

BULLETIN DE LA DELEGATION CGT AU CSFPT

CSFPT DU 17 DECEMBRE 2020



10%
Immédiatement

RAPPORT SUR LES DISCRIMINATIONS DANS LA FPT

VOTE FAVORABLE UNANIME DU CSFPT

1 syndicaliste sur 2

EST VICTIME DE DISCRIMINATION AU TRAVAIL
SELON LE DÉFENSEUR DES DROITS



PROJET DE DÉCRET
COMITÉS SOCIAUX TERRITORIAUX

COMITES SOCIAUX TERRITORIAUX

REJET A L'UNANIMITE DU CSFPT

DU PROJET DE DECRET

UNE SEANCE MARATATHON POUR FINIR UNE ANNEE 2020 BIEN PARTICULIERE

Après une année bien particulière, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a tenu sa dernière séance plénière 2020, le jeudi 17 décembre.

Quatre textes et un projet de rapport en autosaisine portant sur les discriminations syndicales étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance marathon de 6 heures qui aura permis l'examen

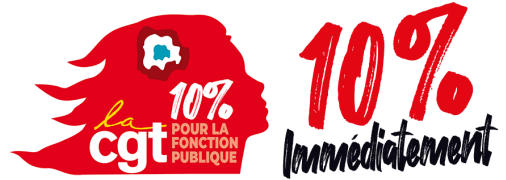
- du projet de rapport en autosaisine, portant sur les discriminations syndicales, avec un vote favorable unanime ;
- du projet de décret relatif aux comités sociaux territoriaux dans les collectivités et leurs établissements publics, avec un vote défavorable unanime.

La délégation de la fédération CGT des services publics a particulièrement contribué aux résultats de ces deux votes, sans faire acte de compromission (comme à son habitude).

Les projets de textes sur le Syndicat Intercommunal des Transports Lyonnais (SYTRAL) et sur la Collectivité Européenne d'Alsace ont été reportés à la séance du 13 janvier 2021.

La délégation de la fédération CGT au CSFPT





**RAPPORT SUR LES DISCRIMINATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
UN VOTE FAVORABLE UNANIME DU CSFPT RECONNAISSANT LA VIOLATION DES
LIBERTES SYNDICALES ET LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES LES DEFENDANT**

DECLARATION DE LA CGT

La CGT a proposé le sujet des discriminations syndicales comme thème d'un rapport afin de rendre visible le fait que défendre ses intérêts en créant ou en s'affiliant à des syndicats, ce qui est, nous le rappelons, un droit constitutionnel, peut avoir des conséquences sur la vie professionnelle des agents qui se sont investis.

Il est maintenant officiel que c'est la peur, justifiée, de la discrimination au travail qui est la première cause de non-syndicalisation chez les salariés.

Selon l'enquête sur les discriminations dans l'emploi du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail (OIT), la discrimination syndicale par les employeurs est un phénomène massif et répandu. 37 % des agents publics estiment que s'ils exercent la liberté de se syndiquer, ils prennent un risque pour leur emploi, leurs conditions de travail, leur rémunération et leur déroulement de carrière.

Ce n'est pas de la paranoïa, puisque l'étude en question révèle que presque la moitié de celles et ceux qui ont pris ce droit de se syndiquer confirment qu'ils ont été victimes de représailles de la part de leur employeur.

Dans cette situation, que valent les déclarations patronales et gouvernementales sur l'importance d'une prétendue démocratie sociale ?

En 2015, une analyse du Fonds monétaire international (FMI), passée elle aussi assez inaperçue, relevait l'existence d'un « lien entre la baisse du taux de syndicalisation et l'augmentation de la part des revenus les plus élevés dans les pays les plus avancés durant la période 1980-2010 ».

Cette étude expliquait ce lien par le fait qu'«en réduisant l'influence des salariés sur les décisions des entreprises », l'affaiblissement des syndicats a permis «d'augmenter la part des revenus constitués par les rémunérations de la haute direction et des actionnaires.

Ne faut-il pas y voir la mise en œuvre des recommandations que Friedrich Hayek, penseur libéral majeur, formulait dès 1947 : « Si nous voulons entretenir le moindre espoir d'un retour à une économie de liberté, la question de la restriction du pouvoir syndical est une des plus importantes » ?

Soixante-dix ans plus tard, nous constatons que de Reagan à Thatcher, de Sarkozy à Macron, les amis politiques de Hayek ont réussi à créer une situation où les employeurs, privés et publics, peuvent sans problème sanctionner celles et ceux qui exercent une liber-



té publique sans que cela ne provoque une réaction à la hauteur de l'enjeu, ni des politiques, ni des médias, ni de l'opinion publique.

L'effacement du syndicalisme, point d'appui historique de la plupart des avancées émancipatrices, porteur de valeurs d'unité, de solidarité, est bien plus qu'une aubaine pour les détenteurs du capital et la domination des intérêts financiers. Son recul comme représentation du monde du travail aujourd'hui laisse le champ libre aux idées régressives de l'extrême droite, aux divisions qui minent le vivre-ensemble.

C'est pour cela que l'étude du Défenseur des droits et de l'OIT doit provoquer une réaction d'une ampleur que les quelques déclarations formelles publiées jusqu'ici.

Il est urgent d'exiger des mesures législatives nécessaires pour que le droit syndical soit réellement garanti dans ce pays.

Et cela ne doit pas se limiter à un renforcement – même s'il est indispensable – des procédures judiciaires pour rétablir les salariés dans leurs droits et condamner les employeurs fautifs.

En effet, le rapport du Défenseur des droits souligne que même si 90% des affaires qui se présentent devant les tribunaux se concluent par la reconnaissance de la discrimination, seule une toute petite minorité des victimes déposent des recours, craignant une recrudescence de la répression à leur encontre.

Concernant le présent rapport, la CGT ne partage pas l'ensemble des propositions, mais en approuve la plupart. Nous considé-

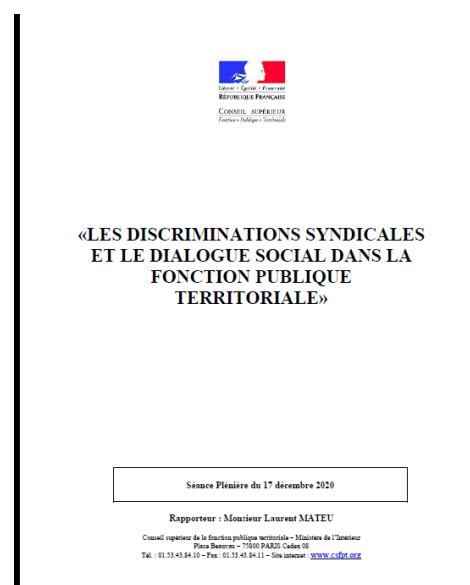
rons que ce rapport doit être le début d'une démarche sur ce sujet qui a été, et est peut-être encore, considéré comme tabou.

Cela permettra de reconnaître le fait que les discriminations syndicales existent, qu'elles soient involontaires ou pas, et que c'est un enjeu en soi. En effet, si un dialogue social de qualité est souhaité, il faut d'abord reconnaître le fait syndical.

La CGT votera pour ce rapport.

Nous faisons le vœu qu'une étude soit lancée de façon à faire un état des lieux précis de ce que subissent certains militants et les conséquences notamment sur leurs carrières.

Cette étude devrait permettre que la mise en place d'une méthode, comme la méthode « Clerc » (méthode des panels pour les militants du privé), puisse voir le jour dans la fonction publique territoriale comme outil de prévention.



<https://frama.link/rapportdiscriminationscftp>



REJET UNANIME DU CSFPT DU PROJET DE DECRET SUR LES COMITES SOCIAUX TERRITORIAUX

Ce texte s'inscrit dans le cadre fixé par la loi Dussopt dite de transformation de la Fonction publique.

Il a pour objet la création des comités sociaux territoriaux ainsi que de la création des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de chaque comité social territorial et abroge le décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Il fixe leur composition, les modalités de désignation de leurs membres ainsi que leurs compétences et les modalités de leur fonctionnement.

Les CST et leur formation spécialisée se substituent respectivement aux CT et au CHSCT.

DECLARATION DE LA CGT

Le Gouvernement poursuit sans relâche la mise en œuvre de la loi Dussopt dite de transformation de la fonction publique.

Après la présentation devant le CSFPT en novembre 2020 d'un projet de décret vidant les CAP de leurs compétences en matière de promotion et supprimant les Conseils de discipline de recours, le Gouvernement s'apprête à faire disparaître les Comités techniques et les CHSCT.

Le CSFPT est en effet saisi d'un projet de décret de pas moins 105 articles.

Il s'agit là de la même logique destructrice, qui a vu dans le privé la création de CSE, appliquée aujourd'hui à la fonction publique.

Il s'agit là d'un vaste processus de régression des libertés syndicales. **C'est un véritable retour au passé en matière de santé au travail. Il en est de même en ce qui concerne la facilité d'accès des femmes à tous les emplois et des problèmes liés à la maternité, notions qui disparaissent purement et simplement.**

La suppression du CHSCT intervient au moment même où une crise sanitaire sans précédent a lieu, alors même qu'il a été mis en avant l'importance du rôle du CHSCT, et qu'une dégradation des conditions de travail et de la santé au travail sont observées sous l'effet notamment des politiques austéritaires.

Elle se fait à marche forcée. Le CSFPT n'aura eu que 15 jours entre la réception du projet de décret et sa présentation en séance plénière. Le gouvernement le sait, l'analyse d'un tel document de 40 pages et la production d'amendements n'est pas possible dans un délai aussi court. Il ne permet pas non plus à la démocratie sociale de s'exprimer à travers le débat et le vote des instances pertinentes des organisations syndicales membres du CSFPT.



La CGT insiste pour que l'ensemble des discussions ait lieu avec l'ensemble des participants en privilégiant les instances dédiées. S'abstenir d'y participer ne fait pas avancer le dialogue social.

Selon le projet de décret, le CST sera organisé autour d'une assemblée plénière correspondant aux Comités techniques et d'une formation spécialisée se substituant au CHSCT.

Cette FS pourra être court-circuitée par le/la président.e du CST. En effet, celle-ci ou celui-ci disposera d'un pouvoir d'évocation. Par ce biais, il/elle pourra dessaisir la FS de tout sujet de sa compétence pour le traiter uniquement en CST.

À l'aune de ces évolutions, la disparition du couple CT / CHSCT remplacée par le CST constitue un recul social majeur visant à balayer les questions de santé au travail, ainsi que la responsabilité des employeurs territoriaux en la matière.

La CGT rappelle que le périmètre des organismes paritaires ne peut pas être laissé à la discrétion des employeurs. Elle constate avec d'autres que le décret institutionnalise la participation, côté employeurs, de fonctionnaires d'autorité.

Cette bureaucratisation nous inquiète d'autant plus qu'une récente jurisprudence limite le droit d'expression des représentants syndicaux dans ces instances.

Avec d'autres, nous demandons qu'un organisme à compétence sanitaire et sociale soit constitué dans toutes les collectivités de plus de 50 agents et que des suppléants puissent y participer. Les arguments financiers opposés à cette demande en Formation Spécialisée étaient particulièrement pitoyables.

La négociation paritaire doit se terminer par un vote que nous proposons de rendre toujours obligatoire. Enfin, il nous semble indispensable de permettre aux membres des organismes paritaires de faire leur travail de syndicalistes en toute transparence et de préparer les séances et de rendre compte de leur mandat à tous les collègues. Nous proposons donc la publicité des séances.

Lors de la venue de la Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques en novembre 2020 devant le CSFPT, une motion unanime des membres de cette instance a été lue.

Elle contenait ce passage écrit à l'initiative de la CGT : *« la crise a fait apparaître la nécessité de renforcer la démocratie sociale sur l'ensemble du territoire, et ce de façon obligatoire. En effet, des inégalités se sont aussi manifestées dans les relations sociales et le dialogue social. À ce titre, le CSFPT souligne la nécessité de renforcer les instances paritaires formelles, et, en premier lieu, les CHSCT particulièrement adaptés à ce type de situation ».*

La fédération CGT des Services publics entend informer et mobiliser massivement l'ensemble des agents territoriaux en défense des CHSCT et sur la nécessité d'une instance du personnel en charge de leur santé, instrument qui a démontré toute sa pertinence avant et pendant la crise sanitaire Covid.

La fédération CGT des Services publics agit pour une démocratie sociale, seule à même de porter une organisation maîtrisée par les représentants des personnels pour défendre leurs intérêts.

La CGT revendique le maintien des CHSCT, et votera donc contre ce décret.

Lors du débat, tant les organisations syndicales que les employeurs ont dénoncé la disparition des CHSCT.

Les échanges ont également été l'occasion d'indiquer au Gouvernement qu'« à partir du moment où employeurs territoriaux et syndicats déposent un amendement commun, celui-ci est équivalent à un accord et doit donc être automatiquement inscrit dans les textes réglementaires concernant la fonction publique territoriale ».

Enfin, répondant à la délégation CGT, la DGCL a affirmé de manière péremptoire et hors sol que la révision des Schémas Départementaux de Coopération Intercommunale (SDCI) au 1^{er} janvier 2021 ne conduirait à aucune fusion d'EPCI ! Pour rappel, la révision 2016 des SDCI avait conduit à la disparition de 39% des EPCI par le biais de fusions.





PROCHAINE PLENIERE DU CSFPT: 13 JANVIER 2021

- Le projet de loi 4 D, avec présentation par la ministre Jacqueline Gourault,
- La transformation du Syndicat Mixte des transports pour le Rhône et l'agglomération lyonnaise (SYTRAL)
- Le transfert de services déconcentrés de l'Etat à la Collectivité Européenne d'Alsace et à la Métropole Européenne de Strasbourg

CONTACT: 01 55 82 88 20 fdsp@cgt.fr

<https://cgtsp.fr/>



**LA DELEGATION CGT AU CSFPT
VOUS ADRESSE SES VŒUX LES
PLUS SINCERES POUR 2021.**

SANTE ET LUTTES VICTORIEUSES.