

CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
ASSEMBLEE PLENIERE DU 26 MARS 2003

Audition de M Jacques FOURNIER, Conseiller d'Etat honoraire, auteur du Livre blanc sur le dialogue social dans la fonction publique

**INTERVENTION DE PHILIPPE COANET
FEDERATION CGT DES SERVICES PUBLICS**

Monsieur le Conseiller d'Etat, Monsieur le Président du Conseil supérieur, Monsieur le Directeur Général des Collectivités locales, chers collègues,

Lors de la séance d'installation de notre Conseil supérieur, le 7 mars 2002, Mme Evelyne Boscheron avait déclaré, pour la Fédération CGT des Services publics :
« Parce que notre Conseil supérieur est aujourd'hui le lieu principal du dialogue social dans la fonction publique territoriale, en tout cas au plan national, il nous semble qu'il serait utile de consacrer une de nos séances plénières à cette question, en invitant Monsieur FOURNIER à venir présenter les conclusions de son Livre blanc.

D'ores et déjà, nous souhaitons dire(...) que nous partageons un bon nombre des constats faits par le rapport Fournier, et un certain nombre des propositions qu'il émet ou pistes de réflexion qu'il suggère.

En tout état de cause, il est selon nous nécessaire et dans certains domaines, urgent, de revivifier le dialogue social, les méthodes de négociation, de concertation, de prise de décision dans la fonction publique.

Reformater les organismes paritaires ou institutions représentatives des personnels, oui c'est nécessaire et urgent.

Redéfinir les champs, les moyens, les outils, les méthodes de la négociation, c'est nécessaire.

Instituer la règle majoritaire pour la conclusion des accords c'est selon nous indispensable.

Revoir, pour l'améliorer, le droit syndical, c'est aussi nécessaire et urgent, compte tenu des évolutions de la fonction publique et en particulier de son versant territorial.

Il est urgent et nécessaire aussi de clarifier ce qui relève de l'ensemble de la fonction publique, et ce qui peut et doit être traité de façon séparée ou en tout cas spécifique, à l'Etat, dans la territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

Il est non moins important d'identifier les acteurs à chaque niveau du dialogue social.

De ce point de vue, il y a aujourd'hui un problème dans la fonction publique : pour les négociations transversales -exemple : les salaires- il n'y a pas de participation des employeurs publics locaux, et pour la fonction publique territoriale il n'existe pas non plus de représentant légitimé par les employeurs publics locaux pour conduire des négociations et conclure des accords.

C'est pourquoi la CGT se félicite que le rapport de Monsieur FOURNIER préconise une réflexion sur la représentation collective des employeurs publics locaux qui fait aujourd'hui défaut.

Il nous semble cependant inopportun d'identifier totalement les questions de la gestion collective des carrières des fonctionnaires territoriaux d'une part, et des négociations nationales d'autre part.

La CGT se prononce pour la création, avec affiliation obligatoire, de centres départementaux de gestion pour la catégorie C, de centres régionaux pour la catégorie B, et d'un centre national de gestion pour la catégorie A. Mais ce centre national de gestion ne saurait avoir vocation à être le lieu de négociations et de conclusion d'accords de portée nationale. Il demeure pour nous souhaitable que les trois grandes associations d'élus des communes,

départements et régions, puissent constituer une « plate-forme » des employeurs publics locaux.

(...) Par ailleurs vous savez que nous revendiquons de longue date l'installation de la Commission paritaire commune aux trois Conseils supérieurs de l'Etat, de la territoriale et de l'hospitalière, afin de garantir l'unicité et la cohérence de la fonction publique, condition de la mobilité et de l'efficacité, afin également de sortir de la logique actuelle de transposition des textes pris à l'Etat. Nous nous félicitons que le Livre blanc reprenne cette idée. Et nous proposons de la mettre en œuvre en créant dans chacun des trois Conseils supérieurs une formation spécialisée à cet effet. Ce serait la réunion de ces trois formations spécialisées qui aurait vocation à examiner les projets de textes transversaux avant leur examen par chacun des Conseils supérieurs. »

Après cette longue citation, je concentrerai la suite de mon propos sur quatre questions :

- les conditions actuelles du dialogue social dans la fonction publique,
- les attributions et moyens des Comités Techniques Paritaires,
- des droits nouveaux pour les personnels, pour les usagers des services publics,
- la conclusion et l'application des accords

LE DIALOGUE SOCIAL AUJOURD'HUI

Une remarque pour commencer : notre assemblée plénière était prévue à l'origine le 19 mars. Elle a été renvoyée au 26 mars. Or, en ce moment la plupart des dirigeants de la CGT, et parmi eux, la plupart des membres CGT du CSFPT sont en congrès confédéral à Montpellier. Nous estimons regrettable que l'on n'ait pas cru devoir en tenir compte, s'agissant de la première organisation syndicale de la fonction publique territoriale, qui de plus a été à l'initiative de cette séance avec M Jacques FOURNIER

Le dialogue social dans la fonction publique est bien souvent l'otage des volontés des gouvernements de mettre en scène leur politique à destination de l'opinion.

Le calendrier et la méthode du gouvernement RAFFARIN ont de ce point de vue un caractère théâtral qui n'échappe à personne. Pour résumer disons que c'est aux fonctionnaires de payer la réforme des retraites, la croissance en panne, la politique de baisse des impôts. Voilà le message qui semble être adressé au pays au fil des rencontres avec M DELEVOYE.

Le gouvernement a décidé de renvoyer à l'automne une éventuelle négociation salariale alors qu'il n'y a pas eu de négociation depuis le 18 janvier 2001, c'est à dire plus de deux ans, et que le dernier accord salarial remonte au 10 février 1998, il y a cinq ans.

Cette décision en dit beaucoup plus que les discours de la méthode. La CGT ne peut accepter un tel mépris des fonctionnaires et de leurs syndicats. C'est pourquoi nous nous félicitons que les syndicats aient décidé d'inviter les fonctionnaires à dire eux-mêmes au gouvernement ce qu'ils en pensent début avril. Et c'est pourquoi également nous soutenons la proposition du Livre blanc d'introduire une obligation de négocier, en amont des arbitrages budgétaires, c'est à dire au printemps.

LES ATTRIBUTIONS ET MOYENS DES CTP

Les Comités Techniques Paritaires jouent un grand rôle dans le dialogue social dans les collectivités territoriales. Tout ce qui tend à affirmer ce rôle a notre assentiment.

Nous ne sommes pas convaincus à cet égard que leur composition, paritaire ou pas, soit décisive.

Par contre nous sommes convaincus que l'instauration d'un pouvoir de renvoi avec effet suspensif lorsqu'une majorité des représentants du personnel le demande, permettrait à l'administration de revenir devant le CTP avec des propositions nouvelles. Cela permettrait une amélioration substantielle du dialogue social.

Le Livre blanc fait par ailleurs des propositions que nous approuvons : la reconnaissance du droit à expertise, études et enquêtes et la définition de moyens qui permettent d'exercer ce droit, l'élargissement des compétences des CTP sur certains points, et à cet égard la CGT souhaite que le compte administratif ou compte de résultat de la collectivité fasse l'objet d'une présentation et d'un débat au CTP.

Nous souhaitons aussi, et nous avons formulé des propositions précises en ce sens depuis plusieurs années, que les représentants élus des personnels dans les CTP, en particulier les non titulaires, soient protégés durant leur mandat, comme le sont les délégués du personnel et membres des Comités d'Entreprise dans le secteur relevant du Code du Travail.

Nous souhaitons enfin que les élections aux CTP soient organisées tous les trois ans.

DES DROITS NOUVEAUX POUR LES PERSONNELS, POUR LES USAGERS DES SERVICES PUBLICS

Le dialogue social et le droit syndical sont deux questions différentes ; cependant personne n'imagine que le dialogue social puisse se nouer et se développer sans droit syndical.

Ce dernier est pour l'essentiel issu du décret du 3 avril 1985. Or la fonction publique, en particulier territoriale, a connu des changements importants depuis lors. Après les transferts de personnel et les créations d'emplois liés aux lois de décentralisation, les collectivités locales ont vu une croissance importante de leurs effectifs. Les récents développements de l'intercommunalité ont fait émerger des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) de type nouveau du point de vue de leur taille, de leurs missions, de leur champ territorial, et du point de vue des effectifs en personnel. Des questions nouvelles se posent au niveau des centres de gestion et des délégations régionales du CNFPT.

C'est pourquoi nous sommes demandeurs d'une négociation pour améliorer, moderniser le droit syndical.

De même, le protocole social annexé au Traité de Maastricht a engagé le développement du dialogue social au niveau européen. Ce dialogue social commence tout juste à décoller, mais il ne fait pas de doute qu'il prendra plus d'ampleur dans un avenir proche. Nous souhaitons que s'engage une réflexion sur les droits du syndicalisme européen, tant au plan de mises à disposition que du financement des déplacements et des traductions des documents de travail. Par ailleurs nous tenons à réaffirmer notre revendication d'un retour au paritarisme de plein droit et de plein exercice au CNFPT.

Enfin nous souhaitons que soit ouverte la réflexion sur la participation des usagers des services publics et de leurs associations. Nous avons conscience d'aborder là un sujet difficile, et à franchement parler nous n'avons pas d'idée très précise sur la façon de parvenir à cette participation, mais cela nous apparaît comme une exigence de notre époque.

LA CONCLUSION ET L'APPLICATION DES ACCORDS

Concernant la validité des accords, nous persistons à penser que la réponse à la question n'est pas d'ordre juridique. Si le contenu d'un accord n'est pas jugé comme un compromis satisfaisant par des syndicats qui représentent la majorité des personnels, on ne voit pas ce qu'une procédure de validation ou d'homologation y changerait.

C'est donc le contenu et la volonté d'aboutir avec la représentation syndicale majoritaire réelle et non pas rêvée qui sont déterminants.

C'est pourquoi il faut selon nous instituer la règle de l'accord majoritaire, et pour être plus précis, la règle de l'accord signé par des organisations syndicales représentant la majorité des fonctionnaires. Ce principe démocratique, et de respect du/des partenaires, est valable à tous les niveaux, du local au national, et sur tous les sujets.

En ce qui concerne les commissions de suivi des accords, nous confirmons notre position : tous les syndicats, signataires ou non, doivent pouvoir participer au suivi des accords, lesquels s'appliquent à l'ensemble des fonctionnaires et pas aux seuls adhérents ou électeurs des syndicats signataires. Le fait d'avoir réservé dans les dernières années, la participation aux commissions de suivi aux seuls syndicats signataires des accords est totalement contraire à la tradition française des relations sociales.

Pour conclure, la CGT a plutôt bien accueilli, il y a maintenant plus d'un an, le contenu du Livre blanc sur le dialogue social dans la fonction publique. Comme je viens de le montrer elle est disposée à travailler à des changements concrets.

Le gouvernement, M DELEVOYE multiplie la création de commissions ou de groupes de travail sur toute une série de sujets. La CGT est disponible pour toute discussion, tout dialogue dès lors que sont en jeu les intérêts des agents publics et du service public. Mais la CGT n'est pas disponible pour jouer les figurants dans une comédie, fût-elle divine. Le dialogue social doit contribuer à produire des décisions, pas leur mise en scène. Il doit produire du concret, du palpable, du mieux pour les fonctionnaires.

C'est ce qu'ils diront au gouvernement dans quelques jours, le 3 avril.