

	<p style="text-align: center;">SERVICES PUBLICS CFE-CGC</p> <p style="text-align: center;">15-17 rue Beccaria – 75012 PARIS</p> <p style="text-align: center;">☎ 01.44.70.65.90 e-mail :</p> <p style="text-align: center;">fonctions.publiques@cfecgcfp.org</p> <p style="text-align: center;">http://cfecgcfp.org/</p>
---	---

Compte-rendu du GT3 du chantier 1

« Définir un nouveau modèle de dialogue social dans la fonction publique »

29/06/2018

La fédération des services publics CFE CGC est représentée par Marie-Catherine HAON.

La réunion est présidée par M. LE GOFF (DGAFP).

Un PPT nous a été adressé (ci-joint).

Le DGAFP annonce un « temps » de synthèse sur ce chantier, sans doute fin juillet. Il indique que sur ce chantier les positions du Gouvernement sont « assez arrêtées » mais que certains points peuvent connaître une évolution. La fusion des CT et des CHSCT est un point sur lequel le Gouvernement est déterminé, les modalités de mise en œuvre de cette réforme peuvent être regardées (question des CHSCT spéciaux par exemple).

Ordre du jour :

- Garanties accordées aux représentants syndicaux
- Lutte contre les discriminations syndicales
- Renforcement du dialogue social de proximité
- Accès et diffusion des données en matière sociale
- Offre de formation au dialogue social
- Phasage de la réforme

- Garanties accordées aux représentants syndicaux :
 - Pistes d'évolution présentées par la DGAFP :
 - Concertation sur le projet de circulaire d'application du décret du 28 septembre 2017,
 - Réflexions sur la création d'indicateurs pour détecter les écarts d'évolution de carrière (entre déchargés et non déchargés)
 - Campagne de communication pour valoriser l'engagement syndical
 - Réflexion sur les garanties accordées aux contractuels déchargés d'activité
 - Tour de table des organisations syndicales :
Le document transmis n'évoque pas les moyens syndicaux ni leur pérennisation.

Les OS rappellent unanimement leur attachement aux CHSCT et aux CAP dans leur configuration actuelle, or le document acte d'ores et déjà la fusion CT/CHSCT dans les éléments de calendrier de la réforme

Elles demandent un bilan qualitatif et quantitatif du fonctionnement des instances et un 1^{er} bilan de la mise en œuvre du décret de 2017 sur les garanties syndicales, pour évaluer les points à améliorer et/ou à renforcer

- Intervention de la CFE CGC :

Au-delà des effets d'annonce, il est nécessaire qu'il y ait une volonté politique forte afin de garantir les droits des agents bénéficiant d'une décharge syndicale, notamment en matière de déroulement de carrière et de retour en service.

- Synthèse DGAFP :

Le Cabinet sera informé des demandes des OS quant à la pérennisation de la volumétrie globale des droits syndicaux

Une circulaire d'application du décret de 2017 sera préparée par la DGAFP, elle insistera sur certains points de vigilance (régimes indemnitaires notamment)

Importance de la formation et de la VAE pour objectiver les compétences acquises pendant les périodes de décharge, en vue notamment de faciliter les retours en service.

Réflexions à mener sur un médiateur du droit syndical qui pourrait notamment se pencher sur les refus de temps syndical ou d'ASA pour nécessités de service.

Un dispositif doit être étudié pour les contractuels (équivalent de celui du décret de septembre 2017).

Un dispositif de mutualisation des droits syndicaux entre collectivités doit également être étudié.

- Lutte contre les discriminations syndicales :

- Pistes d'évolutions proposées par la DGAFP :

- Développement de baromètres sociaux et managériaux

- Opérations de « testing »

- Mise en place de dispositifs de prévention et de traitement des litiges ou conflits en matière de droit syndical

- Tour de table des organisations syndicales :

Les discriminations syndicales existent, il faut mesurer la réalité de ce phénomène

Il est nécessaire de prévoir un système de médiation indépendant

Ces questions ont vocation à être traitées par les CAP

Il est nécessaire de prévoir des moyens de remplacement des agents déchargés

- Intervention de la CFE CGC :

Une médiation indépendante, dotée de vrais moyens, pourrait être un observateur actif du respect des droits syndicaux et de la lutte contre les discriminations. Il faudrait qu'il ait le pouvoir de faire des préconisations qui auraient vocation à être étudiées par les CAP et par les CT

- Synthèse DGAFP :

Le « testing » est à travailler, une expertise scientifique existe

Réflexion sur la mise en place d'une médiation

Les CAP sont un 1^{er} recours en cas de discrimination

Proposition : labellisation du dialogue social ? « best place to work »

- Renforcement du dialogue social de proximité :
 - Pistes d'évolutions présentées par la DGAFP :
 - Systématisation d'agendas sociaux au niveau local
 - Clarifier les objets du dialogue social de proximité
 - Conditions du recours à la concertation et à la négociation au niveau local
 - Promouvoir les bonnes pratiques
 - Tour de table des organisations syndicales :
Le dialogue social ne se passe pas uniquement dans les instances de concertation
Le dialogue social est porteur d'améliorations pour les agents
Il faut articuler le dialogue social national et local
 - Intervention de la CFE CGC :
Le dialogue social ne se limite pas à la concertation et à la négociation, il passe par les instances et par le dialogue social au quotidien dans les services. Il ne peut pas y avoir de vrai dialogue social sans marge de manœuvre.
 - Synthèse DGAFP :
Focus sur le niveau de proximité mais aussi sur le niveau national
Articulation et cadrage du niveau local et national
Nécessité de marges de manœuvre
La proximité du dialogue social en matière de santé et de sécurité au travail est à regarder
Nécessité de formations à la « culture du dialogue social » et aux bonnes pratiques

- L'accès et la diffusion des données sociales (FPE)
 - Piste proposée par la DGAFP : réflexion sur la création d'une base interministérielle des données sociales
 - Tour de table des organisations syndicales :
Nécessité de disposer des données détaillées en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle
Nécessité d'informer les agents sur leurs droits sociaux
Nécessité de rendre les bilans sociaux obligatoires
 - Intervention de la CFE CGC :
Il est nécessaire de diffuser le plus possible de données sociales (au sens large) aux agents et aux organisations syndicales pour informer et sensibiliser sur les droits et les difficultés existants.
 - Pas de synthèse de la DGAFP sur ce point

- Offre de formation en matière de dialogue social :
 - Pistes d'évolution présentés par la DGAFP :
 - Dans le cadre de la nouvelle instance, proposition d'une journée de formation obligatoire commune aux représentants de l'administration et des personnels sur le développement des compétences de cette instances
 - Renforcer l'offre interministérielle de formation à la conduite du dialogue social pour les cadres de la fonction publique
 - Revoir les dispositifs de formation syndicale
 - Tour de table des organisations syndicales :
Les organisations syndicales refusent unanimement de se prononcer sur les pistes proposées par la DGAFP, qui n'ont pas été communiquées suffisamment en amont de la réunion pour pouvoir les travailler.

- Elles rappellent qu'elles sont opposées à la fusion des instances
- Pas de synthèse de la DGAFP sur ce point
 - Phasage de la réforme :
 - Phasage présenté par la DGAFP :
 - Une période transitoire avec modification des attributions des instances (CAP CT et CHSCT) et « rapprochement » des CT et des CHSCT afin de « préfigurer » la future nouvelle instance
La réforme des attributions des CAP entrerait en vigueur dès la prise des nouveaux textes (vraisemblablement dès 2020)
 - Une entrée en vigueur à partir de 2022 de l'ensemble de la réforme
 - Pour une remise en cause des mandats issus des élections de 2018 (avant 2022) il faudrait une disposition législative, ce n'est pas prévu à ce stade
 - Tour de table des organisations syndicales :

Les organisations syndicales réaffirment unanimement leur opposition à la réforme des instances et indiquent qu'elles sont toutes opposées à une entrée en vigueur de la réforme avant 2022.
 - Intervention de la CFE CGC :

Le phasage de la réforme acte une dégradation importante du fonctionnement des instances et du contenu des mandats issus des élections de 2018, soit que l'on vide les CAP de leurs attributions, soit que l'on fasse fonctionner de façon transitoire « en avance de phase » les CT et les CHSCT en formation conjointe. La CFE CGC s'oppose à cette évolution et demande que les règles actuelles s'appliquent jusqu'en 2022.
 - Synthèse DGAFP :

Note l'unanimité contre la phase transitoire et l'opposition de principe à la fusion des CT et des CHSCT

Il faut clarifier la mise en œuvre de la réforme avant les élections pour que les électeurs se prononcent en toute connaissance de cause.

Un point reste à voir sur les CHSCT de proximité et sur la composition des instances.