

Sud TRAVAIL
AFFAIRES
SOCIALES

☎ 12, bd de Bonne Nouvelle 75010 PARIS
tel : 01 44 79 31 65, 69 Fax : 01 44 79 31 72
site internet : www.sud-travail-affaires-sociales.org
site intranet: www.intracom.travail.gouv.fr
syndicat.sud1@sud.travail.gouv.fr

REFERENDUM CTPM, CTPR

MAIS QU'EST CE QUE C'EST ?

Le statut de 1946 a créé le paritarisme dans la fonction publique.

Le paritarisme est un mode de gestion qui permet de réunir à égalité les représentants de l'administration et les représentants du personnel, en fait des syndicats.

Le paritarisme existe pour le conseil supérieur de la fonction publique, les divers comités techniques paritaires et les commissions administratives paritaires.

A la même époque dans les entreprises privés et les entreprises à statut, ont été créés les comités d'entreprise. Il a également été créé la possibilité pour l'inspecteur du travail de relever par procès-verbal un délit d'entrave en cas de non-respect de la réglementation sur les institutions représentatives du personnel dès avant la mise en place des élections et jusque dans les décisions économiques, organisationnelles de l'employeur.

Le Comité Technique Paritaire (CTP) est un organisme de concertation. Son président informe (plus ou moins) et consulte éventuellement mais pas sur tous les sujets.

Il ne faut pas croire qu'il y ait un quelconque pouvoir de décision dans les CTP. Les représentants syndicaux ont la parole, donnent leur point de vue, et pour certaines attributions votent pour telle ou telle réforme.

Mais il serait illusoire de penser que le CTP est un lieu de négociation et de décision. Il n'y a aucun pouvoir de veto, ou de contre pouvoir. L'administration est administrée par les ministres et par leurs représentants dans le département ou la région via le Préfet.

Il y a un certain droit de regard des syndicats, qui peuvent demander des informations précises, mais pas de pouvoir d'enquête, pas de veto, pas d'autogestion, pas de soviet... Imaginez qu'on ne peut pas avoir accès au registre du personnel, au contrat des agents non titulaires, aux horaires effectués. La transparence n'existe pas, voir notre bataille sur les primes, pour obtenir la répartition au niveau départemental du nombre de parts variables.

Pour fonctionner, l'administration a besoin du secret et de la hiérarchie muette et docile, il n'y a qu'à voir au moment des votes, tous pour un... derrière le président.

Il peut arriver que l'administration ait une certaine bienveillance pour les revendications syndicales, au niveau local, pour demander ensemble, des moyens de fonctionnement que le ministère n'aurait pas donné. Dans ce cas, les organisations syndicales tentent souvent de faire adopter par tous un "vœu" et quelquefois vainement.

De notre point de vue, le CTP devrait être l'aboutissement d'une négociation réellement engagée en amont, sur les primes, la revalorisation des C ou des B...

Mais l'administration se refuse à cette négociation en amont tant qu'elle n'est pas contrainte par un rapport de forces. Il faut rajouter que bien souvent les président de CTP n'ont pas de pouvoir de décision. Ils sont eux mêmes sous tutelle et se voient imposer des choix budgétaires et politiques.

Bien entendu hélas, il n'y a pas de délit d'entrave au bon fonctionnement de l'institution représentative dans la fonction publique et les représentants syndicaux ne sont pas protégés.

Si l'administration n'a pas consulté le CTP pour un décret portant sur une attribution de sa compétence, ni le président ni l'administration ne sont condamnés : seul le décret est annulé par le tribunal administratif (deux ans après) Ex: un décret de changement de statut des A doit passer en CTP, mais la circulaire d'Aubry pour faire taire ses agents n'a pas à passer en CTP. En fait, les consultations du CTP avec vote sont extrêmement limitées.

Certains DR ou directeurs de Centrale sont sensibles à cette concertation qui ressemble à du dialogue social, mais point trop n'en faut. Il faut constater enfin que les projets présentés depuis une quinzaine d'année sont tellement insatisfaisants que les représentants syndicaux sont fatigués des grandes messes. Rarement, il s'agit réellement d'une tribune sauf dans des conditions particulières de mobilisation du personnel. L'exemple de la mise en place des 35 heures imposées d'en haut sans marge de manœuvre est une caricature de la négociation-concertation-participation.

Dans la fonction publique, ce n'est pas comme dans le secteur privé, le Code du Travail ne s'applique pas, (sauf en ce qui concerne l'essentiel des textes sur l'hygiène et la sécurité). Il n'y a pas de comité d'entreprise, de délégué du personnel. C'est le statut général de la fonction publique qui s'applique aux fonctionnaires, et à tous les établissements publics de l'état ne présentant pas un caractère industriel et commercial, et notamment, le Titre un du statut général Loi du 13/07/1983 et le Titre 2 Loi du 11/01/1984.

Comment s'apprécie l'audience des différents syndicats ? Et quels sont-ils dans nos services

Tous les trois ans, est organisé par le ministère un referendum de représentativité. Tous les agents sont invités à voter pour le syndicat de leur choix. C'est en fonction du nombre de voix recueillis par chaque organisation syndicale qu'est attribué le nombre de sièges par syndicat pour siéger au CTPMC, CTPM, CTPR et au CHS ministériel et CHS locaux.

Préalablement à cela, il faut que le syndicat ait été reconnu représentatif, selon les critères établis par le code du travail (article L.2231-2 du Code du Travail).

Un arrêté de 1966 prévoit que 5 syndicats sont représentatifs nationalement pour le privé et le public: CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC.

Se rajoute pour ce qui est de la fonction publique l'UNSA et la FSU, qui siègent au Conseil supérieur de la fonction publique.

Dans nos services, il existe les syndicats suivants CFDT, CGT, SUD TRAVAIL, FO, UNSA/SNIT, CFTC, CGC, SNUTEF.

Pour SUD TRAVAIL, lors du dernier referendum de représentativité en 2001, nous avons du démontrer notre représentativité nationalement mais aussi région par région. Nous n'avons été reconnu représentatif que dans 12 régions. Au prochain referendum il nous faudra démonter notre représentativité dans les 12 régions où nous sommes représentatifs et dans les régions où nous n'avons pas présenté de dossier de représentativité.

Le SNU au dernier référendum n'a été reconnu représentatif qu'en Bourgogne.

LES COMITES TECHNIQUES PARITAIRES

Décret du N° 82-452 du 28 mai 1982 modifié et circulaire FP/3 du 23 avril 1999

Il existe donc :

1 CTPM, auprès du ministre, auquel nous siégeons.

1 CTPMC, auprès de chaque directeur de l'administration centrale auquel nous ne siégeons pas.

1 CTP Central, compétent pour les services de l'administration centrale auquel nous ne siégeons pas.

Des CTPR auprès des chefs de service déconcentré, lorsque les effectifs des services sont supérieurs ou égaux à 50 agents. Nous siégeons dans toutes les régions où sud travail a été reconnu représentatif c'est à dire 12 régions.

1 CTPSpécial, compétent pour l'INTEFP auquel nous siégeons (26 %, 2^{ème} organisation syndicale).

Participants

CTPM : le nombre ne doit pas être supérieur à 30 titulaires et 20 en ce qui concerne les autres CTP

Il y a autant de représentants de l'administration que de représentants des agents.

Les représentants de l'administration sont nommés pour le CTPM par arrêté du ministre.

Les représentants des agents sont désignés librement par les organisations syndicales.

Elections

Dans nos services, il s'agit du referendum de représentativité qui a lieu tous les trois ans, destiné à mesurer l'audience des différentes organisations syndicales reconnues représentatives au sein de notre ministère.

Le scrutin est un scrutin à bulletin secret. C'est un scrutin de liste à deux tours, c'est à dire que pour le premier tour si le nombre de votants est inférieur au quorum, il est procédé à un second tour de scrutin auquel peuvent se présenter toutes les organisations syndicales même les « non représentatifs » (article 15 alinéa 2 loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996). Le deuxième tour de scrutin doit être organisé dans les 10 semaines suivant la date du premier scrutin.

Délai de contestation

Les contestations sur la recevabilité des listes doivent être faites dans les 3 jours qui suivent la date limite du dépôt des candidatures, devant le tribunal administratif. Seul le syndicat concerné peut faire appel du refus de représentativité, les autres syndicats ne peuvent pas contester la représentativité reconnue par l'administration à un syndicat.

Le tribunal administratif statue dans les 15 jours qui suivent le dépôt de la contestation. L'appel n'est pas suspensif.

A quoi sert le référendum de représentativité ?

Cette audience détermine:

- Le nombre de représentants des organisations syndicales en fonction du nombre de voix obtenu par syndicat.
- Mais surtout les droits syndicaux de chaque organisation (Chèque syndicaux, temps de permanence 1/5^{ème}, nombre de jours de formation syndicale, surface des locaux syndicaux et moyens de fonctionnement).

Répartition des sièges

Le ministre doit déterminer le nombre de sièges à attribuer à chaque syndicat en fonction du nombre de voix obtenues.

Durée des mandats:

Le mandat est de 3 ans.

Cela n'empêche pas une organisation syndicale de désigner des représentants dans les différentes instances et d'en changer plusieurs fois au cours des trois ans de mandat, pour faire tourner les représentants de son organisation.

La cessation des fonctions de représentants d'un syndicat intervient un mois après la réception du courrier de cessation par le syndicat (c'est ce que nous faisons, les membres du CTPM de sud travail sont membres du conseil national, et à tour de rôle tournent: tous les 6 mois titulaires, tous les 6 mois suppléants).

Attributions des CTP

Les compétences des CTP sont prévues aux articles 12, 13, 14 et 15 du Décret n°82-452 du 28 mai 1982, et Décret n° 97-693 du 31 mai 1997.

Le CTPM est présidé par le ministre ou par son représentant, les CTPR sont présidés par le Directeur régional ou par un représentant (le représentant de l'administration le plus ancien dans l'emploi le plus élevé hiérarchiquement).

Le CTPM et les CTPR ont les attributions suivantes, selon le niveau (national ou régional et départemental) du problème posé, on peut citer :

- Rapport annuel sur l'état de l'administration, du service, ou de l'établissement public auprès duquel ils ont été créés. Le rapport doit indiquer les moyens budgétaires et en personnel (décret n°2001-376 du 27 avril 2001). Il comporte toutes informations relatives à l'évolution prévisionnelle des effectifs et des qualifications en terme de recrutements, de mobilité et de cessations définitives de fonctions.
- Rapport annuel sur la situation respective des femmes et des hommes au regard des recrutements, de l'avancement et des promotions dans l'administration, le service ou l'établissement public auprès du quel ils sont créés (décret n° 2000-201 du 6 mars 2000, art. 6). Le rapport comprend un bilan des mesures prises pour l'application des plans fixant des objectifs pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur.

- Rapport sur l'exercice des fonctions à temps partiels (CTPM et CTPMC).
- Communication d'un état faisant apparaître le nombre de ses agents mis à disposition ainsi que leur répartition entre les administrations et les divers organismes publics ou privés bénéficiaires et le nombre d'agent mis à sa disposition ainsi que leur origine (article 43 de la loi du 11 janvier 1984). Même chose en ce qui concerne les agents en détachement.
- Document d'orientation à moyen terme de la formation des fonctionnaires relevant de son autorité.
- information des possibilités de stage de formation offert aux agents (article 15 du décret du 28 mai 1982).
- Rapport sur l'emploi des travailleurs handicapés (loi n° 87-517 du 10 juillet 1987).
- Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels, accompagnés de l'avis formulé par les CHS et questions dont ils sont saisis par les CHS.
- Les problèmes d'organisation des administrations et des services.
- Les conditions générales de fonctionnement.
- Les programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et leur incidence sur la situation du personnel.
- Les règles statutaires.
- L'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée.
- Les critères de répartition des primes de rendement.
- L'évolution des effectifs et des qualifications (décret 2001-376 DU 27 avril 2001).

Secrétariat de séance (article 19 D n° 82-452 du 28/05/1982)

Le secrétariat est assuré par un des agents représentant l'administration.

Un représentant du personnel est désigné en début de séance afin d'assurer les fonctions de secrétaire adjoint (aussi bien titulaires que suppléant).

Pour l'organisation des tâches matérielles, le secrétariat peut être aidé par un fonctionnaire qui assiste aux séances.

Celles-ci peuvent faire l'objet d'enregistrement.

Procès-verbal (article 19 D n° 82-452 du 28/05/1982)

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

Pour chaque point inscrit à l'ordre du jour doivent être stipulé le résultat et la répartition du vote de l'administration et de chacune des organisations syndicales (pas de façon nominative cependant).

Le procès-verbal est signé par le président et contre signé par le secrétaire adjoint.

Le procès-verbal doit être transmis, dans un délai de 15 jours à tous les membres titulaires et suppléants.

Ce n'est jamais le cas. Dans certaines instances, les procès-verbaux ne sont approuvés et transmis que plusieurs années après les séances !!!

Quand les sujets traités sont d'importance, il ne pas attendre le procès-verbal officiel et faire son propre compte rendu syndical ou rédiger tract.

Publicité des avis et projets des CTP (article 30 alinéa 2 et 3 Décret du 28/05/1982)

Les projets élaborés et les avis émis par les CTP sont portés à la connaissance des agents dans un délai d'un mois.

Les CTP doivent dans un délai de 2 mois, être informés, par une communication écrite du président à chacun des membres, des suites données à leurs propositions ou avis.

Nous pourrions peut être réactiver ou activer cet article car il semble que cela ne soit respecté dans aucune région.

Règlement Intérieur

Chaque CTP élabore son règlement intérieur (en principe c'est ce qui occupe la première réunion du CTP) (en annexe règlement intérieur type).

Réunions (article 21)

Au moins deux réunions par an sur convocation du président, à son initiative ou, dans un délai de deux mois maximum, si au moins la moitié des représentants titulaires du personnel en ont fait la demande écrite. Les réunions de CTP ne sont pas publiques (article 24).

En pratique bien souvent il y a environ 4 réunions par an voir plus en fonction de l'actualité.

Ordre du jour

La convocation fixe l'ordre du jour de la réunion. Les questions qui entrent dans la compétence des CTP, et qui ont fait l'objet d'une demande de la moitié au moins des représentants titulaires des représentants du personnel doivent être inscrites à l'ordre du jour (article 22 alinéa 1).

Transmission des documents préparatoires (article 25)

Les documents doivent être transmis au plus tard **8 jours** avant la date de la séance.

Vous avez bien lu, c'est écrit « transmis », ce qui ne veut pas dire reçu. Ainsi, les documents peuvent quasiment être reçu la veille !!! Souvent ce sont des pavés relativement indigestes, qu'il n'est pas évident de lire, d'analyser et sur lesquels le syndicat a une position à dégager.

Votes (article 23)

Les CTP émettent leur avis à la majorité des membres présents. Le vote a lieu à main levée. Seuls les membres titulaires votent. Les abstentions sont admises. S'il y a partage des voix, l'avis est réputé avoir été donné.

Quorum (article 28)

Les trois quarts au moins des membres du CTP doivent être présents lors de l'ouverture de la réunion, pour que le CTP délibère valablement. En l'absence de quorum, une nouvelle convocation est envoyée dans un délai de 8 jours aux membres du Comité qui siège alors valablement si la moitié de ses membres est présente.

Rentrer dans le CTP, puis en sortir signifie que le quorum a été atteint. Lorsque l'on veut boycotter le CTP, il ne faut faire rentrer qu'une personne.

Autorisation d'absence et frais de déplacement (article 26)

Une autorisation d'absence est accordée aux titulaires et aux suppléants, ainsi qu'aux experts sur simple présentation de leur convocation.

Durée :

La durée de l'autorisation d'absence est calculée en tenant compte des délais de route, de la durée prévisible de la réunion, augmentée d'un temps égal à la durée de la réunion afin de permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux des CTP. Ce temps ne peut être inférieur à une demi-journée, ni excéder 2 journées (article 9 Circulaire.FP/3 du 23/04/1999).

Les membres titulaires et suppléants sont indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour (décret n° 66-619 du 10 août 1966 modifié).

Ces règles sont celles applicables pour tous les CTPM, CTPMC CTPR, CTPMSpécial.

Pour les modalités de fonctionnement des Comités d'Hygiène et de Sécurité se reporter à la brochure Hygiène et Sécurité dans la fonction publique disponible sur le site.