

Mission « Dialogue social dans les Fonctions publiques »

Mise en œuvre de l'article 14 de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Contribution de la CFDT Fonctions publiques

Selon vous, la loi du 5 juillet 2010 a-t-elle eu un effet positif ou non sur la négociation collective dans la FP ?

Oui :

- En instaurant une mesure de la représentativité sur les comités techniques, instance représentant l'ensemble des membres des collectifs de travail, quel que soit leur statut (fonctionnaires ou non).
- En élargissant les sujets ouverts à la négociation
- En faisant un lien très clair entre la représentativité et la possibilité de participer à une négociation
- En établissant un seuil de validité des accords, sans pour autant régler la question de la validité juridique des accords. Le sujet est plutôt celui de la difficulté à la déclinaison au niveau inférieur – exemple au niveau ministériel. Cela pose la question de la portée réelle dans le quotidien de la vie des agents dès le niveau ministériel et a fortiori infra.

Les points portés dans le cadre de la négociation des « accords de Bercy » se retrouvent aujourd'hui dans l'article 8bis de la loi statutaire de 1983.

Sur la mesure de la représentativité, la CFDT souhaite :

- **Que le nombre de sièges au Conseil commun de la Fonction publique soit le même que celui des trois conseils supérieurs, soit 20 (contre 30 aujourd'hui). Toutefois, la CFDT s'opposera à ce que la réduction du nombre de sièges s'accompagne d'une réduction du volume global actuel des moyens syndicaux.**
Cette proposition relève de fait le seuil de la représentativité dans la Fonction publique.
- **La CFDT revendique également que le versant territorial bénéficie (comme les deux versants FPE et FPH) de la fusion possible des décharges d'activité de service et des autorisations d'absence (anciennement article 14) et, étant donné la multiplicité des employeurs territoriaux, de possibilités plus larges de mutualisation du droit syndical.**
- **La CFDT souhaite que la question de la représentativité des employeurs territoriaux soit mieux définie : quelle personnalité juridique pour la coordination des employeurs l'habilitant à signer valablement des accords en engageant l'ensemble des employeurs dans leur application,**

Quels accords ont été signés par votre organisation, aux niveaux inter fonction publique ou par fonction publique ?

Les accords de Bercy (2008),

L'accord sur la Santé et la sécurité au travail en 2009 (non encore soumis aux règles de validité des accords de Bercy)

L'accord sur la sécurisation des parcours des contractuels (2011) traduit dans la loi en 2012,

L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2013),

Le protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (2015) non valide car pas majoritaire mais mis en œuvre par le Gouvernement,

L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2018)

Quels accords avez-vous refusé de signer à ces niveaux et pour quelles raisons ?

- Un accord sur la QVT (2015) n'a pu être signé pour des raisons extérieures au texte du protocole liées au contexte interne à certaines organisations. Il a été ouvert à la signature, certaines organisations avaient annoncé leur intention de signer (dont la CFDT), mais rien ne s'est jamais concrétisé.

Avez-vous signé, ou eu l'intention de signer des accords, qui n'auraient pas pu entrer en vigueur du fait de l'opposition d'autres organisations ?

Non, dans la mesure où le droit d'opposition n'a existé que de manière transitoire.

Les règles de validité des accords telles qu'énoncées dans la loi, avec le seuil de 50%, vous semblent-elles adaptées ou trop rigides ?

Cette règle étant désormais la même entre le secteur privé et la Fonction publique, la CFDT n'attend pas qu'elle soit revue.

En revanche, la CFDT souhaite que les règles de validité soient respectées par l'ensemble des parties prenantes à une négociation. Si l'accord est majoritaire, il doit s'appliquer. Si l'accord n'est pas majoritaire, il ne doit pas s'appliquer. Ce point nécessite un renforcement juridique, sans toutefois mettre en cause le statut des fonctionnaires. Il en va de l'enjeu et du défi posé au syndicalisme : une telle mesure permettrait de passer d'un syndicalisme de postures à un syndicalisme d'engagement.

Le précédent créé par « PPCR » a laissé des traces négatives en matière d'engagement. Le protocole n'avait pas recueilli la majorité, mais le Gouvernement a décidé de passer outre et de le mettre en œuvre. Cette fragilité a d'ailleurs ouvert la porte au Gouvernement suivant pour suspendre la mise en œuvre du protocole pour une durée d'un an.

Un certain nombre de sujets doivent également trouver des réponses :

- **Comment s'assurer de l'effectivité de la mise en œuvre des dispositions d'un accord partout, sur l'ensemble des trois versants ? Ce qui amène à s'interroger sur l'articulation avec le principe de la libre administration des collectivités ainsi que sur l'opposabilité locale d'un accord national.**

Il faut rendre les accords opposables.

- **Comment envisager et rendre effective des sanctions en cas de non-respect d'un accord ?**
- **Les mêmes caractères obligatoires et opposables doivent être reconnus aux accords locaux à condition qu'ils soient au moins aussi favorables aux agents que dans les accords nationaux sur le même sujet (exemple : les accords sur le temps de travail) ?**

Disposez-vous d'un suivi des accords ou projets d'accords mis à la négociation au niveau infra-national ?

La CFDT le regrette. **Le Rapport annuel pourrait utilement se voir enrichi d'un état des lieux de la négociation. Un observatoire de la négociation et du dialogue social dans la Fonction publique permettrait d'alimenter cet état des lieux et de proposer un certain nombre de préconisations en associant les partenaires sociaux à leur élaboration.**

De plus, la CFDT souhaite que l'ensemble des accords s'accompagnent d'une déclinaison opérationnelle et de son calendrier prévisionnel (à l'instar de PPCR et surtout du dernier accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes). Cela permet la mise en place d'indicateurs de suivi. Et les comités de suivi (impérativement restreints aux seuls signataires) devraient également être chargés de l'évaluation des mesures mises en œuvre.

Votre organisation intervient-elle directement ou indirectement dans ces négociations (consignes générales, révision individuelle...) ?

La CFDT Fonctions publiques ne le fait pas, hormis en cas de demande explicite d'aide ou de soutien aux équipes amenées à négocier.

Pour autant, plusieurs fédérations et syndicats de l'Union organisent des formations à la négociation et peuvent appuyer les équipes engagées dans des négociations.

Y a-t-il de bonnes pratiques de négociation qu'il conviendrait de promouvoir, côté employeur ? Côté OS ?

Les bonnes pratiques passent par des temps spécifiques de formation et de partage des bonnes pratiques. Parmi les objectifs devraient figurer :

- 1) Différencier les instances de dialogue social habituelles de l'organisation du processus de négociation (négociation avec les OS représentatives et non négociation dans les instances)
- 2) Prévoir des délais qui tiennent compte de la discussion proprement dite et du temps nécessaire à la délibération démocratique interne aux organisations.
- 3) Actualiser et rendre plus « pédagogique » le volet méthode de la circulaire relative à la négociation dans la fonction publique : valoriser et généraliser l'accord de méthode qui fixe le cadre de l'accord, son calendrier de discussions et ses modalités d'élaboration, le préalable d'un diagnostic partagé qui permet l'identification des pistes et perspectives ouvertes au processus de négociation, le temps nécessaire donné à des bilatérales pour identifier les voies de passage pas à pas.
- 4) Former les cadres (à tous les niveaux, y compris de proximité) mais également les élus employeurs sur les principes et méthode de négociation dans le secteur public (particulièrement les nouveaux élus suite aux renouvellement des exécutifs des collectivités)
- 5) Intégrer systématiquement un module de culture et pratique de la négociation dans les formations initiales de l'encadrement supérieur (réseau des écoles de service public), mais aussi dans les modules de formations et d'accompagnement à la prise de poste.
- 6) Proposer dans l'offre de formation des modules de formation communes entre représentants du personnel et encadrement sur le dialogue social et la négociation (dans l'ensemble des versants, avec également une ouverture à l'international : partenariat OIT, CES, ...)

La CFDT tient à insister sur les moyens (humains, matériels et financiers) indispensables à mettre à disposition des organisations à tous les niveaux susceptibles d'être appelés à négocier. Toute ouverture de négociation pourrait ainsi être précédée d'un accord de moyens définissant le temps et les moyens spécifiques (et qui s'additionneraient aux moyens récurrents) dédiés à la négociation qui s'ouvrirait.

Avez-vous identifié des thèmes plus ou moins porteurs pour déboucher sur un accord ?

Outre l'ensemble des sujets ouverts à la négociation par l'article 8bis de la loi de 1983, la CFDT serait favorable à l'instauration de négociation obligatoire :

- en cas de réorganisation/restructuration/transformation
- obligatoires et périodiques (éventuellement avec clause de revoyure) sur certains sujets en particulier : régimes indemnitaires, égalité professionnelle, action sociale, temps et organisation du travail, vie au travail.

Toute possibilité de négociation locale devra déboucher sur un accord mieux-disant dans le cas où une négociation à un niveau supérieur aurait été menée.

Par rapport au code du travail, voyez-vous des éléments à « importer » dans le droit de la FP qui contribueraient à l'effectivité de la négociation collective :

- Obligation annuelle, triennale ou quinquennale de négocier certains thèmes ?
Lesquels ?

La CFDT est favorable à cette obligation (cf. supra). Toutefois, ni l'obligation ni la périodicité ne doivent devenir des obstacles à l'ouverture d'une négociation liée à l'actualité, à l'émergence d'une attente partagée, etc.

- Obligation de publier/afficher les accords signés ? La CFDT y est favorable, car c'est un moyen de faire connaître et partager les acquis du dialogue social en dehors de toute conflictualité. Il serait également souhaitable d'organiser une base de données par versant et par thèmes de ces accords.
- Opposabilité juridique : la CFDT est favorable à contraindre l'administration à appliquer ce qu'elle a signé, et à son corollaire : contraindre l'administration à ne pas mettre en œuvre un accord qui ne serait pas valide.
- Une procédure d'extension des accords ? Dans ce cas, pour quels périmètres et quels types d'accords ?

La CFDT est prête à s'engager sur la possibilité d'extension des accords, dès lors que leur validité s'appliquera bien à l'ensemble des agents (fonctionnaires et contractuels).

Un exemple d'extension attendu par la CFDT : la possibilité de négocier au niveau des centres de gestion doit être ouverte avec extension des accords sur toutes les collectivités obligatoirement affiliées.

Le sujet, nouveau et complexe, nécessite un temps d'appropriation, notamment pour définir les cas et modalités d'extension possibles à des niveaux équivalents (entre ministères, par exemple), voire au sein d'un même versant ou dans un périmètre inter-versants.