

Négociier comme dans le privé et défendre le statut La CFDT et la fonction publique

La CFDT est attachée à l'esprit originel du statut de la fonction publique : ce dernier doit permettre aux fonctionnaires de remplir leurs missions en restant indépendants, et donner aux usagers l'assurance d'avoir une fonction publique de grande qualité.

**François Chérèque est
Secrétaire général de
la CFDT.**

Dans la fonction publique par ailleurs, le dialogue social est trop embryonnaire : l'Etat employeur décide mais ne négocie pas. Les élections de l'automne prochain, fondées pour la première fois sur une logique de représentativité, peuvent donc apporter un vrai changement culturel, encouragé par la confédération.

**La CFDT défend surtout des salariés du privé.
Que pensez-vous de cette affirmation ?**

Attention, la CFDT doit défendre tous les salariés. On ne peut même pas imaginer qu'une grande confédération comme la nôtre soit absente d'un pan aussi vaste du salariat, et pas n'importe lequel puisqu'il s'agit de la base de notre République.

J'ai moi-même été salarié de la fonction publique hospitalière lorsque j'étais éducateur spécialisé en service de pédopsychiatrie. Et avant de devenir Secrétaire général de la confédération, j'ai été Secrétaire général de la fédération CFDT des services de la santé et du social

(CFDT santé-sociaux) de 1996 à 2002. Je me sens donc particulièrement concerné par tout ce qui se passe dans la fonction publique.

Ce qu'il y a de sûr, c'est que j'ai clairement vu une évolution et une transformation du travail dans la fonction publique hospitalière et plus largement dans l'ensemble de la fonction publique au cours des dernières années. Le mode d'organisation du travail est de plus en plus proche de ce qui se passe dans le privé. Ce qui me surprend le plus, c'est que les agents du public emploient aujourd'hui exactement les mêmes termes que les salariés du privé pour parler de leur travail. Comme les salariés de l'industrie, les cadres de la fonction publique parlent désormais de « reporting ». Ils disent fréquemment que le calcul des performances a pris beaucoup de place, bien plus que l'attention au métier lui-même.

J'ai eu ce sentiment à de multiples reprises, une des dernières fois lors des trois journées que nous avons organisées à la fin du mois de mars pour rencontrer des agents des trois fonctions publiques. Avec la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et le principe du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux, l'activité des fonctionnaires semble essentiellement perçue actuellement comme un centre de coûts à réduire. Le principe du service à rendre à la population (dans le cas de l'hôpital par exemple) ou à la nation (les impôts par exemple), est laissé de côté. On s'imagine bien les lourdes conséquences que peut avoir cette manière de penser sur les agents...

Dans un tel contexte, la situation est évidemment très compliquée pour les cadres. Le cadre est sommé de mettre en œuvre une politique en contradiction parfois avec son éthique et son sens du service public. Il doit transmettre et imposer des ordres qu'il ne partage pas forcément. Comme j'ai coutume de le dire, il est à la fois victime et bourreau, et c'est sans doute encore plus vrai pour les cadres de proximité. Cela aussi, j'ai pu le constater à de multiples reprises. Par exemple dernièrement au CHU de Reims, un cadre infirmier me confiait combien les directives imposées par la direction mettaient le personnel en souffrance et le mettait lui dans une situation difficile. Finalement, la RGPP qui partait d'un bon principe : réformer la fonction

publique pour rendre de meilleurs services aux usagers, se révèle chaque jour un peu plus être une mauvaise réforme.

Est-ce à dire que tout ce qui vient du privé est mauvais pour la fonction publique ?

Si on laisse de côté la question de la gestion par les indicateurs, on peut répondre que non, loin de là. Je pense particulièrement au dialogue social.

On peut d'ailleurs remarquer que l'expression d'un grave malaise au travail s'exprime aujourd'hui principalement dans les entreprises publiques qui sont devenues privées. Est-ce la faute du changement ou de la manière dont il s'est organisé qui sont incriminés ? Il me semble que ce sont les deux à la fois.

Prenons l'exemple de France Telecom. Dans les années 2000, après l'explosion de la bulle Internet, cette entreprise a dû atteindre des objectifs financiers en réalité inatteignables sauf en instaurant une stratégie organisée de mal-être au travail qui devait conduire à la suppression de 24 000 emplois. Tout ce processus s'est engagé sans qu'aucun dialogue social ne soit organisé, comme c'est la tradition dans la fonction publique. Le projet commun qui fédérait les agents de France Telecom : rendre un service aux usagers, a été comme oublié au bénéfice de la rentabilité financière. Ce qui a eu les conséquences que l'on sait.

Alors que dans le privé, la loi impose un accompagnement social dans toute restructuration, la situation est complètement différente dans la fonction publique. Les mutations d'agents aujourd'hui dans le cadre de la RGPP ou les suppressions de postes se font sans aucun principe de responsabilité du devenir des anciens agents.

Alors que dans le privé, la loi impose un accompagnement social dans toute restructuration, la situation est complètement différente dans la fonction publique. Les mutations d'agents dans le cadre de la RGPP ou les suppressions de postes se font sans aucun principe de responsabilité du devenir des personnes.

En ce moment, le ministère de la Défense est particulière-

ment concerné par les réorganisations. Lorsque des sites militaires sont fermés, les fonctionnaires se retrouvent quasiment seuls pour gérer leur avenir. Ce qui crée des conditions dramatiques.

On pourrait dire la même chose du ministère de l'Équipement, où depuis plusieurs années aucun accompagnement n'est bien organisé.

Arrêtons-nous à la question du statut. Qu'en pensez-vous ? Est-il indispensable et protecteur ? Faut-il chercher à lui donner une seconde jeunesse ?

La CFDT se prononce fermement pour un maintien du statut. Elle se prononce même pour un retour aux sources de la signification du statut. Pour le justifier face

La CFDT se prononce fermement pour un maintien du statut. Elle se prononce même pour un retour aux sources de la signification du statut.

aux attaques nombreuses dont il est aujourd'hui la cible, il est impératif de rappeler que le statut n'est pas un avantage acquis, que certains souhaitent supprimer, mais une protection indispensable qui permet aux agents qui travaillent au nom de l'État pour le service de tous, de mener à bien leurs missions.

Cette protection par le statut est fondamentale car elle permet de lutter contre toutes les dérives anti-démocratiques.

D'abord en amont. Parce que, même si le mot est un peu fort, c'est ce qui permet au fonctionnaire d'être incorruptible. Le statut doit préserver de l'arbitraire du politique. Il permet à l'agent de travailler dans le respect des valeurs de notre constitution et il doit lui donner la possibilité de dire non, sans qu'il y ait une menace sur son emploi. Ensuite en aval. Vis-à-vis de l'usager, le statut assure la permanence de l'action publique et la non discrimination envers les usagers. Le statut empêche le principe de passe-droits pour certains usagers et permet d'imposer le respect des valeurs républicaines, notamment la laïcité.

En réalité, le statut est protecteur pour l'agent, mais aussi pour toute la population car il donne l'assurance d'avoir une fonction publique d'accès égalitaire.

Cet engagement de la CFDT pour le statut de la fonction publique est ancien. Il faut rappeler ici comment ce statut a été construit. Avant 1985, seul le statut des fonctionnaires de l'État était clairement défini. Or la CFDT revendiquait depuis longtemps des statuts spécifiques pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. C'est pourquoi nous avons soutenu la création des Titres III et IV du statut de la fonction publique en 1986 pour prendre en compte ces spécificités. L'État assure des fonctions régaliennes définies dans tous les États démocratiques, notamment l'armée, la police ou la justice – sans oublier les fonctions de contrôle et de perception de l'impôt et d'autres, bien entendu, comme l'éducation.

Pour la CFDT, il est impératif que ces missions restent sous la responsabilité directe de l'État et soient assurées par des fonctionnaires. Mais l'État délègue aussi à des collectivités ou des administrations territoriales une partie des fonctions qu'il n'assure pas directement et qui ont été définies par les différentes lois de décentralisation et les lois hospitalières. C'est pour remplir ces missions spécifiques qu'ont été créées les fonctions publiques territoriales et hospitalières, avec des fonctionnaires bénéficiant de la même protection que les fonctionnaires de l'État, pour les mêmes raisons. La CFDT est très attachée à cette structuration des fonctions publiques.

A l'automne vont avoir lieu des élections particulières dans les fonctions publiques d'Etat et hospitalière, puisqu'il s'agit dans ces administrations des premières élections depuis la réforme de la représentativité syndicale. Quel message souhaitez-vous adresser aux cadres de ces organisations ?

Ces élections vont marquer un vrai changement dans la démocratie sociale de la fonction publique. Auparavant,

les organisations syndicales représentatives dans la fonction publique, comme dans le privé, étaient désignées par la loi. Avec les élections de l'automne, on va passer à une légitimation des syndicats par le vote.

C'est un changement fondamental. Les syndicats vont devenir plus légitimes pour négocier. Et cela dans tous les secteurs professionnels.

En ce qui concerne les cadres, les enjeux sont aussi évidemment très importants. Le cadre est un salarié à part entière qui a droit à être représenté comme n'importe quel

Cette nouvelle logique convient très bien à la CFDT : la représentativité permet d'être en droit de négocier des accords en toute légitimité. Il y a bien un enjeu fondamental de changement de culture dans ces élections.

autre salarié, avec ses problèmes particuliers. La CFDT a toujours occupé une place importante chez les cadres de la fonction publique ; et c'est aujourd'hui le moment de conforter cette place. L'enjeu de ces élections est donc fondamental pour la CFDT : il

s'agit d'obtenir un niveau de représentativité élevé dans la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière.

Cette nouvelle logique convient très bien à la CFDT : la représentativité permet d'être en droit de négocier des accords en toute légitimité. Et il y a bien un enjeu fondamental de changement de culture. Dans la fonction publique, l'employeur décide mais ne négocie pas. C'est pourquoi cette réforme de la représentativité fait aussi partie de la modernisation de la fonction publique. Un État moderne doit négocier les évolutions de son organisation avec des représentants élus par les salariés. Et nous encouragerons fortement ce mouvement.