



1er JUILLET 2015 – Communiqué de la Fédération CGT des Services publics

Oui à la démocratie sociale ! Non au monologue social !

La Fonction publique territoriale connaît actuellement de profonds bouleversements. Les réformes engagées, tant dans leur élaboration que dans leur mise en œuvre, auraient dû motiver la mise en place de processus de dialogue et de négociation d'ampleur inédite. Or, c'est l'exact inverse qui se produit. Pour imposer ses réformes, le gouvernement fait l'impasse sur le nécessaire développement du dialogue et va même plus loin en réduisant les moyens mis à la disposition des organisations syndicales.

Les accords de Bercy, signés le 2 juin 2008 par six organisations (CFDT, CGC, CGT, FSU, Solidaires, UNSA), visaient à rénover le dialogue social dans la Fonction publique, en modernisant les critères de représentativité syndicale, en renforçant la place de la négociation avec l'employeur, la légitimité des comités techniques et le dialogue social inter-fonctions publiques. Les droits et moyens syndicaux devaient être revus.

La loi sur le dialogue social dans la Fonction publique du 5 juillet 2010 a consacré l'élection comme source de la représentativité et de la légitimité des organisations syndicales, et réformé les comités techniques désormais élus par tous les agents, titulaires et non titulaires. Elle a créé en outre le Conseil commun de la fonction publique. Ensuite, il y a eu l'accord sur la santé et sécurité au travail dans la Fonction publique du 20 novembre 2009, créant des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les fonctions publiques de l'État et territoriale.

Depuis le bilan est alarmant.

■ Les droits syndicaux sont mis en cause dans de nombreuses collectivités, s'agissant tant des droits conquis localement par les syndicats de territoriaux que des moyens mis à disposition des organisations interprofessionnelles (comme le démontrent les nombreuses attaques contre des bourses du travail). La réécriture du décret sur le droit syndical dans la Fonction publique territoriale est loin de garantir les moyens nécessaires pour la démocratie sociale.

La circulaire du 25 novembre 1985 relative à l'exercice du droit syndical dans la FPT n'a toujours pas été adaptée à ce nouveau cadre réglementaire. De nombreux élus locaux profitent de cette situation pour avoir une lecture fallacieuse et restrictive du décret.

■ Il y a des concertations dans le cadre de l'agenda social Fonction publique, mais qui tardent à produire du résultat. Les accords signés sont peu, voire pas mis en œuvre (accords

sur la résorption de la précarité et sur les CHSCT en particulier). De nombreux textes sont promulgués, malgré l'opposition unanime ou quasi unanime des représentants des personnels et sans que leurs propositions soient prises en compte. Dans le même temps, les accords interprofessionnels et les lois qui se sont succédés aboutissent à un affaiblissement des droits des salariés.

Pour un choc de démocratie sociale !

La situation économique, sociale et environnementale de la France provoque des attentes fortes de la part des salariés quant à leurs conditions de travail, au contenu de leur travail, à sa reconnaissance et sa valorisation.

La notion de dialogue social, si souvent mise en avant, risque de perdre toute crédibilité si les salariés n'y voient aucune utilité et plus encore s'il débouche sur une aggravation de leurs conditions. Un changement de cap est nécessaire, il doit se traduire par un choc de démocratie sociale. Celui-ci n'interviendra que par la mobilisation et l'intervention des personnels concernés.

■ Il faut que les questions que les organisations syndicales veulent poser puissent être mises sur la table. Cela nécessite un travail d'écoute et de prise en compte des organisations syndicales. Le dialogue social doit fonctionner dans les deux sens sinon on appelle cela le monologue social. Dans toutes les réunions, qu'elles soient institutionnelles ou non, nous représentons les personnels et nos demandes, expriment leurs préoccupations et leurs exigences. Celles-ci devraient non seulement être entendues mais également prises en compte. Cela passe par l'instauration d'une obligation de nouvelle discussion lorsqu'un projet fait l'objet d'une opposition unanime des représentants des agents et par la création d'un délit d'entrave opposable aux employeurs ne respectant pas le fonctionnement des organismes paritaires

■ Dans l'unité syndicale, la CGT exige l'équité des droits entre les trois versants de la Fonction publique et un mode de calcul garantissant le même volume de moyens syndicaux par rapport aux effectifs dans l'ensemble de la Fonction publique. Il faut modifier la méthode de calcul des décharges d'activité dans les centres de gestion en additionnant les droits acquis dans chaque Comité technique.

■ La conquête de droits nouveaux doit notamment permettre de garantir aux militant-e-s leur mobilité et réintégration et d'avoir une évolution de carrière et de salaire similaire à l'ensemble des agent-e-s de la collectivité ou des salarié-e-s de l'entreprise.

Des droits syndicaux nouveaux, c'est permettre le renforcement des moyens pour informer, construire la revendication, négocier sous le contrôle des agents. C'est notre conception de la démocratie sociale. Le mandat d'un-e élu-e ou mandaté-e n'est légitime que lorsqu'il/elle est au service des intérêts des salarié-e-s, de leur organisation, de la construction du rapport de force pour transformer les conditions de travail et satisfaire les revendications.

Le droit syndical est un droit d'intervention des personnels, une liberté fondamentale chèrement conquise. Avec les agents, dans l'unité syndicale la plus large possible, la Fédération CGT des Services publics agit pour le respect des droits existants et la conquête de nouveaux moyens d'intervention.