

Le combat contre le projet de loi fonction publique c'est une lutte pour la population, les agents, le progrès social

Depuis son arrivée au pouvoir, Emmanuel Macron a multiplié les attaques contre les agents de la Fonction publique : gel de la valeur du point, rétablissement du jour de carence, remise en cause de missions publiques, nouvelles et massives suppressions d'emplois, etc.

À présent, il s'attaque frontalement au Statut général avec un projet de loi aux dispositions dévastatrices.

En dépit de l'opposition de la plupart des organisations syndicales, le pouvoir exécutif presse le pas en escomptant faire adopter ce texte législatif fin juin au Parlement.

La CGT ne laissera pas faire cette œuvre de démantèlement.

Pour faire grandir l'indispensable processus de mobilisation, elle passe au crible les principales mesures hautement nocives du projet de loi.

Comité technique



C.H.S.C.T.



Fusion dans une instance unique « le comité social » d'administration, territorial ou d'établissement

Dans les trois versants, sous le fallacieux prétexte de « rendre le dialogue social plus efficace et plus fluide » le gouvernement s'attaque à la démocratie sociale et aux instances représentatives des personnels qu'il juge redondantes, alors même que celles-ci viennent d'être renouvelées pour quatre ans. C'est nier l'attachement des personnels à ces instances qui participent de l'exercice de la citoyenneté sur le lieu de travail et de l'amélioration de leurs conditions de travail.

Pour la CGT, il est clair que, pour mettre en œuvre ses réformes, le gouvernement veut affaiblir le rôle et la place des syndicats dans la défense des intérêts des personnels, par la réduction des moyens, des prérogatives et du nombre de ces instances. Il lui faut museler les représentants du personnel, les éternels empêcheurs de « réformer » en paix !

Malgré l'opposition unanime des syndicats représentatifs de la Fonction publique, il reste droit dans ses bottes. Le projet de loi, en même temps qu'il vide les CAP de leurs prérogatives, instaure la fusion des CT ou CTE et des CHSCT dans une instance unique – le Comité social – compétant pour l'ensemble des sujets intéressant le collectif de travail.

LE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION, TERRITORIAL OU D'ÉTABLISSEMENT

Le projet de loi prévoit que cette nouvelle instance ajoute aux compétences actuelles des CT, celles des CHSCT relatives à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes.

Une « formation spécialisée » sur ces questions est obligatoirement créée au sein du Comité social à partir d'un certain seuil d'effectif (fixé par la loi à 300 agents pour la territoriale), ou en fonction de l'implantation géographique des services sur un site, ou si la nature des risques professionnels le justifie.

Le projet va encore plus loin puisqu'il affirme son rôle « stratégique » sur les politiques RH en ajoutant les questions de recrutement, de formation, de mobilité, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap, liées au parcours professionnel.

C'est donc plus qu'une fusion CT/CHSCT puisque le Comité social absorbe certaines prérogatives actuelles des CAP avec des lignes directrices de gestion déconcentrées mais sans réels moyens pour les assumer.



POURQUOI LE MAINTIEN DES CT OU CTE ET DES CHSCT EST ESSENTIEL ?

Le Comité social aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes et dont l'enjeu nécessite une approche et des moyens qui ne sauraient être édulcorés.

Pour la CGT, le maintien de CT et de CHSCT, avec leur propre champ d'intervention sur des enjeux spécifiques clairement identifiés, est essentiel pour la concertation et apporter des réponses constructives.

LES COMPÉTENCES DES CHSCT DOIVENT ÊTRE RENFORCÉES

Alors que les conditions de vie et de santé au travail des agents se dégradent par l'augmentation des charges de travail, les réorganisations permanentes, le manque de reconnaissance et la perte de sens, que les questions d'hygiène et de sécurité sont prégnantes, que des moyens en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles sont indispensables, la suppression des CHSCT constitue un recul inacceptable.

Supprimer le CHSCT, c'est supprimer ses prérogatives, son budget dédié et ses représentants formés et techniciens, et le rôle essentiel qu'il joue dans la protection, la santé et la sécurité des personnels !

Pour la CGT, afin que les CHS-CT jouent pleinement leur rôle et mènent leur action de prévention auprès des agents, leurs compétences doivent être renforcées avec notamment :

- la création de CHSCT dans tous les établissements d'au moins 50 salariés ;
- des moyens en formation et en temps donnés aux représentants avec prise en charge de leurs frais ;
- la possibilité de décider et valider une expertise effectuée par un expert agréé ;
- la reconnaissance du délit d'entrave.

LES COMITÉS TECHNIQUES DOIVENT ÉVOLUER

La CGT revendique des améliorations pour les comités techniques. Par exemple :

- ⇨ une seconde délibération après un vote négatif majoritaire des représentants du personnels (aujourd'hui il faut un vote unanime). Celle-ci ne devrait plus se réduire à une simple formalité administrative ;
- ⇨ un régime de sanction disciplinaire pour les responsables administratifs qui ne respectent pas les textes relatifs aux compétences et au fonctionnement des CT ;
- ⇨ un droit à enquête et expertise pour les CT et CTE.

La CGT fait d'autres propositions pour l'amélioration de la démocratie sociale et faire évoluer les instances représentatives et les droits existants.

Pour en faire des outils au service de réels processus de négociations qui prennent en compte des propositions et des revendications des personnels portées par les organisations syndicales représentatives.

LA CGT REVENDIQUE :

- ✓ Une obligation de négociation sur les projets ayant fait l'objet d'un vote majoritairement contre par les syndicats représentatifs ;
- ✓ L'amélioration du droit syndical et des conditions de son exercice ainsi que le maintien et le rétablissement des acquis ;
- ✓ La création d'instances consultatives permettant le dialogue entre employeurs, représentants des usagers et représentants syndicaux sur les questions ayant trait aux missions de la Fonction publique.

Montreuil, le 13 mars 2019