

## Le « dialogue social », dans la Fonction publique :

### UN OUTIL POUR LA DISLOCATION DU STATUT ET DES SYNDICATS OUVRIERS

Est-ce un hasard si c'est le 2 juin au matin, alors que vient d'être officialisée la signature de la « position commune » par la direction de la CGT et le Medef, que six organisations syndicales de fonctionnaires sur huit signent avec Eric Woerth (ministre du Budget et de la Fonction publique) et André Santini (secrétaire d'Etat à la Fonction publique) l'accord sur le « *dialogue social dans la Fonction publique* »? Ce texte se situe dans la droite ligne de la « position commune du 9 avril ». Une fois transposée dans la loi, la « position commune touchera aussi le secteur public (entre autre par la suppression de la « présomption irréfragable de représentativité »).

Il faut noter que le même jour, en début d'après-midi, Sarkozy présentait les grandes lignes de la réforme des lycées devant les Recteurs réunis dans la salle des fêtes de l'Élysée. Rappelant aux Recteurs qu'il ont pour mission « *notamment de moderniser la gestion* » de la Fonction publique, il commence son allocution en évoquant « *l'accord que viennent de signer avec E Woerth et A Santini six fédérations de fonctionnaires sur huit* ». Et Sarkozy poursuit :

*« Cet accord modernise profondément les règles de dialogue social dans la fonction publique qui n'avaient guère changé depuis 1946. C'est une étape historique. C'est un progrès vers davantage de démocratie sociale. C'est surtout un changement de culture. Dans la Fonction publique aussi, on peut trouver les voies d'un compromis ! Le secteur privé n'a pas le monopole de la démocratie sociale. Cet esprit de responsabilité notamment des signataires, je veux le saluer. C'est*

#### « RENFORCER LA PLACE DE LA NÉGOCIATION »

Le 23 mai, après des mois de concertation sur la « rénovation du dialogue social », les fédérations de fonctionnaires rendaient public leur accord.

En octobre 2007, une conférence de lancement mettait en place des groupes de travail. En décembre, la conférence de clôture était suivie d'une deuxième vague de groupes de travail thématiques (voir l'article dans le numéro 106 de CPS). Les négociations proprement dites se menaient du 21 février au 6 mai 2008.

*le signe d'une maturité collective. Et j'espère que ce n'est qu'un début. Je sais que vous avez le coeur à relayer à votre niveau cette dynamique du dialogue et de mettre en œuvre l'accord qui vient d'être conclu ».*

Il ne s'agit pas de simples « louanges » démagogiques dans la bouche de Sarkozy ! L'étude attentive du texte montre ce qu'il y a d'historique dans cet accord, accepté dès le 23 mai par la CGT, la CFDT, l'UNSA, la FSU, la CGC et Solidaires.

Ce n'est pas tant que la CGT ou que la FSU aient signé (quand précédemment, elle ne signait pas ou peu) qui donne à l'accord son caractère historique .

Si cet accord est qualifié d'« historique » par Eric Woerth, c'est qu'il est le premier « *accord sur le dialogue social et son organisation au sein de la fonction publique depuis sa fondation en 1946* ».

En effet, les garanties statutaires arrachées dans le cadre de la mobilisation révolutionnaire de l'après-guerre et la place qu'occupent en particulier les agents de l'État et leurs organisations dans les rapports sociaux et politiques en France, sont une référence pour l'ensemble du prolétariat.

Le rapport Chertier « *Pour une modernisation du dialogue social* » publié en 2006, indiquait que les « *difficultés du dialogue social dans la Fonction publique* » sont « *un élément des perturbations pour l'ensemble des relations sociales dans le pays* ». Cadenasser ce que Chertier appelle « *la conflictualité devenue éruptive* » en particulier dans le secteur public, voilà l'objectif assigné à de nouvelles règles de « dialogue social ».

Pour Aschiéri, dirigeant de la FSU, le relevé de conclusions est « *assez largement positif* » car il acte « *le principe de liberté de candidature* », celui de « *représentativité fondé sur le résultat des votes des personnels* », « *le principe d'accord majoritaire en voix* ». Qu'en est-il en réalité?

Le préambule de cet accord rappelle les objectifs : « *améliorer les pratiques du dialogue social* » et, à travers ce « *dialogue* », améliorer les « *relations sociales et les relations de travail* ».

Que signifie, sous la plume d'un Woerth ou d'un Sarkozy, « *améliorer les relations sociales* » ? Il suffit de se rappeler, que c'est au soir du 15 mai, alors que les enseignants (près de 60% de grévistes) se mobilisaient à nouveau aux côtés des fonctionnaires contre les réformes, les suppressions massives de postes, la mise en cause des statuts, que Sarkozy annonçait son projet de loi limitant le droit de grève des enseignants ! (Notons que les

dirigeants fédéraux n'ont même pas fait du retrait de ce texte un préalable à leur signature !)

Si l'accord Fonction publique diffère de la « position commune », il s'inscrit dans la continuité et dans la complémentarité de cette dernière. Ils sont ainsi résumés par Woerth : remplacer la « *culture de la confrontation* » par « *une culture de négociation et de partenariat* ». Ce « dialogue social » est la condition du succès de toute réforme dans la fonction publique.

### UN CALENDRIER POUR ORGANISER LA MISE EN PIÈCES LES GARANTIES STATUTAIRES.

Avancer dans la dislocation de garanties statutaires, remplacer nombre de fonctionnaires par du personnel embauché sous contrat, tel est l'objectif du gouvernement (voir le contenu du rapport Silicani dans ce numéro). Or, dans ce contexte l'accord du 2 juin fixe l'objectif de renforcer la place de la « négociation » :

*« Le contenu des accords, de même que l'état d'avancement des chantiers législatifs et réglementaires qui en découlent, devra faire l'objet de la plus large information. »*

*« À cet effet, les accords réputés valides pourront être publiés en recourant aux médias les plus appropriés compte tenu du niveau de discussion, de manière à ce que les stipulations soient connues de tous, en particuliers des fonctionnaires et agents publics et de leurs employeurs »*

Il s'agit donc d'associer les syndicats à l'élaboration, à la formulation des projets de lois nécessaires à la bourgeoisie, puis à leur mise en œuvre afin de casser (voire d'interdire) les mobilisations des personnels en défense des statuts et de leurs véritables revendications.

### DES « NÉGOCIATIONS » CONTRE LE STATUT.

La Fonction publique comporte diverses structures de participation (Conseil supérieur de la fonction publique d'État, de la territoriale, de la Fonction publique hospitalière), Comités Techniques Paritaires (CTP). Dans ces organismes consultatifs, siègent des représentants des syndicats. La multiplication des instances peut donner « l'impression de co-gestion », dit Chertier. Mais en réalité, précise-t-il, la composition paritaire conduit à un « grand formalisme » :

*« Conformément à l'article 4 du statut général de la Fonction publique, « le fonctionnaire est vis-à-vis de l'administration dans une situation statutaire et réglementaire ». Aussi, « les discussions dans ces instances ne peuvent aboutir*

Le 14 décembre, à l'issue de deux mois de discussions avec les dirigeants syndicaux, Eric Woerth et André Santini (prenant modèle sur ce qui était prévu dans le privé), publiaient un **Agenda social pour la Fonction publique : en janvier**, « *concertation sur la mobilité professionnelle* » et « *négociations sur la rénovation du dialogue social* » ; **en février**, « *discussions sur l'organisation et le contenu des concours* » ; **en mars-avril** « *discussions sur la santé et la sécurité au travail* » ; **au printemps**, discussions sur les suites à donner au « *livre blanc* » ; **et chaque mois** des « *réunions de la Commission de modernisation sur le chantier de la révision générale des politiques publiques* ».

Le 4 février, Fillon recevait les fédérations de fonctionnaires. Pour passer d'un système de gestion fondé sur les corps à une Fonction publique de métier, il a indiqué que le « livre blanc » doit servir de base à cette « large concertation ». Associer les dirigeants syndicaux à tous les aspects de l'offensive contre la Fonction publique et ses personnels, c'est la méthode Sarkozy !

*à des conventions ayant une force juridique. » C'est pourquoi, « la négociation dans la fonction publique, particulièrement dans la Fonction publique d'État revêt un caractère exceptionnel. Les accords sont rares ».*

Le 2 juin, les six fédérations de fonctionnaires signataires ont donc donné leur aval à cette « remise à plat » que le rapport Chertier jugeait indispensable pour « *l'amélioration du dialogue social en général dans notre pays, compte-tenu de l'importance numérique de ses agents et de leur contribution à la conflictualité sociale* ».

**Tous les sujets « concernant la vie professionnelle et sociale des agents » seront ouverts à la négociation.** Et l'accord propose que

ce soit inscrit dans le statut de la Fonction publique (ajout à l'article 8 de la loi du 13 juillet 1983).

Or, dans la Fonction publique, la place de la négociation est limitée du fait du statut. Le statut de 1946 ne prévoyait pas de négociation (seul un article concernant les salaires fut introduit en 1983). En effet, jusqu'à présent, « *le déroulement de carrière et la promotion professionnelle* », « *la formation professionnelle et continue* », « *l'action sociale et la protection sociale complémentaire* », « *l'hygiène la sécurité et la santé au travail* », « *l'insertion professionnelle des personnes handicapées* » relèvent du statut (de la loi).

Alors que ces garanties sont aujourd'hui menacées, accepter que ces questions relèvent de la « négociation », c'est s'approprier à participer à la « modernisation », c'est à dire à la liquidation des acquis statutaires. En effet, ce que propose le rapport Silicani, c'est que le déroulement de carrière se fasse de plus en plus au mérite et non en fonction de l'ancienneté et de la note (déjà, par décret, la notation est remplacée par l'évaluation).

Les « *conditions et l'organisation du de travail* » seront aussi soumis à la négociation. Ces

#### DES INSTANCES À RÉNOVER.

La représentativité d'une organisation syndicale sera évaluée selon les résultats aux élections (auxquelles participeront les titulaires comme les contractuels). Actuellement, dans la Fonction publique d'État, la représentativité aux différentes instances est établie sur la base des résultats électoraux enregistrés dans les quelques 620 CAP des différents corps de fonctionnaires. L'accord veut rendre obligatoire l'élection aux Comités Techniques Paritaires (CTP).

**Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)** sont des organismes paritaires (administration ; représentants du personnel élus sur listes syndicales). Dans ces organismes

#### RENFORCER LES COMITÉS TECHNIQUES PARITAIRES.

**Le renforcement et la rénovation de CTP** va de pair, avec « *le développement d'un plus grand professionnalisme dans la gestion des ressources humaines et une culture plus ouverte sur les pratiques de management participatif et de dialogue social* ».

**Ce nouveau rôle des CTP s'inscrit dans la mise en œuvre de la LOLF** (dont l'objectif essentiel est de diminuer les effectifs de fonctionnaires et les crédits destinés à la rémunération des personnels). Ils débattront des orientations budgétaires ayant

négociations » et « accords » pourront être menés et conclus à tous les niveaux (« *au plan national* », « *au plan local d'un service central ou déconcentré* », « *au niveau ministériel voir interministériel* ») : il s'agit donc d'adapter le statut aux fusions (finances, recherche...), aux restructurations, aux « spécificités locales »...Ce qui ne peut que conduire à sa dislocation.

Ce qui est soumis à « négociation », c'est donc la mise en cause des garanties statutaires sur la base du « livre blanc » !

**Quant aux négociations salariales**, elles n'auraient lieu que tous les trois ans. Or, dès cet automne, le budget de l'État sera voté sur trois ans. Il s'agit de rendre impossible pour trois ans tout combat pour une augmentation générale des salaires (les négociations annuelles n'auraient comme objet que « d'établir un suivi » ; et seules les organisations signataires auraient le droit de participer à ce « suivi »).

Dans le même temps, « *l'instauration d'une obligation de négocier sur les sujets relatifs au pouvoir d'achat* » vise à associer les syndicats à la politique de l'emploi qui découle de la LOLF.

consultatifs, les élus sur listes syndicales veillent au respect des règles statutaires : avancement, mutation de personnels, se font en fonction d'un barème. Ce système limite les passe-droits et la concurrence entre les agents...

**Les Comités techniques paritaires (CTP), le Conseil supérieur de la fonction publique d'État**, de la territoriale (CSFPE, CSFPT) sont des organismes qui associent les syndicats à la mise en œuvre de la politique du gouvernement : ce sont des instances de collaboration de classe. L'élection des CTP accroît leur « légitimité » ; et dans le même temps, dévalorise les CAP, lesquelles sont liées à la défense du statut.

des incidences sur la gestion des emplois. Dans le cadre des économies et de la rationalisation, les syndicats doivent être associés à « *l'organisation et au fonctionnement des services* » (travailler autrement avec moins de moyens) ; à l'évolution des « missions » du personnel (polyvalence, etc...) ; à la modernisation des méthodes et des techniques de travail ; à la politique des effectifs, des emplois et des compétences ; à l'évolution des règles statutaires (politique de formation, de promotion...) ; à la répartition des primes...

Bref, les organisations syndicales doivent être associées, dans le cadre de la liquidation des acquis statutaires, au « management » qui doit, à l'instar du privé devenir la règle de gestion des personnels de la fonction publique.

Il s'agit de les associer à tous les niveaux (national, territorial, « *aux problématiques de pilotage des politiques publiques* », c'est à dire à la politique de suppression massive de postes statutaires (150 000 postes d'ici 2008) et de dislocation des statuts.

### LIQUIDER LES COMMISSIONS PARITAIRES

**La liquidation des CAP** dans leur rôle actuel est programmée. D'une part par la création de CAP communes à plusieurs corps (adaptées à la mobilité)... D'autre part par l'annonce que les mutations ne seraient plus soumises aux CAP. En effet, l'employeur décidera du profil de l'emploi et des « *bourses de l'emploi* » lui permettront de choisir « *la bonne personne* », « *de placer la bonne personne au bon endroit* », ainsi que l'a indiqué Sarkozy devant les Recteurs.

Le ministre a transféré la question des CAP dans un second texte (les fédérations ne l'ont pas signé) ; mais ce n'est qu'une manœuvre afin de leur permettre d'avaliser l'accord. À la demande

### ACCROÎTRE LA SOUMISSION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET DES SYNDICATS À L'ÉTAT.

L'accord annonce une modification du droit syndical. « *Un groupe de travail sera constitué pour examiner les améliorations à apporter au contenu des décrets relatifs aux droits syndicaux dans les trois fonctions publiques* ».

Une « amélioration » pour qui ? Et dans quel but ?

« *La qualité du dialogue social implique un plus grand professionnalisme en matière de GRH* » (sic). « *Elle appelle des partenaires sociaux bénéficiant de moyens nécessaires en terme d'équipes, de formation, de moyens matériels...* ».

Ainsi, le droit syndical et les « *moyens humains, financiers, matériels...* » doivent être soumis « *aux nouvelles réalités du dialogue social* ». Des représentants syndicaux qui prennent en charge une « bonne » gestion des ressources humaines, voilà donc le contenu de les « améliorations » au droit syndical inclus dans cet « accord » !

L'État veillera « *à développer l'accompagnement des représentants syndicaux qui sont conduits à représenter les personnels dans les lieux de*

Enfin, un **Conseil supérieur commun aux trois fonctions publiques** sera mis en place. Il serait chargé de questions relatives à la « mobilité » entre les trois fonctions publiques : en réalité, il faut aller beaucoup plus loin dans le passage des personnels de la fonction publique d'État à la territoriale. Cette instance discutera aussi de « l'évolution de l'emploi public dans toutes ses composantes » (donc de l'extension des emplois de contractuels ; du recours au privé...)

des dirigeants fédéraux que soit retiré ce texte, Woerth répond, le 2 juin, qu'il « *n'entend pas renoncer à sa proposition sur les actuelles commissions administratives paritaires* » (cette question sera abordée lors d'échanges ultérieurs).

Woerth indique d'ailleurs que l'accord signé inclut « *l'élection par tous les agents (titulaires ou contractuels) de leurs représentants dans l'ensemble des instances compétentes pour le suivi individuel de la situation des personnels comme pour les questions touchant au services* ». Sous couvert de « démocratie » (vote des non titulaires), il s'agit de liquider les garanties statutaires.

*dialogues nouveaux au niveau local mais aussi au niveau européen.*

L'accord inclut la nécessité de « *favoriser des passerelles entre la carrière administrative et les fonctions syndicales* » : cela conduit à une véritable bureaucratisation des élus et dirigeants syndicaux et à leur totale soumission aux instances de co-gestion (« *l'exercice de responsabilités syndicales sera pris en compte en tant qu'acquis de l'expérience dans le déroulement de carrière* »).

Ce point de l'accord fait référence à la « nécessaire transparence » vis-à-vis du Parlement et des contribuables ». Ce faisant, il rejoint l'accord du 9 avril dans le privé et le projet de loi du gouvernement sur le financement par l'État et le contrôle des ressources des syndicats.

Cette marche à l'intégration des syndicats à l'appareil d'État ne peut que conduire à la destruction des syndicats ouvriers (lesquels se sont constitués dans les combats en défense des intérêts de classe des salariés).

**À bas les accords de « modernisation du dialogue social » ! Défense inconditionnelle du statut ! Retrait de la signature ! Rétablissement de tous les postes supprimés ! Retrait des réformes » !**