

**Forum de dialogue mondial sur les défis  
à relever en matière de négociation collective  
dans la fonction publique**

Genève  
2-3 avril 2014

---

## **Points de consensus <sup>1</sup>**

### **Rôle joué par la négociation collective pour relever les défis auxquels la fonction publique est confrontée, notamment l'impact de la crise économique et financière**

1. Une fonction publique efficace et de haute qualité est essentielle pour assurer un développement économique et social durable. De plus, elle représente un intérêt commun pour les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.
2. Les conditions de travail dans la fonction publique sont établies par divers moyens, dont les dispositions constitutionnelles, la législation et la réglementation. Le dialogue social est essentiel pour permettre de traiter plusieurs questions relatives à la fonction publique. La négociation collective est une forme concrète de dialogue social dans la mesure où elle établit dans le cadre d'accords les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs de la fonction publique. Toute une série de sujets, dont les salaires et la sécurité des travailleurs, peuvent être définis par le biais de la négociation collective. Celle-ci peut contribuer à réduire les inégalités entre hommes et femmes ainsi que d'autres formes de discrimination.
3. La négociation collective devrait être menée dans un contexte plus vaste qui soit capable d'encourager la mise en place et le maintien de services publics de qualité. Elle devrait avoir pour objectif non seulement de traiter l'aspect technique des conditions de travail, mais également de favoriser l'instauration de conditions qui permettent aux travailleurs de la fonction publique d'exécuter leurs tâches de façon à la fois motivée et efficace. La négociation collective peut également favoriser le dialogue constant grâce auquel la fonction publique est en mesure d'anticiper les défis à venir. Elle peut aussi définir les domaines faisant consensus et identifier ceux où un consensus n'est pas encore possible, de manière à ce que les sujets s'y rapportant puissent être traités dans le futur.
4. Une négociation collective efficace suppose des mécanismes capables de fonctionner de façon sûre, même en temps de crise. Elle devrait être fondée sur la bonne foi et tenter d'établir les responsabilités collectives des parties à la négociation, le but étant d'obtenir

<sup>1</sup> Ces points de consensus ont été adoptés par le Forum de dialogue mondial le 3 avril 2014. Conformément aux procédures établies, ils seront soumis pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 322<sup>e</sup> session qui aura lieu en novembre 2014.

---

des services publics de qualité. Les accords conclus devraient, dans la mesure du possible, couvrir plusieurs années de manière à faciliter le travail de planification des gouvernements.

## **Renforcement de l'indépendance et de l'impartialité de la fonction publique, notamment par le biais de la négociation collective, de même que celles des travailleurs de la fonction publique qui sont indépendants**

5. L'indépendance et l'impartialité de la fonction publique et la protection des travailleurs de la fonction publique doivent être assurées par le biais de la législation. Cela peut inclure une législation anticorruption.
6. Le dialogue social, y compris la négociation collective et l'application des conventions collectives, peut s'inscrire dans le cadre de l'infrastructure visant à protéger l'indépendance et l'impartialité de la fonction publique. Il doit avoir, entre autres objectifs, celui de créer des conditions transparentes qui puissent permettre à la fonction publique de développer une culture éthique capable d'empêcher la corruption.

## **Action visant à favoriser par le biais du dialogue social le perfectionnement de la main-d'œuvre, le déroulement de carrière, les conditions d'emploi, ainsi que l'efficacité et la performance de la main-d'œuvre**

7. Afin d'assurer des services publics de qualité, les gouvernements devraient prévoir une planification appropriée des effectifs. Ils devraient également considérer la formation, la reconversion et la mobilité comme des éléments essentiels au déroulement de carrière et au perfectionnement de la main-d'œuvre, tout comme les programmes d'emploi des jeunes. Les mesures prises dans ce sens doivent être considérées comme un investissement important en termes de productivité et d'employabilité, et pas seulement comme des dépenses. Elles peuvent aussi être considérées comme un droit pour les travailleurs de la fonction publique, qui offre la possibilité d'assurer durablement un emploi décent dans un contexte d'évolution technologique et de restructuration, étant pleinement reconnu que le développement personnel et professionnel constitue un engagement partagé.
8. Le dialogue social devrait avoir un rôle à jouer dans l'élaboration des programmes de formation et de reconversion. Avec la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs, ces programmes peuvent participer à l'avancement des politiques publiques définies à l'échelle nationale, comme la mobilité entre les secteurs public et privé, ou entre les services gouvernementaux.
9. La négociation collective est à son tour un forum particulièrement indiqué pour garantir la protection de l'intérêt qu'ont les fonctionnaires à renouveler en permanence leurs compétences et à avoir un emploi rémunérateur, tout en préservant les intérêts des gouvernements à disposer d'une main-d'œuvre motivée et possédant des compétences à jour.

---

## Recommandations sur l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

Compte tenu de la discussion qui a eu lieu lors du Forum de dialogue mondial sur la négociation collective dans la fonction publique, et selon les ressources disponibles, l'action future ci-après a été recommandée.

10. Le Bureau devrait procéder à des recherches sur:
  - a) l'éventail des sujets pouvant faire l'objet d'une négociation collective dans la fonction publique, dans le but d'encourager la poursuite du dialogue par les mandants;
  - b) l'étendue des services essentiels, afin d'encourager les mandants à poursuivre le dialogue dans le cadre des normes internationales du travail;
  - c) la diversité des pratiques appliquées dans différents pays en matière de dialogue social, en particulier en ce qui concerne la négociation collective, notamment sur les dimensions démographiques de ces pratiques. De telles recherches devraient permettre aux pays d'acquérir des connaissances afin d'améliorer leurs pratiques nationales et de faire face aux obstacles à la ratification des conventions n<sup>os</sup> 151 et 154.
11. Le Bureau devrait aider les mandants à étudier les liens existant entre le dialogue social et des sujets tels que la fourniture des services publics, la migration de main-d'œuvre ou le renouvellement et la modernisation du service public.
12. L'OIT et ses mandants devraient organiser des séminaires régionaux pour favoriser l'échange d'informations et de bonnes pratiques sur la négociation collective dans la fonction publique, ce qui permettrait de favoriser leur sentiment d'appropriation des résultats obtenus en matière de dialogue social et de négociation collective.
13. L'OIT devrait, en consultation avec les mandants, adopter un programme d'action intégré sur la promotion du dialogue social et la négociation collective dans la fonction publique, qui s'appuie sur les initiatives existantes.

### Organisations de travailleurs

14. Les organisations de travailleurs sont convenues de prendre les mesures suivantes:
  - a) renforcer les programmes de formation de négociateurs existants, en se concentrant sur les conventions n<sup>os</sup> 87, 98, 151 et 154 de l'OIT;
  - b) mettre en place des programmes d'échanges des connaissances et transmettre à leurs membres des exemples de bonnes pratiques en matière de dialogue social dans les services publics, notamment en ce qui concerne les clauses sur l'égalité et les politiques contre la discrimination;
  - c) renforcer les mécanismes de coordination existants, tels que les plates-formes ou les forums conjoints, en vue de promouvoir la négociation collective dans la fonction publique.

---

## Points approuvés par le Conseil d'administration

15. Conformément au Programme sectoriel 2014-15, tel qu'il a été approuvé par le Conseil d'administration lors de sa 317<sup>e</sup> session (mars 2013), le BIT aidera les mandants à renforcer leurs capacités en vue de la ratification et de la mise en œuvre dans quatre pays de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, au moyen des outils mis au point pendant la période 2011-12. La priorité sera accordée aux pays qui ont inscrit la convention sur la liste des priorités définies dans leur PPTD ou dans leur stratégie nationale, ou à ceux qui ont récemment ratifié la convention n° 151 ou ont prévu de le faire pendant la période biennale.
16. Le Bureau international du Travail et ses mandants tripartites continueront à encourager le travail décent dans la fonction publique grâce à une promotion, une mise en œuvre et une utilisation efficaces de la convention n° 151, ainsi que des instruments, déclarations, recueils de directives pratiques et outils pertinents de l'OIT, tout en participant à des recherches orientées vers l'action et à la diffusion d'informations pertinentes sur les tendances et évolutions dans le secteur de la fonction publique.