

ANNEXE 1

EVOLUTION SUR LONGUE PERIODE DE LA PARTICIPATION ET DES RESULTATS  
DES ELECTIONS AUX CAP DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

**TABLEAU 1**

Evolution de la participation aux élections professionnelles (CAP) depuis 1985  
 Comparaison fonction publique/secteur privé

<b>Participation électorale en %</b>	<b>Fonction publique hospitalière</b>	<b>Fonction publique territoriale</b>	<b>Fonction publique d'Etat</b>	<b>Secteur privé élections aux comités d'entreprise</b>
<b>1985</b>	67,5		81,5	67,4
<b>1988</b>	67,9		78,7	66,7
<b>1989</b>		63,9	78,0	66,1
<b>1992</b>	65,9			65,4
<b>1995</b>		69,5	75,9	66,0
<b>1996</b>	63,3		75,5	66,3
<b>1997</b>			75,7	65,8
<b>1998</b>			75,7	65,7
<b>1999</b>	64,1		75,1	65,3
<b>2000</b>			74,4	
<b>2001</b>		66,1		

Source DGAFP-DARES

**EVOLUTION SUR LONGUE PERIODE DES RESULTATS  
DES ELECTIONS AUX CAP DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES**

Source : Jeanne Siwek-Pouydesseau, *les syndicats des fonctions publiques au XX<sup>ème</sup> siècle*, Berger-Levrault (coll. « gestion publique »), 2001

**TABLEAU 2**

Pourcentage des voix obtenues aux CAP centrales  
Toutes administrations de l'Etat

	<b>1953-1954</b>	<b>1963-1965</b>	<b>1972-1974</b>	<b>1983-1985</b>	<b>1998-2000</b>
<b>CGT</b>	20	21	20,2	17,2	15,7
<b>FO</b>	20	17,5	16,1	19,1	13,5
<b>CFDT</b>			13,7	17,7	14,1
<b>CFTC</b>	15	15,6	3,4	3,2	2,2
<b>FGAF</b>				3,5	
<b>FEN/UNSA</b>	28,5	30,5	32	27,1	15,4
<b>FSU</b>					19,5
<b>CGC</b>	0,5	1,3	3	1,9	2,8
<b>Divers</b>	16	13,8	11,5	10,2	16,7

**TABLEAU 3**

Elections aux CAP du personnel communal (1957-1977)  
puis de la fonction publique territoriale - % des voix

	<b>1957</b>	<b>1965</b>	<b>1977</b>	<b>1989</b>	<b>1995</b>	<b>2001(1)</b>
<b>CGT</b>	37,4	40,8	42,1	33,5	33,2	31,6
<b>FO</b>	38,4	31,7	22,4	28,5	23,9	21,3
<b>CFDT</b>		6,8	12,2	23,2	25,7	26,3
<b>CFTC</b>	11,7	7,8	4,3	3,7	5	6
<b>Autonomes</b>	12,3	12,9	10,5	7,6	7,8	9,6
<b>Autres</b>			8,5	3,4	4,4	5,2

(1) résultats provisoires arrêtés au 14/01/02

**TABLEAU 4**

Elections aux CAP du personnel de la fonction publique hospitalière (1). % des voix

	<b>1963 - 1965</b>	<b>1975</b>	<b>1981 - 1982</b>	<b>1988</b>	<b>1999</b>
<b>CGT</b>	39,3	38,5	33,5	31,4	30,5
<b>FO</b>	31,8	33,1	29,1	29	23,6
<b>CFDT</b>	24,2	22,3	29,8	29,6	28,6
<b>CFTC</b>		3,6	3,4	4	3,6
<b>Autonomes</b>			2,3	3,5	4,6
<b>CRC-SUD</b>					4,5

(1) Y compris AP-HP

ANNEXE 2

RESULTATS DES DERNIERES ELECTIONS AUX CAP DANS LES TROIS  
FONCTIONS PUBLIQUES

- ◆ ENSEMBLE DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES
- ◆ RESULTATS DETAILLES POUR LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

## ENSEMBLE DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

### Résultats des élections aux CAP

	<b>Fonction publique de l'Etat 1998/99/00</b>		<b>Fonction publique territoriale Déc.2001(1)</b>		<b>Fonction publique hospitalière Oct.1999</b>		<b>Total des trois fonctions publiques</b>	
Inscrits	2 007 548		940 789		702 021		3 659 358	
Votants	1 494 138	74,4	622 315	66,1	449 886	64,1	2 566 339	70,1
Suffrages exprimés	1 419 255		587 700		430 617		2 437 572	
<b>Par fédération syndicale</b>		<b>%</b>		<b>%</b>		<b>%</b>		<b>%</b>
FSU	277 060	19,5					277 060	11,4
UNSA	218 207	15,4	56 401	9,6	19 925	4,6	294 533	12,1
CGT	222 297	15,7	185 671	31,6	131 713	30,6	539 681	22,1
CFDT	201 130	14,2	154 422	26,3	123 301	28,6	478 853	19,6
FO	192 140	13,5	124 867	21,3	102 001	23,7	419 008	17,2
CGC	40 431	2,8	6 954	1,2	1 992	0,5	49 377	2,0
CFTC	30 883	2,2	35 566	6,05	15 794	3,7	82 243	3,4
Divers	237 108	16,7	23 819	4,05	35 891	8,3	296 818	12,2

(1) résultats provisoires arrêtés au 14/01/02

*Source : DGAFP, DGCL, DHOS*

**RESULTATS DETAILLES POUR LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT**

**Résultats en pourcentage des élections aux CAP centrales : période du 1<sup>er</sup> janvier 1998 au 31 décembre 2000**

<b>Fonction publique de l'Etat</b>	<b>CGT</b>	<b>CFDT</b>	<b>UNSA</b>	<b>FO</b>	<b>FSU</b>	<b>CGC</b>	<b>CFTC</b>	<b>Divers</b>	<b>Total</b>
Nombre d'électeurs	222 297	201 130	218 207	192 140	277 060	40 431	30 883	237 108	<b>1 419 255</b>
<b>Total général</b>	<b>15,7%</b>	<b>14,2%</b>	<b>15,4%</b>	<b>13,5%</b>	<b>19,5%</b>	<b>2,8%</b>	<b>2,2%</b>	<b>16,7%</b>	
<i>Elections précédentes</i>	<i>16,2%</i>	<i>14,4%</i>	<i>14,6%</i>	<i>14,1%</i>	<i>19,0%</i>	<i>2,7%</i>	<i>2,3%</i>	<i>16,8%</i>	<i>1 455 907</i>
<b>Dont total ministères</b>	<b>11,5%</b>	<b>12,7%</b>	<b>19,2%</b>	<b>12,9%</b>	<b>24,6%</b>	<b>3,0%</b>	<b>1,5%</b>	<b>14,6%</b>	
<i>résultats en % par ministère ( chiffres en gras = ou + 20 %)</i>									
Affaires étrangères	7,9	15,0	<b>62,8</b>	8,1	0,0	0,0	0,0	6,2	
Affaires sociales (emploi solidarité)	<b>22,6</b>	<b>36,9</b>	7,5	16,3	0,6	0,0	8,6	7,5	
Agriculture	11,0	19,4	10,7	<b>24,6</b>	<b>22,7</b>	1,9	0,0	9,7	
Culture	<b>31,8</b>	17,4	9,9	10,4	18,9	3,2	2,6	5,8	
Anciens combattants	<b>33,9</b>	<b>39,1</b>	0,0	8,0	0,0	13,1	2,9	2,9	
Défense	13,0	<b>23,7</b>	14,9	<b>33,9</b>	0,0	6,0	7,7	0,8	
Outre-mer (coopération)	0,0	11,9	0,0	<b>28,7</b>	0,0	0,0	0,0	<b>59,4</b>	
Economie, finances et industrie	<b>22,6</b>	16,5	4,2	<b>21,9</b>	0,0	2,7	3,9	<b>28,2</b>	
Education nationale (administratifs)	18,2	9,3	<b>40,3</b>	11,6	17,1	0,1	0,2	3,3	
Education nationale (enseignants)	2,9	11,3	19,0	7,2	<b>47,2</b>	0,6	0,7	11,0	
Equipement	<b>42,9</b>	17,8	2,9	<b>27,8</b>	0,0	0,1	1,2	7,2	
Mer	<b>48,7</b>	9,4	<b>20,9</b>	14,5	0,0	2,7	3,7	0,0	
Industrie Postes Télécom	3,5	15,8	0,0	10,8	0,0	0,8	1,1	<b>68,0</b>	
Intérieur (police)	1,6	1,4	<b>27,7</b>	4,6	0,0	<b>26,3</b>	1,0	<b>37,4</b>	
Intérieur (autres services)	8,0	<b>28,4</b>	1,4	<b>36,9</b>	0,0	0,0	3,3	<b>22,0</b>	
Jeunesse et sports	0,0	8,9	<b>67,8</b>	0,0	<b>23,3</b>	0,0	0,0	0,0	
Justice	14,4	12,0	<b>30,8</b>	16,1	6,0	1,2	0,3	19,2	
Services du Premier ministre	13,6	<b>43,8</b>	2,2	13,4	0,0	0,0	1,2	<b>25,8</b>	
Transports (Aviation civile)	19,9	18,0	11,7	12,8	0,0	5,2	8,0	<b>24,3</b>	

Source : DGAFP/FP3



ANNEXE 3

STATISTIQUES DISPONIBLES SUR LES GREVES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

## LA CONFLICTUALITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET DANS LE SECTEUR PRIVE DEPUIS 1990

### Observations

Les séries statistiques ci-après proviennent de trois sources différentes :

- pour la fonction publique de l'Etat, il s'agit des données collectées par la DGAFP auprès des différents ministères, qui eux-mêmes collectent et agrègent les chiffres fournis par leurs services centraux et déconcentrés.
- pour la fonction publique hospitalière, les données proviennent des bilans sociaux des hôpitaux, qui sont collectés et exploités par la DHOS ; la synthèse nationale résulte d'une estimation, car la mesure des jours de conflit présente de nombreuses données manquantes.
- pour les salariés relevant du code du travail, la statistique des conflits de travail publiée chaque année par la DARES n'est pas issue d'une enquête spécifique, mais d'une remontée administrative d'informations provenant des sections d'inspection du travail.  
Le champ de cette statistique couvre l'ensemble des entreprises privées (y compris le secteur agricole) et des entreprises publiques nationalisées, en métropole, et, depuis 1995, dans les DOM.

Il a paru intéressant de présenter dans un tableau spécifique les données recueillies sur le champ des établissements de plus de 500 salariés, dont la taille est plus proche de la plupart des organisations publiques. Toutefois, ce tableau ne porte pas sur l'ensemble des grèves observées dans ces établissements : n'y figurent que les données relatives aux conflits « localisés » (mot d'ordre de grève propre à l'entreprise), et non celles relatives aux conflits « généralisés » (mot d'ordre extérieur à l'entreprise et commun à plusieurs d'entre elles) qui ne font pas l'objet d'une répartition par taille d'entreprise.

Il est très probable qu'il y a une sous-estimation des données dans les trois secteurs, à des degrés différents, et sans qu'il soit possible d'en mesurer l'ampleur ; tout au plus peut-on supposer, compte tenu des modes de collecte des données, que cette sous-estimation est plus forte pour les données relatives au secteur privé que pour celles relatives à la fonction publique. C'est pourquoi les comparaisons entre les secteurs doivent être regardées avec une extrême prudence.

Il n'existe actuellement aucun suivi statistique des conflits dans la fonction publique territoriale.

**Fonction publique de l'Etat**  
(Source : DGAFP)

Année	Nombre de journées de grève	Effectifs réels (agents ayant le droit de grève)	Nombre de jours de grève pour 1000 agents
1990	573 942	2 361 685	243
1991	239 002	2 368 000	101
1992	218 016	2 374 526	92
1993	388 487	2 377 000	163
1994	226 615	2 380 449	95
1995	3 762 647	2 399 000	1 568
1996	685 916 (1)	1 969 218 (1)	348
1997	382 916	2 439 000	157
1998	683 584 (2)	2 305 399 (2)	297
1999	751 868 (2)	2 322 406 (2)	324
2000	1 650 338 (2)	2 323 462 (2)	710

(1) Hors exploitants publics, pour lesquels le nombre de journées individuelles non travaillées en 1996 n'est pas connu.

(2) Hors France Télécom dont le nombre de journées individuelles non travaillées en 1998, 1999 et 2000 n'est pas connu.

**Fonction publique hospitalière**  
(Source : DHOS)

Année	Nombre de journées de grève	Effectifs réels (1)	Nombre de jours de grève pour 1000 agents
1991	94 956	N.C	N.C
1992	4 777	N.C	N.C
1993	9 527	N.C	N.C
1994	58 193	N.C	N.C
1995	158 422	689 833	230
1996	76 722	694 452	110
1997	47 442	695 652	68
1998	27 203	699 924	39
1999	144 290	706 297	204
2000	N.C.	N.C.	N.C.

(1) effectifs des personnels non médicaux des établissements publics de santé, France entière – source : DREES – statistique SAE

**Entreprises relevant du code du travail**  
(source : DARES)

**Ensemble (1)**

Année	Nombre de journées de grève		Effectifs totaux (2)	Nombre de jours de grève pour 1000 salariés	
	Total	Dont conflits localisés		Total	Dont conflits localisés
<b>1990</b>	693 700	528 000	13 892 290	50	38
<b>1991</b>	665 500	497 300	13 804 969	48	36
<b>1992</b>	490 500	359 200	13 590 846	36	26
<b>1993</b>	533 200	510 900	13 392 118	40	38
<b>1994</b>	521 000	500 500	13 615 447	38	37
<b>1995</b>	2 120 501	783 765	13 746 109	154	57
<b>1996</b>	447 775	444 064	13 772 320	33	32
<b>1997</b>	455 099	393 380	14 025 570	32	28
<b>1998</b>	353 176	345 576	14 361 079	25	24
<b>1999</b>	573 561	568 135	14 866 559	39	38
<b>2000</b>	809 860	807 758	15 515 703	52	52

(1) Le champ de la statistique couvre l'ensemble des entreprises privées (y compris le secteur agricole) et publiques nationalisées, en métropole, et depuis 1995, dans les DOM.

(2) Effectifs salariés recensés par l'UNEDIC au 31 décembre

**Etablissements de plus de 500 salariés : conflits localisés**

Année	Nombre de journées de grève	Effectifs réels (1)	Nombre de jours de grève pour 1000 salariés
1995	396 596	1 510 923	262
1996	177 866	1 488 443	119
1997	140 449	1 543 589	91
1998	119 742	1 601 236	75
1999	268 523	1 719 360	156
2000	398 619	1 821 855	219

(1) Effectifs salariés recensés par l'UNEDIC au 31 décembre

ANNEXE 4

COMPETENCES ACTUELLES DES COMITES TECHNIQUES PARITAIRES (FONCTION  
PUBLIQUE DE L'ETAT ET FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE) , ET DES COMITES  
TECHNIQUES D'ETABLISSEMENT (FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE)

## **A- Attributions des CTP des administrations et établissements publics de l'Etat**

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée (articles 12 et 15) ; décret n°82-452 du 28 mai 1982 modifié; loi du 12 juillet 1984 ( article 7) ; article L 323-2 du code du travail.

Les CTP sont compétents pour connaître des questions, des modalités de mise en oeuvre ou des projets de textes relatifs :

- aux problèmes généraux d'organisation des administrations, établissements ou services ;
- aux conditions générales de fonctionnement des administrations et services ;
- aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel ;
- aux règles statutaires ;
- à l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée ;
- aux problèmes d'hygiène et de sécurité ;
- aux critères de répartition des primes de rendement ;
- aux plans fixant des objectifs pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur ;
- à l'évolution des effectifs et des qualifications ;
- aux programmes de formation (formation professionnelle) ;
- aux problèmes relatifs au recrutement des personnels ;
- aux modalités de recrutement lorsque ceux-ci sont distincts pour les hommes et les femmes ;
- aux opérations de restructuration agréées faisant l'objet d'un plan.
- aux conditions d'accueil et de formation des apprentis (loi 92-675 du 17 juillet 1992)

Les CTP reçoivent communication et débattent des rapports annuels relatifs :

- à l'état de l'administration, du service ou de l'établissement public auprès duquel ils ont été créés. Ce rapport doit indiquer les moyens, notamment budgétaires et en personnel, dont dispose cette administration, ce service ou cet établissement public, et comporter toutes informations relatives à l'évolution prévisionnelle des effectifs et des qualifications en termes de recrutements, de mobilité et de cessations définitives de fonctions ;
- à la situation respective des femmes et des hommes au regard des recrutements, de l'avancement et des promotions, comprenant un bilan des mesures prises pour l'application des plans fixant des objectifs pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur
- à l'emploi des handicapés ;
- à l'exercice des fonctions à temps partiel ;
- à la mise en oeuvre du congé de fin d'activité.

Les CTP sont informés des possibilités de stages de formation offertes aux agents ainsi que des résultats obtenus.

## **B. Attributions des CTP des collectivités territoriales et de leurs établissements publics**

Loi du 26 janvier 1984 modifiée (articles 33, 63, 97), article 7 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984, article 20 modifié de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992, article L 323-2 du code du travail

Les CTP sont consultés pour avis sur les questions relatives :

- à l'organisation des administrations intéressées ;
- aux conditions générales de fonctionnement de ces administrations ;
- aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel ;

- à l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée ;
- aux problèmes d'hygiène et de sécurité ;

Toute suppression d'emploi doit être précédée de l'avis du CTP.

Les CTP sont également consultés sur le plan de formation établi par la collectivité territoriale, et le cas échéant sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis.

Les CTP reçoivent communication et débattent au moins tous les deux ans d'un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service, et dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation et des demandes de travail à temps partiel.

Deux rapports annuels doivent leur être présentés :

- rapport sur l'application des articles 61 et 62 de la loi du 26 janvier 1984, qui concernent les mises à disposition de fonctionnaires ;
- rapport sur l'application de l'obligation d'emploi des handicapés instituée par l'article L 323-1 du code du travail (article L 323-2 CT)

### **C – Attributions des comités techniques d'établissement des hôpitaux publics (CTE)**

Articles L 6144-3, R 714-18-1 et D 714-19-2 du code de la santé publique ; article 7 de la loi du 12 juillet 1984 ; article L 323-2 du code du travail

Les comités techniques d'établissement sont obligatoirement consultés sur :

- le projet d'établissement, le projet de contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec l'agence régionale d'hospitalisation, les programmes d'investissement relatifs aux travaux et équipements matériels lourds ;
- le rapport d'orientations budgétaires (présenté au conseil d'administration avant le 30 juin de chaque année), le budget et les comptes ainsi que le tableau des emplois ;
- les créations, suppressions, transformations de services médicaux ou non médicaux, et les modalités de constitution de centres de responsabilité ;
- les conditions et l'organisation du travail dans l'établissement, notamment les programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et leurs incidences sur la situation du personnel ;
- les règles concernant l'emploi des diverses catégories de personnel pour autant qu'elles n'ont pas été fixées par des dispositions législatives et réglementaires ;
- les critères de répartition de la prime de service, de la prime forfaitaire technique et de la prime de technicité ;
- la politique générale de formation du personnel et notamment le plan de formation ;
- le bilan social et les modalités d'une politique d'intéressement ;
- les actions de coopération concernant la création ou l'adhésion à un syndicat interhospitalier, à un groupement de coopération sanitaire, à un groupement d'intérêt public, à un groupement d'intérêt économique, à une fédération médicale interhospitalière, à un établissement public de santé interhospitalier, ainsi que les actions de coopération internationale.

Les CTE sont également consultés, le cas échéant, sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis, et un rapport doit leur être présenté chaque année sur l'application de l'obligation d'emploi des handicapés instituée par l'article L 323-1 du code du travail (article L 323-2 CT)

Dans le cadre de la procédure d'adoption du budget, le conseil d'administration détermine chaque année les moyens mis à la disposition du CTE pour remplir ses missions.

## **D – Attributions des comités techniques d'établissement des établissements publics sociaux et médico-sociaux**

Article 69 de la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale : nouvel article L 315-13 du code de l'action sociale et des familles

Les comités techniques d'établissement sont obligatoirement consultés sur :

- le projet d'établissement et les programmes d'investissement relatifs aux travaux et aux équipements matériels ;
- le budget, les crédits supplémentaires et les comptes, la tarification des prestations servies ainsi que le tableau des emplois du personnel et ses modifications ;
- les créations, suppressions et transformations de services ;
- les conditions et l'organisation du travail dans l'établissement, notamment les programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et leurs incidences sur la situation du personnel ;
- les règles concernant l'emploi des diverses catégories de personnel pour autant qu'elles n'ont pas été fixées par des dispositions législatives et réglementaires ;
- les critères de répartition de certaines primes et indemnités ;
- la politique générale de formation du personnel et notamment le plan de formation ;
- le bilan social, le cas échéant ;
- la participation aux actions de coopération et de coordination.

Les CTE sont également consultés, le cas échéant, sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis, et un rapport doit leur être présenté chaque année sur l'application de l'obligation d'emploi des handicapés instituée par l'article L 323-1 du code du travail (article L 323-2 CT)

Un décret définira les moyens dont dispose le comité technique d'établissement pour exercer ses missions.

ANNEXE 5

PRINCIPAUX ACCORDS NATIONAUX SIGNES DEPUIS 1974

- 5 – 1 Liste des accords salariaux
- 5 – 2 Autres accords concernant les trois fonctions publiques
- 5 – 3 Accords concernant l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat
- 5 – 4 Accords concernant le ministère de l'Education nationale
- 5 – 5 Accords ministériels relatifs à la réduction du temps de travail
- 5 – 6 Accords nationaux concernant le secteur hospitalier

5 – 1 LISTE DES ACCORDS SALARIAUX

## ACCORDS SALARIAUX DANS LA FONCTION PUBLIQUE

<b>Date</b>	<b>Période couverte</b>	<b>Organisations syndicales signataires</b>	<b>Mesures salariales</b>	<b>Mesures non salariales</b>
<b>juillet 1974</b>	1974	FEN – FO – CFTC – autonomes - CGC	Mesures générales Relèvement du minimum de traitement et du minimum de pension Intégration d'un point d'indemnité de résidence	
<b>février 1975</b>	1975	FEN – FO – CFTC – autonomes	Mesures générales Mesure bas salaire Relèvement du minimum de traitement et du minimum de pension Intégration de deux points d'indemnité de résidence et institution d'un plancher	Réduction d'une heure de la durée hebdomadaire de travail (41h30)
<b>15 mars 1976</b>	1976	FEN – FO – CFTC – autonomes	Mesures générales Mesures bas salaires Institution d'un plancher/plafond du supplément familial de traitement et du minimum de pension Relèvement et intégration d'1,5 point d'indemnité de résidence	Réduction d'½ heure de la durée hebdomadaire de travail (41 h)
<b>1<sup>er</sup> juillet 1978</b>	1978	FEN – FO – CFTC – CGC – autonomes	Mesures générales Mesures bas salaires Relèvement du minimum de traitement et du minimum de pension Intégration d'1,5 point d'indemnité de résidence et relèvement du plancher	

**ACCORDS SALARIAUX DANS LA FONCTION PUBLIQUE**  
(suite)

<b>Date</b>	<b>Période couverte</b>	<b>Organisations syndicales signataires</b>	<b>Mesures salariales</b>	<b>Mesures non salariales</b>
<b>3 juillet 1979</b>	1979	FEN – FO – CFTC - autonomes	Mesures générales Mesures bas salaires Relèvement du minimum de traitement et du minimum de pension Intégration d'un point d'indemnité de résidence Relèvement du plancher et du plafond du SFT	
<b>1<sup>er</sup> avril 1980</b>	Du 01/01/80 au 01/04/81	FEN – FO – autonomes – CGC - CFTC	Mesures générales Mesures bas salaire Relèvement du minimum de pension Intégration d'un point d'indemnité de résidence	
<b>30 septembre 1981</b>	1981	FEN – FO – autonomes - CFTC	Mesures générales Pas de revalorisation des traitements situés au dessus de l'IM 810 Relèvement du minimum de pension Intégration d'un point d'indemnité de résidence	
<b>10 mars 1982</b>	1982	FEN – FO – autonomes – CFTC - CGC	Mesures générales Reclassement indiciaire des agents de catégorie C et D Relèvement du minimum de traitement Intégration d'un point d'indemnité de résidence	Réduction de la durée hebdomadaire du travail (39 h)

**ACCORDS SALARIAUX DANS LA FONCTION PUBLIQUE**  
(suite)

<b>Date</b>	<b>Période couverte</b>	<b>Organisations syndicales signataires</b>	<b>Mesures salariales</b>	<b>Mesures non salariales</b>
<b>22 novembre 1982</b>	1983	FEN – FO – CFDT- autonomes	Mesures générales Mesures bas salaires Ecrêtement des rémunérations supérieures à 250 000 F Intégration d'un point d'indemnité de résidence Poursuite de la mensualisation des pensions	
<b>13 février 1985</b>	1985	FEN – CFTC – CFDT - FGAF	Mesures générales Reclassement indiciaire des agents de catégorie C et D Relèvement du minimum de traitement Poursuite de la mensualisation des pensions	Réduction de la durée hebdomadaire de travail des agents de service
<b>17 novembre 1988</b>	1988 et 1989	FEN – CFDT - FO – CFTC - FGAF	Mesures générales Revalorisation des catégories B, C et D Revalorisation de la prime spéciale d'installation	Prolongement de la cessation progressive d'activité
<b>12 novembre 1991</b>	1991–1992-1993	FEN – CFDT – CFTC - FGAF	Mesures générales Mesures catégorielles (notamment revalorisation des enseignants)	Prolongement de la cessation progressive d'activité 200 MF pour le logement

## ACCORDS SALARIAUX DANS LA FONCTION PUBLIQUE

(suite)

Date	Période couverte	Organisations syndicales signataires	Mesures salariales	Mesures non salariales
<b>9 novembre 1993</b>	1994 et 1995	FEN – CFDT- CFTC – CGC - FGAF	Mesures générales Relèvement de l'indice du 1 <sup>er</sup> échelon de l'échelle E2	Recrutement de 7000 à 10 000 agents Amélioration de la gestion prévisionnelle des emplois Amélioration du dispositif de temps partiel et de la cessation progressive d'activité Harmonisation de la durée du temps de travail
<b>10 février 1998</b>	1998 et 1999	CFDT – UNSA – FO – CFTC - CGC	Mesures générales Mesures bas salaires	Amélioration des perspectives de carrière pour les fonctionnaires de catégorie C Enveloppe budgétaire pour l'action sociale interministérielle Engagement de proposer une mesure législative de reconduction du congé de fin d'activité (CFA) Groupes de travail FPE sur les frais de déplacement, sur la situation des bénéficiaires d'une pension de retraite pour invalidité, sur l'articulation du CFA et de la CPA Groupe de travail FPH sur le recrutement sans concours à l'échelle 2 Réalisation d'un état des lieux sur le temps de travail dans la fonction publique

5-2 AUTRES ACCORDS CONCERNANT LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

### AUTRES ACCORDS CONCERNANT LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

Date	Objet	Durée de l'accord	Principales dispositions	Signataires	Suivi de l'accord
<b>9 février 1990</b>	Protocole d'accord sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques.	7 ans.	Mesures statutaires et indiciaries mais aussi à son titre VI des mesures de modernisation telles que : une réflexion à conduire pour la suppression des catégories (A, B, C et D), la suppression des limites d'âge exigées pour se présenter aux concours internes.	FEN, CFDT, FGAF, CFTC, et CFE-CGC (la CGT et FO n'ont pas signé l'accord). Accord, signé par le Premier ministre, les ministres chargés de la fonction publique, de l'intérieur, de la santé et le secrétaire d'Etat chargé des collectivités territoriales.	Une commission de suivi, présidée par le ministre chargé de la FP ou son représentant, composée de représentants des trois fonctions publiques et de représentants des organisations syndicales signataires de l'accord, est chargée de veiller à l'application de l'accord.
<b>14 mai 1996</b>	Protocole d'accord en vue de la résorption de l'emploi précaire.	4 ans.	Outre les mesures relatives à la résorption de l'emploi précaire, l'accord vise également à renforcer le régime de protection sociale des agents non-titulaires.  De même l'accord comporte des dispositions concernant la situation des agents recrutés sur des contrats emploi-solidarité (CES).	UNSA, FO, CFDT, FSU, CFTC, CFE-CGC (la CGT n'a pas signé l'accord).	Le suivi est assuré chaque année par les signataires de l'accord et un bilan devra être établi en fin de plan.

**AUTRES ACCORDS CONCERNANT LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES**  
(suite)

Date	Objet	Durée de l'accord	Principales dispositions	Signataires	Suivi de l'accord
<b>16 juillet 1996</b>	Protocole d'accord relatif au départ anticipé pour l'emploi des jeunes dans la fonction publique.	1 an	Création du congé de fin d'activité (CFA) pour les agents titulaires et non titulaires.	UNSA, FSU, CFDT, CFTC, FO CFE-CGC (la CGT n'a pas signé l'accord).	Un bilan sera soumis au CSFPE, CSFPT et au CSFPH. En outre, dans la FPE, chaque CTPM sera destinataire du bilan concernant l'effectif de ses agents, chaque CTP compétent pour la FPT et chaque CTP d'établissement ou chaque CTP compétent pour la FPH.
<b>10 juillet 2000</b>	Protocole d'accord sur la résorption de l'emploi précaire dans les trois fonctions publiques et sur une meilleure gestion de l'emploi public.		L'accord comporte des dispositions communes aux trois fonctions publiques ainsi que des dispositions particulières à chacune. En outre, il comprend des mesures pour "une meilleure gestion de l'emploi public" qui s'articulent autour de deux volets : la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des effectifs et l'adaptation de certaines mesures de recrutement.  Les mesures générales relatives aux agents contractuels seront élaborées en concertation avec les organisations syndicales signataires du protocole dans un délai de 6 à 12 mois selon les thèmes. Le Gouvernement s'engage à déposer un projet de loi. Il s'engage à ce que les mesures réglementaires et budgétaires permettent le début des opérations de recrutement dès l'année 2001.	UNSA, FSU, CFDT, CFTC, FO CFE-CGC (la CGT n'a pas signé l'accord).	Les modalités pratiques d'application du protocole dans les ministères et établissements publics seront négociés avec les organisations syndicales et feront l'objet d'un rapport devant les CTPM.  Une commission de suivi réunissant les signataires du protocole d'accord siège 1 fois par an pour procéder au bilan de l'exécution du plan et examiner les difficultés. Les CTP et les CT d'établissement sont saisis également chaque année d'un bilan.

5-3 ACCORDS NATIONAUX CONCERNANT LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

## ACCORDS NATIONAUX CONCERNANT LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Date	Objet	Durée de l'accord	Principales dispositions	Signataires	Suivi de l'accord
29-juin-89	Accord cadre sur la formation continue dans la fonction publique de l'État.	3 ans.	<p>Institue les plans de formation ministériels pluriannuels et déclinés au niveau local.</p> <p>Fixe l'objectif à atteindre en 1992 de la masse des crédits formation par ministère soit 2 % de la masse salariale brute. Aligne les indemnités de stage sur le régime des frais de déplacement.</p> <p>Institue le plan individuel annuel de formation. Fixe les règles relatives aux congés formation.</p>	FEN, CFDT, FGAF, CFTC, et CFE-CGC (la CGT et FO n'ont pas signé l'accord)	<p>Chaque année par la commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale du CSFPE.</p> <p>Dans les 9 mois qui suivent cet accord, chaque administration doit présenter au ministre chargé de la fonction publique le calendrier de conclusion de l'accord ministériel.</p> <p>En outre, un comité composé des signataires de l'accord est chargé du suivi de son application.</p>
10 juillet 1992	Accord cadre sur la formation continue dans la fonction publique de l'État .	3 ans.	<p>Fixe l'objectif à atteindre en 1994 de la masse des crédits formation par ministère soit 3,2 % de la masse salariale brute.</p> <p>Sur la période de l'accord, institue la règle des 3 jours de formation annuelle par agent , portée à 4 jours pour les agents de catégories C et D.</p> <p>Réaffirme la nécessité de décliner au plan local les programmes de formation. Prévoit la revalorisation des indemnités d'enseignement.</p>	FEN, CFDT, FGAF, FO, CFTC, et CFE-CGC (la CGT n'a pas signé l'accord).	<p>Chaque année par la commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale du CSFPE.</p> <p>En outre, un comité composé des signataires du présent accord est chargé du suivi de son application.</p>

**ACCORDS NATIONAUX CONCERNANT LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT**  
(suite)

Date	Objet	Durée de l'accord	Principales dispositions	Signataires	Suivi de l'accord
28 juillet 1994	Protocole d'accord hygiène et sécurité dans la fonction publique de l'État.		<p>Instaue les comités HS au plan local. En outre, les représentants du personnel membres des CHS bénéficieront d'une formation.</p> <p>Renforce la fonction de contrôle par le recours possible aux inspecteurs du travail.</p> <p>Introduit le droit de retrait, clarifie le champ des compétences respectives des CTP et des CHS en matière de conditions de travail.</p> <p>Renforce la médecine de prévention et prévoit notamment d'engager une réflexion sur l'évolution de la situation des médecins de prévention.</p> <p>Le Gouvernement s'engage dans les 6 mois à procéder aux modifications réglementaires nécessaires à la traduction des points du protocole.</p>	FEN, CFDT, FGAF, FO, CFTC, et CFE-CGC (la CGT n'a pas signé l'accord).	Annuellement par la Commission centrale d'hygiène et de sécurité du CSFPE.

**ACCORDS NATIONAUX CONCERNANT LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT**  
(suite)

Date	Objet	Durée de l'accord	Principales dispositions	Signataires	Suivi de l'accord
<b>22 février 1996</b>	Accord cadre sur la formation continue dans la fonction publique de l'État.	3 ans.	<p>Fixe l'objectif à atteindre en 1998 de la masse des crédits formation par ministère soit 3,8 % de la masse salariale brute. L'indice plafond de l'indemnité forfaitaire est revalorisé</p> <p>Sur la période de l'accord, la durée minimale de formation passe de 3 à 5 jours de formation annuelle par agent pour les corps de catégories A et B et de 4 à 6 jours pour les agents de catégorie C .</p> <p>Institue le droit au bilan professionnel après dix ans de service.</p> <p>L'engagement de rester au service de l'État après un congé formation indemnisé est supprimé si les agents se reclassent dans la FPT ou la FPH.</p> <p>De même l'accord comporte des dispositions concernant la situation des agents recrutés sur des contrats emploi-solidarité (CES).</p>	UNSA, CFDT, FO, FSU, CFTC et CFE-CGC (la CGT n'a pas signé l'accord).	<p>Dans les 4 mois qui suivent cet accord, chaque administration doit présenter au ministre chargé de la fonction publique le calendrier de conclusion de l'accord ministériel qui devra intervenir dans les 9 mois.</p> <p>Suivi chaque année par la commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale du CSFPE.</p> <p>En outre, une fois par an, les signataires de l'accord procèdent au suivi de son application.</p>
<b>9 octobre 2001</b>	Protocole sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat.	Sans limite	<p>Visé à améliorer le recrutement des personnes handicapées, le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes en cours de carrière, la formation continue ainsi que les conditions de travail.</p> <p>Il institue la mise en place de plans triennaux de développement de l'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés. Enfin, il comprend des dispositions diverses relatives aux COTOREP, les autorisations spéciales d'absence des parents d'enfants handicapés.</p>	CFDT, FSU, UNSA, CFTC et CFE-CGC ( la CGT et FO n'ont pas signé ).	Groupe de suivi associant les représentants des ministres chargés de la fonction publique, de l'emploi des handicapés, de la santé et du budget, chargé, en outre, de l'agrément des plans triennaux. La commission centrale de l'hygiène et de la sécurité du CSFPE est tenue informée.

5-4 ACCORDS CONCERNANT LE MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE

ACCORDS NATIONAUX CONCERNANT LE MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE

<b>Date</b>	<b>Objet</b>	<b>Signataires</b>
29 mars 1989	Relevé de conclusions sur le dossier « revalorisation de la fonction enseignante »	Le ministre de l'éducation nationale, le secrétaire d'Etat chargé de l'enseignement technique, le syndicat national de l'enseignement de l'éducation physique et sportive
14 février 1990	Relevé de conclusions relatif aux personnels de direction	Le ministre de l'éducation nationale, le secrétaire d'Etat chargé de l'enseignement technique, la FEN, le syndicat national des personnels de direction de lycée professionnel (SNPDLP), le syndicat national du personnel de direction des établissements secondaires (SNPDES).
8 février 1993	Relevé de conclusions relatif à l'amélioration des perspectives de carrière des professeurs d'enseignement général de collège et des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive	Le ministre de l'éducation nationale, la FEN, la fédération autonome de l'éducation nationale (FAEN), le syndicat des enseignants (SE), le syndicat national des collèges (SNC)
15 février 1993	Protocole d'accord concernant la valorisation des fonctions des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN)	Le ministre de l'éducation nationale, le secrétaire d'Etat à l'enseignement technique, la FEN, le syndicat national des IDEN (SNIDEN), le syndicat national des IET (SNIET), le syndicat national des IIO (SNIIO)
4 mars 1993	Relevé de conclusions concernant les professeurs agrégés et les professeurs de chaires supérieures	Le ministre de l'éducation nationale, le secrétaire d'Etat à l'enseignement technique, la FEN, le syndicat national des enseignements du second degré (SNES), le syndicat national de l'éducation physique (SNEP), le syndicat des enseignants (SE/FEN)
10 juillet 1998	Relevé de conclusions relatif à l'enseignement primaire	Le ministre de l'éducation nationale, la ministre déléguée chargée de l'enseignement scolaire, le syndicat des enseignants (FEN), le syndicat général de l'éducation nationale (CFDT)
16 novembre 2001	Protocole d'accord relatif aux personnels de direction	Le ministre de l'éducation nationale, le ministre délégué à l'enseignement professionnel, le syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale (SNPDEN)

5-5 ACCORDS MINISTERIELS  
RELATIFS A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

### ACCORDS MINISTERIELS RELATIFS A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Ministère	Champ de l'accord	Date	Organisations syndicales signataires
<p style="text-align: center;"><b>Education nationale</b></p>	<p>Ensemble des personnels IATOSS et d'encadrement des services déconcentrés et des établissements dépendant du ministère et, plus largement, tout personnel employé dans ces structures.</p>	<p>16 octobre 2001</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intersyndicale IATOSS (A&amp;I, SNAEN, SNAEN, SNIES, SNMSU, SNPTES de l'UNSA Education, UN-CGT-CROUS, UN-SGEPEN-CGT, SGEN-CFDT),</li> <li>- Syndicat de l'administration et de l'intendance (A&amp;I-UNSA Education),</li> <li>- Syndicat national des agents de l'éducation nationale (SNAEN-UNSA Education),</li> <li>- Syndicat national des assistantes sociales de l'éducation nationale (SNAEN-UNSA Education),</li> <li>- Syndicat national des infirmières, conseillères de santé (SNICS-FSU),</li> <li>- Syndicat national des infirmières et infirmiers éducateurs de santé (SNIES-UNSA Education),</li> <li>- Syndicat national des médecins scolaires et universitaires (SNMSU-UNSA Education),</li> <li>- Syndicat national du personnel technique de l'enseignement supérieur et de la recherche (SNPTES-UNSA Education),</li> <li>- Syndicat national unitaire des assistants sociaux de la fonction publique (SNUASFP-FSU),</li> <li>- Union nationale agents, techniques, ouvriers, services de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (UNATOS-FSU),</li> <li>- Union nationale des syndicats CGT des CROUS (UN-CGT-CROUS),</li> <li>- Union nationale des syndicats généraux des personnels ATOSS de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la jeunesse (UN-SGEPEN/CGT),</li> <li>- Fédération des syndicats généraux de l'éducation nationale et de la recherche publique (SGEN-CFDT)</li> <li>- Union nationale des syndicats autonomes éducation (UNSA-Education).</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Défense</b></p>	<p>Ensemble des personnels civils fonctionnaires, contractuels et ouvriers travaillant dans les établissements, les unités et les services du ministère de la défense (métropole et DOM)</p>	<p>11 juillet 2001</p>	<p>Force ouvrière, FEAE-CFDT, FNTE-CGT, UNSA-Défense, CFTC, FECD-CGC</p>

<b>Justice</b>	Administration centrale Services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse Services judiciaires (services déconcentrés hors magistrats) Administration pénitentiaire - personnels d'insertion et de probation - personnels administratifs	12 novembre 2001  5 décembre 2001  20 novembre 2001  en attente en attente	SFAC, AMACJ SPJJ-FEN/UNSA  C.Justice, USAJ (UNSA)
<b>Jeunesse et sports</b>	Ensemble des agents des services centraux, déconcentrés et des établissements de la jeunesse et des sports ou employés par ceux ci.	23 octobre 2001	UNSA Education et l'ensemble des syndicats qu'elle fédère au MJS (SNAPS,SEP, SNIPJPSL, SNIJSL, SNAEN, Administration et intendance), le SGEN-CFDT, le SGPEN-CGT
<b>Aménagement du territoire et environnement</b>	Administration centrale Le MATE a également signalé des accords locaux majoritaires dans plusieurs directions régionales de l'environnement (Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes, Picardie, Ile de France, Rhône-Alpes, Champagne-Ardenne, Centre, Bourgogne, Auvergne)	23 novembre 2001	CFDT, Force ouvrière
<b>Services du Premier ministre</b>	Services généraux du Premier ministre, Secrétariat général de la défense nationale, Commissariat général du Plan, Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale	26 octobre 2001	CFDT, CFTC, association syndicales des attachés d'administration centrale et assimilés, association syndicale des secrétaires administratifs et assimilés, association syndicale des personnels administratifs et assimilés de catégorie C des services du Premier ministre

5-6 ACCORDS NATIONAUX DANS LE SECTEUR HOSPITALIER

## **LISTE DES ACCORDS NATIONAUX DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE**

### **PROTOCOLE « EVIN » DU 21 OCTOBRE 1988**

#### **I – Création de statuts particuliers – revalorisation des rémunérations et des régimes indemnitaires concernant les personnels infirmiers et les aides-soignants**

#### **II – Conditions de travail**

- développer les relations sociales dans les établissements
- promouvoir le dialogue entre les différents partenaires au sein des établissements
- améliorer la représentation des personnels non médicaux dans les instances délibératives
- redéploiement de personnels
- travail de nuit (revalorisation de la majoration spécifique pour travail intensif de nuit)
- organisation du travail : allocation de crédits en vue des remplacements des congés

#### **III – Formation**

- revalorisation de la formation initiale des infirmiers
- revalorisation de la formation continue et de la promotion professionnelle des infirmiers et des personnels hospitaliers

### **PROTOCOLE « DURIEUX » DU 15 NOVEMBRE 1991**

#### **I – Protocole d'accord sur la reconnaissance des sujétions hospitalières, la situation des effectifs et la formation professionnelle**

- travail de nuit : passage aux 35 heures avec création de 4000 emplois
- création de 1500 emplois liée à la charge d'activité des services hospitaliers
- indemnisation des dimanches et jours fériés : indemnité forfaitaire égale à 250 F
- gestion des remplacements d'agents
- congés annuels : durée consécutive des congés annuels égale à 3 semaines minimum
- contrats emploi-solidarité

Formation professionnelle et promotionnelle

Amélioration du recrutement :

- augmentation des quotas d'élèves infirmiers
- allocation d'études : extension de l'expérimentation lancée en Ile-de-France relative aux contrats de pré-recrutement aux autres régions avec un financement spécifique pour les régions frontalières
- reprise d'ancienneté : reprise d'ancienneté à 100 % des services accomplis antérieurement au recrutement dans la fonction publique

Promotion professionnelle

- favoriser la recrutement interne des infirmiers et des aides-soignants
- faciliter l'accès au grade d'agent des services hospitaliers qualifié

Réforme des écoles et des études

Actualisation du décret de compétences des infirmiers

## **II – Protocole d'accord sur les rémunérations et perspectives de carrière des infirmières et des aides-soignants**

- augmentation de la prime spécifique versée aux infirmiers
- création d'une prime d'encadrement
- étude de la fonction d'infirmière experte ou clinicienne
- amélioration indiciaire en faveur des aides-soignants (accélération du calendrier d'accès au 2<sup>ème</sup> grade du corps)

## **III – Accord national sur l'amélioration des conditions de vie au travail**

- élaboration et mise en œuvre de contrats locaux portant sur l'amélioration des conditions de vie et des relations au travail

## **PROTOCOLE « AUBRY » DU 14 MARS 2000**

### **I – Mesures exceptionnelles en faveur du personnel hospitalier**

Accroître les crédits de remplacement des agents absents

Améliorer les conditions de travail :

- financement spécifique des contrats locaux d'amélioration des conditions de travail

Prévenir la violence :

- élaborer un programme pluriannuel de prévention de la violence à l'hôpital

Amplifier le soutien à l'investissement

Renforcer les urgences

### **II – Modernisation sociale**

- créer un fonds de modernisation des établissements de santé
- élaborer un projet social pour chaque établissement
- élaborer un volet social dans chaque contrat d'objectifs et de moyens

Médecine du travail et prévention des risques professionnels :

- renforcer les équipes de médecins du travail par la création de postes de médecins du travail
- renforcer l'attractivité des fonctions de médecin du travail

Développer la formation professionnelle continue des agents de la FPH :

- augmenter des entrées dans les instituts de formation paramédicale
- favoriser la promotion professionnelle
- améliorer le dispositif du congé de formation professionnelle
- instaurer un droit au bilan de compétences
- engager la professionnalisation des emplois-jeunes à l'hôpital

### **III – Autres chantiers ouverts et à ouvrir**

- suppression de l'échelle 1 de rémunération
- résorption de l'emploi précaire : bilan et actions à conduire

- ouverture de négociations sur les filières professionnelles de la fonction publique hospitalière
- création d'un observatoire de l'emploi et des métiers dans la fonction publique hospitalière
- réflexion sur la psychiatrie et l'organisation des services
- réflexion sur le dispositif de prise en charge des urgences
- prévention de la violence
- évolution des textes relatifs aux congés bonifiés

#### **IV – Favoriser le dialogue social**

- négocier des accords locaux : contrats locaux d'amélioration des conditions de travail, projets sociaux...
- renforcer l'exercice du droit syndical : généralisation du dispositif de mutualisation des heures syndicales...
- renforcer les instances de dialogue au sein de l'hôpital : CTE, CTP : formation des membres – CHSCT : désignation de suppléants et formation des membres...
- favoriser la mise en place des conseils de service et des groupes d'expression directe

### **PROTOCOLE « GUIGOU » DU 14 MARS 2001 sur les filières professionnelles de la fonction publique hospitalière**

#### **I – Principes généraux : promotion interne et modernisation du recrutement**

- promotion interne :
  - . garantie minimale pour la promotion de corps
  - . mesure spécifique pour l'avancement de grade : ratio de référence promus/promouvables
- modernisation du recrutement : simplification des procédures de recrutement et de promotion interne
- validation des acquis professionnels
- métiers émergents
- expertise

#### **II – Mesures spécifiques à prendre en faveur des personnels**

- administratifs
- ouvriers
- techniques en faveur des aides médico-techniques et des préparateurs en pharmacie
- paramédicaux des cadres et des sages-femmes

#### **III – Chantiers à ouvrir**

- pour la filière administrative
- pour la filière technique et ouvrière
- pour les aides-soignants et les agents des services hospitaliers
- pour la filière socio-éducative

### **PROTOCOLE DU 27 SEPTEMBRE 2001**

#### **Réduction du temps de travail dans la fonction publique hospitalière**

## **ACCORDS NATIONAUX CONCERNANT LES PERSONNELS MEDICAUX HOSPITALIERS**

### ◆ **PROTOCOLE DU 9 JUIN 1999** sur les urgentistes

### ◆ **PROTOCOLE DU 13 MARS 2000**

#### **I – Mesures à court terme :**

- engagement de service public exclusif : création d'une indemnité de service public exclusif
- amélioration des conditions d'attractivité de certains postes : instauration d'une prime multi-établissements, dispositif d'incitation pour les postes difficiles à pourvoir
- attractivité des carrières de praticiens hospitaliers : revalorisations statutaire et indiciaire
- assistants et chefs de clinique : revalorisation statutaires et indiciaires
- praticiens adjoints contractuels : amélioration des perspectives d'emploi des médecins à diplôme étranger au sein des hôpitaux

#### **II – Modernisation des organisations médicales à l'hôpital**

- amélioration des conditions de travail des praticiens hospitaliers
  - engagement d'une négociation particulière sur l'ARTT avec les organisations syndicales de PH
  - mise en place du repos de sécurité
  - rôle et responsabilité du praticien hospitalier :
  - réflexion sur les possibilités d'affectation des praticiens dans plusieurs établissements sur la base du volontariat – mutualisation des compétences médicales dans le cadre des projets inter-établissements
  - renforcement de l'implication de praticiens dans les processus décisionnels en rapport direct avec leur exercice professionnel et la vie de l'établissement – propositions de formations spécifiques au management et à la gestion...
  - favoriser la mise en place des conseils de service

#### **III Autres chantiers ouverts :**

- renforcement du dispositif de prise en charge des urgences
- réflexion sur la psychiatrie et l'organisation des services
- formation médicale continue
- lien université/hôpital
- réflexion sur la mise en œuvre des normes de sécurité sanitaire
- réflexion sur la chirurgie à l'hôpital public

### ◆ **PROTOCOLE DU 22 OCTOBRE 2001**

#### **Aménagement et réduction du temps de travail des médecins, pharmaciens et odontologistes hospitaliers**

## ANNEXE 6

ELEMENTS D'INFORMATION SUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS QUELQUES PAYS  
EUROPEENS : ALLEMAGNE, ROYAUME-UNI, ITALIE, SUEDE

Les fiches qui composent cette annexe ont été élaborées par Bruno Lucas, membre de l'inspection générale des affaires sociales, à partir :

- des notes d'information réalisées par les conseillers sociaux au Royaume-Uni (Christiane Ducastelle), en Allemagne (Serge Milano), en Italie (Alain Boismery), et en Suède (Alain Lefebvre) ;

- de quatre monographies nationales in Walthery P., Spineux A (Dir) (2000), « Le cadre institutionnel de la négociation collective dans le secteur public au sein des 15 Etats-membres de l'UE ». Rapport pour la DG Emploi et Affaires Sociales de la Commission des Communautés Européennes, Louvain-la-Neuve, Université Catholique de Louvain/Institut des Sciences du Travail (à paraître) :

- David Marsden (2000), « United Kingdom »
- Dieter Sadowski/Kerstin Pull/Kerstin Reden (2000), « Germany »
- Franca Alacevich/Luigi Burroni (2000), « Italy »
- Dominique Anxo (2000), « Sweden »

## ALLEMAGNE

### 1. Repères sur le régime d'emploi des agents publics

Il existe deux catégories d'agents publics en Allemagne :

- les fonctionnaires, dont le statut est garanti par la loi fondamentale. Ils sont tenus à une obligation de « loyauté et de service », et sont en principe affectés à des fonctions dites de souveraineté. La loi fondamentale du pays prévoit en effet que les fonctions régaliennes exercées à quelque niveau territorial que ce soit (fédéral, régional ou local) doivent être confiées à des fonctionnaires. Leur régime n'est pas défini par un contrat, mais par « une relation de fidélité de droit public ». Les fonctionnaires n'ont pas le droit de grève. Leurs salaires et conditions de travail ne peuvent faire l'objet de négociations, mais sont fixés par le Parlement. Ils ont en revanche le droit d'adhérer à un syndicat.
- les contractuels, « employés » ou « ouvriers », qui sont régis par le droit du travail, disposent d'un contrat de travail de droit privé et relèvent du régime des conventions collectives. Leur situation est comparable à celle des salariés du secteur privé. En particulier, ils ont le droit de grève, contrairement aux fonctionnaires.

Au 30 juin 1999, sur 6,3 millions d'agents publics, 2,1 millions avaient le statut de fonctionnaire (en incluant les magistrats et les militaires), et 4,2 millions relevaient des catégories « employés » ou « ouvriers », régis par le droit du travail.

Le recrutement des fonctionnaires se fait, comme celui des non fonctionnaires, par annonce dans la presse de vacance ou de création d'emploi. Dans presque la totalité des cas, on recrute des juristes. Certains emplois de fonctionnaires nécessitent une formation supplémentaire de trois ans délivrée par l'administration elle-même. Les Länder décident des conditions de recrutement de leurs fonctionnaires.

### 2. Le dialogue social dans la fonction publique

#### Acteurs

Le taux de syndicalisation dans le secteur public est de l'ordre de 60%, soit le double de ce qui est observé dans le secteur privé.

Le syndicat des agents publics non fonctionnaires est Verdi, le syndicat des services, qui résulte de la fusion de cinq syndicats :

- le syndicat des services publics et des transports (ÖTV, 1,4 millions d'adhérents)
- le syndicat des employés (DAG, 400 000 adhérents)
- le syndicat de l'imprimerie (IG Medien, 200 000 adhérents)
- le syndicat des postes (DPG, 500 000 adhérents)
- le syndicat du commerce, des banques et des assurances (HBV, 500 000 adhérents).

Une partie des agents publics relevant du statut de fonctionnaire sont adhérents de Verdi (leur nombre est estimé à 570 000). Mais le principal syndicat des fonctionnaires est le DBB (fédération des fonctionnaires allemands, 1,2 millions d'adhérents, dont 870 000 fonctionnaires), ses adhérents sont en effet très majoritairement fonctionnaires. Ce syndicat n'a pas le droit de participer à une négociation collective ou d'être impliqué dans un conflit collectif. Cependant, comme certaines des fédérations affiliées au DBB ont le droit de participer à la négociation collective, elles se sont alliées avec des syndicats extérieurs au DBB pour former le DBB-Tarifunion qui participe à la négociation annuelle sur les salaires.

Les employeurs du secteur public sont représentés par trois grands acteurs, représentant chacun des niveaux territoriaux:

- le ministre de l'intérieur pour le niveau fédéral
- le *Tarifgemeinschaft deutscher Länder*-TdL pour le niveau des Länder,
- la fédération des associations d'employeurs publics locaux (VKA) pour le niveau local (communes). On estime que le VKA représente 80 à 90% des communes.

### **Conflictualité**

Le droit de grève n'existe ni dans la Constitution ni dans les lois fédérales (mais certaines constitutions de Land reconnaissent le droit de grève). Le droit de grève est entièrement réglé par la doctrine et surtout par la jurisprudence. Celle-ci a constamment déduit le droit de grève (et le droit de lock out) de principes généraux de l'ordre social et libéral. Plus exactement, les juges déduisent le droit de grève de la représentation qu'ils se font du bon fonctionnement d'une société libérale :

- principe de l'adéquation sociale, qui conduit à faire de la grève l'ultima ratio
- principe de proportionnalité, selon lequel la grève doit tenir compte dans ses objectifs et dans son déroulement, des possibilités économiques.

La dernière grève dans les services publics remonte à 1993.

Comme toutes les grèves en Allemagne, la grève dans les services publics n'est jamais une grève générale. Elle ne peut intervenir qu'à l'occasion d'une négociation collective et à condition que toutes les possibilités de négociation (y compris une médiation) aient été épuisées et qu'un référendum auprès des adhérents du syndicat ait obtenu une majorité qualifiée (idem pour la reprise du travail). Elle ne concerne que quelques dizaines de milliers de personnes à la fois, généralement par roulement.

Une pratique très ancienne mais de plus en plus répandue est celle de la grève d'avertissement. Il s'agit d'arrêts limités du travail (en effectifs et en temps) pendant une négociation. Les pertes de travail liées aux grèves d'avertissement ne sont pas comptabilisées dans les statistiques des jours perdus par fait de grève.

### **Concertation/codécision**

La loi relative à la représentation du personnel de l'administration fédérale du 15 mars 1974 organise pour le secteur public les droits de cogestion reconnus aux salariés du secteur privé par la loi sur l'organisation des entreprises. Il existe ainsi des conseils du personnel dans chaque service, équivalent des conseils du travail présents dans le secteur privé. Les agents publics ont ainsi des droits de cogestion qui vont de la simple information au droit de codécision en passant par le droit d'être entendu ou le droit de coopérer, dans les questions relatives au personnel, dans les questions sociales, dans les questions relatives au temps de travail...

Dans le secteur public, la loi a le pas sur une convention collective ou un accord d'entreprise. De surcroît, les droits de cogestion du conseil du personnel sont plus limités pour les fonctionnaires que pour les ouvriers et les employés. Enfin, contrairement à la situation qui prévaut dans le secteur privé, la cogestion ne concerne pas les aspects économiques et financiers du service.

## Négociation

La négociation des accords collectifs ne concerne que les agents publics non fonctionnaires. L'évolution des salaires des fonctionnaires, des juges et des militaires est réglée par la loi. Toutefois, il est assez fréquent que les fonctionnaires obtiennent la même hausse de salaires que celle négociée pour les non fonctionnaires. Mais ce n'est pas une règle. En 2000, le ministère de l'intérieur a refusé cet automatisme et a gelé (avec quelques aménagements) les salaires des fonctionnaires. Dans les années 90, il est arrivé plusieurs fois que les fonctionnaires obtiennent un peu moins que les autres agents publics.

S'agissant des non-fonctionnaires, il faut distinguer la négociation annuelle sur les salaires, qui fixe le salaire des agents publics non fonctionnaires pour chaque niveau de classification, de la négociation de conventions-cadres collectives valables plusieurs années qui portent sur la classification elle-même (critères de classement, règles générales relatives à la rémunération).

La négociation annuelle sur les salaires se déroule au niveau central :

- du côté des employeurs, les acteurs représentant les trois niveaux territoriaux (ministre de l'intérieur, TdL, VKA) défendent des positions communes. C'est le ministre de l'intérieur qui conduit en pratique la négociation.
- du côté des salariés, les coalitions ont évolué au fil des années. Depuis 1994, les syndicats ÖTV et DAG ont conclu une alliance pour la négociation, le DBB-Tarifunion défendant des positions indépendantes. La création de Verdi début 2001 modifie cette configuration, qui devrait évoluer.

Les différentes catégories d'agents publics non fonctionnaires sont couvertes par quatre conventions collectives distinctes :

- employés
- ouvriers au niveau fédéral et au niveau des Länder
- ouvriers au niveau local
- apprentis du secteur publics (employés et ouvriers).

Chaque convention est négociée par les acteurs compétents. Par exemple, la convention relative aux employés concerne les trois niveaux territoriaux, sont donc impliqués le ministre de l'intérieur, le TdL et le VKA d'un côté, les syndicats ÖTV, DAG et DBB-Tarifunion de l'autre. En revanche, la convention relative aux ouvriers au niveau local n'implique que VKA pour les employeurs locaux et ÖTV pour les salariés.

La situation dans les nouveaux Länder est similaire.

Tout ce qui n'est pas négocié par les partenaires sociaux relève de la négociation d'entreprise et donne lieu à des accords d'entreprise, signés entre la direction et le conseil d'entreprise. Dans le secteur public, ce conseil d'entreprise est le conseil du personnel prévu par la loi de 1974, qui peut signer des « accords de service ».

## Actualité et évolution récente

Le principal thème actuel du dialogue social dans la fonction publique concerne la réforme des retraites.

Aucune réforme du cadre institutionnel du dialogue social dans le secteur public n'est prévu en Allemagne. Comme on l'a indiqué, les acteurs évoluent (création de Verdi par exemple), mais dans un cadre stable.

## ITALIE

### 1. Repères sur le régime d'emploi des agents publics

Le régime d'emploi des agents publics en Italie a beaucoup évolué depuis 1983, début du processus dit de « privatisation de l'emploi public ». En effet, jusqu'à cette date, c'était la loi qui déterminait les salaires, les conditions de travail ainsi que la durée du travail. La loi 93/1983 sur l'emploi public a renversé cet état de fait en accordant à la négociation collective une prééminence de principe dans la régulation des rapports de travail au sein du secteur public. Cette prééminence restait cependant relative. D'une part toute une série de questions importantes (recrutements, licenciement, formation, durée maximale du travail...) restaient régies par la loi, d'autre part la négociation collective n'était qu'une phase du processus d'ensemble (ainsi les accords collectifs n'entraient en vigueur que dans la mesure où leurs dispositions étaient approuvées par décret).

Cette évolution s'est poursuivie dans les années 1990, avec les réformes introduites par un décret-loi 29/1993, devenu décret-loi 165/2001 et inscrit dans la loi 421/1992 sous le titre « normes générales sur l'organisation du travail dans l'administration publique ».

Les agents publics ne relèvent pas d'un régime statutaire mais d'un régime de conventions collectives nationales ou décentralisées. Les rapports avec les employeurs sont de même nature juridique que dans le secteur privé, ils sont soumis aux mêmes droits et obligations que dans celui-ci. Les contentieux du travail sont désormais régis par les tribunaux judiciaires, qui ont ainsi acquis une compétence précédemment exercée par les tribunaux administratifs.

Ainsi, le droit en vigueur dans le secteur privé (code civil, statut des travailleurs, législation sur le travail) est applicable aux agents publics, sauf lorsque la loi 421/1992 prévoit des dérogations aux dispositions de droit commun, ce qui est le cas pour certaines catégories d'agents publics (magistrats, procureurs, universitaires).

La loi du 20 mai 1970 n°300 modifiée (art.42§1DI 165/2001) prévoit que les droits et prérogatives syndicales dans la fonction publique sont les mêmes que ceux prévus pour les travailleurs du secteur privé, ceci en se référant au principe constitutionnel du droit à la liberté syndicale (art. 39§1 de la Constitution de la République italienne de 1947). Cette loi (300/1970) reconnaît aux travailleurs le droit de se constituer en association, d'adhérer à un syndicat ou d'avoir une activité syndicale.

Le droit de grève est un principe constitutionnellement protégé par la Constitution dans son article 40 et par la loi 146/1990 modifiée par la loi 83/2000 relative aux modalités d'exercice du droit de grève dans les services publics dits « essentiels ». Cette loi a institué la Commission de garantie qui a pour rôle d'assurer (par le biais d'un contrôle des modalités d'exercice de ce droit) que la jouissance du droit de grève ne soit pas un obstacle à la possibilité pour les citoyens de profiter de leurs autres droits constitutionnellement protégés (art. 12 de la loi 146/1990).

### 2. Le dialogue social dans la fonction publique

#### Acteurs

Il faut souligner que la représentation des salariés dans le secteur public est assez éclatée et se caractérise par un grand nombre d'acteurs : dans certaines branches du secteur public, on peut trouver plus de 30 syndicats différents, dont certains dotés de très faibles effectifs.

Trois groupes d'acteurs peuvent être distingués :

- un premier groupe de syndicats ayant vocation à représenter toutes les catégories d'agents publics. On retrouve dans ce groupe les grandes confédérations italiennes (CGIL, CISL et UIL) qui regroupent plus de 10 millions d'adhérents, ou dans une moindre mesure les syndicats autonomes traditionnels (UGL, CISAL, CONFSAL),
- un second groupe comprend des syndicats plus petits et plus spécifiques, à base professionnelle, qui souvent ne sont pas parties aux accords nationaux et utilisent fréquemment la grève comme moyen d'action pour atteindre leurs objectifs,
- enfin un troisième groupe est constitué de syndicats comme le CONFEDIR, qui ne recrute que les cadres du secteur public.

En novembre 1998, les premières élections tenues pour désigner dans l'ensemble du secteur public les RSU (*Rappresentanze Sindicali Unitarie*, conseils du personnel ayant simultanément vocation à organiser la représentation syndicale et à représenter l'ensemble des salariés au niveau local) ont montré une nette prédominance des trois grandes confédérations CGIL, CISL et UIL qui ont emporté ensemble 80% des votes dans l'ensemble du secteur public (avec un taux de participation de 70%). Il faut cependant noter que certains syndicats hors ces trois grands acteurs jouent un rôle-clé dans certaines branches (CSA, RDB, Fials-Confsal par exemple).

Si le principe de liberté syndicale se traduit par la présence d'une pluralité de syndicats dans le secteur public, le droit de négocier ne revient qu'aux syndicats représentatifs. L'article 43 du décret-loi 165/2001 prévoit les conditions auxquelles doivent répondre les syndicats pour être jugés représentatifs. L'ARAN (voir ci-après) est chargée de procéder tous les 2 ans (période de validité du contrat collectif) à la vérification de la représentativité des syndicats dans le secteur public.

En substitution du critère antérieur dit « de la représentativité majeure », considéré comme dénué de tout caractère objectif, le législateur a prévu que seraient admis à la table des négociations les organisations syndicales qui ont une représentativité supérieure à 5% dans le secteur d'activité considéré. Le calcul s'effectue en tenant compte notamment de données relatives aux cotisations syndicales et aux résultats des élections syndicales.

Pour la partie employeur, le décret-loi 29/1993 a créé une nouvelle agence pour représenter les employeurs publics dans la négociation collective : l'ARAN (*Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni*). C'est une agence technique, dotée d'une cinquantaine de salariés, autonome sur le plan organisationnel et financier. Elle peut instituer à titre temporaire des agences locales chargées de concourir à la négociation collective au niveau régional ou interrégional dans le secteur public. Ses prérogatives ont été renforcées par le décret-loi 396/97. C'est l'ARAN qui signe pour le compte du Gouvernement et des autres administrations publiques les accords collectifs au niveau de l'ensemble du secteur public et au niveau des branches du secteur public. Le décret-loi 396/97 a également instauré des *Comitati di Settore* (comités sectoriels), constitués au niveau de chaque branche du secteur public, et regroupant les administrations publiques compétentes, pour rééquilibrer les relations entre l'ARAN et les administrations.

## **Conflictualité**

Le taux de conflictualité augmente dans le secteur public avec le début de chaque renouvellement ou négociation de conventions collectives. Les secteurs les plus touchés sont l'éducation nationale, la santé, les transports et l'administration publique.

On constate que tant la durée des conflits que le taux de participation des salariés sont faibles. Les principaux motifs de grève concernent le défaut de renouvellement des contrats, les revendications salariales, l'avancement de carrière.

## Négociation

La négociation collective dans le secteur public a lieu à quatre niveaux :

- les accords « intersectoriels » couvrent l'ensemble du secteur public. Ils sont négociés par l'ARAN et par les organisations représentatives dans au moins deux sous-secteurs (le secteur public est divisé en 8 sous-secteurs : ministères, organismes publics non économiques, entreprises publiques, recherche, universités, administrations régionales et locales, service de santé, écoles). Ce niveau de négociation est souvent utilisé pour introduire des réformes importantes. Ainsi, c'est un accord intersectoriel d'août 1998 qui a défini les règles relatives à l'élection et à la mise en place des RSU dans le secteur public.

- les accords qui couvrent plus d'un sous-secteur sont également négociés par l'ARAN et les organisations représentatives dans au moins deux sous-secteurs.

- pour chaque sous-secteur, deux accords sont négociés : un accord couvre les cadres, l'autre les employés. Ces accords ont la même structure que les accords conclus dans le secteur privé. Les dispositions générales sont en vigueur pour 4 ans, alors que les paramètres économiques ne sont arrêtés que pour deux ans. A ce niveau, les accords sont négociés par l'ARAN et par les organisations syndicales représentatives dans le sous-secteur. Dans un premier temps, la loi de finances fixe le plafond de ressources qui peuvent être utilisées. Les Comités sectoriels définissent des orientations, qui sont transmises directement à l'ARAN, qui entame la négociation avec les organisations syndicales les plus représentatives. A l'issue de la négociation, un pré-accord est conclu. Ce document est soumis par les syndicats à l'approbation des salariés concernés, tandis que l'ARAN doit recueillir l'avis des comités sectoriels et du Conseil d'Etat. Si ces avis sont positifs, l'accord est définitif et est publié au Journal officiel. Dans le cas contraire, l'ARAN peut relancer la négociation.

- les accords conclus au niveau du sous-secteur encadrent les négociations qui sont conduites au niveau décentralisé. Ces négociations locales sont conduites par les administrations concernées et par les RSU pour la partie syndicale. L'ARAN peut apporter un appui aux administrations pour ces négociations. Le contenu de ces négociations locales est délimité par les accords conclus au niveau des sous-secteurs. En général, il porte sur les questions relatives à l'organisation du travail, à la gestion de l'emploi ou à l'aménagement du temps de travail.

Les accords ont une validité *erga omnes* lorsqu'ils sont signés par les organisations syndicales. Ils sont d'applicabilité directe et engagent toutes les parties.

### Actualité et évolution récente

Le référendum du 21 octobre 2001 a permis une délégation de compétences beaucoup plus importante aux Autonomies locales (Régions, Provinces et Communes), qui pourra avoir des conséquences en matière de dialogue social dans le secteur public, avec une décentralisation accrue.

Le ministre du travail et des politiques sociales a annoncé une réforme du dialogue social dans le Livre Blanc relatif au marché du travail en Italie. Ces orientations vont dans le sens d'une plus grande compétence unilatérale des pouvoirs publics.

## SUEDE

### 1. Repères sur le régime d'emploi des agents publics

Les agents publics travaillent pour l'Etat ou pour les collectivités locales (288 communes, 23 conseils régionaux).

Tous les agents publics ont un contrat de travail de droit commun, et les lois qui régissent le secteur privé s'appliquent en général aux fonctionnaires. La spécificité des droits et obligations est limitée. Ainsi, les agents publics ne peuvent pas s'associer à des mouvements concernant la politique menée dans le secteur qu'ils administrent (par exemple, les agents du ministère de la santé ne pourraient pas participer à une grève pour s'opposer à la privatisation des hôpitaux). De plus, certains accords collectifs locaux comportent des limitations supplémentaires pour certaines catégories de personnel (infirmières, médecins), mais ce n'est que le résultat des négociations menées sur le terrain : médecins, infirmières, ou policiers ont en principe le même droit à la grève que les autres.

Toutefois, le droit de grève est, comme pour les salariés du privé, limité de fait. En effet, dès qu'un secteur est couvert par un accord collectif (ce qui est le cas de l'intégralité du secteur public), la grève est interdite pour les matières couvertes par cet accord. En pratique, il n'y a donc pas de grève hors des périodes de négociation des accords collectifs, tous les 5 ou 6 ans.

Enfin, il faut relever l'existence d'une politique de promotion de l'égalité hommes-femmes reposant sur la même législation que dans le secteur privé (Acte sur l'égalité), mais appliquée selon des modalités spécifiques, avec notamment l'implication d'un ombudsman qui examine toutes les nominations et promotions dans les ministères, au regard des conditions et des critères objectifs du choix, et qui peut s'opposer à toute décision. Les postes de direction sont ainsi plus fréquemment occupés par des femmes qu'en France (au contraire du secteur privé, où il y a moins de dirigeants femmes qu'en France).

### 2. Le dialogue social dans la fonction publique

#### Acteurs

Le taux de syndicalisation dans le secteur public est supérieur à 90%.

Au niveau interprofessionnel, il existe trois grandes organisations syndicales :

- la Confédération générale du travail (*Landsorganisation Sverige*, LO : 2 180 000 adhérents, dont 624 000 à la fédération des employés communaux),
- la Confédération générale des fonctionnaires et employés (*Tjänstemännens Centralorganisation*, TCO : 1 050 000 adhérents, dont 210 000 au syndicat des enseignants et 180 000 à la fédération suédoise des employés communaux),
- la Confédération générale des travailleurs intellectuels (*Sverigers Akademikers Centralorganisation*, SACO : 450 000 adhérents, dont l'essentiel dans le secteur public, notamment l'enseignement secondaire et les cadres des ministères.).

LO représente les cols bleus, alors que TCO et SACO représente les cols blancs.

La part des adhérents relevant du secteur public est de 38% pour LO, 49% pour TCO, et 65% pour SACO. Ce sont des fédérations syndicales appartenant à une des trois organisations interprofessionnelles qui sont partie aux négociations dans le secteur public.

Une organisation consultative regroupant une dizaine de fédérations de TCO et de SAVO, ainsi qu'une organisation indépendante (LEDARNA) a été créée en 1995. Cette organisme, le Conseil des employés du secteur public (*Offentliganställdas Förhandlingsrad*, OFR), ne signe pas les conventions collectives et a principalement un rôle d'appui aux fédérations membres pour toute question d'intérêt commun.

Pour la partie patronale, il existe 5 organisations signataires des conventions collectives au sein du secteur public.

Les agents de l'Etat sont représentés par deux organisations :

- l'Agence suédoise des employeurs publics (*Arbetsgivarverket*, AgV),
- la Fédération patronale des caisses d'assurances sociales (*Försäkringskassaförbundet*).

Les agents des collectivités locales (communes et conseils régionaux) sont représentés par 3 organisations :

- la Fédération des conseils régionaux (*Landstingsförbundet*, LF),
- la Fédération des communes de Suède (*Svenska Kommunförbundet*),
- la Fédération des entreprises communales (*Kommunala Företagens Samorganisation*).

### **Conflictualité**

On ne relève pratiquement aucune grève depuis 1995-1996, où il y avait eu plusieurs mouvements, concernant notamment les médecins et les infirmières. Le principe déjà évoqué selon lequel la grève est interdite pour les matières couvertes par un accord collectif, ainsi que les procédures de médiation et de conciliation prévues par la loi, expliquent cette situation.

### **Concertation/codécision**

Le « droit à la négociation » est un droit de l'employé provenant de la loi. Ce droit concerne tous les aspects de la relation employeur-salarié. Tout changement du poste ou des conditions de travail, toute augmentation de salaire, toute décision est donc soumise à ce droit, sauf si des règles différentes sont prévues dans un accord collectif.

Les modalités d'exercice de ce droit sont définies dans les accords collectifs, et peuvent varier significativement d'un endroit à un autre. La fréquence des réunions, les participants aux réunions (qui sont désignés par les syndicats et non élus par le personnel), les pouvoirs des comités (qui peuvent être consultatifs ou décisionnels) sont ainsi fixés par accords collectifs.

Ainsi, dans les administrations centrales les augmentations individuelles sont décidées à l'occasion d'une réunion entre le représentant syndical et le supérieur hiérarchique de l'agent, sans qu'en général ce dernier soit présent. Dans certaines municipalités, l'accord collectif prévoit au contraire que l'augmentation est accordée lors d'un entretien d'évaluation entre l'agent et son supérieur, sur la base de critères objectifs et mesurables, et le syndicat n'intervient qu'en cas de problème. Dans d'autres cas enfin, l'accord collectif prévoit un entretien tripartite. Ces règles s'appliquent à tous, y compris aux directeurs.

La transparence est quasi-totale : tout document élaboré dans le service est accessible aux syndicats, y compris toutes les fiches de paie, sauf si un accord collectif pose des règles différentes (par exemple en matière de sécurité nationale).

Seuls les principes généraux au fondement de ces règles sont fixés par la Constitution et par la loi.

## **Négociation**

Le processus de négociation au sein du secteur public se déroule en deux étapes :

- conclusion au niveau national d'un accord central très général (par exemple l'accord collectif national pour la fonction publique conclu en 1997 porte seulement sur les conditions et l'organisation du travail, et sur le développement et les compétences de la médecine du travail).
- négociations par secteur, puis par organisme (par exemple commune par commune).

Un accord collectif adapte la législation aux conditions spécifiques à l'administration concernée, ce qui signifie qu'il peut être moins favorable à l'employé que la loi (exemple du droit de grève déjà évoqué).

Il n'y a pas de règles législatives ou réglementaires concernant les négociations salariales. Elles relèvent d'accords collectifs, souvent conclus pour des durées de 3 à 5 ans. L'augmentation salariale inscrite dans la convention collective se compose le plus souvent d'une part d'une augmentation générale en pourcentage pour l'ensemble des employés et d'autre part par d'enveloppes salariales individualisées qui sont réparties au niveau de la collectivité concernée. Les méthodes appliquées pour l'individualisation (mode d'évaluation, modalités de l'entretien) sont fixées dans l'accord.

### **Actualité et évolution récente**

Actuellement, les principaux thèmes du dialogue social sont l'amélioration de la protection de l'environnement et la réduction du stress et des absences pour maladie, qui ont beaucoup augmenté ces dernières années suite aux réductions de personnel. La réduction du temps de travail, ainsi que les conséquences des évolutions démographiques à partir de 2005 dans le secteur de la santé sont aussi abordées.

Le cadre du dialogue social en Suède ne fait pas l'objet de proposition de réforme significative. En revanche, il existe une tendance générale à la recherche de souplesse, notamment en privilégiant les accords conclus au niveau le plus local.

## ROYAUME-UNI<sup>1</sup>

### 1. Repères sur le régime d'emploi des agents publics

Les agents publics sont les agents qui participent au « service public », bien qu'en droit cette notion ne soit pas définie de manière générale. Leur fonction s'inscrit dans le cadre de l'ensemble des services rendus au public appelé « Public Sector ».

Le Public Sector se décompose en deux grandes catégories :

-le Civil Service dont les agents travaillent dans les administrations centrales et les Agences gouvernementales : il y a un peu moins de 500 000 civil servants. Parmi eux il faut distinguer les 3000 « Senior Civil Servants » (équivalent de la haute fonction publique en France), qui ont une situation particulière. Les magistrats et les personnels travaillant dans les différentes cours de justice font partie du Civil Service. Le Premier ministre est le ministre en charge du Civil Service.

-le « Public Service » qui regroupe tous les autres agents publics : agents des collectivités locales (y compris les forces de police), enseignants, professions médicales travaillant au NHS, transports, universités, soit plus de 4,5 millions de personnes. Il convient de noter que certaines activités du Public Service sont partiellement ou totalement privatisées (télécommunications, électricité, transports...).

Il n'existe pas à proprement parler de « statut de la fonction publique ». Les civil servants et public servants sont les serviteurs de la Couronne et en cela les employés de la Reine. Leur recrutement est décidé par des commissions de recrutement. Au total, le nombre de salariés du secteur public s'élève à 5,2 millions, soit environ 18% de la population active.

#### *Civil servants*

Les civil servants étaient plus de 700 000 il y a 20 ans. La baisse est maintenant enrayée et leur nombre augmente très légèrement chaque année mais ne devrait pas dépasser 500 000. Le quart des civil servants travaillent dans le secteur « sécurité sociale et emploi », plus de 20% d'entre eux travaillent pour le secteur de la défense, presque 20% dans le secteur des impôts (collecte) et 17% dans le secteur de la Justice.

Les civil servants n'ont pas de contrat de travail, mais reçoivent une lettre les informant de leur entrée dans le Civil Service et du poste qu'ils vont occuper. Juridiquement, les civil servants sont moins protégés que les salariés du secteur privé. Dans la pratique, notion essentielle au Royaume-Uni, leurs conditions d'emploi sont guidées par la législation sur le travail de droit commun, leurs employeurs sont les ministères et les Agences dans lesquelles ils travaillent.

Un ensemble de codes sans valeur législative regroupe les règles du Civil Service :

- le code recrutement qui précise les conditions de recrutement dans le Civil Service (commission de recrutement)
- le code du Civil Service qui regroupe les valeurs de la fonction publique et les obligations des Civil Servants
- le code de management du Civil Service qui regroupe les règles qui s'imposent aux employeurs.

---

<sup>1</sup> La présente fiche ne traite pas les spécificités des situations en Ecosse, au Pays de Galles et en Irlande du Nord.

## ***Public servants***

La situation dans le Public Service est extrêmement variée. Les agents du Public Service ont généralement un contrat de travail avec leur employeur (hôpital, collectivité locale...) soumis à la législation du travail de droit commun. Ils doivent respecter un ensemble de règles, qui sont des règles de « service au public ». Leur recrutement est également décidé par une commission de recrutement.

## ***Droit de grève***

Certains fonctionnaires sont soumis à des régimes particuliers. Par exemple, les personnels de police (qui relèvent des gouvernements locaux) n'ont ni le droit de grève, ni le droit d'appartenir à un syndicat. Ils peuvent seulement adhérer à la « Police Foundation », qui ne relève pas de la loi sur les syndicats, mais qui constitue un groupe de pression et de défense des personnels de police. Une personne qui entre dans la police doit abandonner son inscription à un syndicat si elle en a une. L'incitation à abandon de service est elle-même punie. De même, les personnels de la défense n'ont pas le droit de grève (comportement punissable selon la loi militaire, qui l'assimile à une mutinerie ou à une désertion). Les personnels des postes et télécommunications n'ont pas non plus le droit de grève.

En dehors de ces cas particuliers, les fonctionnaires du public service sont placés sous le régime de la loi générale (Employment relations act 1999). La loi britannique ne reconnaît pas de droit inconditionnel à la grève. Elle se réfère à la notion d'« action revendicative », dont une des formes est la grève. Cette loi introduit le concept d'« action revendicative protégée ». Ce concept est utilisé pour déterminer si l'action constitue ou non une entorse au contrat de travail. Si tel est le cas, l'employeur est en droit de prendre des sanctions. Les syndicats qui veulent lancer une grève (ou une quelconque action revendicative) doivent soumettre la proposition au vote de leurs adhérents sur le lieu de travail concerné. En cas de vote majoritaire en faveur de l'action, ils doivent donner un préavis par écrit, assorti d'informations (nombre d'employés impliqués, description de l'action...) 7 jours avant le début de l'action. En cas de vote non majoritaire l'action est réputée ne pas être protégée au sens de la loi.

Les actions revendicatives menées par les civil servants (rares) ne font en général pas l'objet de sanctions disciplinaires.

## **2. Le dialogue social dans la fonction publique**

### **Acteurs**

#### *Les syndicats*

Le taux de syndicalisation est élevé et très supérieur à celui observé dans le secteur privé. Le choix d'un syndicat se fait non en fonction d'affinités politiques ou philosophiques, mais en fonction du grade d'emploi pour les civil servants, et du secteur d'activité et du grade pour les public servants.

Les syndicats sont reconnus par l'employeur. Cette reconnaissance donne droit à être consulté sur toutes les questions intéressant le département concerné. La reconnaissance est liée à la représentativité du syndicat (nombre suffisant d'adhérents dans le département). Le syndicat peut faire appel d'une décision négative.

S'agissant des civil servants, les 2/3 des agents sont syndicalisés. Quatre syndicats sont représentatifs et sont les partenaires du Gouvernement :

- PCS (Public and commercial services union), issu de fusions successives de plusieurs syndicats, qui représente la grande majorité des civil servants (254 000 adhérents). PCS a aussi des adhérents dans le secteur privé.

- Prospect, qui est issu de la fusion au 1er November 2001 d'IPMS ( Institution of professionals, managers and specialists) avec EMA ( Engineers and managers association), représente les ingénieurs, cadres, techniciens et personnels qualifiés des secteurs publics et privés (105 000 adhérents) ;
- POA (Prison officers association) représente le personnel des prisons (30 000 adhérents),
- FDA (association of first division civil servants) représente les senior civil servants, les fonctions judiciaires et le Trésor (11 000 adhérents).

Ces quatre syndicats sont regroupés, à leur initiative, dans un Conseil qui leur permet de travailler en commun et de peser plus face à leurs interlocuteurs ministériels.

S'agissant des public servants, un très grand nombre de syndicats (plusieurs dizaines) les représentent selon leur secteur d'activité et leurs fonctions. Le plus important de ces syndicats est l'Unison (1,3 millions d'adhérents revendiqués), qui regroupe en particulier les personnels du National Health Service (NHS, santé).

### *Les employeurs*

Pour le Civil service, les réformes intervenues depuis une vingtaine d'années (privatisations, créations d'agences) ont conduit à doter les ministères et les agences gouvernementales de compétences élargies en matière de négociation avec les syndicats. Ainsi, dans le Civil Service les salaires ne sont fixés de manière centralisée que pour les Senior Civil Servants, par une commission spéciale : le « Senior salary review body » qui est le lieu de négociation des salaires, les syndicats sont partenaires. Pour les autres civil servants, la fixation des salaires est effectuée de manière décentralisée par les agences et ministères, dans le cadre budgétaire fixé avec le Trésor. Il existe ainsi 173 unités de négociations dans lesquelles les syndicats sont partenaires. Il y a de grandes différences de niveau de salaire entre les ministères.

S'agissant du Public Service, la situation est très contrastée selon les secteurs.

Par exemple les collectivités locales sont regroupées dans une « Employers Organisation for local government », qui négocie les accords salariaux nationaux, et apporte son appui aux collectivités locales dans leur rôle d'employeur. Néanmoins, beaucoup d'autorités locales ont choisi de ne pas adhérer à cette organisation, la plupart dans le sud-est de l'Angleterre.

Dans le cas du NHS, l'autonomie des hôpitaux a été fortement accrue dans la première moitié des années 1990. En 1995, 95% des salariés du NHS étaient employés par des hôpitaux autonomes autorisés à fixer les salaires localement, sauf pour les salariés déjà présents qui exerceraient leur droit de rester régis par le système national de fixation des salaires. En pratique, seule une minorité d'hôpitaux s'est écartée des orientations nationales.

### **Négociation**

Outre la négociation individuelle, qui ne concerne que les dirigeants d'agences, il existe trois méthodes principales de fixation des salaires dans les services publics britanniques :

- la négociation collective, dont le champ s'est beaucoup restreint depuis le début des années 1980, au profit de la méthode des « pay review body ». Deux exemples importants de recours à cette méthode peuvent être cités aujourd'hui : un accord a été conclu au niveau national entre les syndicats et les collectivités locales en 1997 pour harmoniser le statut des salariés des collectivités locales. Un salaire minimum a été introduit, et une échelle de salaires nationale a été fixée (« national pay spine »). Le gouvernement travailliste, qui était opposé à la détermination locale des salaires des employés du NHS quand il était dans l'opposition, a également favorisé dans ce secteur le lancement d'un processus de négociation, avec pour objectif « une fixation nationale des salaires assortie des souplesses nécessaires au niveau local ».

- « pay review bodies » : ils sont composés d'experts indépendants qui rassemblent les informations que leurs soumettent les différentes parties intéressées : le gouvernement, les employeurs et les syndicats. Ils

prennent en compte les orientations budgétaires du gouvernement, les questions relatives au recrutement, les orientations en matières de méthode de management, et les questions d'équité interne, et rendent un avis au gouvernement, qui décide d'appliquer ou pas tout ou partie de leurs recommandations. Environ 1,3 millions de salariés du secteur public étaient couverts en 1995 par ce type d'organismes, dont les enseignants, les médecins et les infirmières.

- les formules d'indexation (« pay formulae »), qui lient l'évolution des salaires d'un secteur à l'évolution d'un indice statistique. La police et les pompiers relèvent d'un tel système.

### **Actualité et évolution récente**

Le gouvernement est engagé dans un programme à 5 ans de réforme de l'ensemble du secteur public qui concerne les civil servants comme les public servants. Le réforme du civil service est engagée depuis deux années et fait l'objet d'un rapport d'avancement annuel.

Les valeurs qui sont au coeur du secteur public (intégrité, impartialité, recrutement et promotion selon les compétences) sont réaffirmées en même temps que les principes qui doivent guider la réforme :

- améliorer la qualité des services rendus au public prioritairement dans les domaines de la santé, les transports, l'éducation et la sécurité
- accroître la responsabilité et l'initiative personnelle des fonctionnaires en instaurant des mécanismes de récompense au mérite, notamment dans la détermination des salaires.
- mettre en place une gestion décentralisée des services
- développer les services sur internet.

Le dialogue social et le rôle qu'y prennent les syndicats n'est pas le même dans le Civil Service et dans le Public Service. Les syndicats représentant le Civil Service sont associés à l'ensemble de la démarche dans une approche consensuelle, alors que les relations avec les syndicats du Public service s'inscrivent dans un contexte de rapport de force et les syndicats semblent, au moins pour l'instant, subir les décisions.

#### -dans le Civil Service :

La concertation prime donc dans les relations entre les syndicats et les responsables ; les grèves dans le Civil Service sont extrêmement rares.

Les syndicats sont régulièrement associés à tous les travaux concernant les réformes et l'élaboration de textes relatifs au service public. Ils ont signé avec le gouvernement un texte "partnership working in the Civil Service » (mars 2000) précisant les engagements de chacun pour des objectifs pour le Civil Service. Ce texte sert de référence à la fois pour les objectifs de la réforme du Civil Service et pour les méthodes de travail associant syndicats et gouvernement. Cet accord est le premier signé entre syndicats et gouvernement.

Dans un tel contexte, le recours à la grève est très rare. Toutefois, deux mouvements de grève sérieux ont eu lieu récemment suite à la réorganisation gouvernementale et à ses conséquences sur l'organisation administrative.

La réorganisation gouvernementale mise en place après les élections de juin 2001 a conduit, entre autre, à la création d'un ministère "Work and Pensions" qui regroupe des administrations auparavant dispersées dans différents ministères. Il s'agissait pour le gouvernement de fusionner les administrations distribuant les allocations ( en particulier les allocations chômage) et l'administration de l'emploi afin de favoriser le retour à l'emploi des chômeurs.

Le premier problème a concerné les niveaux de salaires qui différaient selon les origines administratives. Cette question n'est pas résolue et fait l'objet de rencontres régulières entre syndicats et responsables administratifs.

Le second problème est venu de la fusion des réseaux locaux des guichets de distribution des allocations et d'aide à la recherche d'emploi. Ce sont les conditions de travail qui ont été ici la cause du

conflit, la protection physique (écran plexiglas) dont bénéficiaient les agents distribuant les allocations devant être supprimée.

D'une façon générale, les relations entre les ministères et les syndicats sont régulières et nombreuses. Les contacts avec les Seniors Civil Servants à la tête des départements sont fréquents. Les relations avec les ministres sont rares. Il est à noter cependant que, le 29 octobre 2001, le Premier ministre lui-même a reçu les quatre syndicats représentatifs, à leur demande.

Actuellement, le dialogue social avec les syndicats est dominé par la réforme du secteur public. La réforme fait l'objet de nombreuses et larges consultations qui impliquent l'ensemble de la société civile. De très nombreux rapports (en particulier, les rapports d'évaluation de la mise en oeuvre de la réforme) sont produits dans le cadre de commissions largement ouvertes, y compris au secteur privé. Les syndicats y sont associés. Un des sujets les plus délicats concerne l'introduction dans le salaire d'une part liée aux performances individuelles des fonctionnaires.

Un dernier sujet est l'occasion de concertations suivies avec les syndicats : la mise en place d'un statut du Civil Service. Il s'agit de placer les Civil Servants sous le régime d'une loi et donc sous le contrôle du Parlement. Cette réforme ne remporte pas l'adhésion de tous que ce soit parmi les fonctionnaires ou parmi les syndicats. Les relations entre le Cabinet Office qui pilote le projet et les syndicats sont régulières.

-dans le Public Service :

Les relations entre les syndicats du Public Service et les pouvoirs publics sont très marquées par l'histoire récente des années des gouvernements conservateurs et des conflits qui ont eu lieu lors des privatisations du secteur public.

La situation dans le Public Service est elle aussi dominée par la réforme annoncée. La volonté gouvernementale présentée à l'occasion de nombreux discours du Premier ministre et des ministres concernés laisse planer des incertitudes qui inquiètent les syndicats. Les priorités se portent sur les secteurs de la santé (réforme du NHS), de l'éducation, des transports et de la police.

ANNEXE 7

ANALYSE DU NIVEAU DES TEXTES A PRENDRE POUR LA MISE EN ŒUVRE DES  
PROPOSITIONS

▲ *Le tableau ci-après ne reprend parmi les propositions du Livre blanc que celles dont la mise en œuvre nécessite l'intervention de textes législatifs ou réglementaires*

<b>Propositions</b>	<b>Textes à prendre</b>
<b>A/Revivifier la concertation</b>	
Mettre fin à la parité dans la composition des comités techniques (FPE et FPT)	Loi modifiant la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 + décrets
Généraliser les élections pour la constitution des comités techniques (FPE)	Loi modifiant la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 + décret
Organiser au même moment les élections des CAP et comités techniques (FPE)	Décret modifiant les décrets n°82-451 et n°82-452 du 28 mai 1982 relatifs aux CAP et CTP de l'Etat
Représentation dans les CTP de tous les non Titulaires	Décrets modifiant les décrets relatifs aux CTP (FPE et FPT) et aux CTE (FPH)
Elargir les compétences des comités techniques (FPE et FPT)	Décrets modifiant le décret du 28 mai 1982 relatif aux CTP de la FPE Loi modifiant l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux CTP de la FPT
Prévoir un budget pour les études et enquêtes proposées par les comités techniques (concerne les trois fonctions publiques)	Décrets modifiant les décrets relatifs aux CTP (FPE et FPT) et aux CTE (FPH) en vue de fixer les conditions dans lesquelles les comités proposent une enquête ou étude et en suivent la réalisation Décret modifiant le décret n°82-452 relatif aux CTP de l'Etat
Créer un CTP auprès de chaque directeur d'administration centrale (FPE)	
<b>B/Développer la négociation</b>	
Elargir le champ ouvert à la négociation	Loi modifiant la loi n°83-634 du 13 juillet 1983
Instaurer un obligation de négocier	+
Préciser les conditions de validité des conventions	Décret d'application
Permettre aux accords d'acquérir une force juridique	
<b>C/Réarticuler le dialogue social</b>	
Mieux positionner la négociation salariale	Décret d'application de la loi relative à la négociation
Créer un instance de concertation commune aux trois conseils supérieurs	Loi
Renforcer la déconcentration	Textes réglementaires aux niveaux appropriés
Organiser l'obligation de négocier	Décret d'application de la loi relative à la négociation

Définir et conduire une politique globale de la fonction publique de l'Etat

Organiser une représentation collective des employeurs territoriaux

Décret d'attributions du ministre de la fonction publique (+ mesures administratives)

Nécessité d'une loi dans les hypothèses 2 et 3

