



DECLARATION LIMINAIRE FO CT BDD Angers/Le Mans/Saumur du 18 novembre 2019

Mon Général, Mesdames, Messieurs,

En termes de déclaration liminaire, si nous ne sommes pas adeptes de cet exercice systématique d'avant-propos à chaque instance de concertation, nous considérons aujourd'hui important de nous exprimer pour revenir sur certaines règles de base dans la gestion de la population civile. En tout premier point il est indispensable de rappeler aux employeurs que les représentants du personnel civil, communément nommés par les médias et nos gouvernants : les corps intermédiaires, ne sont pas une valeur optionnelle au sein de notre Ministère, contrairement à ce qui est véhiculé par ailleurs. Les élections professionnelles de décembre 2018 ont fixé la cartographie Ministérielle des organisations syndicales représentatives. Leur légalité au travers de l'instruction sur le droit syndical à La Défense leur donne toute légitimité, comme le rappelle également la charte du dialogue social au sein du Ministère de La Défense de décembre 2005, toujours en vigueur, et qui souligne : « que pour les employeurs, le dialogue social constitue, au même titre que le management, une composante de la gestion moderne des ressources humaines. A la différence du management cependant, qui s'inscrit dans une relation directe entre le personnel et l'encadrement, le dialogue social s'appuie sur les représentants du personnel ». Au sein de notre Base de Défense, nous disposons de deux niveaux de représentation syndicale, conformément à l'instruction de référence, à savoir : les interlocuteurs de Base de Défense, en lien direct avec le Commandant de Base de Défense mais aussi avec tous les chefs d'organisme ou d'emprise, puis au second niveau les interlocuteurs locaux des chefs d'organisme. Cela étant posé, le Comité Technique de Base de Défense, sous sa forme actuelle, seule instance officielle du dialogue social formel, nous permet grâce à votre initiative, Mon Général, de pouvoir enfin bénéficier de la présence de certains employeurs. A ce titre et au nom de l'organisation que je représente, nous vous exprimons notre profonde gratitude, comme nous remercions les organismes qui ont répondu présent à votre requête. Réclamé depuis 2011, date de création des Comités Techniques, il nous faut arriver au terme de la durée de vie de cette instance pour cause de loi de transformation de la Fonction Publique, pour voir ce vœu enfin exhaussé. Cet état de fait, s'il en dit long sur l'importance que l'on



Suite DECLARATION LIMINAIRE FO CT BDD Angers/Le Mans/Saumur du 18 novembre 2019

accorde au dialogue social, ne doit pas occulter non plus, le fonctionnement même de cette instance. Nous constatons en effet depuis 2011, que les ordres du jour ne sont constitués que par les questions des représentants du personnel. Il est curieux d'observer qu'à l'instar de ce qui se passe aux échelons supérieurs (Comité Technique Ministériel, de CMG, de Réseau), l'administration et les employeurs n'aient jamais de sujet à nous soumettre ou à nous présenter. Ceci nous permet d'aborder un autre volet lié au Comité Technique à savoir la validation des plans de formation continue. En termes de dialogue social là aussi nous sommes perfectibles. Siégeant au Comité Technique du CMG de Rennes, nous constatons une disparité de fonctionnement entre les Bases de Défense, là où sur certaines on continue d'inviter systématiquement les organisations syndicales à l'élaboration des plans de formation au niveau des établissements, d'autres s'en dédouanent, sous couvert d'une démarche non plus obligatoire mais seulement volontaire. Sauf à constater que cette attitude nous pousse à devoir valider en Comité Technique des plans de formation, sans y avoir eu accès, pour s'apercevoir à l'échelon final au niveau du CMG de Rennes des éventuelles erreurs commises et préjudiciables pour les agents. La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 va, entre autres, profondément bouleverser la qualité du dialogue social par la fusion des Comités Techniques et des CHSCT dans une instance unique le Comité Social d'Administration. Choix que nous avons au demeurant dénoncé en bloc pour la simple raison qu'il n'est pas gérable au niveau de notre Ministère. Il faudra nous expliquer, comment on va pouvoir harmoniser un Comité Technique avec une dizaine de CHSCT, sans faire courir un risque accru pour les agents mais aussi pour les employeurs en termes de prévention, santé et sécurité au travail mais aussi en termes de responsabilité pénale. De surcroît lorsque la loi de transformation instaure la suppression annoncée des visites médicales d'embauche et du suivi d'aptitude au poste de travail. Décision au demeurant destructrice de droit pour faire éventuellement valoir une dégradation des conditions de travail au travers de la reconnaissance d'une maladie professionnelle ou d'un accident imputable au service. Comme évoqué plus haut dans nos propos, le deuxième échelon de dialogue se situe au niveau du dialogue



Suite DECLARATION LIMINAIRE FO CT BDD Angers/Le Mans/Saumur du 18 novembre 2019

social informel de proximité auprès des chefs d'organisme. Tout aussi important que le précédent, il nous faut là encore rappeler les règles fondamentales à ceux qui les oublient ou les ignorent. Ce dialogue concerne notamment l'ensemble des procédures de concertation, pour certaines obligatoires, comme par exemple, l'élaboration des jours RTT, les souhaits de modification de règlement de service intérieur, les réunions d'expressions de besoins en avancement des ouvriers d'état, d'autres informelles, l'amélioration des CREP des fonctionnaires, les points de situation des plans de charge avec les employeurs, les invitations aux visites des autorités, là où lors de tables rondes les présidents de catégorie sont invités et où le gestionnaire RH est convié en lieu et place des organisations syndicales etc... Pour ce faire une communication régulière, de la liste mise à jour des interlocuteurs syndicaux désignés par les syndicats et identifiés pour chaque établissement du périmètre de la Base de Défense, est adressée par la plateforme BDD, à chaque service Ressources Humaines des organismes. Souvent composée de deux noms par syndicat, elle doit permettre d'une part à l'employeur de connaître qui sont ses représentants du personnel mais aussi à l'organisation syndicale d'être prévenue dans le cadre du dialogue social de proximité, des réunions informelles, des convocations et de pouvoir y répondre favorablement ou de mandater un agent pour y assister. Il est dommageable de constater là encore, un manquement dans ce domaine par certains employeurs. Dans le contexte tendu de l'évolution permanente de notre Ministère et des réorganisations des différentes chaînes d'emploi qui le compose, de la diminution drastique des effectifs, des restructurations, d'une loi de transformation de la Fonction Publique réductrice de droits pour le statut des fonctionnaires, il est plus qu'urgent que tous les employeurs prennent la mesure de l'utilité du dialogue social, pour leur permettre de réaliser leurs missions, dans le respect de la réglementation afférente aux personnels civils. Gardons à l'esprit que les deux composantes du Ministère Militaire et Civile ne sont pas antinomiques mais œuvrent chacune à leur manière au même but, celui de servir la nation tout en étant complémentaires dans nos fonctions. Du fait de notre mandat, nous croisons et sommes interpellés par de plus en plus d'agents en souffrance, déstabilisés par un manque de visibilité sur leurs fonctions, sur la



Suite DECLARATION LIMINAIRE FO CT BDD Angers/Le Mans/Saumur du 18 novembre 2019

pérennisation de leurs postes, une inquiétude de la gestion RH de leur dossier, entraînant un climat parfois anxiogène et conflictuel transverse mais également hiérarchique. Si vous ajoutez à cela une loi de transformation de la Fonction Publique qui va les priver de leurs représentants pour défendre leurs avancements, leurs mutations, leurs mobilités, laissés à la seule main de l'employeur qui disposera en outre, d'une nouvelle mesure de sanction disciplinaire, de premier niveau, en ayant la possibilité d'exclure temporairement de fonction pour trois jours un fonctionnaire, sans passer par un conseil de discipline. Tous ces éléments risquent de venir empirer un peu plus une situation déjà critique de développement de risques psychos sociaux.

Au vu de ces propos évoqués, nous osons espérer que le message sera passé, insister sur le fait que le mot : « dialogue social » n'est pas un gros mot mais une nécessité dans les transformations que nous subissons. Les rôles des commissions administratives paritaires se limiteront à tous les recours que pourront faire les agents, y compris pour l'avancement, nul doute qu'avant d'en arriver là, les employeurs auront donc tout intérêt à prendre l'attache auprès des représentants du personnel. Pour ce faire, il faudra appliquer la définition que donne le dictionnaire du dialogue social : « Discussion visant à trouver un terrain d'entente concernant l'amélioration des conditions de vie » et ne pas se limiter à la transposition du hochement de tête d'un animal sur la planche arrière d'une voiture.

Pour sa part notre organisation syndicale Force Ouvrière, continuera de s'inscrire de plein droit dans un dialogue social constructif et respectueux des agents. Si au vu de nos propos liminaires des efforts importants restent à réaliser, vous nous permettrez de saluer malgré tout, en guise de conclusion, les quelques chefs d'organismes qui s'inscrivent déjà dans cette démarche moderne de management.

Merci de votre attention.