

Valorisation de l'expérience professionnelle :

Le chef de groupement

Note à l'attention du directeur du service d'incendie et de secours

Objet : Enjeux de la loi de transformation de la fonction publique relatifs au dialogue social. Propositions de rénovation et d'organisation de celui-ci.

Entre 2013 et 2019 la syndicalisation dans la fonction publique a diminué et en particulier dans la fonction publique territoriale. Les syndicats ne sont parfois plus représentatifs et ils constatent impuissants l'apparition de collectifs ou d'organisations à travers les réseaux sociaux qui viennent se substituer à leurs rôles.

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 et ses décrets d'application proposent de nouveaux outils pour rénover ce dialogue et replacer les syndicats au cœur de celui-ci en vue de servir au mieux l'intérêt général.

Ainsi il est important pour le Service d'Incendie et de Secours de comprendre ce contexte et les enjeux de cette réforme (I). Nous verrons ensuite par quels outils et quelles méthodes conduire une amélioration du dialogue social au sein du SIS (II).

I - La loi de transformation de la fonction publique donne de nouveaux outils qui doivent permettre de replacer les organisations syndicales au centre du dialogue social

A. Les nouvelles opportunités de dialogue social proposées par la loi et le règlement

La loi de transformation de la fonction publique apporte les transformations suivantes :

- Le comité d'hygiène et sécurité et conditions de travail (CHSCT) fusionne avec le comité technique (CT). Ils auront de nombreuses questions à connaître notamment les lignes directrices de gestion (LDG). Un règlement de fonctionnement de cette instance est à produire. Il pourra utilement être une première étape de rénovation du dialogue.
- Les lignes directrices de gestion (LDG) apparaissent, elles ont vocation à devenir la doctrine de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours.
- Les commissions administratives paritaires (CAP) sont recentrées sur les décisions défavorables aux agents de façon individuelle. Le fonctionnaire qui souhaite faire un recours devra se tourner désormais vers un représentant syndical de son choix.

- Avec le décret de juillet 2021, s'ouvre une nouvelle voie de dialogue social davantage fondée sur la négociation et les accords collectifs.

A ces évolutions, s'ajoute la décision du conseil d'Etat de 2017 favorable aux syndicats :

Le conseil d'Etat a confirmé que les sapeurs-pompiers volontaires ne peuvent pas se voir refuser le droit syndical. Ils peuvent par conséquent adhérer ou se faire représenter par des organisations syndicales.

B. Des syndicats en difficulté qu'il faut replacer au centre du dialogue social pour assurer une stabilité à l'établissement

Depuis 1975 les syndicats enregistrent en France de façon globale une baisse de leurs adhésions. Leurs principales difficultés sont les suivantes :

- Des adhérents « consommateurs » qui attendent un service en retour ; il n'y a plus d'adhésion à des projets collectifs.
- Un individualisme croissant : avec l'avènement d'Internet l'information est disponible, les agents se débrouillent seuls.
- Une défiance syndicale : les syndicats ne sont plus jugés efficaces dans les combats qu'ils mènent face aux employeurs.
- Une nouvelle génération en attente de flexibilité à laquelle les syndicats n'ont forcément su répondre.

Si les syndicats ne sont pas replacés au centre du dialogue les menaces émergentes sont déjà apparues :

- Des collectifs de médecins ou encore de contrôleurs à la SNCF se sont organisés hors voie syndicale.
- Une contre-démocratie, exerçant un contre-pouvoir de plus en plus fort que les élus ne peuvent pas ignorer.

N'ayant pas toujours de cadre ou de représentants, il est parfois difficile pour une structure de répondre à l'intérêt général.

Enfin, la réforme précise les deux principaux enjeux qui en ont été la motivation :

- Améliorer les conditions de travail des agents et l'organisation du service public.
- Affermir la gestion des ressources humaines par la négociation collective.

Ayant pour objectif de remettre les syndicats au cœur de cette réforme, nous allons aborder les possibilités qui s'offrent au SIS.

II - Retours d'expérience, partenaires et plan d'action en faveur de la rénovation du dialogue social au sein du SIS

A. Des enseignements à tirer de possibles partenaires pour le SIS dans sa démarche

En matière de négociation dans le dialogue social, la ville de Suresnes semble profiter d'un dialogue fructueux. En 13 ans, la ville a conclu 39 accords qui ont simplifié le travail des instances paritaires et rétabli une confiance dans le dialogue avec les syndicats.

Les sociétés Intermarché ou Air France ont expérimenté le référendum en entreprise dans le but d'élargir la consultation sur des projets structurants. Pour ne pas faire face à des déconvenues il est apparu que l'implication des syndicats était nécessaire.

Porté par les nouvelles générations, le dialogue social a besoin de flexibilité s'il veut pouvoir élargir sa base :

- De la flexibilité dans les lieux de travail, une flexibilité géographique.
- De la flexibilité sur les horaires, qui porte vers plus de personnalisation et une meilleure intégration des contraintes personnelles.
- De la flexibilité dans l'organisation du travail et des structures moins rigides.

Autant de points qui doivent faire échos auprès des syndicats dans leur fonctionnement.

L'ensemble de ces éléments peut prendre forme au travers du plan d'action que je vous propose.

B. Proposition de plan d'action en faveur de la rénovation et de l'organisation du plan d'action au sein du SIS

Proposition n°1 : Je vous propose de constituer un comité de pilotage à ce projet composé d'un élu du CASIS en président et des membres du comité de direction.
Le chef de projet désigné par celui-ci pourrait être utilement le chef de groupement des Ressources Humaines.
Le COPIL dirigera le chef de projet et ses actions.

Proposition n°2 : Etablir un diagnostic sur le dialogue syndical au sein de l'établissement.

Diagnostic n°1 : Etablir une cartographie de l'adhésion syndicale au sein du SIS et les raisons de non-adhésion. Ce diagnostic pourrait être porté par un représentant du groupement des ressources humaines et par

un représentant de chaque organisation syndicale.

Diagnostic n°2 : Sonder les agents du SIS sur leurs connaissances des instances et leurs rôles au sein du SIS ainsi que leurs recours en cas de difficulté dans une décision personnelle. Ce diagnostic pourrait être porté par un représentant du groupement RH et d'un représentant de chaque organisation syndicale.

Ces diagnostics auront pour but de dégager des axes prioritaires dans le projet de rénovation du dialogue social au sein du SIS.

Proposition n°3 : Faire valider par le COPIL les axes stratégiques à la lumière des diagnostics établis.

Projet d'axe stratégique n°1 : Replacer les syndicats au cœur du dialogue social.

Projet d'axe stratégique n°2 : Favoriser la négociation au sein de l'établissement.

Proposition n°4 : Rassembler les compétences nécessaires au bon déroulement du projet.

Les compétences vont prendre 2 formes : la formation d'une part et le partage d'expérience d'autre part.

4a) Organiser une formation des élus, du comité de direction, du chef de projet, des organisations syndicales sur la rénovation du dialogue social et ses enjeux proposés par la loi de transformation de la fonction publique et ses décrets d'application.

4b) Organiser un partage d'expérience avec la Mairie de Suresnes, le groupe Intermarché et le groupe Air-France en invitant le chef de projet et les représentants des organisations syndicales.

Proposition n°5 : Confier au groupement des RH en associant les représentants syndicaux la rédaction d'un accord de méthode afin d'organiser la négociation au sein du SIS.

Proposition n°6 : Confier au groupement RH la rédaction du règlement de fonctionnement de la nouvelle instance comité social territorial en favorisant une large place à la négociation et aux accords.

Proposition n°7 : Confier au groupement informatique en associant un représentant des RH et des représentants des

syndicats, la recherche d'un outil numérique qui permette un dialogue social plus prospectif, une consultation élargie et une présence aux travers des outils numériques qui compense une relative absence sur le terrain des représentants syndicaux.

Proposition n°8 : Confier au service communication en associant le groupement RH et les OS l'établissement d'un agenda social pluriannuel et assurer sa visibilité maximale auprès des agents.

Proposition n°9 : Inscrire au budget de l'année soit par budget supplémentaire soit au budget n+1 les dépenses nécessaires à :

- la formation des acteurs,
- l'acquisition d'outils numériques.

Proposition n°10 : Organiser la communication autour du projet.

- Etablir un document interne précisant les évolutions du dialogue social, les nouvelles instances, leurs rôles et les démarches accessibles aux agents dans leurs besoins de recours.
- Etablir un document de type newsletter périodique tous les trimestres par exemple qui synthétise les décisions issues des instances qui mettent largement en avant le rôle de la négociation et valorise le rôle des syndicats.

Proposition n°11 : Organiser un comité de suivi composé par les représentants syndicaux, les RH, qui mesure l'efficacité de la démarche sur la base des indicateurs suivants.

- le taux d'adhésion aux syndicats,
- le nombre d'accords conclus,
- le niveau de connaissance des recours et des instances de la part des agents,
- le taux de satisfaction vis-à-vis de la représentation syndicale.

Je me tiens à votre disposition pour engager cette démarche.

Le chef de groupement