



Décret relatif aux CSA : Toutes nos craintes sont confirmées

Le décret 2020-1427 relatif aux comités sociaux d'administration (CSA) est paru le 20 novembre 2020. Pour mémoire, lors de sa présentation au Conseil supérieur de la Fonction Publique de l'Etat, l'ensemble des organisations syndicales s'était prononcé contre, sauf la CFDT qui s'était abstenue.

Ce décret met en œuvre les dispositions de la loi de transformation de la Fonction Publique qui, elle-même, vise à transposer les ordonnances Macron sur le Code du travail à la Fonction Publique.

La nouvelle réglementation s'attache donc à rapprocher les nouvelles instances de représentation du personnel de la Fonction publique aux Comités sociaux et économiques existant dans le privé.

Diminution du nombre de représentants de personnel

Dans la logique des ordonnances Macron, le décret relatif au CSA consacre une diminution du nombre de représentants du personnel.

En effet, alors que le décret réglementant les comités techniques fixait, dans son article 10, le nombre des représentants du personnel à dix ou plus pour les CT (hors les CTM qui peuvent avoir jusqu'à quinze représentants du personnel), le nouveau décret prévoit, dans son article 14, un nombre de représentants du personnel gradué, allant de dix au plus à cinq au plus lorsque les effectifs des services sont inférieurs ou égaux à deux cents agents s'il existe une formation spécialisée au sein du CSA.

Comme la représentativité d'une organisation syndicale dépend de sa capacité à obtenir un siège en CSA, le nombre d'organisations syndicales représentatives au niveau des CSA qui ne compteront que huit, sept, six, cinq, voire moins de cinq représentants du personnel sera plus faible qu'aujourd'hui (rares sont les CT qui comptent moins des dix représentants du personnel). La logique des accords de Bercy de 2008 continue à se mettre en œuvre.

De plus, en cas d'élection au scrutin sur sigle, le décret relatif aux CT permettait à une organisation syndicale de remplacer un représentant du personnel titulaire ou suppléant ayant cessé de faire partie du CT (article 16 du décret relatif aux CT).

La nouvelle réglementation, dans une situation identique, fixe que le représentant du personnel qui se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, est remplacé par un représentant désigné parmi les agents relevant du périmètre du CSA éligible au moment de la désignation, sans préciser qu'il s'agit d'un choix de l'organisation syndicale (article 22 du décret relatif aux CSA).

Les attributions du CSA

Les entreprises de 300 salariés ou plus établissent chaque année un bilan social d'entreprise et le soumettent pour avis au comité social et économique.

Ce bilan social comporte notamment des informations sur l'emploi et les rémunérations.

Par analogie, la nouvelle réglementation prévoit que le CSA ait connaissance chaque année d'un rapport social unique (voir *Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020*) qui sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

Un moyen supplémentaire de chercher à lier les organisations syndicales aux choix stratégiques des employeurs publics en matière de management.

Ainsi, le décret relatif aux CSA met en œuvre une loi de transformation de la Fonction publique fondée sur le principe idéologique de nivellement du droit du travail des agents publics et des salariés du privé, par le bas.

Il s'agit de remettre en cause les garanties du Statut général des fonctionnaires en donnant aux employeurs publics la boîte à outils permettant de réaliser la privatisation d'un nombre toujours plus élevé de missions de service public.

Pour FO, le dossier n'est pas clos. Il faut poursuivre le combat contre la mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction publique, pour défendre l'emploi statutaire et l'existence même du Statut général des fonctionnaires.

PARIS, le 2 décembre 2020

