

Groupe de travail « Dialogue social » Du 1^{er} Mars 2013

A la lecture de l'intitulé de ce groupe de travail, FO Finances partage les réserves que peuvent exprimer les agents d'une telle thématique dans la période.

A l'heure où aucun dialogue sur les emplois, les traitements, les missions n'est engagé au niveau de la Fonction Publique et où une réunion sur les mesures catégorielles 2013 à Bercy a tourné court, il est pour le moins paradoxal d'inscrire à l'agenda social, le « dialogue social ».

Ce groupe de travail est dû à l'insistance des signataires des « accords de Bercy » qui, depuis 2010, pensent améliorer le contenu du dialogue social en réformant son articulation.

L'intégralité de ce groupe de travail a été consacrée à définir « qui fait quoi, quand et comment » parmi les acteurs du dialogue social, et tout particulièrement entre les Comités Techniques et les CHSCT.

Information mutuelle des instances compétentes sur les conditions de travail

Depuis l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé, la sécurité au travail dans la Fonction Publique et la loi du 5 juillet 2010, le périmètre de compétence des Comités Hygiène et Sécurité a été élargi aux conditions de travail.

Ces dernières sont abordées tant dans les Comités Techniques que dans les CHSCT. C'est ainsi que les conclusions du groupe de travail du CTM « Amiante » doivent être transmises aux membres du CHSCT-M, de même celles des groupes de travail « Égalité professionnelle », « Handicap » et « Formation ».

A l'inverse, le bilan santé et sécurité au travail et le programme annuel de prévention accompagnés de l'avis du CHSCT, les programmes d'intervention (actions financées par les crédits CHSCT), le relevé de décisions des CHSCT et la note d'orientation annuelle seront transmis aux Comités Techniques.

FO Finances refuse le principe de transmission systématique des documents de travail et du procès verbal du Comité Technique relatifs aux conditions de travail vers le CHSCT.

Si au niveau ministériel cette transmission peut être envisageable, il ne peut être question de transposer la mesure au niveau local.

Cette procédure se heurte à deux obstacles qui se cumulent : la confidentialité des débats dans un Comité Technique et l'interdirectionnalité des CHSCT, voire même l'interministérialité (DIRECCTE, DREAL, DDI).

Définition de projet ou d'aménagement important

L'article 57 du décret 82-453 modifié sur les CHSCT prévoit que cette instance est saisie de tous les projets ou aménagements importants modifiant les conditions de travail de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

Encore faut-il définir ce qui est considéré comme un projet ou un aménagement important !

Pour l'administration, il se définit « *lorsqu' un nombre significatif d'agents est concerné et que les mesures envisagées impactent, de manière forte et durable, les conditions de travail des personnels. Ces deux conditions sont cumulatives* ».

Cette définition est très floue et sujette à une interprétation restrictive, sur laquelle jusqu'à ce jour les responsables administratifs ne manquent pas de s'appuyer.

FO Finances a largement argumenté sur la primauté du Comité Technique pour évaluer en quoi un projet ou un aménagement est important, nécessitant de saisir le CHSCT.

► Qui mieux que les représentants du personnel au Comité Technique, d'une direction au niveau national ou local, peuvent juger de l'opportunité de définir un projet important?

► Qui mieux que les représentants du personnel d'une direction au niveau national ou local, peuvent juger du nombre d'agents à partir duquel un projet peut être défini comme important ?

► Qui mieux que les représentants du personnel d'une direction au niveau national ou local, peuvent juger si une réorganisation ou une restructuration des services impactent les conditions de vie des agents de manière forte et durable ?

A ce jour, les compétences des CHSCT dans la Fonction Publique d'État ne sont pas de même nature que dans le privé. En conséquence, les procédures adoptées dans ce dernier secteur ne peuvent être transposables dans nos ministères.

Recours à l'expertise agréée

En cas de risque grave (révélé ou non par un accident de service) et en cas de projet important, une expertise agréée peut être demandée par le CHSCT.

Les frais d'expertise sont supportés par l'administration dont relève le CHSCT. La décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être motivée.

Contrairement au privé, mais également à la Fonction Publique Hospitalière, les CHSCT dans la Fonction Publique d'État n'ont pas la personnalité morale leur permettant de s'exonérer du code des marchés publics.

En conséquence et sans évolution juridique à venir, la procédure se doit de rester dans ce cadre légal.

L'agenda social ministériel du 1^{er} semestre est en décalage avec les aspirations des personnels. Toute problématique impactant des moyens budgétaires est écartée, si ce n'est le groupe de travail « Mesures directionnelles » avec le succès que l'on connaît.

Aussi, les groupes de travail se concentrent plus sur de l'information (MAP), des sujets importants mais peu conflictuels (Égalité professionnelle) ou des réflexions sur le devenir du dialogue social.

Le prochain rendez-vous, fixé au 25 avril, aura à son ordre du jour : « les outils de la négociation » avec en apothéose un projet de plan de protocole de négociation.

En résumé , une négociation pour savoir comment négocier !!!