

EXIT LES CT, CHSCT, CAP : LE CSA UN NOUVEL OUTIL POUR RÉDUIRE LES DROITS DES AGENT·ES !

Solidaires — de même que la CGT, FO, la FSU et FA-FP — a boycotté le 1^{er} groupe de travail (GT) de l'agenda social qui s'est tenu le 5 juin et qui concernait le projet de décret sur le comité social d'administration (CSA) dans la FPE. Alors que plusieurs organisations syndicales dont **Solidaires** avaient demandé que la première réunion programmée soit consacrée à un bilan de la crise sanitaire et des conséquences des politiques qui ont conduit aux difficultés pour les services publics notamment celui de la santé, fin de non-recevoir d'Olivier Dussopt qui reprend l'agenda comme si de rien n'était. Pour **Solidaires**, le jour d'après ne doit pas être le jour d'avant, et le CCFP du 25 juin demandé par les organisations syndicales, qui porte sur le bilan de la crise sanitaire dans la fonction publique est un préalable sine qua non.

UNE NOUVELLE INSTANCE : LE CSA

Le GT du 5 juin avait pour objet d'aborder les éléments du prochain décret d'application la mise en place du CSA et entérine la casse du CHSCT opérée dans la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Rappelons que la disparition des CHSCT est programmée pour le prochain renouvellement des instances, à l'occasion des élections professionnelles de 2022. Soulignons aussi que d'entrée de jeu, la loi de transformation publique a supprimé dès sa publication une compétence essentielle des CHSCT, qui ne fera pas partie non plus des compétences du CSA : celle portant sur l'expertise en cas de projet important modifiant les conditions de travail, compétence fondamentale alors que les agents de tous les secteurs administratifs subissent les conséquences d'un empilement de restructurations, de suppressions d'emplois, de transformation du travail...

Selon la DGAFP, et dans la droite ligne de la loi du 6 août 2019, le CSA permettrait de :

« Susciter l'émergence d'une culture de dialogue social plus stratégique, plus cohérente et plus efficace... », de « Développer une vision intégrée et transversale des politiques de ressources humaines et d'organisation du travail, en créant une nouvelle instance unique en matière de questions collectives [...] Maintenir le niveau de professionnalisation des représentants du personnel sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail, en créant au sein du CSA une formation spécialisée compétente sur ces questions [...] Renforcer la concertation sur les grandes orientations en matière de ressources humaines ».

Tout ça bien sûr dans la droite ligne de la mise en œuvre dans le secteur privé du CSE (instance regroupant les ex-DP, CE, CHSCT), dont les 1^{ers} bilans sont catastrophiques !

Tout ça bien sûr en faisant fi des instances de représentation des personnels qui existent déjà et fonctionnent très bien, trop peut être aux yeux de certains, à savoir : **les comités techniques (CT), les comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et commissions administratives paritaires (CAP).**

À l'instar des CT, le CSA serait mis en place à différents niveaux : en clair, aux différents niveaux de pouvoir (ministériel, central, réseau, déconcentré...). La cartographie des CSA serait toujours selon la DGAFP plus *transparente* : on se demande bien comment puisque jusqu'ici, celle-ci prenait la forme d'arrêtés officiels ? La lisibilité proviendrait sûrement du nombre beaucoup plus restreint de CSA que de celui de CT, CHSCT et CAP... bien entendu... et qui dit moins d'instances, dit moins de représentant·es des personnels, et bien entendu également, moins de droits syndicaux.

ARBITRAIRE
ORGANISÉ



Solidaires
Fonction Publique

ÉGALITÉ FEMMES/
HOMMES SACRIFIÉE

LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Autre « nouveauté » : la mise en place d'une formation spécialisée du CSA en matière de santé, sécurité et conditions de travail. On note au passage que la thématique de l'hygiène disparaît, sûrement pour enlever des obligations aux employeurs publics, toujours avides de se défilier et d'en faire moins que dans le secteur privé (comme on l'a vu récemment avec la crise liée au Sars-Cov-2).

Cette formation serait obligatoire à partir d'un seuil restant à fixer ou lors de la présence d'un risque professionnel particulier. Dans le secteur privé, le seuil est de 300. Les échanges passionnés et enflammés des trois groupes de travail prévus en juin permettront certainement de donner un os à ronger aux organisations syndicales toujours avides de dialogue social et de leur laisser croire qu'elles servent encore à quelque chose! ...

Le nombre de représentant-es des personnels au sein du CSA reste également à fixer en fonction du niveau de représentation ainsi qu'avec une répartition femmes/hommes représentative sociologiquement du niveau de représentativité. Idem pour la commission spécialisée.

Les consultations obligatoires seraient distinguées de celles qui relèvent de l'accessoire : emplois, évaluation professionnelle, rémunération, handicap, organisation du travail, qualité de vie au travail, lignes directrices de gestion... Tout ça pour laisser penser qu'un véritable débat pourrait avoir lieu sur de tels sujets alors que par exemple la politique liée à l'emploi est tenue d'une main de fer par la loi de finances et que l'on constate qu'il y a tentative toujours plus grande de museler la parole des agent-es. Tentatives d'intimidation notamment sur l'exercice du droit de retrait pendant la crise liée au Covid-19 ; volonté d'introduire encore un peu plus d'obligation de « loyauté » dans le droit de la fonction publique...

Exceptée la compétence sur l'expertise en cas de projet important modifiant les conditions de travail, les autres prérogatives du feu CHSCT seraient a priori maintenues : l'expertise (pour risque grave ?), l'analyse des risques professionnels, la contribution à la prévention des risques, les visites de site, les enquêtes en cas d'accidents de travail, le droit d'alerte, la procédure de danger grave et imminent, etc., mais « clarifiées ». Clarifiées comme quoi ? Comme la suppression de l'expertise pour projet important comme déjà décidé depuis début janvier alors même que cette possibilité est offerte aux CSE dans le secteur privé ? ... Et surtout avec quels moyens réels étant donné que la disparition des CHSCT va entraîner la disparition de milliers de représentant-es des personnels ? Comment faire des enquêtes suite à accident de service avec un nombre restreint de représentant-es ? Dans le secteur privé, cette disparition a vu des représentant-es noyé-es sous les demandes de leurs mandants alors même que dans l'impossibilité d'être proche des collectifs de travail : en réalité le seul objectif pour les instigateurs de cette réforme est de priver les organisations syndicales de moyens d'agir et ils ne l'assument même pas !

La formation spécialisée aurait donc toutes les compétences de l'ex-CHSCT, mais pas celle dévolue aux projets de réorganisation. Donc d'un côté on aurait des représentant-es spécialisé-es en santé, sécurité et conditions de travail, mais ils et elles n'auraient pas la possibilité de s'exprimer sur des réorganisations de service ! ... L'incohérence est maximale ! On verra d'ailleurs si en matière de formation tous les membres du CSA auront droit à la formation SST qui devrait leur être due comme c'est le cas dans le secteur privé, si le CSA obtient la personnalité morale...



Pour Solidaires, le projet de décret qui va découler de la loi de transformation de la fonction publique n'est en rien acceptable. Les orientations dogmatiques du gouvernement et de la DGAFP ne sont en rien pensées pour plus de droits pour les agent-es, mais bien pour plus de régression. Ne plus permettre aux agent-es de se défendre sur quelque aspect que ce soit de la vie administrative semble bien une priorité gouvernementale.

Pour Solidaires, les enseignements de la crise sanitaire doivent être tirés : les CHSCT ont démontré leur rôle essentiel au cœur de cette crise. Ils doivent être rétablis, et a minima dans la totalité de leurs prérogatives et compétences !