



Renforcer le dialogue social et la négociation collective dans la Fonction publique

Groupe de travail DGAFP n°1

du 16 juin 2020

Déclaration liminaire de la CFDT

Monsieur le Ministre,

La remise du rapport visant à renforcer le dialogue social de proximité, la négociation et la validité des accords marque un pas important. Enfin ! C'est le mot qui nous est spontanément venu à l'esprit à la réception de ce rapport fruit d'un travail de qualité, réalisé dans des délais contraints. « Enfin ! », car depuis les accords de Bercy de 2008, au-delà des belles paroles, le dialogue social de proximité, la négociation, la validité des accords dans la Fonction publique sont des sujets qui se sont petit à petit dissipés dans d'autres priorités.

De nombreuses propositions faites par les rapporteurs vont nécessiter des modifications législatives, et pour la CFDT les choses sont claires : faire évoluer les lois statutaires pour donner davantage de place et de valeur juridique au dialogue social et à la négociation, ce n'est pas agir contre le statut, bien au contraire.

Pour la CFDT, renforcer le dialogue social, c'est :

- ✓ Renforcer la portée juridique des accords pour les rendre opposables dans le respect de la hiérarchie des normes et du seul principe de faveur ;
- ✓ Identifier les bons niveaux de négociation en fonction des thèmes à traiter ;
- ✓ Développer la culture de la négociation en initiant la co-construction des agendas sociaux et accords de méthode à tous les niveaux pertinents ;
- ✓ Développer la formation initiale et continue des cadres au dialogue social et renforcer soutiens et accompagnements.

Vous nous invitez aujourd'hui à réagir à l'ensemble des propositions de ce rapport. Rassurez-vous, nous nous contenterons de quelques-unes dans l'ordre du rapport :

✓ **La proposition 5** nous interroge. Quelle serait l'articulation de la consultation des instances avec le processus de négociation ? Est-ce que cela ne va pas compliquer, complexifier, entraver la négociation ? Avec les règles de mesure de la représentativité, les organisations syndicales qui négocient sont légitimes à négocier. Et avec les règles de validité des accords, les accords signés sont légitimes aussi.

✓ **Sur la proposition 20** : il ne s'agit pas pour la CFDT d'encourager la mise en place de comité de suivi mais bien d'imposer que chaque accord fasse l'objet d'un suivi dans le cadre d'un comité réservé aux seuls signataires dudit accord. C'est une position constante de notre organisation.

✓ **Les propositions 23 et 24** introduisent la possibilité pour **l'administration de dénoncer un accord**. Il nous semble qu'elle mérite d'être pour le moins encadrée et strictement définie. La possibilité de suspension devrait d'ailleurs être largement suffisante. La CFDT regardera ce point avec la plus grande attention, et même plus sur la proposition 24. Reconnaître la validité des accords majoritaires, c'est aussi s'interroger sur le recours à la décision unilatérale.

Renforcer le dialogue social et la négociation, rendre les accords opposables, leur conférer une réelle portée juridique, vous l'aurez compris, la CFDT y est favorable mais pas n'importe comment, pas à n'importe quel prix.

Car tout cela ne pourra aller très loin sans identifier et renforcer l'ensemble des acteurs -y compris représentant les employeurs. Pour la CFDT, la proposition 15 doit donc être mise en œuvre, et sans trop tarder. Le cœur de nos interrogations concerne évidemment le Conseil commun de la Fonction publique et sa trentaine de sièges.

Renforcer les acteurs, c'est aussi leur donner les moyens humains, matériels et financiers indispensables à mettre à disposition à tous les niveaux susceptibles d'être appelés à négocier. Toute ouverture de négociation devrait ainsi être précédée d'un accord de moyens dédiés à la négociation qui s'ouvrirait. La proposition 13 est donc nécessaire, mais peut-être pas suffisante.

Enfin, identifier et renforcer les acteurs, c'est aussi les responsabiliser. C'est la raison pour laquelle la CFDT souhaite que les règles de validité soient respectées par l'ensemble des parties prenantes à une négociation. La condition de validité d'un accord est qu'il soit majoritaire. Si l'accord est majoritaire, il doit s'appliquer. Si l'accord n'est pas majoritaire, il ne doit pas s'appliquer. Il en va de l'enjeu et du défi posé tant aux employeurs publics qu'au syndicalisme : une telle mesure permettrait de passer d'un syndicalisme de posture à un syndicalisme d'engagement.