



Dépêche 11/03

Une charte ministérielle pour le dialogue social

La Direction du Personnel, de la Modernisation et de l'Administration a réuni les fédérations le 28 janvier 2003 pour discuter du questionnaire à partir duquel elle envisage de bâtir une charte du dialogue social.

Il s'agira d'un questionnaire ouvert et détaillé soumis localement et nationalement à l'administration et aux syndicats de chaque direction, selon des modalités qui leur seront propres, au cours des mois de février et mars. En mars une synthèse sera effectuée par direction puis en avril au niveau ministériel.

Cet état des lieux permettra d'élaborer une charte comprenant un volet ministériel pour le dialogue avec les fédérations et un volet directionnel déclinable dans chaque administration.

Les fédérations ont, dans une déclaration commune, rappelé le contexte dégradé du dialogue au Minéfi. Elles ont ensuite développé leurs propres analyses (cf. ci-dessous la déclaration liminaire commune et celle de la CFDT).

La CFDT a souligné le caractère modeste du projet qui, faute de mise à l'étude d'un changement de la réglementation à la suite du rapport Fournier, n'apportera rien de fondamental. Favorable cependant à une démarche partant d'un état des lieux contradictoire pour définir des règles communes dans le cadre d'une charte qu'elle a revendiquée, la CFDT a posé ses conditions : transparence et honnêteté des remontées, existence de règles obligatoires de niveau ministériel...

La CGT a également souhaité des évolutions dans le sens préconisé par le rapport Fournier.

FO, satisfaite du cadre institutionnel actuel, s'est déclarée opposée à l'idée d'une charte ministérielle.

La FDSU s'est dite d'accord pour recenser les meilleures pratiques mais pas pour une charte qui imposerait des règles aux organisations syndicales.

Déclaration liminaire interfédérale (CFDT, FDSU, CGT, FO, FSAFI, CGC, CFTC)

Aujourd'hui les fédérations syndicales constatent qu'on veut bien dédier une réunion au dialogue social, mais qu'au quotidien le MINEFI ne joue ni la carte de la transparence, ni celle d'un véritable échange avec les personnels et leurs représentants.

Le manque de transparence ? Il est manifeste :

- La mise en œuvre des missions du ministère se décide toujours sans véritable concertation des fédérations, celles-ci sont toujours informées une fois que tout est bouclé.
- La mise en place de la LOLF et la définition des divers programmes se traite ailleurs et, là non plus, sans la moindre prise d'avis auprès des organisations fédérales.
- La régulation budgétaire, en cours d'élaboration, n'a donné lieu à aucune information.

Quant à la véritable portée du dialogue, quelle est-elle ?

- Aucune décision n'a été encore annoncée sur le plan de qualifications 2003.
- Aucune instruction n'est encore venue organiser le CET.
- Les inquiétudes sont de plus en plus fortes chez les représentants syndicaux siégeant dans les instances Action Sociale et Hygiène Sécurité.

Finalement, du programme dessiné le 7 octobre par M. MER, il ressort :

- qu'un gros effort de communication est fait sur les réformes structurelles sans jamais faire part de la moindre critique émanant des personnels,
- le sentiment général que tout ce qui est qualifié d'expérimental est en fait intangible,
- un constat amer sur l'insuffisance du volet social.

Bercy se prétend en mouvement, mais sans respecter ses promesses de transparence et en considérant toujours le dialogue comme une simple formalité dans la phase terminale des processus de décisions.

C'est une autre conception du dialogue social qu'il faut mettre en œuvre au MINEFI.

Déclaration liminaire de la CFDT

Déclaration liminaire de la CFDT au groupe de travail sur le dialogue social du 28 janvier 2003

La CFDT s'associe pleinement à la déclaration liminaire faite au nom de l'ensemble des fédérations. Elle souhaite toutefois ajouter quelques observations.

Ce n'est malheureusement pas la première fois qu'à l'occasion d'un tour d'horizon général ou de l'étude de tel ou tel dossier que les fédérations doivent faire le constat d'une crise grave du dialogue social. Les exemples que tente de présenter le ministère comme tout dernièrement le projet Douane 2005 ne recueillent pas, c'est le moins que l'on puisse dire, l'assentiment des personnels concernés.

Pour surmonter entièrement cette crise, il faudrait que l'administration accepte de faire preuve d'imagination et même d'audace en mettant à l'étude les propositions du rapport Fournier. Nous n'ignorons pas que la remise en cause des règles qui régissent la composition et le fonctionnement des instances paritaires relève de la fonction publique. Ce n'est pas aujourd'hui dans ce groupe de travail ministériel que nous attendons une réponse même si nous souhaitons que la DPMA fasse remonter notre demande et joue en la matière un rôle moteur vis-à-vis de sa tutelle.

Plus modestement donc, le dossier qui nous a été envoyé tend à l'élaboration d'une charte des bonnes pratiques du dialogue social. La CFDT peut partager cet objectif mais encore faut-il bien s'entendre sur les termes.

Nous avons trop vu dans le passé des documents ministériels réduit à un catalogue désordonné des décisions prises par les administrations. La CFDT n'accepte que de prétendues particularités servent de prétexte à l'immobilisme et à la défense de pré carrés.

Nous ne voulons pas non plus d'une simple collection de recommandations qui permettent aux uns de se glorifier de ce qu'ils ont déjà fait et aux autres de rien changer. A notre avis, la charte doit contenir des dispositions impératives s'imposant à l'administration comme aux organisations syndicales. C'est ce caractère impératif qui sera le moyen d'un réel progrès.

Après les objectifs, la méthode. Partir d'un état des lieux élaboré contradictoirement au plan local et national, sur la base d'un questionnaire correspond à un schéma auquel nous sommes favorables à conditions que de vieilles pratiques ne viennent le vider de son sens. Il paraît essentiel que cet état des lieux reflète réellement la situation du dialogue social dans chaque direction.

Si tel est le cas, il ne faudra pas s'étonner qu'apparaisse à la lumière du jour les blocages les plus manifestes. Ainsi à la DGCP, l'impossibilité d'engager de véritables discussions tant dans les CTP que dans les CAP ou les groupes de travail fera apparaître la nécessité de donner des signes extrêmement forts si on ne veut pas que l'état des lieux soit un nouveau moyen d'occuper les militants sans perspective d'amélioration.

Pour que l'état des lieux fait dans toutes les directions apporte une plus value, il ne devra subir ni filtrage hiérarchique au plan local ni atténuation lors des synthèses. La CFDT souhaite que la remontées soient effectuées parallèlement pour l'administration et les organisations syndicales c'est-à-dire sans intervention administrative sur les contenus syndicaux.

Nous avons beaucoup de mal à penser que le mois de février suffira à ces opérations. Y ajouter le mois de mars ne serait sans doute pas de trop.

Quant au questionnaire proprement dit, bien que vaste, il nous semble devoir être complété sur deux points :

- il doit être clairement demandé aux organisations syndicales si leurs demandes et revendications ont pu être abordées dans le cadre des réunions formelles ou informelles.
- La question de l'effectivité des décharges de service pour activité syndicale doit être posée.

Le 28 janvier 2003