



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Rôle du comité sectoriel européen de dialogue social et regard sur la transformation digitale en France

Jean-Marc Chneider - Chef de bureau, Direction Générale de l'administration et de la fonction publique DGAFP, France - membre d'EUPAE



SOMMAIRE

1. Le Comité de dialogue social sectoriel pour les administrations des gouvernements centraux et le thème de la digitalisation

- a. **Présentation du dialogue social européen et du comité**
- b. Projet sur les risques psychosociaux et digitalisation
- c. A venir : digitalisation et vie privée/vie professionnelle

2. La transformation digitale et le dialogue social en France

- a. La fonction publique et la DGAFP
- b. Cadre du dialogue social dans la fonction publique
- c. Exemples de dialogue sociale et digitalisation

1.a. Présentation du dialogue social européen et du comité

Le dialogue social européen englobe les **discussions**, les **consultations**, les **négociations** et les **actions communes** entre partenaires sociaux.

Il revêt deux grandes formes : intersectoriel et sectoriel

Base juridique :

- **Traité de fonctionnement de l'UE** : articles 152, 154 et 155 ;
- **Décision 98/500/CE** de la Commission



43 comités sectoriels créés dans des secteurs divers (environnement, pêche, énergie...)

1.a. Présentation du dialogue social européen et du comité

COMITÉ DE DIALOGUE SOCIAL POUR LES ADMINISTRATIONS DES GOUVERNEMENTS CENTRAUX

fondé en 2010

EMPLOYES

TUNED | Trade Union's National
and European Delegation



EMPLOYEURS

EUPAE | European Public
Administration Employers

2 organisations, 28 EM

Fédération syndicale
européenne des services publics
(EPSU)



et la

Confédération européenne des
syndicats indépendants (CESI)

11 membres

Belgique, Espagne,
France, Grèce, Italie, Lituanie,
Luxembourg, Roumanie,
République tchèque,
Royaume-Uni, Slovaquie

5 observateurs

Autriche, Hongrie, Allemagne,
Malte, Portugal

1.a. Présentation du dialogue social européen et du comité

Raison d'être et objectifs du comité :

- **améliorer** le fonctionnement des administrations
- **promouvoir** le dialogue social
- **assumer** son rôle d'avis dans l'élaboration des politiques européennes

Permet aux Etats membres :

- **d'être consultée** sur tout projet de réglementation communautaire;
- **de disposer** d'un cadre élargi de dialogue

Principales réalisations :

réponses et positions communes ; **recommandations** (rémunération entre femmes et hommes - 2014) ; **accord-cadre** pour la qualité des services publics dans les administrations - 2012);

Accord sur les droits à l'information et à la consultation des fonctionnaires et employés des administrations d'Etat (21 décembre 2015)



1. Le Comité de dialogue social sectoriel pour les administrations des gouvernements centraux et le thème de la digitalisation

- a. Présentation du dialogue social européen et du comité
- b. Projet sur les risques psychosociaux et digitalisation**
- c. A venir : digitalisation et vie privée/vie professionnelle

2. La transformation digitale et le dialogue social en France

- a. La fonction publique et la DGAFP
- b. Cadre du dialogue social dans la fonction publique
- c. Exemples de dialogue sociale et digitalisation

1.b. Projet sur les risques psychosociaux et digitalisation

- **Objectif : mieux traiter et prévenir les risques psychosociaux** dans le secteur des administrations d'Etat/fédérales en Europe
 - > Contexte : restructurations, intensification du travail, démographie,...
- **Focus particulier** du projet sur les **RPS liés aux nouvelles technologies** : séminaire organisé à **Vilnius en septembre 2016** sur ce sujet.
- **Budget : 317 000 €** (Commission européenne), **durée : 18 mois** (2015-2017)
- **Principaux résultats :**
 - **Un guide pour les cadres et les agents pour lutter contre les risques psychosociaux** : accessible au plus grand nombre
 - **Une courte vidéo d'animation** pour présenter le guide à un large public.
 - **Un rapport d'étude** détaillé

1.b. Projet sur les risques psychosociaux et digitalisation

Que sont les risques psychosociaux- RPS ?

- **Contexte** : Mutation de l'emploi : moins de risques physiques (chute, bruit, substances), plus de RPS
- **Définitions** :
 - OSHA, 2014: « le risque de nuire au bien-être psychologique ou physique d'un travailleur découlant de l'interaction entre la conception et la gestion du travail dans un contexte organisationnel et social »
- **Conséquences** (OSHA 2014) :
 - **Employé(e)s** : « anxiété, dépression, troubles du sommeil, douleurs dans le dos, fatigue chronique... »
 - **Organisations** : taux d'absentéisme, rotation du personnel, baisse de la productivité et de la performance,...
 - **Ensemble de l'économie** : UE : coût du stress = 25,4 milliards € en 2013 EU-OSHA ; R.U. : stress = 11,7m jours perdus (38%) ; DE : 15% de jours perdus (2^e cause après TMS).



Nouvelles technologies : de nouvelles opportunités pour les agents...

- Travailler à domicile peut permettre une plus grande liberté d'organisation du temps
- Faire le travail à distance
- Elimination des tâches monotones, emplois plus intéressants et plus satisfaisants
- Accès plus rapide à plus d'informations pour permettre de prendre les bonnes décisions
- De nouveaux types d'emplois créés

1.b. Projet sur les risques psychosociaux et digitalisation

... et des risques psychosociaux possibles

- Réorganisation du travail (nouvelles façons de travailler)
- Risques de monotonie, tâches répétitives (centres d'appels)
- Plus de formation nécessaire (pour exploiter nouvelles technologies)
- Risques de baisse d'autonomie de travail (contrôle par la technologie)
- Risques d'intensité de travail plus élevée
- Risques de frontières entre le travail et la vie privée plus floues (le travail peut se faire à la maison - on peut répondre aux courriels à tout moment)
- Comportement social défavorable (cyberintimidation)
- Insécurité de l'emploi (réorganisation, changement de carrière)



Guide TUNED & EUPAE : contenu

- Pas de solution miracles, différences majeures dans la manière de lutter contre les RPS d'un pays à l'autre ...mais un cadre juridique commun, des principes communs et défis communs tels que la digitalisation.
- Sensibiliser au problème, en particulier montrer qu'il est possible d'y remédier et que ne rien faire ne fait qu'aggraver la situation
- Rappel du contexte, cadre et exemples :
 - Définition, conséquences
 - le cadre juridique,
 - les accords collectifs UE (stress, harcèlement, télétravail,...)
 - cas pratiques où des actions ont été entreprises dans une sélection de pays et de services -> valeur ajoutée européenne

1.b. Projet sur les risques psychosociaux et digitalisation

Exemples du guide européen pour prévenir les RPS : la digitalisation comme risque ou opportunité

Guide : 25 exemples de 14 pays européens pour prévenir les RPS

- France : expérimentation du **travail en site distant** en région Bourgogne Franche – Comté
- Roumanie : service de **psychologues en ligne** dans pour les services pénitenciers
- Finlande : programme pour donner plus d'autonomie aux plus de 55ans (administrations des finances) : **enquête en ligne, formation en ligne** à l'informatique et à la gestion du temps
- Belgique : **enquête en ligne** pour évaluer les risques professionnels (BOSA)
- Allemagne : Mesures de soutien et prévention au personnel affecté à l'évaluation de la pornographie juvénile et au terrorisme islamique (implique **matériel en ligne**).



1.b. Projet sur les risques psychosociaux et digitalisation

Résultats

- téléchargeables (décembre) sur www.fonction-publique.gouv.fr
- Guide disponible en 8 langues : DE, EN, FR, ES, EL, IT, LI, CZ
- Autres résultats :
 - Etude (contient davantage d'informations) : en EN, FR, DE, IT + résumé dans les 8 langues
 - Vidéo (sous-titres en 8 langues) en guise d'introduction
 - Déclaration finale du comité : principales conclusions, suivi , etc. (FR, EN)
 - Compte-rendu des séminaires Vilnius (digitalisation et RPS) et Madrid (EN)
- **Suites :**
 - Communication au niveau européen (Commission, etc.) et national.
 - Nouveau projet du comité de dialogue social : équilibre vie privée et la vie professionnelle lié à la digitalisation.

SOMMAIRE

1. Le Comité de dialogue social sectoriel pour les administrations des gouvernements centraux et le thème de la digitalisation
 - a. Présentation du dialogue social européen et du comité
 - b. Projet sur les risques psychosociaux et digitalisation
 - c. **A venir : digitalisation et vie privée/vie professionnelle**

2. La transformation digitale et le dialogue social en France
 - a. La fonction publique et la DGAFP
 - b. Cadre du dialogue social dans la fonction publique
 - c. Exemples de dialogue sociale et digitalisation

Nouveau projet du Comité de dialogue social

“Améliorer la conciliation vie privée/vie professionnelle : opportunités et risques de la digitalisation”

Le programme de travail 2016-2018 a identifié l'équilibre vie privée-vie personnelle comme un sujet fondamental pour les administrations publiques

Contexte :

- Restructuration/réorganisation des administrations publiques
- Digitalisation inévitable : utile pour la vie privée/vie pro ... mais aussi risquées
- Continuité avec le projet précédent sur les RPS
- Proposition de la CE (Avril 2017) sur l'équilibre vie privé/vie pro

Caractéristiques et attendus

- Projet déposé à la Commission européenne le 15 juin 2017 -> accepté en décembre 2017
- Budget de **400 000 euros**
- **Résultats attendus :**
 - Analyse en profondeur (étude) basée sur les pratiques des pays de l'Union européenne
 - Deux séminaires thématiques sur le sujet (juin et octobre 2018)
 - Recommandations
 - Outils de dissémination, dont un numérique : “Serious Game”
 - Une conférence finale pour lancer la dissémination (mars 2019)

Objectifs

- Trouver les solutions possibles: **défis / opportunités / risques**
- Explorer et faire connaître des **expériences concrètes déjà en place**, notamment sur les questions liées à la santé et au travail flexible.
- Combiner la **recherche** documentaire, l'évaluation ex ante et l'approche ascendante
- **Renforcer le rôle du dialogue social** pour la promotion de la conciliation vie privé/vie professionnelle par la digitalisation
- **Sensibiliser à l'équilibre vie privé/vie pro et aux possibilités de digitalisation** dans un contexte de restructuration et de réorganisation des administrations

SOMMAIRE

1. Le Comité de dialogue social sectoriel pour les administrations des gouvernements centraux et le thème de la digitalisation

- a. Présentation du dialogue social européen et du comité
- b. Projet sur les risques psychosociaux et digitalisation
- c. A venir : digitalisation et vie privée/vie professionnelle

2. La transformation digitale et le dialogue social en France

- a. **La fonction publique et la DGAFP**
- b. Cadre du dialogue social dans la fonction publique
- c. Exemples de dialogue sociale et digitalisation

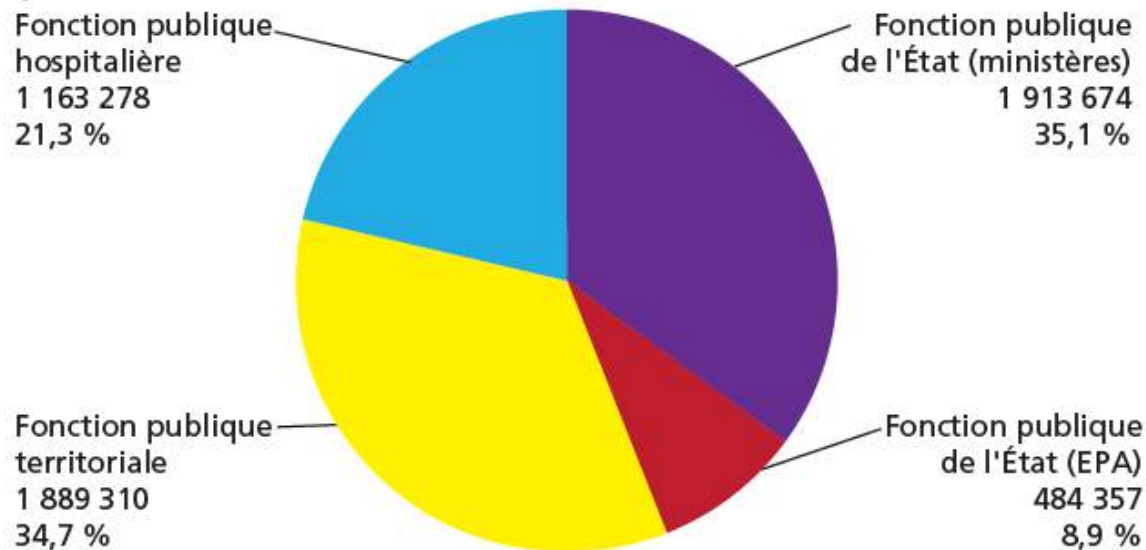
2.a. La fonction publique et la DGAFP

La fonction publique en France : quelques chiffres

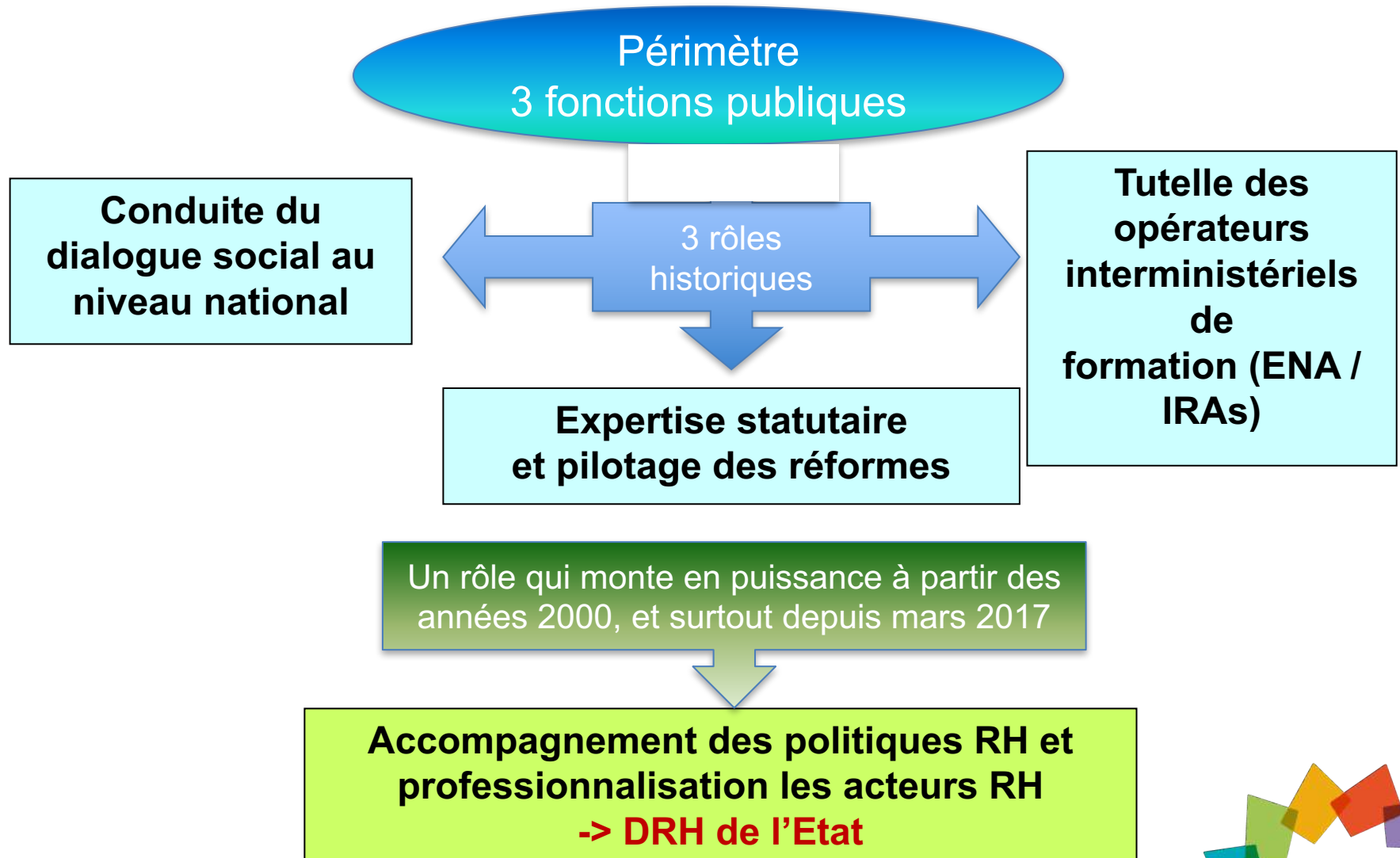
66 million d'habitants

5.4 million de fonctionnaires
soit 1/5^e de la population active
dans les **trois versants** de la F.P.

Répartition des effectifs entre les trois versants de fonction publique en 2015



La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)



2.a. La fonction publique et la DGAFP

La DGAFP se réorganise pour répondre aux défis actuels

Des questions de société ...



La DGAFP se réorganise pour répondre aux défis actuels

... autant de défis pour la fonction publique

Adapter les RH aux
besoins et attentes
des employeurs,
agents et citoyens

Avoir une meilleure vue
**des résultats et de
l'effectivité**

Mettre en œuvre des
politiques RH
**Aux bons niveaux
national et local**

Améliorer
**la mobilité et la
motivation**
des fonctionnaires

Résoudre les questions
**de coût du
recrutement et de la
formation**

Contribuer à la réflexion
**sur la place des
organisations
syndicales**

SOMMAIRE

1. Le Comité de dialogue social sectoriel pour les administrations des gouvernements centraux et le thème de la digitalisation
 - a. Présentation du dialogue social européen et du comité
 - b. Projet sur les risques psychosociaux et digitalisation
 - c. A venir : digitalisation et vie privée/vie professionnelle

2. La transformation digitale et le dialogue social en France
 - a. La fonction publique et la DGAFP
 - b. Le dialogue social dans la fonction publique**
 - c. Exemples de dialogue sociale et digitalisation

2.b. Le dialogue social dans la fonction publique

Dialogue social dans la fonction publique : les bases légales

- Une garantie constitutionnelle (préambule de la Constitution de 1946) et législative (article 9 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)
- Un héritage du compromis de 1946 entre la situation statutaire et réglementaire des fonctionnaires et le respect de leurs garanties individuelles et collectives
- Une double portée dans la fonction publique - **les fonctionnaires participent** :
 - à l'organisation et au fonctionnement des services ;
 - à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

2.b. Le dialogue social dans la fonction publique

Le champ de négociation

Il est défini par l'article 8bis du titre 1er du statut général:

- I. - Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du Gouvernement, les représentants des employeurs publics territoriaux et les représentants des employeurs publics hospitaliers.
- II. - Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des **négociations relatives** :
 - 1° Aux **conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail** ;
 - 2° Au **déroulement des carrières** et à la **promotion professionnelle** ;
 - 3° A la **formation** professionnelle et continue ;
 - 4° A l'**action sociale** et à la **protection sociale** complémentaire ;
 - 5° A l'**hygiène, à la sécurité et à la santé au travail** ;
 - 6° A l'**insertion professionnelle** des personnes handicapées ;
 - 7° A l'**égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes.

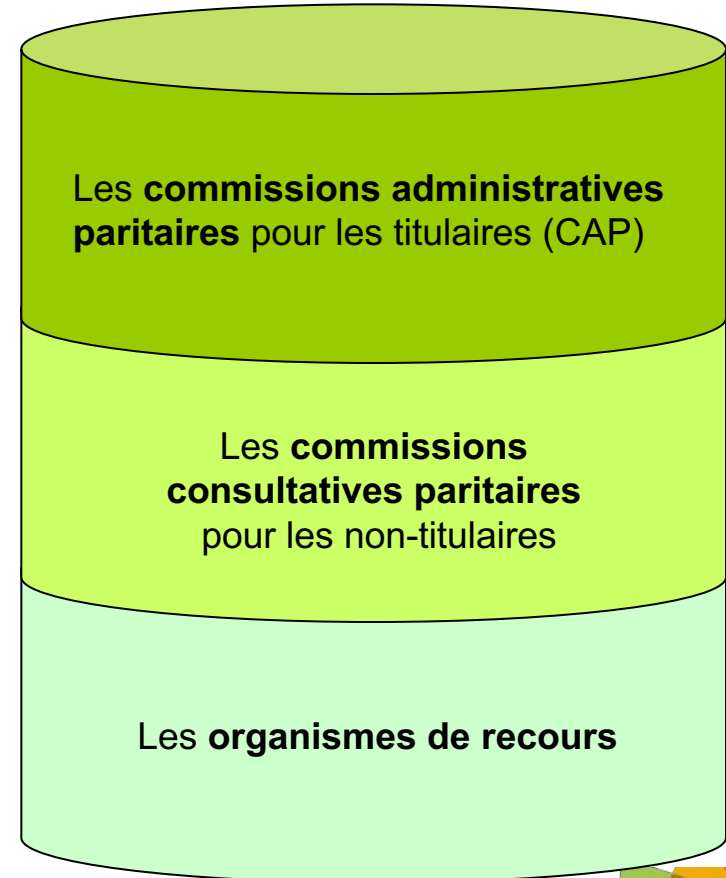
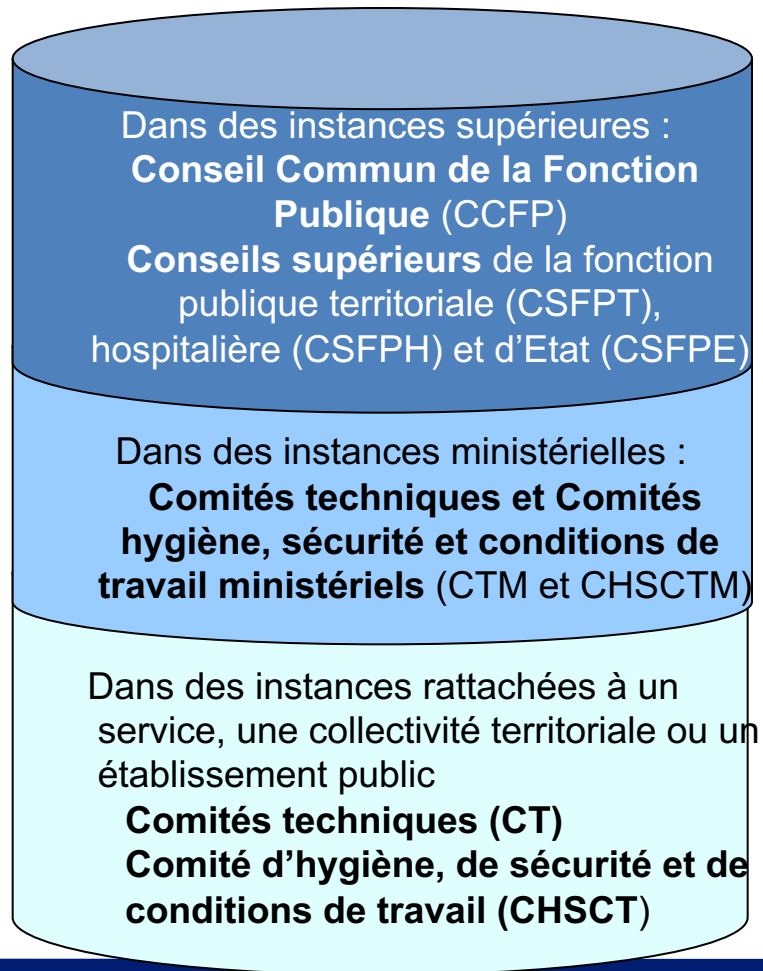
2.b. Le dialogue social dans la fonction publique

Le champ de la négociation

- **Négociations possibles à tous les niveaux pertinents de l'administration sur différents sujets**
- **Les négociations sont conduites :**
 - **au niveau central** si elles portent sur une question commune aux trois versants de la fonction publique, une question propre à un versant ou liée à un Ministère à un corps ou un cadre d'emploi, à une catégorie de collectivité territoriale ou d'établissements publics,
 - **au niveau local** pour les services centraux, déconcentrés, les collectivités territoriales, établissements publics administratifs ou de santé.
- Les avis rendus par les instances de représentation ne lient pas l'administration qui décide discrétionnairement des suites qu'elle entend leur donner;
- Les **accords** issus de la négociation ont une **valeur politique**, mais **pas de portée juridique directe**. -> **transposition dans les textes législatifs et réglementaires nécessaire**;
- Les accords font l'objet d'un **suivi**.

2.b. Le dialogue social dans la fonction publique

Le dialogue social dans la fonction publique française a **deux dimensions** :
une dimension collective **une dimension individuelle**



SOMMAIRE

1. Le Comité de dialogue social sectoriel pour les administrations des gouvernements centraux et le thème de la digitalisation
 - a. Présentation du dialogue social européen et du comité
 - b. Projet sur les risques psychosociaux et digitalisation
 - c. A venir : digitalisation et vie privée/vie professionnelle

2. La transformation digitale et le dialogue social en France
 - a. La fonction publique et la DGAFP
 - b. Le dialogue social dans la fonction publique
 - c. **Exemples de dialogue social et digitalisation**

2.c. Exemples de dialogue social et digitalisation

Elections professionnelles 2018 : généralisation du vote électronique

• Elections des représentants du personnel aux CAP, CT, CHSCT et CCP auront lieu en décembre 2018 pour les 3 versants : Un mandat de 4 ans ; Un seul tour pour les élections.

(Dernière élections décembre 2014 : 53% de participation)

2018 : vote électronique

- **Exclusif** : ministères Education nationale (déjà en 2014), ministères économiques et financiers, ministère de l'intérieur
- **Partiel** : ministre des armées et les ministères sociaux
- **Sous le contrôle de chaque administration** -> modalités définies par arrêté du ministre, après **avis du comité technique**
- L'administration peut confier l'organisation à un **prestataire** (cahier des charges).
- mise en place une **cellule d'assistance technique** chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique

2.c. Exemples de dialogue social et digitalisation

Elections professionnelles 2018 : généralisation du vote électronique

Objectifs lors de sa conception :

- **simplicité** et **souplesse** d'utilisation ; **économies de papier** réalisées ; **rapidité** de réalisation du vote.

Implication des organisations syndicales :

Temps de concertation long au sein des ministères en amont (près de 2ans en avance) afin de lever les réserves des organisations syndicales et de les associer à l'élaboration du cahier des charges (bonne pratique constatée chez de nombreux interlocuteurs).

Réserves exprimées :

- garanties de sécurité et de sincérité du vote
- inciter les agents à aller voter aussi facilement que lors du vote à l'urne (vote par internet de chez soi)

Garanties apportées :

- mise en place de postes dédiés dans un local aménagé le jour du vote
- Associer les organisations syndicales aux tests et organiser des formations pour les membres des bureaux de vote.

La dématérialisation de la fiche de paie

Depuis fin 2017 : mise en place d'un espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP) avec deux espaces :

- Espace « Rémunérations » : fiches de paie et de pension pour tous les agents
- Espace « Retraite » pour les actifs fonctionnaires relevant du SRE (Service de retraite de l'État) : simulateur de calcul de pension.

-> généralisation à tous les ministères et tous les agents de l'Etat jusqu'à 2020

Rôle du dialogue social de proximité : au niveau des ministères, le dialogue social devra veiller à la « rupture numérique » et identifier les actifs qui, par exception au principe de généralisation, bénéficieront de la transmission papier du bulletin de paie.

La mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique (2016)

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication »

- Privé : accord national interprofessionnel signé par les partenaires sociaux le 19 juillet 2005, qui mettait en œuvre l'accord-cadre sur le télétravail signé au niveau européen, le 16 juillet 2002.
- Public : loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et **décret n° 2016-151 du 11 février 2016, élaboré après une concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.**

2.c. Exemples de dialogue social et digitalisation

La mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique (2016)

- **Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 prévoit l'intervention du dialogue social à plusieurs niveaux :**
 - *Modalités d'organisation du télétravail (3 jours max par semaine, demande de l'agent...)*
 - *Obligation d'informer et consulter des comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en amont sur le ou les actes de déclinaison par l'employeur*
 - La présentation annuelle au CHSCT compétent les mesures de prévention prises et le bilan de l'application dans le cadre du télétravail
 - La visite du CHSCT à intervalles réguliers des services relevant de son champ de compétence (droit d'accès aux locaux, donc au domicile des agents en télétravail).
 - les conditions dans lesquelles **la commission administrative paritaire compétente peut être saisie par le fonctionnaire intéressé en cas de refus opposé à sa demande de télétravail.**

- **DGAFP : guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique** (mai 2016, élaboré avec l'aide des organisations syndicales)

Droit à la déconnexion (à venir)

- **Chiffres clés**

- **37%** des actifs utilisent les outils numériques professionnels hors temps de travail en France
- **62%** des actifs réclament une régulation des outils numériques professionnels (septembre 2016)

Article 55 de la loi du 8 août 2016 dite « *loi Travail* » a introduit un droit à la déconnexion dans le secteur privé

- Obligation, depuis le 1^{er} janvier 2017, de chercher un accord sur la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numérique
- S'ils n'y parviennent pas : charte, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, dans laquelle ils définissent les modalités d'une utilisation saine des outils numériques au sein de leur entreprise

Stratégie interministérielle RH de l'Etat (mars 2017) : l'Etat employeur s'engage à intégrer le droit à la déconnexion dans les administrations publiques, dans le cadre d'un dialogue social.

Le fonds d'innovation RH



- ✓ **Fonds doté d' 1 million d'euros**
 - **Finance** des expérimentations RH
 - A partir d'un **appel à projets national**
 - Visé à **promouvoir** les meilleures démarches et les **faire connaître** dans l'ensemble de la fonction publique
- ❖ **Priorités retenues pour 2017 et 2018:**
 - ✓ Mise en place de **nouveaux modes d'organisation du travail** et d'acquisition de compétences
 - ✓ **Conduite du changement**, anticipation et étude des impacts RH
 - ✓ **Prévention des risques** professionnels et bien-être au travail
- **Deux vagues de sélection par an pour les services de l'Etat:**
 - Encouragement aux projets interministériels ou multi-versants FP
 - 163 dossiers déposés



2.c. Exemples de dialogue social et digitalisation

Le fonds d'innovation RH

- Sur 163 projets reçus, **50 projets** retenus en deux vagues (février et juin 2017)
- Nombreux projets faisant appel à la digitalisation ...
- ... mais difficulté d'associer les organisations syndicales.
- ❖ Exemples de projets lauréats:
 - « **Serious game sur le télétravail** » : serious game sur le télétravail pour les services de l'État en Région : sensibilisation, afin d'objectiver les représentations et de lever les freins relatifs à sa mise en oeuvre.
 - « **Outil de localisation des espaces de co-working** » : outil informatique permettant à un agent de localiser les espaces de co-working disponibles et de réserver un poste de travail.
 - « **Attrap'idées** »
plateforme collaborative destinée à favoriser l'expression des agents et leurs représentants et à leur permettre de faire des propositions innovantes en matière d'organisation et de bien-être au travail.



2.c. Exemples de dialogue social et digitalisation

ACTION PUBLIQUE 2022

Le Gouvernement a lancé le **24 novembre 2017** un grand programme de transformation de l'administration baptisé « **Action Publique 2022** ».

Cette démarche recouvre 3 objectifs :

- ❖ Pour les **usagers**, améliorer la qualité de service, notamment en développant la relation de confiance entre les usagers et les administrations ;
- ❖ Pour les **agents publics**, leur offrir un environnement de travail modernisé, en les impliquant pleinement dans la définition et le suivi des transformations ;
- ❖ Pour les **contribuables**, accompagner la baisse des dépenses publiques, avec un objectif assumé de - 3 points de PIB d'ici 2022.

5 chantiers transversaux sont lancés :

- ❖ Simplification et qualité de service ;
- ❖ Transformation numérique ;
- ❖ Rénovation du cadre des RH ;
- ❖ Organisation territoriale ;
- ❖ Modernisation de la gestion budgétaire et comptable.

2.c. Exemples de dialogue social et digitalisation

Action publique 2022 Le forum de l'action publique

Donner la parole à chacun sur l'avenir de l'action publique



Le Forum de l'Action Publique donne la parole à tous ceux – agents, usagers, citoyens, **organisations syndicales**, élus, associations, - qui se sentent concernés par l'avenir des services publics et souhaitent partager leurs idées pour l'action publique de demain.

Plusieurs modalités de recueil des contributions de chacun sont mis en œuvre au travers d'une plateforme de consultation en ligne et de rencontres qui s'échelonnent de novembre 2017 à janvier 2018.

Une plateforme de consultation dédiée

La plateforme forum-action-publique.gouv.fr est l'outil de consultation ouvert aux usagers et agents publics pour participer à la transformation de l'action publique.

Ce site se compose notamment de :

- Une enquête ouverte à tous sur les services publics , ses missions, et les pistes de transformation
- Une consultation sur l'attractivité de la fonction publique, la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique à l'intention des agents publics



Implication des organisations syndicales tout au long de la phase de préparation de la consultation

-> groupe de travail préparatoire dédié avec les organisations syndicales



Merci pour votre attention

jean-marc.chneider@finances.gouv.fr

