaison intelligente ».

14h30 : Réforme du dialogue social et gestion des ressources humaines dans la fonction publique (Ludivine CLUZOT)

Le législateur a la volonté d'affermir la mise en œuvre des gestions de ressources humaines par la négociation collective. A ce titre, de nouveaux objets ont été réinventés par la loi de 2019 :

- *La feuille de route triennale ;*
- *La base de données sociales ;*
- *La ligne directrice de gestion.*

Dans tous les cas, les acteurs doivent s'approprier le dialogue social ; chacun doit mettre de la bonne volonté et ce dans une bonne temporalité. En effet, le dialogue social, c'est d'abord une volonté d'agir. Une attitude est nécessaire. L'employeur doit être en mesure d'identifier les personnes capables de négocier.

Alexia Touache

DOCUMENT 6

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 12/05/2017, 390665

N° 390665

Lecture du vendredi 12 mai 2017

Rapporteur

M. François Monteagle

Rapporteur public

M. Vincent Daumas

Avocat(s)

S CP WAQUET, FARGE, HAZAN ; SCP MONOD, COLIN, STOCLET

Texte intégral

RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Vu la procédure suivante :

Le syndicat départemental des sapeurs-pompiers volontaires de la Marne (SDSPV 51) a demandé au tribunal administratif de Châlons-en-Champagne d'annuler pour excès de pouvoir :

- la décision du 13 septembre 2012 par laquelle le président du service départemental d'incendie et de secours de la Marne (SDIS 51) a rejeté sa demande tendant à ce que les droits syndicaux soient reconnus aux sapeurs-pompiers volontaires ;
- la décision du 13 septembre 2012 par laquelle le président du SDIS 51 a refusé de convoquer un comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires ;
- la délibération du conseil d'administration du SDIS 51 du 10 décembre 2010 mettant en place les règles d'indemnisation des sapeurs-pompiers.

Par un jugement n° 1201934 et 1201957 du 11 février 2014, le tribunal administratif a rejeté ces demandes.

Par un arrêt n° 14NC00668 du 9 avril 2015, la cour administrative d'appel de Nancy, sur l'appel du SDSPV 51, a annulé ce jugement ainsi que la décision du 13 septembre 2012 par laquelle le président du SDIS 51 avait rejeté la demande du SDSPV 51 tendant à ce que les droits syndicaux soient reconnus aux sapeurs-pompiers volontaires, a enjoint au SDIS 51 de réexaminer la demande du SDSPV 51, et a rejeté le surplus des conclusions du SDSPV 51.

Par un pourvoi sommaire, un mémoire complémentaire et un nouveau mémoire, enregistrés les 3 juin 2015, 3 septembre 2015 et 10 avril 2017 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, le SDIS 51 demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler cet arrêt ;

2°) réglant l'affaire au fond, de rejeter l'appel du SDSPV 51 ;

3°) de mettre à la charge du SDSPV 51 la somme de 4 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- la Constitution, notamment son Préambule ;
- le code de la sécurité intérieure ;
- le code du travail ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. François Monteagle, maître des requêtes en service extraordinaire,
- les conclusions de M. Vincent Daumas, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, avant et après les conclusions, à la SCP Waquet, Farge, Hazan, avocat du service départemental d'incendie et de secours de la Marne (SDIS 51) et à la SCP Monod, Colin, Stoclet, avocat du syndicat départemental des sapeurs-pompiers volontaires de la Marne ;

Considérant ce qui suit :

1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, par décision du 13 septembre 2012, le président du service départemental d'incendie et de secours de la Marne a rejeté la demande de reconnaissance des droits syndicaux formée par le syndicat départemental des sapeurs-pompiers volontaires de ce département au motif que " le sapeur-pompier volontaire ne peut pas être représenté par un syndicat professionnel " mais uniquement par " toute organisation ou association non professionnelle ". Le service départemental d'incendie et de secours de la Marne se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 9 avril 2015 par lequel la cour administrative d'appel de Nancy, faisant droit à l'appel du syndicat départemental des sapeurs-pompiers volontaires de la Marne, a annulé le jugement du 11 février 2014 du tribunal administratif de Châlons-en-Champagne ainsi que la décision litigieuse et a enjoint au service départemental d'incendie et de secours de la Marne de réexaminer la demande dont il avait été saisi.

Sur la recevabilité de la demande de première instance du syndicat départemental des sapeurs-pompiers volontaires de la Marne :

2. La cour, en relevant qu'aux termes de l'article 21 des statuts du syndicat requérant : " La section syndicale départementale des sapeurs-pompiers volontaires de la Marne (...) est représentée en justice par son président ou à défaut par un autre membre du conseil syndical " et qu' aucune autre stipulation de ces statuts ne réserve à un autre organe le pouvoir de décider d'engager une action en justice au nom de ce syndicat et en jugeant, par suite, que son président avait qualité pour former, au nom de celui-ci, un recours en excès de pouvoir dirigé contre la décision en litige a ni commis une erreur de droit ni inexactement qualifié les faits dont elle était saisie.

Sur les autres moyens du pourvoi :

3. En premier lieu, la cour a ni dénaturé les pièces du dossier en estimant que la demande présentée au président du service départemental d'incendie et de secours de la Marne par le syndicat départemental des sapeurs-pompiers volontaires de la Marne tendait à la reconnaissance des droits syndicaux des sapeurs-pompiers volontaires, ni méconnu la portée des conclusions dont elle était saisie en estimant qu'elles n'étaient pas fondées sur les dispositions relatives à l'exercice de l'action syndicale dans la fonction publique territoriale.

4. En second lieu, aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : " Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. ". Aux termes de l'article L. 723-5 du code de la sécurité intérieure : " L'activité de sapeur-pompier volontaire, qui repose sur le volontariat et le bénévolat, n'est pas exercée à titre professionnel mais dans des conditions qui lui sont propres ". Aux termes de l'article L. 723-6 du même code : " Le sapeur-pompier volontaire prend librement l'engagement de se mettre au service de la communauté. Il exerce les mêmes activités que les sapeurs-pompiers professionnels. Il contribue ainsi directement, en fonction de sa disponibilité, aux missions de sécurité civile de toute nature confiées aux services d'incendie et de secours ou aux services de l'Etat qui en sont investis à titre permanent mentionnés au premier alinéa de l'article L. 721-2. (...) ". Aux termes de l'article L. 723-8 du même code : " L'engagement du sapeur-pompier volontaire est régi par le présent livre ainsi que par la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers. Ni le code du travail ni le statut de la fonction publique ne lui sont applicables, sauf dispositions législatives contraires, et notamment les articles 6-1 et 8 de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers (...) ".

5. Il résulte des dispositions du code de la sécurité intérieure citées au point précédent que les sapeurs-pompiers volontaires exercent la même activité que les sapeurs-pompiers professionnels dans des conditions qui leur sont propres et qui excluent, en principe, l'application du code du travail et du statut de la fonction publique. Ces dispositions n'ont toutefois ni pour objet ni pour effet de leur refuser le droit syndical, et notamment le droit de constituer des organisations syndicales, d'y adhérer ou d'être représenté par ces organisations, dès lors qu'au titre du service qu'ils accomplissent et eu égard aux conditions dans lesquelles il est organisé, ils ont des intérêts communs à défendre en ce qui concerne notamment leurs conditions d'emploi, les indemnités qui leur sont dues ou la protection sociale dont ils bénéficient. Par suite, la cour, qui a suffisamment motivé son arrêt sur point, n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que le président du service départemental d'incendie et de secours de la Marne avait illégalement fait obstacle à l'exercice du droit syndical dont pouvaient se prévaloir les sapeurs-pompiers volontaires de ce département.

6. Il résulte de tout ce qui précède que le pourvoi du service départemental d'incendie et de secours de la Marne doit être rejeté, y compris ses conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

7. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge du service départemental d'incendie et de secours de la Marne la somme de 3 000 euros à verser au syndicat départemental des sapeurs-pompiers volontaires de la Marne, au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

DECIDE :

Article 1er : Le pourvoi du service départemental d'incendie et de secours de la Marne est rejeté.

Article 2 : Le service départemental d'incendie et de secours de la Marne versera une somme de 3 000 euros au syndicat départemental des sapeurs-pompiers volontaires de la Marne au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : La présente décision sera notifiée au service départemental d'incendie et de secours de la Marne et au syndicat départemental des sapeurs-pompiers volontaires de la Marne.

Copie en sera adressée pour information au ministre de l'intérieur.

ECLI:FR:CECHR:2017:390665.20170512

Analyse

Abstrats

CETAT135-01-04-02-03 COLLECTIVITÉS TERRITORIALES. DISPOSITIONS GÉNÉRALES. SERVICES PUBLICS LOCAUX. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES. SERVICES D'INCENDIE ET SECOURS. - SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES - DROIT SYNDICAL - EXISTENCE [RJ1].

CETAT26-03-03 DROITS CIVILS ET INDIVIDUELS. LIBERTÉS PUBLIQUES ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE. LIBERTÉ SYNDICALE. - TITULAIRES - INCLUSION - SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES [RJ1].

CETAT36-07-09 FONCTIONNAIRES ET AGENTS PUBLICS. STATUTS, DROITS, OBLIGATIONS ET GARANTIES. DROIT SYNDICAL. - TITULAIRES - INCLUSION - SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES [RJ1].

Résumé

135-01-04-02-03 Il résulte des dispositions des articles L. 723-5, L. 723-6 et L. 723-8 du code de la sécurité intérieure que les sapeurs-pompiers volontaires exercent la même activité que les sapeurs-pompiers professionnels dans des conditions qui leur sont propres et qui excluent, en principe, l'application du code du travail et du statut de la fonction publique. Ces dispositions n'ont toutefois ni pour objet ni pour effet de leur refuser le droit syndical, et notamment le droit de constituer des organisations syndicales, d'y adhérer ou d'être représenté par ces organisations, dès lors qu'au titre du service qu'ils accomplissent et eu égard aux conditions dans lesquelles il est organisé, ils ont des intérêts communs à défendre en ce qui concerne notamment leurs conditions d'emploi, les indemnités qui leur sont dues ou la protection sociale dont ils bénéficient.

26-03-03 Il résulte des dispositions des articles L. 723-5, L. 723-6 et L. 723-8 du code de la sécurité intérieure que les sapeurs-pompiers volontaires exercent la même activité que les sapeurs-pompiers professionnels dans des conditions qui leur sont propres et qui excluent, en principe, l'application du code du travail et du statut de la fonction publique. Ces dispositions n'ont toutefois ni pour objet ni pour effet de leur refuser le droit syndical, et notamment le droit de constituer des organisations syndicales, d'y adhérer ou d'être représenté par ces organisations, dès lors qu'au titre du service qu'ils accomplissent et eu égard aux conditions dans lesquelles il est organisé, ils ont des intérêts communs à défendre en ce qui concerne notamment leurs conditions d'emploi, les indemnités qui leur sont dues ou la protection sociale dont ils bénéficient.

36-07-09 Il résulte des dispositions des articles L. 723-5, L. 723-6 et L. 723-8 du code de la sécurité intérieure que les sapeurs-pompiers volontaires exercent la même activité que les sapeurs-pompiers professionnels dans des conditions qui leur sont propres et qui excluent, en principe, l'application du code du travail et du statut de la fonction publique. Ces dispositions n'ont toutefois ni pour objet ni pour effet de leur refuser le droit syndical, et notamment le droit de constituer des organisations syndicales, d'y adhérer ou d'être représenté par ces organisations, dès lors qu'au titre du service qu'ils accomplissent et eu égard aux conditions dans lesquelles il est organisé, ils ont des intérêts communs à défendre en ce qui concerne notamment leurs conditions d'emploi, les indemnités qui leur sont dues ou la protection sociale dont ils bénéficient.

Renvois jurisprudentiels

[RJ1] Cf. CE, Section de l'intérieur, avis, 3 mars 1993, n° 353155, EDCE 1993 p. 347.

LES GRANDES COLLECTIVITES DOIVENT REINVENTER LE DIALOGUE SOCIAL - HORIZONS PUBLICS

Le 4 juillet 2018

Les évolutions sociétales et les transformations en cours dans les collectivités locales réinterrogent les relations sociales. À l'heure où on parle décroissance, mode projet, culture de communication interne, management bienveillant, co-construction, expérimentations de solutions nouvelles issues du terrain, qualité de vie au travail, le dialogue social doit se réinventer.

Résumé Perçu comme une lourdeur ou un frein par les dirigeants publics, instrumentalisé ou caricaturé par les organisations syndicales à des fins parfois trop individuelles, le dialogue social semble montrer des signes d'essoufflement dans la fonction publique, sur fond de transformation sociétale et d'évolutions technologiques. Comment réinventer ce dialogue social ? Quelles sont les pistes pour lui donner un nouveau souffle ? Quel rôle place les ressources humaines peuvent-elles jouer dans cette nouvelle configuration ? Comment innover pour améliorer la qualité du dialogue social ? Comment mieux associer les agents publics aux transformations ? Comment sortir des cadres hiérarchiques, procéduraux et syndicaux propres à la sphère publique ?

Les deux auteurs, en activité dans des directions des ressources humaines dans les collectivités locales, apportent des éléments de réponse sur toutes ces problématiques.

Aujourd'hui, le dialogue social prend une dimension plus large, sociétale, dans la mesure où les employeurs publics associent de plus en plus directement leurs agents dans la conception et l'évaluation des politiques publiques et dispositifs internes, en particulier grâce aux outils numériques. Ils appellent à imaginer un dialogue social qui s'appuie davantage sur les nouveaux outils digitaux. Par exemple, les start-up RH sont une source d'inspiration pour les décideurs pour renouveler la relation avec les agents.

Ils préconisent également d'aller vers un dialogue social plus prospectif, en rendant obligatoire l'élaboration d'agendas sociaux annuels ou pluriannuels, et recommandent de faire évoluer les instances du dialogue social. Enfin, la formation de toutes les parties prenantes est aussi la clef du succès pour améliorer la qualité du dialogue social dans les organisations publiques.

Un dialogue social à bout de souffle ?

Les jeux d'acteurs, les postures des uns, les passages en force des autres conduisent à une interrogation récurrente sur la légitimité du dialogue social dans la fonction publique. On finit par plus échanger à propos du dialogue social que des sujets de fond ! Il est pourtant évident que la prévention ou la résolution des conflits passe par le développement du dialogue social qui doit recouvrir différents moyens comme la négociation collective, la médiation ou le renforcement des instances représentatives. Si le préambule de la Constitution de 1946 reconnaît aux fonctionnaires des droits sociaux (droit syndical, droit à la grève et droit à la participation), aujourd'hui encore, de grandes insuffisances du dialogue social dans la fonction publique sont régulièrement soulignées. Perçu comme une lourdeur ou un frein par les dirigeants publics, instrumentalisé ou caricaturé par les organisations syndicales à des fins parfois trop individuelles, le dialogue social semble montrer des signes d'essoufflement dans la fonction publique. Les agents publics eux-mêmes semblent douter de son utilité si on en juge par la participation aux dernières élections professionnelles. Si aujourd'hui la négociation sociale est parfois difficile et source de

pression, il ne faut pas surestimer l'effet grossissant de certains conflits ou laisser penser qu'on pourrait se priver des corps intermédiaires, à savoir les organisations syndicales. Il faut surtout réfléchir à créer les conditions d'un dialogue social positionné sur les sujets stratégiques.

Nous assistons davantage à des dialogues sociaux qu'à un dialogue social, tant les pratiques sont diversifiées, les syndicats différents dans leur positionnement, tout comme les dizaines de milliers d'employeurs territoriaux. En tant que fonctionnaire territorial, quand on a cette chance de travailler pour et avec différents territoires et niveaux de collectivités, on réalise réellement que le dialogue social fait partie intégrante de la culture locale, de l'histoire socio-économique et, évidemment, de la place des conflits sociaux dans la construction de son identité voire de son modèle de développement local. Force est également de constater, pour avoir travaillé avec des syndicats des secteurs publics comme privés, qu'il n'y a pas de réelle spécificité intrinsèque du dialogue social dans les collectivités par rapport à celui qui a cours dans les entreprises, de services notamment. Les organisations syndicales (OS) elles-mêmes travaillent d'ailleurs de plus en plus à exercer leur mandat en transversalité dans le cadre des unions régionales et départementales interprofessionnelles qui se développent, si nécessaire en prenant des positions « très locales », au regard d'orientations nationales plus « généralistes ou idéologiques ». Les collectivités aussi par-delà les clivages politiques mènent leurs propres politiques de gestion interne, qui émanent de l'exécutif et de la direction générale, quand bien même l'héritage social des mandats précédents ne disparaît pas après les élections. Il est nécessaire de faire un distinguo entre le dialogue social national et le dialogue social local, les deux pouvant se correspondre parfaitement, comme se démarquer selon les besoins. C'est une matière bien vivante et c'est là toute sa richesse. Le terme de dialogue qui implique la présence de deux parties, voire plus et de souplesse, est plus préférable aux termes à la mode de calendrier ou d'agenda social qui ont une connotation plus contractuelle et bilatérale et de fait statique au moins dans leur appellation. Le risque dans tout cela est d'avoir un dialogue social trop cadré et donc inapte à s'adapter et à évoluer en fonction des nécessités locales et temporelles.

Associer les agents publics à la transformation

La valorisation des organisations syndicales passe par un devoir de responsabilité réciproque entre les employeurs et les syndicats. Les premiers doivent garantir l'effectivité des droits syndicaux et leur donner les moyens de fonctionner. Les syndicats doivent utiliser ces droits syndicaux à des fins collectives et porter des revendications dans le respect d'autrui. Ces principes fondamentaux rappelés, qui ne tolèrent aucune dérogation, doivent permettre d'instaurer un climat de confiance. Celui-ci, comme toute relation sociale, demande du temps, des preuves et de l'écoute. Les prochaines élections professionnelles du 6 décembre, selon le taux de participation, montreront si le dialogue social sait évoluer selon les attentes des agents.

Pour les employeurs, comme les représentants des salariés, l'enjeu principal est de réussir à montrer aux agents – mais aussi aux usagers – en quoi le dialogue social est nécessaire pour préserver la qualité de nos services publics et l'intérêt général, en quoi c'est une richesse que de s'écouter et de construire ensemble et non, pas

simplement, une contrainte réciproque de responsabilité. À l'heure où l'on valorise de plus en plus l'intelligence collective dans nos modes de faire, il faut remettre sur les rails des relations de travail porteuses de valeur ajoutée entre les employeurs publics et les OS.

Il ne faut donc pas que les discussions les accords ou les instances paritaires apparaissent comme des éléments de blocage d'évolutions qui sont observées partout autour de nous : nos concitoyens attendent de leurs administrations qu'elles soient à la pointe du changement et non pas en retard.

Dans une société en pleine évolution, où l'intelligence artificielle fait évoluer le travail, le secteur public n'est pas une île, bien au contraire, il doit en être le réceptacle tout en prévoyant les garde-fous garants de l'équité et de l'inclusion de tous. Aujourd'hui, le dialogue social prend donc une dimension plus large, sociétale, dans la mesure où les employeurs publics associent de plus en plus directement leurs agents dans la conception/l'évaluation des politiques publiques et dispositifs internes, en particulier grâce aux outils numériques. Outils que les syndicats investissent aussi de plus en plus (mails, intranet, réseaux sociaux, YouTube, etc.)

Agir par-delà les cadres hiérarchiques, procéduraux et syndicaux

La maîtrise du temps nécessite de planifier et d'offrir une visibilité aux parties. Nombre de collectivités ont mis en place des agendas sociaux pluriannuels qui permettent de prévoir les chantiers à ouvrir avec les organisations syndicales. Des points d'étapes réguliers sur l'avancement des dossiers, pas uniquement lors des instances paritaires mais dans des groupes de travail représentatifs, permettent des échanges plus fluides. La qualité du dialogue social ne se résume pas au nombre de réunions mais aux résultats concrets auxquels elles aboutissent, dans le respect des engagements pris par chacun. Trop souvent, les mises en scène théâtrales débouchent sur des incompréhensions et des accusations de trahison de la parole donnée. C'est pourquoi, il est préférable d'engager la concertation dès le départ, en associant les agents. Trop de dirigeants prétendent faire le bien des agents malgré eux et échouent, par défaut de concertation, à obtenir en comité technique un avis favorable sur un dossier.

« Il faut savoir sortir de nos certitudes, voire de nos représentations qui ont vécues, pour associer nos agents, valoriser leurs expertises d'usages, leur redonner du champ pour s'exprimer et agir par-delà les cadres historiques qu'ils soient hiérarchiques, procéduraux, syndicaux, etc. »

De nombreuses OS agissent au quotidien pour avoir l'exclusivité de la parole ou de la représentation des agents, afin d'éviter la consultation directe des agents par leur employeur. Si l'on peut comprendre cette position au regard de leur volonté de bien exercer leur mandat syndical et de porter une vision de l'intérêt général, il n'est pour autant pas acceptable que la parole des agents soit confisquée par qui que ce soit. La diversité des positions, mais aussi des médias utilisés, est donc garante d'une réponse qui ne soit pas simpliste mais adaptée à la complexité de nos réalités modernes. Il nous faut donc savoir sortir de nos certitudes, voire de nos représentations qui ont vécues, pour associer nos agents, valoriser leurs expertises d'usages, leur redonner du champ pour s'exprimer et agir par-delà les cadres historiques qu'ils soient hiérarchiques, procéduraux, syndicaux, etc., c'est la condition sine qua non de la

représentativité pour les OS et de la qualité de vie au travail pour les employeurs. Le changement générationnel tout comme la révolution digitale vont accélérer tous ces mouvements : ou nous les anticipons collectivement – employeur comme syndicat – ou ils s’imposeront à nous.

S’emparer des nouveaux outils numériques

La DRH doit le faire vivre mais le dialogue social n’est pas l’affaire que de la DRH. Les managers s’enferment parfois trop dans le travail technique au détriment du dialogue social et de la discussion avec les équipes. Par ailleurs, les administrations publiques connaissent de profondes mutations dans un contexte de raréfaction des ressources et de réorganisations qui affectent les agents et les métiers, ce qui crée des situations complexes. Or, c’est précisément dans ces situations complexes que le dialogue social a son rôle à jouer, en amont des transformations et non in fine comme le regrettent de nombreux acteurs d’acteurs. Enfin, je pense qu’il faut aussi imaginer un dialogue social qui s’appuie sur les nouveaux outils digitaux. Les start-up RH sont une source d’inspiration pour les décideurs RH pour renouveler la relation avec les agents. Par exemple, on peut suivre le climat social, l’engagement des agents via des questionnaires hebdomadaires ludiques, pour ensuite objectiver les échanges avec les OS.

Les évolutions sociétales, tout comme les transformations à l’œuvre dans nos organisations publiques réinterrogent, bien sûr l’ensemble des relations internes. Le dialogue social doit s’emparer des nouveaux outils numériques et modes de gouvernance et inversement. À l’heure où on parle décroissance, mode projet, culture de communication interne, management bienveillant des collectifs de travail, co-construction, expérimentations de solutions nouvelles issues du terrain, qualité de vie au travail, le dialogue social doit en être le vecteur et le facilitateur. Or trop souvent encore, il est vécu comme un frein. La fonction RH est quant à elle au cœur de ces évolutions et souvent le moteur. En bref, le dialogue social doit être transmetteur de changement et l’accompagner et non pas seulement intervenir dans les situations problématiques, notamment individuelles, qui sont certes du rôle des DRH, des managers en lien avec les OS, mais ce n’est plus là que son rôle est attendu aujourd’hui. D’où les évolutions proposées pour faire évoluer le fonctionnement et les missions des instances paritaires notamment.

Vers un dialogue social plus prospectif

Les DRH sont souvent plus accaparées par l’organisation matérielle et pratique des instances paritaires que par du véritable dialogue social... C’est pourquoi, il faut, d’une part, alléger les procédures, d’autre part, réviser le périmètre des instances. Ainsi, les commissions administratives paritaires (CAP) ne devraient être que des instances d’appel pour les demandes de changement de positions administratives (détachement, disponibilité, etc.). C’est une lourdeur inutile de les réunir pour systématiquement répondre favorablement aux demandes des agents. On doit aussi se poser la question du rapprochement du comité technique et du Comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), voire de leur fusion. Il s’agirait dans la suite des accords de Bercy du 2 juin 2008 de conférer une véritable compétence au CHSCT sur tous les dossiers RH. Actuellement le comité technique (CT) reste l’instance phare, sans doute parce que ses membres sont élus et qu’on cantonne le CHSCT à une vision trop

restrictive des conditions de travail. C'est l'occasion de réviser le domaine de compétence du conseil de discipline. L'association des DRH des grandes collectivités porte l'idée que le licenciement pour insuffisance professionnelle ne relève plus de la compétence du conseil de discipline qui devrait être saisi exclusivement pour les questions de fautes liées à une violation des obligations du fonctionnaire et non de défaillances liées à la manière de servir. Enfin, comme la qualité du dialogue social dépend de la bonne volonté des parties, il faut poser les conditions pour cela. Nous portons la proposition de rendre obligatoire l'élaboration d'agendas sociaux annuels ou pluriannuels, présentés lors des orientations budgétaires. C'est une garantie de visibilité des politiques RH.

« Le dialogue social sera ce que nous décidons collectivement d'en faire dans nos fonctionnements, il peut clairement gagner des outils numériques tout comme être totalement ostracisé s'ils n'intègrent pas ces nouveaux modes d'interrelations et l'immédiateté recherchée notamment par les nouvelles générations. »

La formation, une condition de la transformation

Les lourdeurs administratives obèrent effectivement le déploiement d'une fonction RH plus investie sur la qualité de vie au travail au sens large, alors même que c'est là qu'elle est attendue par nos agents. Il en est de même pour le dialogue social qui doit monter d'un cran pour aborder et peser sur les choix stratégiques, qui préparent l'avenir de nos organisations et nos personnels. Pour ce faire, il doit être plus prospectif que réactif et se situer dans son temps. À cette condition, il restera légitime et crédible. Les instances paritaires doivent donc être revues à l'aune de ces enjeux et non pas assurer la seule continuité de combats sociaux. Leurs membres doivent tous bénéficier d'une formation à l'image de ce que nous développons pour les cadres. Il en va de l'impact en termes de participation des agents à un projet d'avenir pour leur collectivité, pour leur poste de travail, pour le développement de leurs compétences et de leur bien-être. Au cœur de tout cela, les missions des managers sont aussi en mutation : ils sont davantage responsabilisés, d'une part et outillés, d'autre part. Nous développons les leviers managériaux et créons des dispositifs de soutien. Fluidifier le recours aux instruments disciplinaires fait partie de cette dynamique. Le pendant est un renforcement de la mission d'accompagnement des agents dans le cadre d'une amélioration plus globale de l'expérience collaborateur pour les aider à s'adapter aux évolutions rebondir si besoin.

La qualité du dialogue social dépend avant tout des intentions des acteurs. Donc les réseaux sociaux ou autres outils digitaux ne signifient pas la fin du dialogue social. Mais il est clair que toutes les procédures, toutes les instances officielles ou informelles, peuvent ne servir à rien si le dialogue se résume pour l'administration à donner de l'information et pour les syndicats à critiquer tous les projets. C'est pourquoi, l'écoute nécessite pour les organisations syndicales une plus grande acculturation aux contraintes administratives, réglementaires et financières. C'est pourquoi, de plus en plus de collectivités organisent des formations pour les sensibiliser à de nouveaux enjeux. Si la finalité des organisations syndicales est de défendre les intérêts des agents, elles doivent aussi admettre que les administrations publiques optimisent les services aux citoyens dans un environnement contraint. En parallèle, les employeurs publics doivent impérativement accompagner ces transformations d'améliorations des

environnements de travail des agents. C'est la conciliation de ces trois critères qui permettra au dialogue social de se renouveler.

La désintermédiation et l'ubérisation de nos sociétés ont un impact non négligeable sur nos quotidiens, questionnant de plus en plus la place de certains services publics et donc les missions des agents publics. Pour autant, la relation humaine reprend une dimension nouvelle, porteuse de valeur ajoutée, de promotion et revalorisation de nombreux métiers (du care notamment). Le dialogue social sera ce que nous décidons collectivement d'en faire dans nos fonctionnements, il peut clairement gagner des outils numériques tout comme être totalement ostracisé s'ils n'intègrent pas ces nouveaux modes d'interrelations et l'immédiateté recherchée notamment par les nouvelles générations. L'impact de la toile se fait sentir partout, on a toujours besoin de professeurs et de chercheurs même si les connaissances sont accessibles partout, tout le temps. Nous avons justement besoin de garants de leur juste compréhension et parfois de garde-fous : si le dialogue social se connecte à ces besoins, il en ressortira légitimé à nouveau, tant du point de vue des syndicats que des employeurs, œuvrant tous deux au bénéfice des agents mais aussi in fine de notre raison d'agir à tous : la qualité du service public.

DOCUMENT 8

ACCORDS COLLECTIFS : « LES SYNDICATS, LES ELUS ET LES ADMINISTRATIFS DOIVENT ETRE FORMES »

Publié le 29/09/2022 • Par [Emmanuel Franck](#) •

La valeur juridique conférée aux accords est présentée comme une évolution majeure pour la négociation collective. Selon Laura Derridj, avocate en droit public, sa portée n'est révolutionnaire que sur les clauses réglementaires de l'accord.

Les syndicats ont désormais un droit d'initiative. Qu'est-ce que cela change ?

Auparavant, l'ouverture d'une négociation n'était pas encadrée juridiquement et, finalement, les « syndicats territoriaux » ont peu pris l'initiative de solliciter une négociation. Désormais, les règles sont posées et quand une majorité syndicale représentative en fait la demande, par écrit, l'autorité administrative ou territoriale est tenue de proposer une « réunion visant à déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies ».

L'autorité saisie voudra alors, sans doute, vérifier que la thématique fait partie des quatorze négociables, qu'elle est compétente et dispose de marges de manœuvre – politiques, budgétaires et sociales, pour commencer. Elle est tenue de notifier sa décision aux syndicats, mais les textes sont muets quant à sa motivation.

Que signifie la valeur juridique d'un accord ?

Il faut distinguer plusieurs catégories de clauses : simples déclarations d'intention, engagement de l'administration à entreprendre des actions déterminées sans implications réglementaires et – c'est là qu'est la révolution – dispositions à valeur réglementaire. D'où l'importance, alors, de savoir qui est compétent pour signer un accord valide.

En simplifiant, quand le sujet relève de la compétence d'un organe délibérant, celui-ci doit autoriser en amont ou approuver en aval. Lorsqu'il porte sur le déroulement de carrière, la promotion professionnelle, l'intéressement collectif, la mise en œuvre de politiques indemnitaires, la protection sociale, l'accord qui comprend des dispositions réglementaires est soumis à l'approbation préalable des ministres du Budget et de la Fonction publique. Quid de la libre administration des collectivités ?

Quels sont les recours en cas de non-application d'un accord ?

Chaque accord doit prévoir un comité de suivi qui sera, je pense, le premier saisi. S'il n'en sort rien, il faudra avoir recours au juge administratif.

Est-ce le début d'une gestion des RH négociée ?

Pour cela, il me semble que le passage obligé est la formation des représentants syndicaux, des élus et des administratifs sur la connaissance de ce nouveau régime et l'apprentissage de la négociation. La négociation suppose aussi de la confiance entre syndicats et administration et, on a tendance à l'oublier, entre agents et syndicats, qui sont pourtant ceux qui peuvent commencer une négociation de « terrain ». L'accord du 12 juillet sur la protection sociale complémentaire révèle un frémissement.

LA CULTURE DE LA NEGOCIATION INFUSE DANS LA TERRITORIALE

Publié le 27/09/2022 • Par [Emmanuel Franck](#) •

Innovation législative issue de la loi de transformation de la fonction publique, l'ordonnance du 17 février 2021 contient des nouveautés visant à y développer les accords collectifs. L'été dernier, pour la première fois dans la territoriale, un accord national de méthode collectif élus-syndicats a été signé dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire. Mais faute d'une véritable culture du compromis, cela ne devrait pas changer la donne dans les collectivités qui pratiquent déjà la négociation.

Accords de Bercy en 2008, loi de rénovation du dialogue social en 2010, loi « Dussopt » en 2019, ordonnance du 17 février 2021... Depuis maintenant une quinzaine d'années, le législateur et les partenaires sociaux tentent, dans le sillage du secteur privé, de développer la négociation collective dans la fonction publique.

D'une réforme à l'autre, leur objectif reste le même : inciter les employeurs et les syndicats à coproduire des règles sociales par accord, au plus proche de la réalité des agents. Avec une ligne rouge, celle du statut, qui reste du domaine de la loi.

L'ordonnance de février 2021 introduit ainsi trois innovations : les accords signés par l'employeur et les syndicats représentatifs ont désormais une valeur juridique et peuvent faire l'objet d'un recours devant le juge ; les syndicats disposent d'un droit pour entamer une négociation et quatorze thèmes sont ouverts à la négociation, contre sept auparavant [\(1\)](#).

Atout pour la performance

La plupart des élus, des DRH et des syndicats s'accordent sur les vertus d'une gestion des ressources humaines négociée, comparée à celle, unilatérale et formaliste, qui prévaut actuellement dans les collectivités. « C'est un atout pour la performance des organisations », estime Dolorès Laope, vice-présidente de l'Association des DRH des grandes collectivités.

Et « une nécessité pour améliorer les services publics », déclare Béatrice de Lavalette, adjointe au maire (LR) de Suresnes, déléguée au dialogue social (lire ci-dessous). « La négociation produit de la pédagogie, l'absence de dialogue crée un risque de conflit car les agents n'acceptent plus une décision prise au fond d'un bureau », fait valoir, de son côté, Michel Lestienne, chargé des questions juridiques au sein de l'Unsa Territoriaux.

Début d'une nouvelle ère

Malgré ses atouts et les efforts de ses promoteurs, la négociation collective apparaît peu pratiquée dans la fonction publique en général, et dans la territoriale en particulier. La Fédération nationale des centres de gestion a révélé, début septembre, les résultats d'une enquête à paraître en la matière (lire ci-contre).

FOCUS -Enquête

Dans une étude à paraître, la Fédération nationale des centres de gestion interroge : « Avez-vous conclu un ou plusieurs accords ? » Les CDG sondés ont répondu non à 30,44 % (1 608 répondants) et oui à 9,56 % (170 répondants). En tête des thèmes ayant fait l'objet d'un accord collectif : le télétravail et le temps de travail (61 % et 40 %), suivis de la protection sociale

complémentaire (27 %), la mise en œuvre des politiques indemnitaires (21 %) et la promotion professionnelle (19 %).

Au niveau national, l'accord de méthode sur la protection sociale des agents, signé le 12 juillet par les employeurs territoriaux représentés par les principales associations d'élus [\(2\)](#) et cinq syndicats représentatifs dans les collectivités sur six (CGT Services publics, CFDT Interco, Force ouvrière, Unsa, FA-FPT), semble marquer le début d'une nouvelle ère. D'ordinaire, de telles négociations sont noyées dans des discussions nationales où l'Etat a la main.

Mais quel est l'intérêt de négocier un accord « non contraignant pour les collectivités, qui s'administrent librement ? » questionne Michel Lestienne. Il s'agit de démontrer qu'« un dialogue social de qualité est la démonstration de l'autonomie de gestion des collectivités vis-à-vis de l'Etat », objecte Philippe Laurent, porte-parole de la Coordination nationale des employeurs territoriaux. Le maire (UDI) de Sceaux (20 000 hab., Hauts-de-Seine) est à l'origine de cette entité créée en 2018, préfiguration d'une organisation institutionnelle, sorte de « Medef territorial » qu'il appelle de ses vœux. L'accord est donc hautement symbolique dans le sens où il marque un grand pas dans la conscientisation de l' élu-employeur.

Sujets et calendriers imposés

Au niveau local (communes, départements...), l'état des lieux est plus compliqué à réaliser, faute d'un recensement des accords. La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) le fait pour le secteur privé (96 500 accords signés en 2020 dans les entreprises), pas pour le public.

Un bilan publié par le ministère du Travail le 27 septembre fait état d'une reprise à la hausse de la négociation collective dans le secteur privé pour l'année 2021. Ainsi, le nombre d'accords collectifs de branche repasse, après l'année 2020 marquée par les confinements, au-dessus de la barre symbolique du millier (1 063 accords), avec notamment un rebond de l'activité conventionnelle en matière de salaires dans l'ensemble des branches professionnelles (+ 30 %).

Le volume d'accords d'entreprise est en légère hausse (76 820 accords en données provisoires, soit + 0,9 %), « même s'il demeure en-dessous du record de 2019, signe que les effets de la pandémie continuent à se faire sentir », commente les auteurs de [l'étude](#). Chiffre notable, 6 070 accords conclus traitent des conditions de travail dont 4 070 de la question du télétravail (+47 % par rapport à 2020).

La concertation l'emporte

Dans le secteur public, l'association RDS, organisatrice des assises du dialogue social dans la fonction publique qui ont eu lieu en juin, relevait, sur la foi d'un sondage auprès d'intercommunalités, que « les pratiques de négociation existent mais demeurent le parent pauvre au regard des autres formes de dialogue » (la concertation, notamment).

Et lorsque négociations il y a, « elles concernent des sujets contraints : 1 607 heures, télétravail, protection sociale, régime indemnitaire », pointait Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques au cours des assises.

Autant de sujets et de calendriers imposés par le législateur aboutissant à une situation qui n'est pas idéale pour générer du consensus. En Seine-Saint-Denis, par exemple, les syndicats, comme l'exécutif départemental, étaient opposés aux 1 607 heures. Dura lex sed lex (la loi est dure mais c'est la loi), ils ont quand même essayé de négocier, ont abouti à un résultat qui ne satisfait personne et se reprochent mutuellement leurs postures.

Quant à la conclusion d'accords locaux en bonne et due forme, auxquels une délibération donne presque force de loi, « c'est une pratique quasiment inexistante dans la fonction publique territoriale », constate Béatrice de Lavalette, initiatrice des rencontres du dialogue social, qui se tiennent chaque année à Suresnes. Une élue locale, qui a participé à un jury de concours pour les cadres territoriaux, est en mesure de témoigner qu'« aucun des directeurs candidats n'avait jamais signé d'accord avec des syndicats ».

Evolution du rapport de force

Des collectivités fonctionnent tout de même par accord. C'est le cas de Suresnes, qui en a signé 39 en treize ans, au bénéfice de la commune (agents motivés, paix sociale, services publics améliorés) et des agents (salaires, mutuelle), fait valoir la ville.

Les accords portent sur des sujets aussi divers que l'ouverture de la médiathèque le dimanche, un régime indemnitaire à la hausse et à la baisse, des activités sportives et culturelles sur le temps de travail ou la présence des animaux de compagnie au bureau...

A Lille, la négociation a permis d'améliorer les conditions de travail de certains personnels précaires (lire ci-dessous) et de compenser le passage aux 1 607 heures par des jours de RTT et de sujétion au titre de la pénibilité. « Partant de 1 519 heures, le "gap" était important. Nous l'avons franchi sans dépenses supplémentaires », se réjouit Patrice Rabaud, directeur général adjoint (DGA) chargé des ressources humaines et des affaires juridiques.

C'est sans doute ce genre de gestion des ressources humaines, négociée, souple et apaisée, que le législateur souhaiterait généraliser. Cependant, la plupart des observateurs doutent que l'ordonnance de février 2021 fasse évoluer les pratiques habituelles. D'abord, parce que ces innovations juridiques n'ont qu'une portée assez limitée.

Impact limité

Un accord n'a pas forcément valeur réglementaire et le droit d'initiative syndicale est subordonné à la volonté de l'autorité territoriale, souligne Laura Derridj, avocate en droit public. Mais la multiplication des thèmes de négociation pourrait « faire évoluer le rapport de force » en faveur des syndicats, selon Benoît Roux, consultant en management, dirigeant du cabinet homonyme. Ensuite, parce que la réforme de la négociation intervient en même temps que la fusion des instances de représentation du personnel, ce qui va les affaiblir, d'après les syndicats. Enfin, car l'obstacle à la négociation n'est pas tant juridique que culturel.

Pour Benoît Roux, « les employeurs territoriaux souffrent d'unilatéralisme, ils ne recherchent pas le compromis ». A l'inverse, les collectivités dans lesquelles la négociation fonctionne se caractérisent par un climat de confiance entre employeurs et syndicats, un souci des intérêts de l'autre partie et un dialogue social régulier et informel. La couleur politique et la richesse de la collectivité ne sont pas déterminantes.

FOCUS - Un fonctionnement qui a fait ses preuves

Avec 39 accords signés en treize ans, Suresnes est présentée comme la collectivité pionnière du dialogue social. « Ne passe en comité technique que ce qui a été négocié avec les syndicats », explique Béatrice de Lavalette, adjointe au maire (LR), déléguée au dialogue social.

« Si, en droit, les syndicats n'ont qu'un rôle consultatif, dans les faits, l'administration ne passe jamais en force », confirme Xavier Casse, secrétaire général adjoint de la CGT, premier syndicat de la ville, signataire des 39 accords. Ce fonctionnement ancien (instauré en 2008)

et largement informel (syndicalistes, élus et administratifs connaissent leurs numéros de téléphones respectifs) a produit des accords de toutes sortes aux bénéfices partagés.

Ainsi, les agents de la médiathèque, ouverte le dimanche depuis 2009, sont volontaires et rémunérés à un tarif « avantageux », selon Xavier Casse. Le passage aux 1 607 heures, il y a quelques années, a été la contrepartie d'une protection sociale avec « la meilleure participation employeur d'Ile-de-France », d'après le syndicaliste : 42 euros par mois pour les catégorie C ; 36 pour les « B » ; 33 pour les « A ». Au prix d'une demi-journée de grève (la seule en treize ans), la ville a même réussi à faire passer un régime indemnitaire au mérite, « mais avec un risque de baisse de la rémunération limité et une possibilité de recours », précise-t-il.

FOCUS - Déception sur le temps de travail

Le nouveau règlement sur le temps de travail, adopté le 7 juillet par le département de la Seine-Saint-Denis, ne satisfait ni l'exécutif du département, qui s'opposait de longue date aux 1 607 heures, ni la CFDT. Certes, les salariés obtiennent des augmentations de salaire (+ 10 % de masse salariale). Mais Meddi Ait-Ouakli, secrétaire de la CFDT, estime que celles-ci « mélangent progression du régime indemnitaire et mesures réglementaires obligatoires ».

« Les syndicats ont voté contre le nouveau règlement, mais nous avons négocié des sujétions, des souplesses et des mesures d'accompagnement pour l'ensemble des agentes et des agents », tempère Gaëlle Galand, directrice générale adjointe (DGA) chargée des RH.

FOCUS - Des CDI pour les assistantes maternelles

Les syndicats des communes associées Lille-Hellemmes-Lomme (4 300 agents) ont obtenu, en 2021, la « déprécarisation » des assistantes maternelles de la ville.

« Ces personnels étaient en CDD et subissaient huit jours de carence en cas d'arrêt de maladie, par exemple, indique Halima Matoug-Djaroun, secrétaire générale de la CFDT de Lille. Aujourd'hui, elles sont en CDI, bénéficient de congés exceptionnels, n'ont plus que trois jours de carence et continuent de percevoir leurs indemnités si l'un des enfants qu'elles gardent est malade. » « Ceci a été une volonté des élus, en écho aux demandes des syndicats », déclare Patrice Rabaud, directeur général adjoint chargé des ressources humaines. « A la suite d'un préavis de grève », précise cependant la cédétiste.

Publié dans Novethic, le 26 décembre 2022

La grève des contrôleurs de train illustre la nouvelle typologie des mouvements sociaux

@Stéphane de Sakutin / AFP

Les contrôleurs de la SNCF se sont mobilisés sur une page Facebook, à la manière des Giletsjaunes. S'ils ont profité du cadre juridique du préavis de grève déposé par les organisations syndicales, leur mouvement a pourtant débordé les représentants du personnel. Ces collectifs qui se mobilisent sur les réseaux sociaux se développent, et illustrent l'émergence de nouvelles formes de contestations sociales.

La grève des contrôleurs de train le week-end de Noël aura encore accru les tensions autour de la SNCF. Avec jusqu'à 40% de trains en mois pendant le week-end, la grève a été souvent critiquée dans l'opinion publique car elle empêchait les réunions de famille. Les organisations syndicales, qui avaient déposé le préavis, n'avaient pourtant pas appelé à débrayer pendant la trêve de Noël. Mais le collectif des contrôleurs en a décidé autrement, comme il l'avait déjà fait plus tôt dans le mois.

Le mouvement, qui semble avoir surpris la direction de l'entreprise, reflète en fait l'émergence de nouvelles manières de porter les revendications sociales, très inspirées du mouvement des Gilets jaunes. Les contrôleurs de trains se sont en effet mobilisés à partir des réseaux sociaux, sans passer par les canaux habituels de la représentation syndicale. Ils discutaient depuis longtemps sur une page Facebook dédiée de leurs multiples revendications et de leur malaise, notamment du fait qu'ils ne bénéficiaient pas du même statut que le personnel roulant.

"La direction n'est pas parvenue à prendre la mesure de ce malaise et les organisations syndicales non plus", s'étonne sur France Inter Stéphane Sirot, historien spécialiste des relations sociales. "C'est un mouvement qui interroge l'aspect institutionnel des relations sociales, qui a du mal à capter les attentes d'un certain nombre de salariés", ajoute-t-il.

Des syndicats moins proches du terrain

Un constat partagé par des syndicats de la SNCF, selon qui la réforme de 2018 qui a créé le Comité social et économique (CSE) en fusionnant les anciens comités d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT), a affaibli les relations sociales dans les entreprises en éloignant les syndicalistes du terrain. "Les élus doivent gérer des périmètres plus étendus, ils sont pris dans des processus de négociation obligatoires qui leur prennent beaucoup de temps. Cela rend la présence sur le terrain de la médiation des organisations syndicales plus compliquée", estime Stéphane Sirot sur France Inter.

Cette moindre représentation dans les entreprises laisse émerger des revendications issues de catégories de personnels qui peinent à se faire entendre. Début décembre, un autre collectif né sur Facebook s'était aussi manifesté, celui baptisé "Médecins pour demain". Se définissant comme "apolitique et asyndical", et comptant plusieurs milliers de membres sur le réseau social, il avait appelé à la grève les 1^{er} et 2 décembre pour demander le doublement des tarifs de consultation.

À la SNCF, les négociations entre les syndicats et la direction ont finalement abouti et les organisations syndicales ont levé leur préavis de grève pour le week-end du jour de l'an. Le prochain test pour le climat social risque cependant d'arriver très vite. Après les négociations salariales de fin d'année, la présentation de la réforme des retraites le 10 janvier prochain pourrait, à nouveau, faire émerger de nouvelles revendications catégorielles...

Arnaud Dumas @ADumas5

Les nouvelles attentes des salariés en entreprise

Par Pierre Monclos - Le 06 février 2017 – UNOW

Quelles sont les nouvelles attentes des salariés en entreprise ? Et particulièrement celles des jeunes générations qui arrivent sur le marché du travail. Pour répondre à cette question, Unow donne la parole à Frantz Gault et Flore Pradère.

Questions à Frantz Gault, expert chez LBMG

De nombreuses études semblent attester que les attentes des salariés changent profondément en matière d'organisation du travail. La **révolution internet** a changé radicalement les façons qu'ont les individus d'interagir entre eux. Historiquement, la sociologie a identifié des mécanismes d'autorité ou de marché pour expliquer les comportements et les rationalités des uns et des autres.

Ce que l'on voit avec internet, c'est que des individus qui ne se connaissent pas vont **collaborer ensemble** et contribuer à des projets. C'est le cas pour **Linux** ou **Wikipédia**. Ils vont collaborer sans être guidés par des logiques d'autorités, ni des logiques de marché. Ce nouveau paradigme sociologique va aujourd'hui se transposer dans l'organisation du travail. Et donc dans les attentes qu'ont les salariés envers l'entreprise.

Quelles sont les conséquences concrètes de ces évolutions pour l'entreprise ?

On trouve trois grands types de conséquences et **3 grands types de nouvelles attentes**. La révolution digitale a cassé les 3 unités de lieu, de temps et d'action. On se retrouve aujourd'hui avec 3 tendances fortes :

- **la flexibilisation d'unité de lieu** du travail. Désormais les salariés attendent une flexibilité géographique pour le travail. Cela peut se traduire par le télétravail à domicile. Mais c'est en fait plus large. Ça peut se traduire par la volonté de travailler depuis un café, depuis un hôtel ou pourquoi pas chez un ami qui habiterait à Londres ou à Bruxelles ;
- **l'unité de temps du travail** est mise à mal par la révolution digitale. Dans ce volet on retrouve la flexibilisation des horaires. Pourquoi ne pas travailler plus tard le soir et commencer plus tard le matin. Ou au contraire récupérer ses enfants dans l'après-midi puis finir sa journée de travail en soirée. Donc on retrouve une **flexibilisation**, mais également un mélange entre la sphère professionnelle et la sphère privée. Et cela a une conséquence directe sur les espaces de travail. Pourquoi continuer à proposer des espaces de travail neutres et dépersonnalisés alors que le travail est intégré dans la vie de tous les jours.
- **la flexibilisation de l'unité d'action**. On constate que les modes ancestraux d'organisation du travail (hiérarchie, organigramme, ...) laissent la place à des modèles plus flexibles. Cela se traduit par l'**aplatissement des hiérarchies**, l'inversion de la pyramide ou l'entreprise libérée. Et plus simplement à tout ce qui attrait à plus de collaboration, d'implication et de responsabilisation des salariés dans les projets. On va finalement traiter les salariés comme des adultes et non plus des enfants.

Entretien avec Flore Pradère, responsable des études chez JLL

Flore Pradère a conduit récemment une étude intitulée « **La vie devient lifestyle** ». Elle a tenté d'y évaluer les nouvelles attentes des générations Y et Z qui arrivent sur le marché du travail.

Quelles sont exactement les attentes des jeunes générations ?

Les nouvelles générations ont un rapport totalement neuf vis à vis du travail. Pour elles, l'**entreprise** est un véritable **lieu de vie**. Elles ont un regard assez contrasté sur la grande entreprise. C'est un passage obligé et une référence sur le CV, mais c'est également le symbole de la rigidité avec un fort cloisonnement et beaucoup de hiérarchie. Les jeunes générations se sentent à l'étroit dans cette grande entreprise traditionnelle.

Les jeunes aspirent à tout autre chose. Le travail doit devenir un happening dans l'idée qu'il faut que ça bouge et que ça change. Il faut qu'il y est chaque jour des rencontres, du renouveau et que la journée soit différente de la précédente.

Une autre tendance importante c'est l'idée que **le travail doit devenir un flux**. Tout doit être fluide et facile dans

la journée. La technologie n'est même pas évoquée, car c'est quelque-chose d'acquis et de totalement intuitif qui accompagne le quotidien. Finalement, il n'existe **plus de barrières**, y compris hiérarchiques. Tout devient transparent y compris sur le plan architectural, tout est facilité dans l'expérience quotidienne.

Les jeunes sont également en recherche d'équilibre permanent entre des phases où ils sont hyperactifs et des phases de distanciation par rapport au travail. Cela peut même se traduire par des moments de méditation où vraiment on prend de la distance. C'est la recherche d'un espace pour soi en retrait de l'agitation frénétique du travail.

La dernière tendance très importante est celle de la communauté. C'est une jeune génération qui se définit par rapport à son appartenance à celle-ci. Elle ne peut pas vivre sans communauté de projet avec laquelle elle va partager des valeurs et se reconnaître.

Pourquoi les réseaux sociaux mettent en danger la démocratie



8 mai 2019

La plupart des discussions sociétales actuelles sur les dangers des réseaux sociaux pour la démocratie sont centrées sur les bulles de filtres, les « fake news (<https://www.forbes.fr/business/fake-news-la-faute-a-protagoras/>) » et les interférences étrangères. Pourtant, une menace bien plus dangereuse et largement sous-estimée plane sur la démocratie moderne : le contrôle absolu des plateformes sociales sur le lien entre les citoyens et leurs élus, les entreprises privées décidant de qui sont autorisés à parler et ce dont ils sont autorisés à discuter. Des gouvernements comme les États-Unis et l'Union Européenne, qui se sont concentrés sur l'interférence étrangère, ont largement ignoré la menace croissante de la capacité de la Silicon Valley à interférer dans la démocratie, de la même manière que les gouvernements sont prêts à s'attaquer aux problèmes qui menacent les modèles commerciaux de ces entreprises.

C'est l'un des grands impacts de l'ère numérique, la démocratie elle-même est de plus en plus médiatisée par la « propriété privée » des réseaux sociaux.

Les élus écoutent de plus en plus leurs électeurs et interagissent directement avec eux par le biais des réseaux sociaux. Comme ces plateformes servent de plus en plus de médiateur pour la compréhension du public des enjeux nationaux et des événements mondiaux, des entreprises comme Twitter et Facebook définissent non seulement la réalité elles-mêmes, mais déterminent qui est autorisé à parler à son gouvernement et ce qu'il est autorisé à dire.

Twitter détermine (<https://www.forbes.com/sites/kalevleetaru/2019/04/25/what-is-democracy-when-twitter-decides-who-speaks-to-the-president/#2843140e41c4>) littéralement qui est autorisé à parler directement au président des États-Unis et qui peut suspendre ce droit à n'importe qui à tout moment et pour n'importe quelle raison. Le réseau social est également en mesure de déterminer les sujets dont les citoyens ordinaires sont autorisés à parler à leur gouvernement.

Les questions qui ne sont pas conformes aux idées de Twitter peuvent être bannies, empêchant les citoyens de faire entendre leur voix par ceux qui les représentent.

La démocratie repose sur la libre circulation de l'information et sur la capacité des citoyens d'un pays à se faire entendre. Les réseaux sociaux font exactement le contraire : centraliser tout le contrôle sur qui est entendu et ce qu'ils peuvent dire à une poignée d'entreprises à but lucratif dont le pouvoir est absolu, dont les décisions sont finales sans recours et dont les processus sont totalement opaques.

Facebook nous a rappelé (<https://www.forbes.com/sites/kalevleetaru/2019/03/12/facebook-deletion-of-warrens-ad-reminds-us-it-can-silence-debate-about-itself/>) le pouvoir des réseaux sociaux de réduire au silence les points de vue qui menacent leurs résultats financiers lorsqu'il a supprimé une publicité d'Elizabeth Warren demandant une plus grande réglementation de ses pratiques commerciales. Bien que l'entreprise ait finalement blâmé le retrait de l'annonce sur son utilisation du logo de Facebook, il n'en demeure pas moins que l'entreprise n'avait aucune obligation légale de

restaurer l'annonce.

Il n'y a donc aucune garantie de liberté d'expression dans les principaux réseaux sociaux qui contrôlent notre démocratie numérique moderne. Tous les droits, privilèges et libertés assurés aux citoyens sur la place publique disparaissent lorsqu'il s'agit de la propriété privée dans laquelle le processus démocratique se déroule.

Que se passe-t-il lorsque Twitter suspend et expulse des utilisateurs qui ne se conforment plus à ses idées ? Leurs voix ne jouissent plus des mêmes droits dans le processus démocratique que celles qui sont d'accord avec le réseau social. Un simple changement algorithmique de Twitter permet aux élus, par l'intermédiaire du président des États-Unis, de ne plus entendre parler des questions qui préoccupent le plus grand nombre.

Il ne s'agit plus de petites préoccupations. Si l'on prend l'exemple de l'intervention de Facebook dans les élections pakistanaïses l'an dernier contre l'un des partis candidats, ou le cas de l'Inde dans lequel les directives de Facebook invitaient les modérateurs à « surveiller » le slogan « Cachemire libre », bien que ce slogan soit tout à fait légal.

Dans le cas du Myanmar, malgré l'annonce publique d'une interdiction de glorifier une organisation qui a encouragé la violence contre les musulmans, les directives internes de l'entreprise ont en fait donné instruction à ses modérateurs de ne pas supprimer ces messages élogieux. Le géant américain n'a aligné ses politiques internes sur ses déclarations publiques qu'après une enquête du Times, qui rappelait que les déclarations publiques de Facebook ne correspondaient pas toujours à ses actions.

La liste (<https://www.nytimes.com/2018/12/27/world/facebook-moderators.html>) des groupes « haineux » interdits sur Facebook comprend les principaux partis politiques qui détiennent des sièges au Parlement de l'Union européenne et dans les gouvernements des principaux pays européens. Les partis politiques élus démocratiquement sont littéralement bannis de la plateforme.

De la même façon, en Asie et au Moyen-Orient, les grands groupes religieux qui représentent une grande partie de la société sont également interdits.

Une entreprise privée a donc aujourd'hui le pouvoir absolu incontestable et sans justification d'interdire sans équivoque les partis démocratiquement élus, d'interdire la mention de questions sociétales clés et de bannir des organisations sociales représentant des nations entières.

Plus précisément, une entreprise privée a en fait pris la mesure sans précédent d'intervenir activement dans une élection démocratique d'une nation souveraine, en soumettant un parti à une étude intense, tandis que son adversaire ne subissait pas une telle censure.

Invité à commenter les détails du reportage de Times, un porte-parole de Facebook a critiqué la mauvaise interprétation de certains détails, mais a refusé de préciser lesquels ou de fournir une autre explication. La société a également refusé de fournir des copies des documents que le Times avait acquis pour permettre un examen externe.

Plus grave encore, lorsqu'on lui a demandé « pourquoi Facebook croit qu'il est acceptable de déterminer ce qui est acceptable dans le monde entier, au lieu de s'en remettre aux systèmes judiciaires, aux gouvernements et autres systèmes démocratiques ou gouvernementaux », un autre porte-parole a répondu que « ce sont certainement des questions importantes » mais que l'entreprise n'avait rien à dire sur le sujet.

Interrogé sur la question de savoir si l'Union européenne prenait au sérieux le pouvoir des réseaux sociaux pour influencer les élections européennes, un porte-parole de la Commission européenne a répondu que l'Union Européenne investissait massivement dans la lutte contre les discours de haine

et l'influence extérieure sur les élections. Toutefois, lorsqu'on lui a demandé si l'Union Européenne s'efforçait spécifiquement de protéger les élections de l'interférence des réseaux sociaux elle-même, le porte-parole a confirmé qu'il n'y avait pas d'initiatives à l'échelle européenne pour le moment. Cela rappelle seulement à quel point les gouvernements ont peu prêté attention au pouvoir des réseaux sociaux sur la démocratie.

Dans l'ensemble, ce ne sont pas les interférences étrangères qui constituent la plus grande menace pour notre démocratie numérique, mais les réseaux sociaux eux-mêmes et leur pouvoir illimité de déterminer qui a le droit de s'exprimer.

La plus grande question est peut-être de savoir s'il est tout simplement trop tard pour réglementer, car les entreprises sont maintenant si puissantes qu'elles pourraient simplement faire taire tout débat et assurer l'élection de gouvernements pro- Silicon Valley dans le monde entier.

Référendum en entreprise : mode d'emploi

LES ECHOS EXECUTIVES | Le 27/08/2018 à 00:55

Organiser des réunions informelles hors hiérarchie est judicieux : si le projet paraît mal engagé, la direction générale renoncera au référendum ou bien le différera. En revanche, si le test est concluant, le projet aura des chances d'être approuvé. - Shutterstock

Mode d'emploi | Si l'initiative d'un référendum peut désormais revenir à la direction générale d'une entreprise, c'est une arme à double tranchant. Le groupe Intermarché vient de le comprendre en déclarant, le 25 août dernier, le référendum organisé par un de ses magasins « nul et non avenu », car il « ne respectait pas la réglementation du secteur ».

Intermarché aurait bien peu goûté le « **bad buzz** » et la polémique suscités le dirigeant d'un de ses magasins. Samedi 25 août dernier, la direction du groupe a fait savoir au « Parisien », que le référendum lancé, auprès des salariés du magasin de Villemagne-l'Argentière, dans l'Hérault, pour qu'ils renoncent à prendre leurs congés l'été, en période touristique, était « nul et non avenu » en raison du non-respect de « la réglementation du secteur ». Si l'initiative d'un référendum revient tantôt à la direction, tantôt aux syndicats, dans les deux cas, c'est une arme à double tranchant. Explications pratiques des « Echos Executives » en 10 points.

Le référendum d'entreprise, c'est quoi ?

Le référendum d'entreprise est une consultation qui permet à l'employeur de soumettre à référendum un accord dit « minoritaire », c'est-à-dire signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant plus de 30 % mais moins de 50

% des suffrages exprimés, au premier tour des dernières élections professionnelles.

Selon ses promoteurs, le référendum vise à améliorer la démocratie au sein de l'entreprise. Pour ses détracteurs, c'est un moyen de contourner les syndicats majoritaires. Les ordonnances Macron, opérationnelles depuis décembre dernier, consacrent ainsi une idée chère au patronat : faire valider un accord d'entreprise par référendum. Sur le terrain, cependant, les patrons ne sont pas aussi enthousiastes. Le cas Air France - le 2 mai dernier, les salariés ont rejeté le projet de la direction, entraînant deux jours plus tard la démission du PDG, Jean-Marc Janailac) - leur rappelle à quel point cet outil est risqué.

Sur quoi peut-il porter ?

Le temps de travail, le travail dominical ou de nuit en échange de contreparties financières sont des points qui peuvent faire l'objet d'un référendum. La suppression d'un treizième mois et l'instauration du télétravail font aussi partie des sujets que le dirigeant peut soumettre à référendum. En revanche, il ne peut ni toucher au smic, ni au repos compensateur, ni au droit à la formation ou à tous les sujets sanctuarisés par la loi ou verrouillés par les branches. Point important : lors d'un référendum, les salariés ne se répondent pas toujours à la question posée

Dans quelles circonstances l'organiser ?

L'objectif du législateur vise à faire passer le pays d'une culture de l'affrontement à une culture de compromis... Avec des risques parfois mal mesurés : chez Air France, face à un mouvement social très dur, la direction a elle-même organisé le référendum, et mis le poste du PDG dans la balance. Or au plan juridique, le PDG n'était tenu ni d'organiser cette consultation, ni de mettre son poste en jeu... Sans valeur juridique, la portée du référendum est surtout d'ordre politique et social. Cet outil controversé suscite toujours la défiance de la partie qui se le voit opposé. Désormais, suivant l'article L-2232-12, modifié par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, dans les entreprises comprenant un ou plusieurs délégués syndicaux, les accords collectifs doivent être signés par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. Mais, si un accord est signé par des organisations syndicales représentant au moins 30 % des suffrages exprimés, les organisations syndicales peuvent demander une consultation des salariés pour valider l'accord dans un délai d'un mois. Si, à l'expiration de ce délai, elles ne la demandent pas, l'employeur peut, à son tour, la solliciter, à la condition que les syndicats ne s'y opposent pas.

Que faire en l'absence de délégué syndical ? Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, dépourvues de délégué syndical, les membres du comité social et économique (CSE) peuvent négocier à la condition qu'ils soient expressément mandatés par une ou des organisations syndicales représentatives à l'échelle de la branche ou au niveau national. Là encore, la validité de l'accord est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Toujours dans ces mêmes entreprises, en cas de carence du CSE - constatée par un procès-verbal - ou lorsque l'instance est en place mais que les élus ne souhaitent pas négocier avec l'employeur, les accords peuvent être négociés avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou au niveau national. La validité de ces accords est alors subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés dépourvues de délégué syndical, il est possible de négocier avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives à l'échelle de la branche ou, à défaut, à l'échelle nationale ou encore avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du CSE. Lorsqu'un accord est conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés, non membres du CSE, il doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Qui prend l'initiative d'un référendum ?

Les organisations syndicales ou l'employeur. Alors que la loi « Travail » portée par Myriam El Khomri prévoyait que seules les organisations syndicales avaient la possibilité de demander un référendum, l'employeur peut désormais l'organiser à sa seule initiative si les syndicats ne s'y opposent pas. ... Mais lancer un référendum sans concertation, seul dans son coin, fait courir de grands risques comme vient de s'en apercevoir Intermarché.

Conseil précieux : évaluer le climat social au préalable

Tenir compte du contexte social et de la perception de la question s'impose. Pour apprécier les chances qu'un projet soit approuvé par le personnel, sonder les salariés via l'intranet de l'entreprise peut être utile. Tout comme organiser des réunions informelles hors hiérarchie. Si le projet paraît mal engagé, la direction générale y renoncera ou bien le différera. En revanche, si le test est concluant, le dirigeant aura déjà réussi à favoriser une certaine cohésion dans sa société et le projet a des chances d'être approuvé. Pourquoi l'organisation doit évoluer, avec quelles intentions et comment y parvenir, etc. : l'entreprise se doit d'expliquer les étapes du processus aux salariés.

Puis, organiser le vote

Le vote devra être organisé dans les deux mois qui suivent la signature de l'accord entre les syndicats et l'employeur. La question posée doit être claire et étayée.

Toute ambiguïté dans la formulation fera craindre le pire aux salariés et sera sanctionnée dans l'urne.

La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique. L'employeur est chargé de son organisation matérielle : il va définir la date, l'heure, le lieu du scrutin ainsi que les conditions de transmission du texte (rédigé par l'employeur et les syndicats minoritaires). Le référendum se fait par tout moyen, à condition que tous les salariés puissent se réunir et se prononcer en l'absence de l'employeur. Le vote pourrait donc se dérouler à main levée, en tout cas dans les petites entreprises. Néanmoins, dès que des représentants syndicaux sont présents dans l'entreprise, les principes généraux du droit électoral

- vote à bulletin secret dans un isolement et avec une urne - s'appliquent.

A retenir, cette particularité lorsque les modalités de la consultation sont fixées par un protocole conclu entre l'employeur et les syndicats ayant obtenu plus de 30% des suffrages lors des dernières élections professionnelles : en vertu des ordonnances, la négociation de ce protocole s'ouvre à tous les syndicats représentatifs, même à ceux qui ne seraient pas signataires de l'accord soumis à la consultation. Dans cette situation, l'employeur a désormais la possibilité de soumettre le projet d'accord à l'ensemble des salariés (avec la loi El Khomri, seuls les syndicats non majoritaires avaient ce pouvoir).

Quels salariés inviter à voter ?

Tous ceux qui ont plus de trois mois d'ancienneté et qui disposent d'un CDI, d'un CDD ou d'un contrat à temps partiel. Les apprentis, alternants ou stagiaires sont exclus du corps électoral.

Et quelle démarche suivre après le résultat ?

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen (intranet, affichage, etc). L'accord doit ensuite être déposé auprès de la Direccte. Il comportera, en annexe, le procès-verbal constatant les résultats. Et lorsque l'accord a été conclu avec un élu du personnel mandaté ou un salarié mandaté, le procès-verbal est communiqué au syndicat qui l'a mandaté.

Y compris quand on est une très petite entreprise ?

Ces modalités ne s'appliquent pas aux TPE, les entreprises de moins de 11 salariés et à celles dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés mais qui ne disposent pas de membre élu à la délégation du personnel du CSE. Pour celles-ci, un décret spécifique doit fixer les modalités de consultation des salariés.

Pour organiser un référendum dans une entreprise de moins de 50 salariés sans délégué syndical, l'employeur doit communiquer à ses salariés le projet d'accord au moins 15 jours avant le vote. Ainsi que le lieu, la date et l'heure de la consultation (pendant le temps de travail des employés et en l'absence de l'employeur). Le vote peut être classique (via la surveillance de son déroulement par des salariés volontaires) ou bien électronique.

Si l'employeur est tenu d'écrire le texte de la question à laquelle répondront les salariés. Il doit aussi assurer la publicité, par tous les moyens, du procès-verbal détaillant le résultat de la consultation mais aussi garantir le caractère personnel et secret du vote.

Quelles entreprises ont déjà recouru référendum ?

SNCF :

« Êtes-vous pour ou contre le pacte ferroviaire porté par le gouvernement ? » Contre, ont répondu à près de 95 % les cheminots qui ont pris part à la « vot'action » du 14 au 22 mai dernier. « En posant cette question simple à la totalité des collaborateurs, l'intersyndicale de la SNCF avait pour objectif de revigorer le mouvement social et de peser politiquement sur la réforme », analyse Stéphane Bloch, ex-associé chez KGA Avocats, chez Flichy Grangé Avocats aujourd'hui. Pari gagné.

Air France :

Chez Air France, Jean-Marc Janaillac a perdu le sien. Le référendum lancé à l'initiative du PDG d'Air France-KLM invitait les salariés à se prononcer en ligne, du 26 avril au 4 mai, sur un projet d'accord salarial. Une proposition finalement rejetée par une majorité de « non ». Le PDG a annoncé, dans la foulée, sa démission. En 1994, Christian Blanc, alors à la tête d'Air France, avait déjà soumis à référendum un plan prévoyant la suppression de 5.000 postes, et mis sa démission en jeu. Mais lui avait obtenu un « oui » franc et massif.

Paprec :

En 2014, l'entreprise de collecte et recyclage de déchets Paprec s'est dotée d'une charte de la diversité à l'initiative de son PDG, approuvée par référendum interne.

Sephora :

Chez Sephora, les salariés du magasin des Champs Elysées ont plébiscité en octobre 2015 un accord sur le « travail de soirée » à 96 %. « Que ces consultations soient organisées par l'employeur ou les syndicats, il s'agit à chaque fois de contourner les règles classiques du dialogue social, lequel passe normalement par les organisations syndicales », observe Fabien Crosnier, chez Flichy Grangé Avocats.

A chaque réforme du Code du travail, le référendum évolue

A chaque réforme du Code du travail, le référendum « légal » occupe lui aussi le devant de la scène. « Toute l'histoire du référendum en droit du travail marque le glissement d'une démocratie sociale et représentative vers une démocratie plus directe, plus participative. La loi prévoit depuis longtemps le recours ponctuel au référendum. Mais en 2015, la loi Rebsamen a marqué un tournant, en autorisant les accords collectifs négociés et conclus en l'absence de délégués syndicaux, avec des salariés mandatés par une organisation syndicale, sous réserve d'être ensuite ratifiés par référendum. La loi Travail de 2016 renforce encore ce référendum d'entreprise. Car pour être valide, un accord collectif peut désormais être signé par des organisations syndicales ayant obtenu plus de 30 % des suffrages, et non plus 50 %. À une condition : cet accord « minoritaire » doit être approuvé par référendum des salariés. « Avec la loi El Khomri, le référendum permet de surmonter l'absence de syndicats représentatifs en nombre suffisant, poursuit Stéphane Bloch, ex-associé chez KGA Avocats, chez Flichy Grangé Avocats aujourd'hui. Dans l'esprit du législateur, le recours au référendum est ici pensé comme une solution de déblocage ». Les ordonnances Macron, enfin, ont donné un ultime élan au référendum légal, en permettant également à l'employeur de l'utiliser. // Deux exemples de mise en œuvre du référendum version « loi El Khomri » ont depuis fait date, avec des fortunes opposées : Chez le fabricant d'insuline **Novo Nordisk**, la CFDT minoritaire avait signé un avenant à un accord sur le temps de travail, tandis que la CGT, la CFTC et FO, majoritaires, utilisaient leur droit de veto contre la conclusion de l'accord. A l'initiative de la CFDT, le texte fut soumis aux salariés qui approuvèrent le projet à 65%. Chez **RTE**, la CFDT et la CFE-CGC minoritaires tentèrent de faire valider par référendum un projet d'avenant à l'accord temps de travail, mais essuyèrent un refus à 70,77 %.

Sources : Article L-2232-12, modifié par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017// Décret n° 2017-1551 du 10 novembre 2017 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise

SYNDICATS : LEGERE BAISSSE DES ADHESIONS EN 2019

La Gazette - Publié le 10/02/2023 • Par Emmanuel Franck

Le taux de syndicalisation est en légère baisse, particulièrement dans la territoriale. Conséquence d'une réduction du paritarisme et d'un meilleur management, avance Benoît Roux, consultant. D'une précarisation des statuts, estime Karim Lakjaâ (CGT), qui espère que la mobilisation contre la réforme des retraites -dont celle de samedi 11 février- suscitera des vocations.

CHIFFRES-CLÉS - Évolution de la syndicalisation dans la fonction publique entre 2013 et 2019 : FPE : 23,1 % d'adhérents ; -1,1 point

FPH : 15,6 % ; -1,3 point

FPT : 14,1 % ; -1,9 point

Hasard d'un calendrier social quasi-exclusivement occupé par la réforme des retraites (la 4^e journée de mobilisation a lieu samedi 11 février), la Dares a fait paraître le 1^{er} février une étude titrant sur le « léger repli de la syndicalisation en 2019 ». Alors que leur opposition au projet gouvernemental sur les retraites met les syndicats en ébullition, la direction de la statistique du ministère du Travail jette son regard froid sur leurs adhérents.

Réalisée à partir des déclarations de plus de 20 000 salariés, l'étude constate une baisse de 0,9 point du nombre d'adhésions entre 2013 et 2019 : 10,3 % des salariés déclarent adhérer en 2019 contre 11,2% en 2013. Cette baisse concerne tant le secteur privé (7,8 % de syndiqués en 2019 ; -0,9 point par rapport à 2013) que le secteur public (18,4 % ; -1,4 point).

Des trois fonctions publiques (voir encadré), la territoriale est celle où le taux de syndicalisation est à la fois le plus faible et où il recule le plus (14,1 % ; -1,9 point par rapport à 2013). Toutes les catégories socio-professionnelles sont concernées par ce phénomène, sauf les professions intermédiaires.

La Dares remarque que la territoriale concentre des métiers qui se syndiquent moins que la moyenne (services à la personne, entretien et maintenance, métiers des sports, loisirs, animation et culture, bâtiment et travaux publics) et dont le taux de syndicalisation -sur ces cadres d'emploi spécifiquement- est en net recul (-2,4 à -6 points). Mais elle n'avance pas d'explication à ce phénomène.

Conséquence de la précarisation des postes

Karim Lakjaâ, secrétaire général du syndicat UFICT-CGT (cadres et techniciens) du Grand Reims, en propose une : la « précarisation » à l'œuvre dans les collectivités. Il y constate « le développement des temps non-complets, des contrats de projets et le quasi-abandon du recrutement direct en catégorie C sans concours ». Un phénomène que la Dares confirme pour l'ensemble de la fonction publique.

La proportion de salariés en contrat à durée limitée y passe de 15,7 % en 2013 à 18,3 % en 2019. Or, la progression des emplois à durée limitée est « défavorable à la syndicalisation », expliquent les statisticiens de la Dares. A contrario, un salarié sera plus enclin à adhérer s'il occupe un emploi stable et est inséré dans un collectif de travail.

Sylvie Ménage, secrétaire générale de la fédération Unsa Territoriaux, constate pour son syndicat une « stagnation » plutôt qu'une baisse des adhésions. Mais elle admet que les

syndicats souffrent d'une « baisse d'engagement », au même titre que les associations et que les partis politiques. Mais tout de même moins que ces derniers (lire encadré).

Karim Lakjaâ reconnaît que « la fonction publique territoriale est dans son ensemble en proie à des phénomènes classiques comme l'éloignement populaire des corps intermédiaires et des formes de représentations indirectes ». Il rappelle que « nombreux étaient les agents territoriaux de catégorie C parmi les gilets jaunes ».

C'est ce phénomène de « giletsjaunisation » des agents qui fait dire à Benoît Roux, consultant en management, qu'« il est dans l'intérêt des collectivités d'avoir des syndicats ». Si le syndicalisme s'affaiblit, cela tient selon lui au « recul du paritarisme et à la baisse de la conflictualité locale ».

Il signale que le paritarisme n'existe plus que dans les commissions administratives paritaires (CAP) dont les prérogatives ont été réduites par la loi de transformation de la fonction publique de 2019. Quant à la baisse de la conflictualité, « par essence mobilisatrice », elle s'explique selon lui par une amélioration du management local, qui réduit les besoins d'intermédiation des agents.

« Le dialogue a progressé dans la FPT, qui pratique maintenant le management participatif, la co-construction, l'encouragement, l'empathie, la communication interne et la sanction des comportements brutaux ».

Il remarque en outre que certains managers de la territoriale sont souvent issus de la promotion et passés par les catégories B, voire C ; qu'ils ne sont pas déconnectés des agents ; qu'ils ne composent pas la « caste de dirigeants » qui se forme lorsque ces derniers sont directement issus d'un concours, comme cela peut être le cas dans la fonction publique d'État. Le taux de syndicalisation des agents de la FPE, nettement supérieur (23,1 %), lui donne raison.

Batailles perdues des syndicats

La baisse de la syndicalisation ne tient cependant pas qu'à des causes extérieures aux syndicats. Karim Lakjaâ estime que le phénomène renvoie également aux « défaites syndicales engrangées par la FPT sous les deux mandats Macron ». La loi de transformation, « contre laquelle les fédérations syndicales de la FPT n'ont pas su, ou voulu mobiliser », impose les 1 607 heures et encadre le droit de grève.

Elle est en outre « destructrice de l'identité de la FPT conçue autour de la sécurité de l'emploi (disparue avec l'épée de Damoclès des ruptures conventionnelles et des CDD) et du déroulé de carrière (empêché par les lignes directrices de gestion et, pour les cadres, les grades à accès fonctionnel) ».

Pour Benoît Roux, la baisse des adhésions syndicales est un phénomène historique à l'œuvre « depuis 50 ans » et qui va se poursuivre. Il rappelle que le taux de participation aux dernières élections professionnelles de la fonction publique, en décembre 2022, est passé sous le seuil des 50%. Sylvie Ménage et Karim Lakjaâ voient dans la mobilisation contre la réforme des retraites des raisons d'espérer.

FOCUS - Les syndicats, combien de divisions ?

En rapportant la proportion de salariés qui se déclarent syndiqués (10 %) à la population salariée (27,6 millions en 2021), les syndicats devraient compter 2,7 millions d'adhérents. Avec une autre méthode de calcul basée sur les élections professionnelles, les chercheurs Dominique Andolfatto et Dominique Labbé estimaient le nombre de syndiqués à 1,9 million en

2018. La CGT, qui revendique 640 000 adhérents, aime à rappeler qu'elle en compte à elle seule davantage que l'ensemble des partis politiques... qui préfèrent invoquer la légitimité issue des élections.