

## ***Dialogue social dans la Fonction Publique ? Approche comparée avec le secteur privé***

### **La fin du paritarisme**

La question de l'avenir du paritarisme est posée au niveau interprofessionnel

#### Une efficacité très contestable

Opca (Collecteurs des fonds de la formation continue > quelle articulation avec les branches ?

Caisses de retraite complémentaires > quelle cohérence par rapport à Pôle emploi

Apec (Association pour l'emploi des cadres) > quelle cohérence par rapport à Pôle emploi)

Mais le paritarisme reste une source de financement essentielle pour les organisations syndicales

Environ 6 millions d'euros / an par confédération syndicale

## ***Dialogue social dans la Fonction Publique ? Approche comparée avec le secteur privé***

### **L'évolution des Instances Représentatives du Personnel (IRP) > Information, consultation**

Des modifications de périmètre qui se traduisent par :

une diminution du nombre des instances représentatives du personnel que sont les CE (Comité d'entreprise);

moins de places à prendre pour les représentants des syndicats;

Des tensions sociales.

Des CCE (Comité Central d'Entreprise) pour assurer la coordination des CE

La notion du CHSCT central n'existe pas dans loi.

La notion du CHSCT central existe, grâce à la négociation, dans certaines grandes entreprises (France Télécom, Rhodia, Otis,...) mais sans la capacité de recourir à des expertises centralisées.

## ***Dialogue social dans la Fonction Publique ? Approche comparée avec le secteur privé***

### **Le rôle du CHSCT**

#### Fonctionnement global :

4 réunions par an minimum

Le secrétaire du CHSCT est un représentant des salariés

L'inspection du travail peut assister au CHSCT, à la demande ou non des représentants des salariés

Possibilité de recours à expertise externe comme c'est le cas du CE

Un périmètre d'intervention très élargi : réorganisation, évaluation,...

Un pouvoir quasi supérieur à celui d'un CE : droit d'alerte pour risque grave

Des actions juridiques qui se multiplient

Un manque d'articulation avec le CCE



## ***Dialogue social dans la fonction publique ? Approche comparée avec le secteur privé***

### **Pas d'approche individuelle, le fin des approches catégorielles**

Priorité au collectif dans les CE et CHSCT. Les cas individuels nourrissent les approches collectives.

Vers la fin des approches catégorielles, cadres / non-cadres, au regard des récents arrêts de la cours de cassation sur tous les sujets : protection sociale, rémunération, temps de travail, avantages sociaux,...

Vers un développement des services personnalisés en aval des approches collectives : sécurisation des trajectoires professionnelles.

### **Les nouveaux parties prenantes**

Les sous-traitants : les nouvelles frontières du donneur d'ordre

Les associations : les nouvelles frontières du développement durable

Les salariés : les nouvelles frontières du participatif

## ***Dialogue social dans la fonction publique ? Approche comparée avec le secteur privé***

**L'enjeu de l'information pour accompagner le changement et apaiser les tensions sociales**

Contrat social et approche participative

L'exemple des assises de France Télécom

Les accords d'entreprise de 3ème génération

Des accords d'entreprise qui font sens pour les salariés.

Une capacité des directions à informer les salariés de l'évolution des négociations.

Implication des salariés en amont de la négociation et « service après vente » en aval.

L'enjeu de la proximité pour les CE et les CHSCT

Aller au delà du compte rendu indigeste publié un mois après la réunion

Un exercice consensuel

## ***Dialogue social dans la fonction publique ? Approche comparée avec le secteur privé***

**L'enjeu de l'information pour accompagner le changement et apaiser les tensions sociales**

Les accords GPEC

Un nouveau niveau d'information stratégique qui sous entend la confiance

Une capacité à restituer l'information sur les métiers et les emplois aux salariés

Un nouveau rapport à l'emploi avec les plans de départs volontaires

Quelques outils de l'approche participative

Référendum en amont des négociations

Réseaux sociaux pour accompagner les changements

Baromètre de climat social ou d'engagement pour mesurer le niveau d'adhésion et créer les conditions du dialogue



## ***Dialogue social dans la fonction publique ? Approche comparée avec le secteur privé***

### **Les thèmes de la négociation**

#### De plus en plus de thèmes imposés par la loi, avec des pénalités à la clé

- Les risques psychosociaux > le développement des expertises paritaires (BPCE, France Télécom)
- Les seniors > le poids des plans d'actions
- L'égalité entre les femmes et les hommes > des indicateurs de plus en plus précis
- L'alternance > les nouveaux seuils
- La pénibilité > échec des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel
- La GPEC
- NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) > Aucune obligation de résultats

#### Un sujet qui s'impose de lui même au regard de la charge des négociations

- Les moyens syndicaux

#### Accords, chartes et labels au service du marketing social

- La diversité

#### Quel usage du droit d'opposition ? >

- CapGemini (handicap)
- CDC (accord seniors)

## ***Dialogue social dans la fonction publique ? Approche comparée avec le secteur privé***

### **Garantir la cohérence d'une négociation décentralisée**

#### La multiplication des accords d'entreprise est :

source d'inversion des normes par rapport aux accords des branches;  
un frein aux processus d'harmonisation sociale dans le cadre des fusions et autres rapprochements.

#### Quelle est la cohérence de cette multiplication de thèmes de négociation ?

Une logique de rémunération globale avec la NAO  
Des accords qui deviennent des variables d'ajustement

#### La charge de travail induite par la négociation a tendance à transformer les délégués syndicaux en experts.

Comment conjuguer expertise dans les négociations et proximité avec les salariés.

#### Vers un « nouveau protocole relationnel »

L'essor des formations mixtes (RH & Délégués syndicaux ou inter syndicales)

#### Une source de pouvoir local



## ***Dialogue social dans la fonction publique ? Approche comparée avec le secteur privé***

### **Elections à tous les étages**

L'enjeu majeur des élections dans les entreprises au regard de la loi sur la représentativité.

Une source de tensions et de débordements (SNCF, France Télécom) qui ne sont pas des gages de crédibilité de l'action syndicale.

Des comptes à rendre pour les élus > vers un développement du management syndical

L'occasion pour les fédérations syndicales de tenter de prendre la main sur le terrain, de faire des ménages,...

Une course à l'information / communication syndicale que les directions doivent anticiper en adaptant leur stratégie d'information.

Mettre en place une gestion prévisionnelle des trajectoires syndicales pour faciliter les reclassements des délégués dont les syndicats ne sont plus représentatifs.