

Dialogue social dans la Fonction publique : les revendications de la CFDT

Le gouvernement lance un chantier de concertations visant à élaborer un « *nouveau contrat social avec les agents publics* » articulé autour de quatre axes. Le premier d'entre eux porte sur un « *dialogue social plus fluide et recentré sur les enjeux les plus importants dans une philosophie similaire à celle de la loi Travail* ».

Si le service public, son maintien, son efficacité, son évolution sont le cœur de cible de AP 2022, rien ne se fera sans les agents.

Pour la CFDT, si une philosophie du dialogue social existe dans la Fonction publique, c'est celle issue des accords majoritaires de Bercy sur la rénovation du dialogue social de 2008. Ces accords ont été traduits par la loi de 2010, intégrée dans la loi statutaire de 1983.

Les accords de Bercy ont élargi le champ de la négociation, jusque-là limitée à la seule question des rémunérations. Désormais, les organisations représentatives peuvent être appelées à négocier sur les sujets relatifs aux conditions et à l'organisation du travail, au télétravail, au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle, à la formation professionnelle et continue, à l'action sociale et à la protection sociale complémentaire, à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Concernant le **dialogue social de proximité**, il est précisé que peuvent y participer les organisations syndicales représentatives en fonction du niveau de la négociation. « Une négociation dont l'objet est de mettre en œuvre à un niveau inférieur un accord conclu au niveau supérieur ne peut que préciser ce dernier ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles. »

Les propositions de la CFDT

La CFDT demande un bilan de ces accords afin d'envisager des évolutions sur :

Les rôles et compétences des instances (CT, CHSCT , CAP, CCP) :

- La CFDT s'opposera à la suppression des CAP mais est prête à travailler à une évolution de leurs compétences dans l'intérêt des agents : la définition des règles et de critères équitables, les contestations et recours.
- La CFDT exige des CCP partout et pour tous les contractuels, y compris en les regroupant quand c'est nécessaire pour qu'elles concernent un nombre suffisant d'agents.
- La CFDT revendique un lien plus étroit entre les comités techniques (qui donnent leur avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services) et les CHSCT. La CFDT exige le maintien et la généralisation d'une instance dédiée aux conditions de travail.
- La CFDT revendique l'obligation de présenter un texte modifié en cas de vote unanime négatif, ou d'engager une négociation pour améliorer le texte.

La règle des accords majoritaires :

Aujourd'hui un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés.

L'accord « Sauvadet » était majoritaire et le Parlement comme les gouvernements successifs l'ont respecté et même prorogé. Le protocole PPCR, signé par six organisations représentatives sur neuf, était minoritaire à quelques dixièmes près. Son application ne reposait donc que sur la décision unilatérale de l'employeur, le fragilisant.

La CFDT s'oppose à la mise en cause de la règle des accords majoritaires. Elle demande l'ouverture d'une réflexion sur des modalités de prise en compte des concertations ne débouchant pas sur un accord.

- **La composition des instances** : aujourd'hui le Conseil commun de la Fonction publique compte trente sièges, ce qui place le seuil de représentativité à environ 3% des voix ! La CFDT souhaite que le nombre de sièges au CCFP soit réduit d'un tiers.

Les moyens du dialogue social :

- La base de calcul de la représentativité doit rester le comité technique, instance désignée par les votes de toute la communauté de travail, indépendamment du statut (fonctionnaire ou contractuel) des électeurs.
- La CFDT s'opposera à la baisse des moyens syndicaux. Pour un dialogue social respectueux des agents, les organisations syndicales doivent disposer des moyens suffisants pour les représenter.
- Les garanties accordées aux mandats syndicaux (bénéficiant d'une décharge de service supérieure à 70 % de leur temps de travail) doivent être améliorées notamment en matière de parcours professionnels.
- La CFDT revendique la nécessité de contrebalancer la libre administration des collectivités par le recours possible et rapide à un organisme tiers pour le rappel des règles et la mise sous contrôle des collectivités, par exemple en cas de délit d'entrave ou de discrimination syndicale.

Le dialogue social de proximité :

- La CFDT revendique davantage de place accordée au dialogue social de proximité.
- La CFDT revendique l'ouverture d'espaces d'expression des agents visant à l'amélioration de l'organisation collective du travail qui est au cœur de la qualité de vie au travail. Celle-ci peut progresser y compris à partir de l'expression directe des agents sur le contenu et l'organisation de leur travail dans le cadre d'échanges organisés sur les modalités concrètes d'exercice des missions. Ce dialogue professionnel sur le travail avec les agents doit s'articuler avec le dialogue social avec les représentants du personnel.
- Les agents en situation d'encadrement devront être formés et accompagnés à la pratique du dialogue social.
- La CFDT revendique la généralisation du droit (déjà effectif dans la FPT) pour la moitié des représentants du personnel au comité technique de solliciter l'inscription à l'ordre du jour de l'instance d'un débat sur l'organisation du service en cas d'évolution importante ayant un effet sur les conditions d'exercice des missions. Elle revendique aussi le droit de recourir à l'expertise économique.

