



Communiqué de presse du CSFPT
du 17 décembre 2020

Vote du rapport relatif aux discriminations syndicales et au dialogue social dans la fonction publique territoriale



Ce jeudi 17 décembre 2020, les membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, réunis sous la présidence de Philippe LAURENT, maire de Sceaux, ont voté à l'unanimité le rapport intitulé « Les discriminations syndicales et le dialogue social dans la fonction publique territoriale ».

Ce document a été préparé par les membres de la formation spécialisée n°5, présidée par Laurent MATEU (représentant FO des personnels au sein du CSFPT).

Ce rapport est le résultat d'une réflexion entamée en 2019 par les membres de la formation spécialisée n°5 sur un thème qui concerne l'ensemble de la fonction publique territoriale. Ce travail n'épuise pas le sujet mais constitue une première pierre à l'édifice nécessaire à d'autres prises de conscience. Telle est du moins sa vocation première.

Car la question du dialogue social et de la lutte contre les discriminations syndicales est devenue une urgence en France, notamment dans le secteur public et plus particulièrement la fonction publique territoriale.

De fait, l'enjeu des discriminations syndicales apparaît avec d'autant plus d'acuité qu'il semble venir pervertir la qualité et l'efficacité du dialogue social. C'est l'angle qui a été collectivement choisi pour ce rapport.

Il apparaît en effet que la perception des discriminations syndicales diffère selon le point de vue. Et cela conduit à un dialogue social affaibli, pour ne pas dire à un dialogue de sourds, où employeurs et représentants syndicaux ne partagent pas la même vision de la négociation et de l'importance de la fonction syndicale dans le paysage public français aujourd'hui.

Les membres de la formation spécialisée n°5 ont donc choisi de s'interroger sur les origines de ce formalisme souvent vide qu'est devenu le dialogue social et dont les discriminations syndicales sont un des symptômes.

Car loin d'être évident, le lien entre discriminations syndicales et non-intérêt pour le dialogue social nous paraît avéré. L'objectif de ce rapport est à la fois de révéler ce lien et de proposer des solutions concrètes pour rendre au dialogue social ses lettres de noblesse.

Cette réflexion rejoint sur certains points le travail mené par la mission ESCH, ROUQUETTE, VIGOUROUX sur la négociation collective dans la fonction publique et l'ordonnance qui doit prochainement en découler. Le présent rapport s'inscrit aussi dans ce contexte législatif et fait entendre à cette occasion la voix de la fonction publique territoriale.

Et c'est tout le mérite des membres de la formation spécialisée n°5, employeurs et organisations syndicales, d'avoir choisi de proposer à la fin de ce rapport un tableau commun de préconisations, unanimement partagées, de manière à progresser ensemble vers un dialogue social plus harmonieux et une approche responsable et collective de la lutte contre les discriminations syndicales.

Parmi les 44 préconisations du rapport, la préconisation n°11 qui porte sur la possibilité d'accords sectoriels ou locaux, ainsi que les préconisations n°25 et n°26 relatives aux parcours professionnels et à la reconversion des militants syndicaux, sont particulièrement importantes.

Pour Philippe LAURENT, « *globalement, c'est une véritable culture du dialogue social, fondée sur le respect des partenaires et la transparence qui permettra – au bénéfice des employeurs et des agents publics – d'éviter certaines discriminations syndicales. Une reconnaissance véritable des représentants syndicaux à travers les préconisations de ce rapport, ne peut que favoriser le dialogue social. Ce dialogue social est essentiel à la notion de bien-être au travail dans nos collectivités territoriales ou employeurs et employés y retrouvent un intérêt commun* ».

