

Des droits nouveaux pour un dialogue social réel.

Le Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat du 3 avril a examiné des révisions des décrets n° 82-451 et 82-452 du 28 mai 1982 relatifs aux CAP et CTP. Cette réunion s'est déroulée en seconde convocation : en effet, les fédérations syndicales FSU, UNSA, CGT, FO et Solidaires ont décidé de boycotter toutes les instances consultatives tant que l'actuel ministre, Christian Jacob, ou bien celui ou celle qui lui succèdera, n'apportera pas de réponse concrète aux questions posées depuis des mois par les personnels, en particulier le 8 février dernier, et qui portent sur les traitements et pensions, l'emploi et les missions publics, les conditions de travail..

La réunion du 3 avril a donc eu lieu entre la parité administrative et les seuls représentants CFDT, CGC et CFTC. **Le fait de « dialoguer » sur le « dialogue social »...avec les représentants d'une minorité des personnels, ne manque pas de saveur !**

Les projets de révisions des décrets présentés par l'administration correspondent pour l'essentiel à des souhaits émanant de la Fonction Publique elle-même ou des DRH des administrations et établissements publics. De plus, et sans qu'une concertation réelle n'ait eu lieu, des adaptations fondamentales du fonctionnement des CTP à la décentralisation, à la déconcentration et à la mise en œuvre de la LOLF, telles que le Gouvernement les impulse, figurent dans ces projets

Des propositions de la CGT

A contrario, la CGT avait initialement déposé un certain nombre d'amendements étendant le droit de regard des CTP sur les conditions de

travail, accroissant la transparence sur la gestion prévisionnelle des emplois, introduisant un droit d'expertise étendu des CTP et un droit suspensif si une majorité des représentants du personnel émet une opposition au projet soumis au vote.

Pour faciliter la lecture, nous avons repris ci-dessous les articles du décret concernés en indiquant en gras les modifications proposées par la CGT.

« Art. 12. - Les comités techniques paritaires connaissent dans les conditions et les limites précisées pour chaque catégorie de comité par les articles 13 et 14 du présent décret des questions et des projets de textes relatifs :

- 1° Aux problèmes généraux d'organisation des administrations, établissements ou services ;
- 2° Aux conditions générales de fonctionnement des administrations et services ;
- 3° Aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel ;
- 4° Aux règles statutaires ;
- 5° A l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée ;
- 6° Aux problèmes d'hygiène et de sécurité, **aux conditions de travail** ;
- 7° Aux critères de répartition des primes de rendement ;
- 8° Aux plans fixant des objectifs pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur ;
- 9° A l'évolution des effectifs et des qualifications. »

« Art. 15. - Les comités techniques paritaires reçoivent communication d'un rapport annuel sur l'état de l'administration, du service ou de l'établissement public auprès duquel

ils ont été créés. Ce rapport doit indiquer les moyens, notamment budgétaires et en personnel, dont dispose cette administration, ce service ou cet établissement public. Il comporte toutes informations relatives à l'évolution prévisionnelle des effectifs et des qualifications en termes de recrutements, de mobilité et de cessations définitives de fonctions, ainsi que les actions, notamment de prévention et de formation, envisagées. Figurent dans le rapport toutes explications sur les écarts éventuellement constatés au titre de l'année écoulée entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues. Les comités techniques débattent de ce rapport.

Les comités techniques paritaires sont informés et consultés, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel. Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences quant aux points mentionnés ci-dessus.

Ils reçoivent également communication et débattent d'un rapport annuel sur la situation respective des femmes et des hommes au regard des recrutements, de l'avancement et des promotions dans l'administration, le service ou l'établissement public auprès duquel ils ont été créés. Ce rapport comprend un bilan des mesures prises pour l'application des plans fixant des objectifs pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur.

Les comités techniques paritaires

peuvent faire appel à tout expert rémunéré pour la préparation de leurs travaux. Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité. L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par le comité.

Les experts visés ci-dessus sont tenus aux obligations de discrétion professionnelle tels que définis à l'article 25 du présent décret.

Chaque comité technique paritaire

est informé des possibilités de stages de formation offertes aux agents relevant de l'autorité auprès de laquelle il est institué ainsi que des résultats obtenus. »

« Art. 23. - Les comités techniques émettent leur avis à la majorité des membres présents. S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. Si une majorité des représentants du personnel émet une opposition au projet soumis au vote, ce projet n'est

pas applicable et doit faire l'objet d'une nouvelle présentation, dans une version modifiée, lors d'une réunion suivante du comité technique »

Pour l'UGFF-CGT, il est urgent que le dialogue social reprenne de façon honnête dans la Fonction publique, et que les moyens de ce dialogue soient réellement améliorés.

La balle est dans le camp des gouvernants...

ENSEIGNEMENTS D'UN CONFLIT

Pour ceux qui pourraient encore croire que le dialogue social n'est qu'une question de bonne volonté et que lorsqu'il n'existe pas c'est que quelques « jusqu'aboutistes » s'y opposent, ce qui vient de se passer au port autonome de Marseille apporte un éclairage très instructif.

Car derrière l'assourdissante campagne orchestrée sur le risque de pénurie, alors qu'après consultation des ses syndicats dans les raffineries la fédération CGT des industries chimiques pouvait affirmer qu'il n'y avait aucun risque de pénurie à brève échéance, derrière tout ce qui a été dit et répété sur le syndicat CGT des dockers, responsable de tout et même du reste « pour quelques emplois », derrière tout cela il y a le fond ... et bien des questions sur les manipulations et leurs auteurs.

Et le fond c'était bien la question de la privatisation du port qui était posée, car dans la foulée des investissements privés qui désormais concernent les aménagements et les matériels des quais, c'est maintenant l'emploi qu'ils cherchent à privatiser, pour se débarrasser du statut public des salariés, de leurs garanties qui sont aussi des références pour tous les salariés du port, et, en passant, de leur organisation syndicale.

Quant aux questions que soulève ce conflit, elles sont lourdes, très lourdes. Car c'est depuis 2002, -5 ans !!! - que la CGT pose tant dans les instances du port que dans celles de GDF la question de l'organisation du travail et donc de l'emploi sur le nouveau terminal méthanier de Fos. Et que de part et d'autre on entretient un double discours sur les solutions envisagées.

Mais pourquoi ? Dans quel but ? Et surtout comment ne pas en être surpris lorsqu'on sait, comme l'a rappelé Bernard Thibault, que le préfet des Bouches du Rhône siège au conseil d'administration du port autonome et est également membre du conseil d'administration de GDF !

Les pouvoirs publics étaient donc aux premières loges pour connaître la situation, la prévoir et organiser le « dialogue social » afin de dégager la solution concernant l'emploi public (dont la présence est prévue par une circulaire ministérielle de 1998 !). A moins que...

Il aura fallu 18 jours de grève aux salariés pour mettre à bas les petits calculs, gagner la place de l'emploi public et se mettre en travers de la voie de la privatisation généralisée que d'aucuns voyaient grande ouverte.

LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?

www.ugff.cgts.fr