



Pour

Démocratisation, droits nouveaux et dialogue social

Confronté à une situation de quasi-blocage du système de concertation existant (CAP, CTP, etc... de plus en plus contestés dans leur fonctionnement, pratique, efficacité...), ainsi qu'à une succession d'échecs de négociations interministérielles majeures (salaires, RTT...), le gouvernement a ouvert un débat (nomination d'une mission) sur les « instruments et dispositifs » du dialogue social, escamotant par-là même une dimension essentielle, à savoir le contenu de ce qui est soumis à concertation, à négociation.

La CGT, qui considère comme des acquis le droit des personnels, à travers leurs représentants, de négocier, de s'exprimer sur toutes les questions relatives à leurs conditions de travail, leur situation professionnelle, etc... ne se satisfait pas pour autant de la situation actuelle et avance une série de revendications pour des droits nouveaux permettant de développer la démocratie dans et pour la Fonction Publique.

LA PLACE DES USAGERS, UTILISATEURS, POPULATIONS

Parce que la Fonction Publique détermine et structure des choix de société, de vie sociale, parce qu'elle est au service de la Nation, la question de l'intervention des populations, usagers, utilisateurs, est posée.

La diversité des besoins qui s'expriment et l'égalité de traitement sur tout le territoire, à laquelle nous sommes attachés, commandent de dépasser le centralisme technocratique existant tout en s'opposant à une balkanisation du service public et à un éclatement des niveaux de réponses apportées : C'est cette orientation qui conduit l'UGFF-CGT à revendiquer une réelle démocratisation de la Fonction Publique de l'État (un des volets de la démocratisation de l'État).

Et cela passe incontestablement par un autre rapport de la

Fonction Publique à la société, une autre conception des modes de financement de la Fonction Publique, une autre approche des processus décisionnels de la part du pouvoir législatif et du pouvoir exécutif.

C'est avec cet objectif que nous revendiquons des lieux décentralisés d'intervention pour les usagers et utilisateurs afin qu'ils puissent, à partir des besoins, s'exprimer tant au niveau de l'élaboration des décisions, des moyens et des modalités d'exécution de celles-ci, que de la mesure de l'efficacité du service public.

DES DROITS NOUVEAUX...

POUR LES PERSONNELS :
Une réelle démocratisation doit s'appuyer sur le débat et l'intervention directe des personnels sur le lieu de travail. Cela nécessite des droits nouveaux pour des réunions d'expressions collectives à ce niveau (qui dépassent la réunion d'« information » et

s'inscrivent dans l'affirmation d'une citoyenneté au travail) portant particulièrement sur le contenu et l'organisation du travail.

LES DROITS SYNDICAUX :

Les différents textes régissant les droits syndicaux doivent être renégociés, intégrer les évolutions technologiques et garantir mise à disposition et utilisation à tous niveaux, aux organisations syndicales représentatives, redéfinir le volume des décharges de service (les décharges de service doivent être accompagnées de la compensation en effectifs), donner des moyens au niveau décentralisé (et particulièrement pour la dimension interministérielle pour laquelle rien n'est prévu malgré les nombreuses modifications -institutionnelles, de fonctionnement, ou de gestion- qui sont intervenues). Les dispositions garantissant l'exercice du droit syndical doivent être renforcées et l'« amendement Lamasour » abrogé. Il va sans dire -mais sûrement mieux en le réaffirmant avec force- que nous sommes opposés à toute restriction du droit de grève.

POUR LES ORGANISMES DE CONCERTATION :

Si nous ne sommes pas partisans de la cogestion (voire de la codécision), incompatible avec la conception que nous avons de la Fonction Publique, de son lien à la Nation, et de la responsabilité des représentants de celle-ci, nous entendons que l'opinion des personnels, leurs revendications, puissent s'exprimer, peser réellement, être prises en compte. C'est pourquoi nous dénonçons une situation qui fait de manière générale de la consultation des organismes de concertation de simples formalités, sans effet réel sur le contenu de décisions le plus souvent préétablies.

Certes, nous savons que l'élément déterminant est, et demeurera, le rapport des forces, l'inter-

vention des salariés. Pour autant, nous ne négligeons pas ce que devrait être le rôle de ces organismes, et nous proposons des évolutions importantes de ceux-ci -qui doivent concerner l'ensemble de la Fonction Publique de l'État (incluant les CLIC au niveau interministériel déconcentré) -, avec particulièrement :

Ne pas cantonner la place et le rôle des organismes de concertation à la seule application de décisions prises aux niveaux supérieurs ; leur donner un rôle propositionnel dans les processus d'élaboration des décisions.

Réexamen de leur champ de compétence (dont pour les CTP l'extension au contenu des missions).

Pouvoir de renvoi, avec effet suspensif, pour de nouvelles propositions lorsque, dans la parité syndicale, les représentants d'une majorité des personnels refuse un avis favorable sur les propositions formulées.

Ouverture d'un droit à expertise pour les représentants syndicaux. Affirmer le droit à consultation, élargir celui à l'information des personnels.

Donner les moyens aux organisations syndicales et aux représentants des personnels (Information, temps, droits syndicaux, etc...).

POUR LA NEGOCIATION :

La négociation est un droit des salariés dont la vocation est de participer au rétablissement d'une forme d'équilibre avec l'employeur afin de débattre des questions sociales.

Ce droit à négociation n'est reconnu que de manière extrêmement limitée dans la Fonction Publique.

Nous revendiquons l'élargissement du champ de négociation obligatoire défini par la loi, et le pouvoir d'initiative syndicale en la matière avec un ordre du jour fixé par les organisations.

Au-delà du niveau interministé-

riel, des négociations doivent pouvoir avoir lieu par ministère, comme au niveau déconcentré, sur des domaines relevant de ces niveaux et dans le cadre du respect des garanties nationales (statut, grille, rémunération...) conjuguant ainsi unicité et spécificité.

La négociation nécessite que les parties disposent, à égalité, de tous les éléments de connaissance de la situation. Que les organisations puissent disposer du temps nécessaire et de moyens, pour l'information des syndiqués, des personnels, et leur consultation sous toutes les formes appropriées.

Un accord ne peut être valide que s'il est approuvé par des organisations représentant la majorité des personnels.

Toutes les organisations syndicales participant à la négociation sont associées au suivi de l'application d'un accord qu'elles soient ou non-signataires de celui-ci.

L'UGFF-CGT n'est pas favorable à donner une portée juridique aux accords dans la Fonction Publique. Une telle option -qui donne le *prima* au « contractuel »- conduisant à écarter le fonctionnaire de sa position statutaire et réglementaire. L'accord est, de fait, un engagement des pouvoirs publics à appliquer les décisions qu'il a accepté de cosigner avec des organisations syndicales représentant une majorité des personnels.

Les modalités de mesure de la représentativité des différentes organisations doivent être claires, transparentes, démocratiques. Tous les personnels de toute la Fonction Publique de l'État (y compris ceux de tous les établissements publics) doivent pouvoir s'exprimer par la voie électorale, et leurs choix doivent être pris en compte pour mesurer la représentativité. La représentation dans les organismes de concertation doit prendre appui sur cette représentativité, sans la déformer comme c'est trop souvent le cas.