

# Le syndicalisme fonctionnaire face à ses responsabilités

*Pour « Fonction Publique » et à l'initiative de l'UGFF-CGT, les secrétaires généraux des organisations syndicales signataires des « accords de Bercy » se sont retrouvés à l'occasion d'une « table ronde ». Il s'agissait, deux ans après leur signature, d'échanger sur ces accords, leur portée et leur limite, sur leur rôle dans la démocratie sociale ainsi que sur les perspectives pour le mouvement syndical dans la fonction publique, aujourd'hui confrontée à des enjeux de considérables.*

Étaient présents Jean Marc Canon Secrétaire Général de l'UGFF-CGT, Bernadette Groison secrétaire générale de la FSU, Brigitte Jumel secrétaire Générale de l'UFFA – CFDT, Elisabeth David secrétaire générale de l'UNSA et Jean Michel Nathanson secrétaire général de Solidaires.

Jean Marie Pernot, chercheur à l'Institut de Recherche Economique et Sociale (IRES), participait également aux échanges.

## Fonction Publique :

*Vous représentez les organisations syndicales qui ont signé le relevé de conclusion sur la « rénovation du dialogue social dans la fonction publique » qu'il est convenu d'appeler les « accord de Bercy ». Pouvez-vous nous dire quels sont les points essentiels qui vous ont conduit à approuver le texte qui a été soumis ?*

### Elisabeth DAVID (UNSA)

Le point qui a été essentiel pour nous est sans conteste celui de la mesure de la représentativité. En effet, sans refaire l'histoire sur ce qui fonde l'origine de ce qui était alors retenu pour déterminer la représentativité, on en était arrivé à des dispositions qui ne reposaient plus du tout sur les réalités d'aujourd'hui.

Une nouvelle approche de la représentativité syndicale s'appuyant sur des élections qui concernent l'ensemble des personnels, y compris donc les non titulaires, nous est apparu une source de progrès très substantiels dans un domaine qui revêtait à nos yeux une importance capitale.

### Brigitte JUMEL (CFDT)

Pour nous, le contexte a été déterminant.

On s'inscrit en effet dans un contexte qui, en 2007, nous conduit en tant qu'organisation syndicale à se poser la question même de l'utilité et de la légitimité des acteurs du dialogue social. Et c'est vrai que l'on retrouve dans « Bercy » des thèmes qui sont très portés par mon organisation – et pour certains avec la CGT - à savoir tout d'abord la représentativité – comme l'a dit Elisabeth - encore que j'ajouterais qu'il s'agit d'une représentativité harmonisée dans les 3 fonctions publiques.

Il y a une deuxième entrée qui nous a amené à signer, c'est la place de la négociation.

On souhaitait que se développe dans la fonction publique une culture de la négociation, une culture de l'accord et de sa légitimité. Et ce sont des points que l'on a retrouvés dans les accords de Bercy, avec les limites que l'on connaît en raison de la position du fonctionnaire par rapport à la place de la négociation.

---

**Bernadette GROISON**  
(FSU)

---

Si nous avons fait le choix de signer, c'est fondamentalement que le contenu de ces accords constitue un pas en avant en termes de démocratie sociale dans la fonction publique. C'est d'abord le cas avec les évolutions en matière de représentativité qui fondent celle-ci sur le seul vote des personnels- tous les personnels- et permettent à ceux-ci de choisir sans préalable ceux qui vont les représenter.

En termes de représentativité, nous avons vécu comme une profonde injustice la loi Perben de 1996. Les accords de Bercy mettent fin à ce système, ce qui pour nous est bien évidemment une avancée très positive. Ils donnent en effet plus de légitimité à la représentativité des organisations syndicales.

Mais ces dispositions s'articulent avec d'autres tout aussi importantes, notamment le principe d'accords majoritaires qui vont mettre fin à des années de pratiques où les ministres ou les responsables des administrations pouvaient choisir librement leurs interlocuteurs. Il en va de même pour la prise en compte du rejet unanime d'un projet dans le cadre des CT. Tout ceci devrait pouvoir permettre de conforter et améliorer le dialogue social notamment avec la mise en œuvre prochainement du principe d'accords majoritaires. J'ajoute que le texte donne des garanties qui ne figurent pas dans la loi relative au privé, notamment le respect de la hiérarchie des normes.

Bien sûr toutes les dispositions de l'accord ne correspondent pas à ce que nous demandions; il s'agit d'un compromis mais les progrès sensibles que contient le texte par rapport à l'existant nous ont fait considérer qu'il fallait le signer, y compris pour mieux peser sur leur mise en œuvre.

---

**Jean Michel NATHANSON**  
(Solidaires)

---

Je dois dire tout de suite que si les « accords de Bercy » devaient aujourd'hui nous être soumis, je ne suis pas certain que nous en serions signataires, compte tenu des débats que nous avons eus dans Solidaires, notamment pour des raisons de contexte et principalement par la manière par la manière dont le gouvernement traite le mouvement social. Bien entendu que la représentativité a été pour nous une question importante, car nous avons dû en mener des combats – y compris juridiques - pour être reconnus comme représentatifs. Même si la mise en œuvre concrète des nouvelles dispositions ne traduira toujours pas une représentativité exactement mesurée puisque les personnels de la fonction publique territoriale n'y seront pas associés dans l'immédiat et que lors des dernières élections dans ce versant de la fonction publique nous avons été écartés du droit à nous présenter à des élections dans de nombreux endroits et y compris des grandes villes.

C'est cette raison là, celle de pouvoir se présenter librement à des élections, qui pour nous a été essentielle.

---

**Jean Marc CANON**  
(UGFF- CGT)

---

Je ne vais pas être original mais tout de même rappeler ce qui nous a semblé important

Un, tout d'abord, le vote des agents non titulaires. Certes il y avait ici et là des ersatz de consultations Mais qui, en tout état de cause, n'étaient pas pris en compte au niveau de la fonction publique. Pour nous « un homme, une femme » égale une voix était quelque chose de très fort.

Deux, tout en respectant – comme l'a dit Brigitte pour la CFDT – la nature statutaire et réglementaire de la position du fonctionnaire, la ques-

*" On a tout intérêt à se soucier d'un syndicalisme qui gagne des choses "*

JM CANON

tion des accords et aussi la nature majoritaire de ceux ci était très importante. On subissait la règle qui faisait qu'il y avait des accords qui s'imposaient à tous alors qu'il étaient signés par des organisations qui ne représentaient pas une majorité des personnels, ce qui ne validait pas une véritable démocratie sociale tel que nous nous l'entendons. Le fait d'avoir bientôt des accords majoritaires est considéré par nous comme une avancée, comme l'est aussi l'extension du domaine de la négociation – dans le cadre de la position réglementaire rappelée du fonctionnaire, et donc excluant la contractualisation. Une autre dimension extrêmement importante dans ce cadre est celui du respect de la hiérarchie des normes, qui figure en toutes lettres, à savoir qu'on pourra avoir des accords infra, mais ceux-ci ne pourront que venir préciser et améliorer les accords d'un niveau plus large.

Tout cela constitue la pierre angulaire de notre signature. S' y ajoute bien entendu la question de la représentativité et des élections et je le dis d'autant plus gratuitement que la CGT bénéficiait d'une représentativité a priori en raison des règles en vigueur.

## Table ronde

Dernier point, et pour répondre à Jean Michel, je ne suis pas persuadé qu'un accord doive a priori dépendre de l'appréciation du contexte. Je n'ai pas de doute sur le fait de savoir si le président de la république et le gouvernement sont des amis des fonctionnaires et plus largement des travailleurs, là-dessus on aura vite un consensus entre nous. Est-ce que pour autant le contexte insupportable doit nous conduire à ne pas mentionner, acter, y compris valoriser ce que nous obtenons, cela me paraît un autre débat. On a aussi tout intérêt à

se soucier d'un syndicalisme qui gagne des choses.

### Jean Michel NATHANSON (Solidaires)

Le contexte social en tant que tel a - à l'époque - chez nous pesé sur le débat, et même si nous n'étions pas naïf sur les intentions du gouvernement, des aspects positifs nous ont tout de même conduit à signer, notamment pour deux revendications

essentielles de nos congrès, la liberté de présentation au premier tour et la signature d'accords majoritaires.

Mais aujourd'hui, compte tenu de l'accentuation des politiques de destruction de la fonction publique, le non-dialogue social, l'imposition d'un certain nombre de mesures au niveau de la fonction publique et même dans les ministères ou dans les établissements publics, je ne suis pas sûr du tout que le débat à l'intérieur de Solidaires aurait tourné vers la signature.

## Fonction Publique :

*Jean Marie Pernot, est ce qu'à ce stade un chercheur a quelques éclairages à donner, des enseignements à tirer de ce premier tour de table ?*

### Jean Marie PERNOT (IRES)

Quelques observations sur la cohérence de l'ensemble du dispositif de représentativité. Au départ une nécessité transversale au secteur public et au secteur privé : l'ancien système était d'une manière générale à l'agonie et ne pouvait plus être défendu.

Il existe ensuite des lignes forces communes entre le système général issu de la loi du 20 août 2008 et celui des accords de Bercy, comme par exemple le lien étroit entre représentativité et élections. Deuxième point de convergence. L'ancien système était basé sur la division et la concurrence entre les syndicats, celui des « accords de Bercy » comme le système général pousse à une logique d'alliance. La règle fonction publique va plus loin puisqu'elle instaure l'accord majoritaire et qu'elle est dépourvue en partie d'effets de seuils, des élagages à chaque niveau. On a là une autre logique que celle qui prévaut dans le secteur privé.

Et, dans le même temps, des différences assez significatives apparaissent : il a été dit ici que les accords de Bercy consolidaient une logique

public et secteur privé ?

Je pense que le système du secteur privé va nécessairement évoluer, et

*"... des élections professionnelles le même jour... est générateur d'une identité collective professionnelle ..."*  
JM PERNOT

de hiérarchie des normes, alors que tout l'enjeu dans le secteur privé aujourd'hui est aujourd'hui d'enrayer l'évolution inverse. Plusieurs lois ont tendu à favoriser la sortie du principe de faveur qui était la base du système de négociation collective. Le module sur le temps de travail glissé dans la loi du 20 août bien qui ne ressortait pas d'ailleurs de la position commune - fait de la dérogation la règle ce qui tend à inverser la hiérarchie des normes.

On peut se poser la question d'une harmonisation future entre secteur

en ce sens la norme instituée dans la fonction publique peut être porteuse de références.

Un point important est le calendrier électoral qui prévoit des élections le même jour pour l'ensemble de la fonction publique. Ajoutées à l'inclusion des non titulaires, cette logique est rassembleuse, elle favorise la production d'identités collectives, à la fois professionnelles et autour de notions plus large comme la référence au service public. C'est une logique a priori favorable au syndicalisme.

## Fonction Publique :

*Nous sommes deux ans et demi après les accords de Bercy, 6 mois après la promulgation de la loi. Aujourd'hui, peut on dire, confronté au réel, où on en est de ce qui est impulsé dans la foulée de ces accords de Bercy.*

### Jean Marc CANON

Là-dessus, ce qui soucie très clairement c'est qu'on est aujourd'hui à peine dans la phase de concrétisation des thèmes portés par les accords de Bercy, et pour certains – et je pense particulièrement aux accords majoritaires – on n'en est même pas à leur mise en place. Et il y a un souci qui nous est posé à tous, c'est que – sans porter atteinte au rôle du parlement et soutenir que la démocratie sociale impose ou prévaut sur la démocratie parlementaire – quand même, le délai entre la signature des accords de Bercy et la promulgation de la loi a été extrêmement long et tout cela crée un climat malsain. Un certain nombre de choses se sont distancées, des interrogations peuvent émerger sur la mise en œuvre d'accords ... Il faut trouver des dispositions permettant d'accélérer la mise en œuvre des accords signés. Au cas d'espèce, deux ans est un délai beaucoup trop long.

### Elisabeth DAVID

Oui, un délai beaucoup trop long, car on voit bien que du coup cela a empiété sur l'organisation des élections. Et je partage aussi le fait qu'on a ainsi pris beaucoup beaucoup de retard, que ces retards créent un climat malsain, qu'on est dans des situations d'interrogations dans les départements etc., mais de plus moi je n'ai pas l'impression que l'exécutif est aujourd'hui toujours dans la même démarche volontariste pour changer les choses. Il y a peut être bien là les raisons de ce manque de rapidité

### Brigitte JUMEL

Sur cet aspect là, et sans revenir sur le délai entre les accords et la loi, je voudrais aborder la question sous un angle qui pour nous reste en suspens, c'est celui de la pace de l'employeur, et notamment de l'employeur public. On a un vrai souci vis-à-vis de l'employeur Etat parce que c'est vrai qu'il est loin d'être aussi unique dans ses propos et ses conceptions qu'il devrait l'être, vis-à-vis de l'employeur territorial – car si JM Pernot parlait d'atomicité, là c'est une vraie réalité – ou de l'employeur hospitalier, or la représentation de l'employeur sera déterminante. Quand on

signe un accord, on le signe avec des représentants de l'employeur. La question est bien de savoir si on pourra aller à terme sur cette représentation de l'employeur public et de sa capacité à s'engager et à prendre des décisions.

Bien entendu, il y a le rapport au juridique et le fait que par la loi on arrivera peut être à des traductions. Mais tout n'est pas du domaine législatif et le fait de savoir comment les employeurs territoriaux les appliqueront – en dehors de ce qui sera réglé par la loi –....

Un deuxième point : Dans la foulée



Elisabeth DAVID





**Jean Michel NATHANSON**

des accords de Bercy, on a signé un an plus tard, et de façon assez largement majoritaire, des accords sur la santé au travail.

Je ne reviens pas sur les difficultés actuelles de rédaction de leur traduction.

Troisième point. Il me semble que quels que soient les versants de la fonction publique on a été percuté par une somme d'expression autour de la fonction publique. C'est difficile de ne pas penser que quand quelqu'un s'exprime au titre d'un groupe parlementaire qui s'avère être le groupe majoritaire, l'UMP, il ne porte pas quelque chose qui se discute au sein de l'UMP, donc au sein du gouvernement. Et on nous amène à réagir par rapport à des interlocuteurs qui ne sont pas nos partenaires et là il y a tout un contexte flou, qui fait qu'on n'est pas clair sur la question de partenaire, de qui engage qui, et de fait on est tout le temps en réaction ce qui ne facilite pas le dialogue social.

---

### **Bernadette GROISON**

---

Moi, je pense que le délai de mise en oeuvre des accords de Bercy a été beaucoup trop long. Sans revenir sur le débat entre Jean Michel et Jean Marc, il est important de voir comment ces accords - au-delà du contexte - rapportaient plus au syndicalisme, et aux personnels surtout, que de ne pas les signer. Je pense que ces longs délais de mise en oeuvre, on pu semer le doute sur ce que souhaitait réellement le gouvernement, et cela interroge bien entendu les militants. La FSU a eu l'occasion de dire à divers interlocuteurs que nous avons rencontrés qu'on ne peut pas toujours dire aux organisations syndicales qu'elles ne veulent rien signer, qu'elles ne sont pas prêtes à avancer etc. et au moment où des organisations s'engagent par une signature importante, freiner, retarder, la mise en application des accords. Ce délai interroge forcément sur le but poursuivi, sur la confiance que l'on peut avoir lorsque l'on signe un accord, et cela ne va pas dans le bon sens. Et paradoxalement

ce délai n'a pas eu toujours pour conséquence des concertations plus approfondies ou une meilleure écoute des organisations syndicales pour la préparation des textes ou des décisions les mettant en oeuvre. Il y a même eu des mauvais coups inadmissibles.

Au moment où la loi est sortie, il avait été ajouté des « cavaliers » au contenu inacceptable et qui bien sûr ne relevaient pas du tout de l'accord. Nous avons alors interpellé le gouvernement en lui disant que ce ne pouvait pas être cela le dialogue social et en tout cas que ce n'était pas pour cela que l'on avait signé.

On a aussi dû batailler pour la date commune des élections ; on a été un certain nombre d'organisations à s'abstenir sur les décrets d'application ce qui n'aurait pas dû se produire si nous avions eu du temps et de meilleures conditions de dialogue social dans les discussions préparatoires.... On a l'impression que depuis les accords, il n'y a plus le même engagement du gouvernement. Il faut sans cesse rappeler ce qu'on a signé et pour quoi on a signé pour que les choses soient traduites dans les mêmes termes dans tous les ministères. Cela ne devrait pas se passer comme ça. Et il est un peu difficile pour les personnels de s'y retrouver...

---

### **Jean Michel NATHANSON**

---

Une impression personnelle, c'est que le gouvernement, les équipes en place, s'interrogent sur le bien fondé de ce qu'ils ont accepté au travers des accords de Bercy, sur le fait de savoir s'ils n'ont pas fait une connerie sur un certain nombre de points et notamment sur la question de la représentativité syndicale. Peut être que je me trompe dans ce débat là, mais moi j'ai l'impression qu'à un moment donné il y a eu une hésitation, au niveau du Ministère de la Fonction Publique - peut être plus haut - .

De plus, certaines parties des accords ont été transgressées par le gouvernement principalement sur la question de la parité. Alors que celle-ci devait évoluer (selon l'expression

même des accords), le gouvernement a supprimé la parité administrative dans la fonction publique d'Etat. Par ailleurs, alors qu'il y aurait dû y avoir un dispositif transitoire pour la mise en œuvre de ces accords, les délais mis pour leur traduction n'ont pas permis réellement la mise en place de ce dispositif.

### Jean Marie PERNOT

On oscille en permanence entre les lois trop vite faites - comme celle sur les retraites - et les lois qui mettent du temps à être élaborées, étant entendu qu'un an et demi, ce n'est pas exceptionnellement long pour l'élaboration d'une loi. Ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a pas eu interrogations au sein du gouvernement.

En fait, les délais, à la limite, ce n'est pas très grave au regard des effets très structurants que cela peut avoir sur le syndicalisme.

Il y a un aspect peut-être non mesuré par l'administration, à savoir les effets que la dynamique d'un système peut avoir sur l'autre, je veux dire par là l'effet de contagion que pourrait avoir le système fonction publique sur le système général.

La loi d'août 2008 ouvre une période transitoire extrêmement longue et déstabilisante. Je pense que les élections de représentativité basées sur les élections aux Comités d'entreprise, à défaut les élections de délégués du personnel, à défaut une consultation électorale spécifique ne tiendra pas la route pour diverses raisons qui vont se cumuler. Si pendant ce temps le système fonction publique se met en place, il peut servir de référence à la modification du système général. Je pense notamment aux élections le même jour, avec décomptes par branches comme dans la fonction publique par grands secteurs et/ou par ministère. Dans 6 ou 7 ans, le système fonction publique sera opératoire, il peut servir de modèle, et pourquoi pas une élection générale, tout le monde le même jour ? C'est le système Belge et personne ne s'en plaint.

### Bernadette GROISON

Concernant la fonction publique, ce qui pose problème, c'est que maintenant nous sommes dans une précipitation qui nuit à une application conforme à l'esprit des accords de Bercy.

### Jean Michel NATHANSON

Très brièvement. Ce qui est dit va dans le sens de notre propre réflexion. Concernant le secteur privé, et compte tenu de ce qui existe, nous nous étions posé la question de « pourquoi pas les prud'hommes », mais nous avons aussi réfléchi sur le fait que tous les salariés quel que soit leur statut puissent s'exprimer dans une élection générale.

### Elisabeth DAVID

Tout d'abord, qu'il y ait une photographie de la représentativité syndicale dans le pays - public et privé - ce serait à mon avis une bonne chose pour le syndicalisme. Ensuite, dans la dynamique des négociations et de la signature des accords de Bercy, nous pensions que tout ça allait se mettre en place très vite.

Aujourd'hui, il va y avoir des élections et on ne sait pas encore comment devront être présentées les listes, on ne sait pas comment ça va se passer. Il y a encore plein d'éléments qui restent flous. On ne sait pas comment va fonctionner le conseil commun, ni même le conseil supérieur d'ailleurs, ... Bref, à notre optimisme d'alors succède une période d'interrogations.

### Brigitte JUMEL

J'étais rentrée dans la discussion tout à l'heure en disant que le contexte - dans le sens de la position commune et des réflexions sur le système général comme l'a appelé Jean Marie - a été un élément d'interrogation, à savoir pourquoi ce que l'on revendique pour les salariés du privé on ne le porterait pas pour la fonc-

tion publique, et ce tout en tenant compte de la position réglementaire. Sur des questions comme le représentativité, la négociation, la place de l'accord, l'accord majoritaire et y compris une question qui est en filigrane dans la loi, à savoir le parcours professionnel de gens investis de mandats syndicaux, cela pouvait être une orientation.

Or dans ce que tu dis (JM Pernot - NDLR), c'est plutôt la démarche inverse : ce qui se passe dans la fonction publique pourrait servir de référence au privé, par exemple sur la question de la date des élections.

Or les choses ne sont pas si simples. Par exemple, si on se place du point de vue de l'articulation des textes - « code du travail- convention collective-accord de branche » - j'ai du mal à situer la fonction publique.

Est-ce qu'on est quelque part au niveau du code du travail ou est ce qu'on est au niveau de la convention collective ? Si on pense que la fonction publique est à part au niveau du droit réglementaire - niveau code du travail-, ou si on pense que c'est « niveau convention collective » ce n'est pas pareil et ce n'est pas la même approche y compris sur la question des élections. C'est d'ailleurs une question qui est fondamentale par rapport à un système général dont il a été fait état. Est ce qu'on s'inscrit dans un système général avec nos particularités, ou est ce que ce sont deux systèmes parallèles ?

Par rapport aux élections qui n'auront pas lieu immédiatement le même jour et la territoriale qui votera en 2014, c'est d'autant moins gênant, que dans la fonction publique territoriale, on a déjà des élections aux comités techniques - auxquelles participent y compris les non titulaires - c'est déjà une réalité. On a aussi accepté des aménagements au niveau de l'état pour ceux qui auront déjà voté en 2010.

En définitive, je ne crois pas que cette histoire de date - 2011/2014 - soit déterminante et empêchera que fin 2011 on ait une représentativité qui soit assez proche de la réalité.

**Fonction Publique :**

*Une négociation doit s'ouvrir sur le droit syndical. Quelles sont vos attentes les plus fortes dans ce domaine, toujours en lien avec ce débat qui en fin de compte porte les questions de démocratie sociale.*

**Brigitte JUMEL**

La question des moyens est bien dans les accords de Bercy, mais elle n'est pas dans la traduction législative.

Sur la question des moyens, ce qu'on a porté nous – au-delà de la question de qualité qu'on peut partager – c'est de redonner force au syndicalisme en France, en particulier dans la fonction publique, de redonner au personnel l'envie d'adhérer, d'être militant. Il y a quelque chose - y compris dans la fonction publique - qui laisse à penser qu'on n'est pas dans une situation normale vis-à-vis du syndicalisme. Peut être que la question des moyens est une façon d'aborder le sujet. Il faut que nos organisations aient les moyens de leur fonctionnement. Fonctionnement à la fois institutionnel – il faut être présent dans plus de conseils, d'organismes paritaires, de comités etc - et pour ça il faut un temps syndical, un temps syndical pour assurer cette représentation, et aussi pour faire savoir au personnel ce qu'on fait, ce que font les organisations syndicales, pourquoi elles le font, ce qui est obtenu.

Il nous faut les moyens donc de notre fonctionnement pour une meilleure représentation des personnels.

Il y a un deuxième volet qui est plus un volet d'harmonisation. On est dans une situation de flou. Aujourd'hui, il y a un décret qui s'applique où il s'applique, comme il s'applique, avec des variantes selon les ministères mais aussi dans un même ministère selon les départements. Il y a besoin de clarté et de transparence. On nous demande de la transparence – notamment en matière financière,

ce qui est normal – mais on est aussi en droit de demander de la transparence à l'employeur public sur ce qu'il donne comme moyens, et l'égalité de traitement entre organisations syndicales sur la base de la représentativité.

Enfin, un point dont j'ai déjà parlé, la question de la reconnaissance des fonctions du mandat syndical dans les parcours professionnels. Cette question doit être clarifiée, vis-à-vis du personnel comme vis à vis de l'administration.

**Bernadette GROISON**

Je ne reviens pas sur ce qui a été dit. On entre dans cette discussion avec la volonté que cela puisse participer effectivement à améliorer le droit syndical bien évidemment afin d'améliorer notre capacité à défendre les salariés, à élaborer des analyses, à porter des propositions. Or on constate qu'on a eu du mal dès le début à faire porter les discussions sur ce qu'on souhaitait. Les pseudos rapports de l'inspection générale n'ont pas aidé à établir une bonne base de départ ! Et

à ce stade, on a du mal à savoir sur quoi nous allons déboucher.

Améliorer ce qui existe est bien entendu un objectif. Il faudrait par exemple pouvoir parler des difficultés que rencontrent certains élus du personnel ou des difficultés rencontrées dans certaines instances (problème de décharges, de remise des documents de travail...), c'est à dire avancer sur les difficultés et les obstacles actuels auxquels nous pourrions rajouter la question des locaux à savoir comment là aussi on assure l'égalité entre organisations. Mais, il faut pouvoir parler aussi du domaine des discussions et des négociations, des droits nouveaux à acquérir...

**Jean Marc CANON**



Nous voulons nous que soit bien distingué les droits des organisations syndicales, ceux des agents et les droits des élus. Tout cela au regard de l'amélioration de l'existant. Il y a

mais qui doit conforter l'indépendance du syndicalisme. On a besoin – et je suis d'accord sur la transparence bien entendu avec des organisations qui doivent rester indépen-

*" ... il y a aussi un besoin de pratiquer le syndicalisme de manière différente que par le passé. "*

**B GROISON**

aussi dans ces discussions, un sujet important à aborder qui est celui de la transparence en précisant tout de même que cela ne doit pas être l'occasion pour le gouvernement d'aller voir ce qui se passe à l'interne des organisations syndicales. La transparence ne doit pas être synonyme d'ingérence.

Peut être serait-il utile, au stade où nous en sommes, d'avoir un échange entre organisations pour faire le point sur les avancées de ces discussions, les freins et ce que nous voudrions voir acté.

### Jean Marc CANON

Bien sur, pour la CGT, nous sommes d'accord pour qu'on refasse ensemble le tour des accords de Bercy et qu'on ait ensemble un regard sur l'amélioration des droits syndicaux. Et lorsqu'on dit « amélioration » cela va au-delà du quantitatif. On pourrait bien sûr avoir l'idée « partout il faut en mettre plus », mais il nous semble que ce n'est pas la bonne entrée. Il y a aussi un débat qualitatif à avoir, et il y a aussi aujourd'hui la question qui se pose du rapport du salarié au syndicalisme et au militantisme, question qui ne se pose pas de la même manière qu'il y a trente ou quarante ans.

Ensuite, je partage complètement ce qu'a dit Bernadette, et je crois que c'est une discussion compliquée

dantes des employeurs, fussent ils publics,- mais cela va au-delà de la simple transparence financière et cela passe par des employeurs publics qui respectent les modes d'organisations que choisissent les organisations syndicales représentatives.

Les points forts : Un, c'est l'occasion de poser la question centrale du droit de se syndiquer. Rappelons tout de même que dans la fonction publique il y a des agents qui n'ont pas le droit de se syndiquer : Les militaires, les préfets ... Aujourd'hui, il n'y a aucune raison qu'il y ait des catégories professionnelles qui n'aient pas le droit de se syndiquer. Deux : l'exercice du droit de grève qui est aussi une question majeure. Là aussi, il y a un certain nombre de catégories socioprofessionnelles qui sont frappées de l'interdiction pure et simple du droit de grève. On peut s'interroger. Est-ce que par exemple les personnels pénitentiaires qui n'ont pas le droit de faire grève - qu'ils soient d'ailleurs surveillants ou travailleurs sociaux - est ce qu'on considère que c'est une situation normale par rapport à l'exercice constitutionnel du droit de grève ?

Trois ; Le 1/30<sup>ième</sup> indivisible. On est dans la fonction publique de l'état frappé par le fameux amendement Lamassoure de 1987, qui fait qu'il n'est pas possible aujourd'hui d'avoir une retenue proportionnelle au temps d'arrêt de travail. Il faut remettre en cause cette disposition législative.

Quatre : Il faut remettre en cause tout ce qui est les « requis », les « maintiens dans le service », le « service minimum », on l'appelle comme on veut, mais tout cet ensemble de dispositions qui limitent le droit de grève. Il faut bien entendu tenir compte de nécessités absolues de continuité du service public lorsqu'elles sont incontournables, mais les nécessités de continuité du service public servent aujourd'hui de prétexte pour des restrictions véritables du droit de grève dans un certain nombre de secteurs, et ce problème doit être posé dans la négociation.

Ensuite, nous souhaitons nous aussi aller à un socle commun, le plus large possible et du plus haut niveau possible, et nous pensons qu'il va falloir rendre cohérents mais surtout officiels les acquis.

Enfin, le statut d'élu. On est de plus en plus appelés à siéger dans des endroits de plus en plus nombreux, et ce sans aucun droit nouveau, avec, pour les agents qui sont appelés à siéger, aucune reconnaissance du mandat qu'ils exercent pour la collectivité etc., donc nous nous pensons qu'il y a là à améliorer notablement ce qu'on appelle « le statut de l'élu ».

Pour terminer il y a aussi la situation des militantes et militants, car s'agissant de celles et ceux qui exercent un mandat à temps partiel, l'adaptation de leur poste de travail en conséquence – telle que prévue d'ailleurs par le décret de 1982 – n'est le plus souvent pas mise en œuvre, et ces camarades là sont souvent mal à l'aise dans leur engagement professionnel et pas forcément à l'aise dans leur mandat syndical. Pour ceux qui ont ainsi des mandats de longue durée nous, nous sommes très enclins à ce que soit reconnu le parcours militant et sa traduction dans la carrière de fonctionnaire, via soit la VAE, la REP etc La situation telle qu'elle est à cet égard peut aussi être un frein à l'engagement.



**Elisabeth DAVID**

Beaucoup de choses ont été dites, je serai en conséquence forcément brève.

Bien entendu la situation doit être améliorée, et pas uniquement quantitativement comme l'a dit Jean Marc, mais également qualitativement. Et cela passe aussi par une stabilisation. Car, comment du côté des jeunes peut-on s'engager alors que rien n'est bien clair, établi, stabilisé sur ce qui conditionnera leur avenir ?

**Jean Michel NATHANSON**

Tout d'abord, on pourra très vite se rallier à la proposition de Bernadette sur des échanges entre nous en amont, parce que les rapports ne sont pas transmis, que c'est le flou, qu'on ne peut ignorer que le gouvernement de son côté essaie de tirer partout vers le bas tout ce qui est crédits publics, et qu'on est donc y compris sur la question des droits syndicaux dans une logique de réduction des

moyens. Plus de moyens syndicaux pour les raisons qui ont été dites, cela veut dire aussi plus de crédits de la part du gouvernement. Or, aujourd'hui, on n'est pas dans cette optique là. On n'est pas non plus dans l'optique de tenir compte de la situation du militant qui travaille partiellement et qui effectivement n'est pas bien dans son milieu professionnelle et qui peut également ne pas être bien dans son activité syndicale.

D'accord aussi pour dire « transparence » sans pour autant permettre à l'employeur de mettre le nez dans la vie interne des organisations. Rappels aussi de la volonté de ne pas tomber dans l'enveloppe financière. Et au total, il faut une règle générale qui soit la base et des possibilités ouvertes d'aller plus loin au niveau local.

**Jean Marie PERNOT**

Je pense qu'il faut faire le lien entre les droits et la question de la représentativité. Tout le monde a insisté sur la valeur et l'importance de la représentativité mesurée par les élections, en tout cas par un passage par le suffrage tous les deux, trois, sept ans ...

Dans la vie sociale, il y a les représentants et les représentés et la représentation qu'assurent les syndicats se construit par un ensemble de pratiques qui n'est pas entièrement contenu dans les principes de l'élection.

L'élection peut constater ou mesurer le carac-

tère représentatif, mais elle ne le crée pas.

La question des droits syndicaux doit s'éclairer par l'enjeu des pratiques syndicales concourant à la représentation. On ne peut échapper y échapper car elle concerne le rapport entre les représentants et leur base sociale présumée. Ça, ça se construit dans un rapport qui ne peut pas être un rapport de notabilité, qui n'est pas dans un rapport de bureaucratisation des représentants.

N'oublions pas que l'administration n'est pas inerte dans ce genre de processus. Elle peut en effet « placarder » des gens qui ont une compétence syndicale, elle peut aussi s'en servir, y compris lorsqu'ils sont permanents syndicaux. On assiste parfois à des « promotions » professionnelles pas toujours innocentes de permanents syndicaux, ça vaut aussi dans le privé d'ailleurs, c'est une règle constante. Le statut du permanent est une vraie question, car on sait très bien que dans toute bureaucratie - au sens sociologique du terme, c'est-à-dire qu'il faut bien un corps de représentant qui se dégage de la « multitude » - et le syndicalisme doit veiller à ce que ce corps de représentants ne soit pas coupés des représentés. Les travailleurs doivent pouvoir se projeter, se reconnaître, dans leurs représentants, même s'ils leur reconnaissent une fonction à distance d'eux-mêmes, ils sont dotés d'attributs particuliers mais, en même temps, ils doivent faire partie du groupe parce qu'ils le représentent. Et donc tous les processus qui visent à enrayer cette coupure sont bons à prendre. On peut le dire comme ça, la souplesse, la possibilité de prendre des mandats partiels, tout ça relève de cette logique-là, Elle vaut comme résistance à la bureaucratisation et je crois que c'est très fondamental pour les organisations.

Je ne dénonce pas la bureaucratie, je dis qu'il y a un processus permanent qui y tend et qu'il faut essayer en permanence d'en sortir, sachant

**Jean Marie PERNOT**

qu'on n'en sort jamais vraiment, mais au moins que ce processus soit vivant, parce que cela limite une coupure qui peut faire hésiter, voire renoncer à l'adhésion, et qui peut également écarter des adhérents à la prise de mandats ; après c'est l'enchaînement : cela concourt à concentrer les mandats et à accentuer le phénomène de la « permanentisation » du corps des représentants.

Il y a une autre contrepartie qui est celle du droit des agents. Il ne faut pas se limiter à l'existence de droits qui apparaissent aux agents comme des moyens pour les syndicats de travailler à l'entretien de leur propre bureaucratie. Ils doivent être perçus comme orientés vers la conquête d'améliorations pour tous. Globalement, on ne peut dissocier la question des droits de la question « le droit pour l'activité syndicale, oui, mais pour quoi faire ? »

Nous, ce qu'on relève dans les enquêtes, c'est l'émergence de la question du travail, du rapport au travail. D'ailleurs, la RGPP ce n'est plus simplement la question de la baisse des moyens, c'est la destruction du rapport entre l'individu et son travail. Si les syndicats ne s'emparent pas de la question du travail, ils vont décrocher du réel. Il faut conquérir des droits d'expression des agents là-dessus. Comment les syndicats peuvent utiliser une implication des salariés qui ne soit pas tout à fait du droit syndical, mais le droit de s'exprimer sur son travail, se ménager des espaces dans lesquels les syndicats peuvent aller recueillir ces dimensions essentielles aujourd'hui.

### Brigitte JUMEL

Par rapport à ce que tu dis. Il y a ce qui est lié à l'implantation locale et au souci que nous avons de permettre aux agents qui sont les plus proches du terrain - et qui la plupart du temps ne sont pas des per-

manents à temps complet - dont a vu combien c'était difficile pour eux soit de résister à certaines pressions d'une hiérarchie de proximité soit simplement de prendre du temps alors qu'on n'est pas remplacé professionnellement, et c'est un peu cela que l'on porte dans cette négociation sur les moyens. Et là, on est parfaitement d'accord et j'avais souligné notre souci de la participation des personnels au syndicalisme ; Des moyens pour l'organisation syndicale, c'est aussi des moyens pour réconcilier les agents avec une forme active du syndicalisme.

### Bernadette GROISON

Par rapport à ce qui se dit, je pense que les questions posées viennent aussi du fait que le regard sur le syndicalisme a changé, qu'il y a un besoin de pratiquer le syndicalisme de manière différente que par le passé. Et dans le même temps, il y a le souci permanent de chercher à savoir comment rendre le syndicalisme plus efficace, comment faire pour qu'il soit mieux ancré chez tous les personnels.

Aujourd'hui, le syndicalisme est regardé différemment. Les militants veulent un équilibre entre leurs différents temps de vie professionnel, personnel, militant, ludique... Le rapport des responsables syndicaux à l'activité professionnelle de ceux qu'ils représentent est aussi un enjeu fondamental, d'autant que la question du travail est cruciale pour le syndicalisme et la société. Cela nous oblige à réexaminer un certain nombre de choses sur nos pratiques syndicales, sur le partage des responsabilités, etc. Cela devrait nous obliger à repenser la manière dont on fonctionne dans nos organisations. Et je crois que si on ne fait pas cela, on n'ira pas au bout du vrai débat qui est aujourd'hui, dans la réalité sociale dans laquelle nous sommes, de savoir comment on relève les multiples défis posés au syndicalisme. Et je crois que Jean Marie PER-

NOT a raison de nous interpeller là-dessus.

### Jean Michel NATHANSON

On ne va pas éterniser le débat là-dessus. A chaque génération qui arrive, on dit qu'ils veulent pratiquer un syndicalisme de terrain. Je ne sais pas. Je pense que oui, partiellement c'est vrai, et en même temps il y a aussi une défiance par rapport au syndicalisme de manière plus large. Il existe une volonté d'avoir un syndicalisme de très forte proximité qui défende les intérêts immédiats immédiats. Donc, ces formes existent et d'ailleurs on voit bien la nature du vote pour les CAP où se défendent des intérêts immédiats et individuels. Il y a bien sur l'intérêt pour la volonté syndicale mais aussi la force du syndicat à pouvoir défendre.

Ainsi, on voit que les gens arrivent au syndicat par différentes voies. Par exemple dans notre organisation qui est très impliquée dans le mouvement social, il y a un certain nombre de jeunes qui sont arrivés dans nos organisations par ce biais là, et il y a un certain nombre d'autres qui sont arrivés à partir de la qualité de la défense de leur situation dans leur administration.

Sur la permanisation et par rapport au risque de se couper de la réalité, certes, mais cela dépend de la pratique syndicale.

Moi je suis beaucoup plus inquiet sur la coupure, la tension qui existe quand il y a militantisme local très différent et que la personne est à temps partiel. C'est pourquoi la « permanisation », ça se gère individuellement. Par ailleurs, par rapport à la carrière des militants, il est évident que ceux-ci ne doivent pas être freinés. Mais est ce qu'ils doivent aller plus vite ? Pas évident. En tout cas on n'est pas intervenus dans les discussions sur ce point.

**Fonction Publique :****Les élections d'Octobre prochain vont revêtir sur bien des points une configuration inédite. Pensez vous que cela puisse conduire à une nouvelle donne dans la démocratie sociale dans le secteur ?****Jean Marc CANON**

Très rapidement car c'est un sujet que l'on a déjà largement abordé. Et tout d'abord, sur la territoriale, je n'ai pas rebondi tout à l'heure, on regrette nous aussi, même si je ne suis pas certain qu'il y avait un enthousiasme pour voter de nouveau si près du précédent scrutin. Mais sur une base principielle, nos organisations y étaient favorables. Je voudrais noter aussi que l'on a une chose fondamentale qui s'annonce : Pour la première fois dans la territoriale, le scrutin électoral syndical ne sera plus lié par son calendrier au scrutin politique. Et nous étions plusieurs organisations à être intervenues dans ce sens.

J'observe aussi que les voix des élections dans la territoriale seront prises en compte pour la constitution du conseil commun aux trois versants de la fonction publique.

Sur les élections, je crois que celles-ci vont apporter quelque chose de nouveau puisqu'on va quand même avoir le même jour - ou dans un créneau très rapproché - le vote en même temps de millions de salariés. Et forcément cela va quelque peu changer la donne de la représentativité syndicale dans la fonction publique, même si aujourd'hui c'est compliqué d'en concevoir toutes les conséquences. On a, tous, une première gageure, un premier pari à réussir : c'est la participation. On a tous intérêt à une participation forte. A l'Etat on avait - via les CAP - des participations très honorables. C'est beaucoup moins vrai à la Santé où le taux de participation est beaucoup plus modeste. D'autant plus qu'il va y avoir un nouveau type d'élection avec un vote sur liste dans la plupart des cas, avec titulaires, non titu-

lares, hors catégorie etc. On a un véritable enjeu me semble t il, et je pense qu'on doit tous se soucier d'une large participation qui nous permettra à tous d'avoir une légitimité confortée.

vail, cela nécessite un travail d'explication qu'il va falloir que l'on mène, expliquer les enjeux, le pourquoi il faut voter, à mon avis ça ne va pas être forcément évident à faire passer. Enormément d'enjeux, une nouvelle donne, beaucoup d'élé-

*"On ne va pas faire la fine bouche sur le fait que des millions d'agents votent sur la même période, c'est ce qu'on voulait..."*

**JM NATHANSON**

Autre point, il faudra que ces élections, qui bien entendu vont conduire à de la concurrence, à une forme de patriotisme d'organisation, ne nous conduisent néanmoins pas à une espèce de guerre de tranchée qui, au motif de savoir qui va peser quoi, nous conduirait à ne plus répondre à un certain nombre de dossiers revendicatifs majeurs que nous portons ensemble. Il faut prendre garde à ça car les personnels ne comprendraient pas que nous entrions dans une telle séquence dans les semaines à venir.

**Elisabeth DAVID**

Ces élections vont forcément créer une nouvelle donne qui sera intéressante, avec le vote des agents publics qu'ils soient titulaires ou non titulaires, mais qui sera difficile à appréhender, puisque même à l'état tous les ministères ne vont pas voter. Le taux de participation va être une donnée importante. Jusqu'à présent les personnels étaient habitués à voter pour les CAP avec un coté utilitaire parfois. Le rôle du Comité Technique, la communauté de tra-

ments qui restent encore inconnus, donc beaucoup de travail devant nous ...

**Jean Michel NATHANSON**

On ne va pas faire la fine bouche sur le fait que des millions d'agents votent sur la même période, c'est ce qu'on voulait, au niveau état où ce sera une grande première, et à l'hospitalière. Et il faudra qu'il y ait une bonne participation pour montrer que les personnels, quel que soit leur statut, s'intéressent à la représentation syndicale. Ça, c'est une bonne chose. Je redis qu'on regrette que les élections dans la territoriale aient été dissociées par la volonté du gouvernement et des employeurs qui ne voulaient pas découpler leurs élections professionnelles et qui ont décidé d'en avoir encore une à part. Ce qui fait que l'on va constituer le conseil commun par exemple sur la base d'une représentativité qui ne reflète pas, dans la territoriale, la réalité de notre implantation syndicale notamment dans les grandes villes.



Que l'on ne souhaite pas une sorte de guéguerre entre les organisations, pourquoi pas, cela peut faire partie de bonnes résolutions, pour expliquer par exemple le rôle des CT – chose qu'on pourrait y compris faire ensemble d'ailleurs –. Mais pour le reste, au-delà de bonnes intentions, tout dépendra des secteurs. On peut sûr souhaiter, et même l'exprimer en interne, mais on sait bien que dans les secteurs on ne tiendra pas nos équipes et chaque équipe fera ce qu'elle veut.

**Bernadette GROISON**

Très rapidement. Oui, il y aura une nouvelle donne et on l'a voulu ainsi comme l'a dit Jean Michel. Au-delà des modalités, et il faudra que l'on revienne sur ce mécano avec les personnels, on pense quand même que cela aurait eu du sens que pour une première élection comme celle-ci, les 3 fonctions Publiques soient appelées à voter en même temps.

Le fait que ce soit une commune pour la FPE et la FPH, fait qu'on ne va pas mener, les uns et les autres, des campagnes de la même manière que par le passé. Déjà les temps de préparation d'élection, de campagne, d'élection... vont être concomitants.

Je ne sais pas encore, mais peut être que cette date commune aura un effet sur la manière dont seront perçues les organisations syndicales. Sur la préoccupation concernant le niveau de participation, il est très important par rapport que tous les personnels votent et nous devons les inviter à voter. C'est pourquoi les débats qui ont lieu dans chacun des ministères pour définir le CT de référence est important. La deuxième question est celle qu'évoquaient Jean Marc et Jean Michel, à savoir qu'on va tous bien évidemment mener campagne, mais qu'il nous faut faire

en sorte que par rapport aux enjeux actuels auxquels doit faire face la Fonction publique (par rapport à tous les discours qui sont tenus aujourd'hui sur la fonction publique, par rapport aux différentes mesures en cours...) on soit en mesure de mener aussi des actions ensemble chaque fois que ce sera nécessaire. On a vu qu'on pouvait être rassemblés sur des points essentiels, on l'a vu sur les non titulaires, sur le rendez vous salarial l'année dernière, sur les retraites. Il nous faut maintenir cette unité qui est indispensable à l'efficacité syndicale. Il faudra alors trouver un équilibre entre nos campagnes spécifiques pour les élections et les batailles unitaires indispensables à mener, ne pas nous cantonner à un jeu de rôle. C'est d'autant plus indispensable qu'une fois les élections faites nous aurons à travailler ensemble dans les instances élues pour faire bouger les choses et que les nouvelles règles vont nous imposer d'essayer de construire des majorités sur d'éventuels accords ou des positions unanimes pour rejeter des projets inacceptables. Nous allons devoir travailler autrement.

Je ne dis pas que cela va être facile car de toute évidence les élections vont certainement peser sur les mois à venir ...



**Brigitte JUMEL**

**Brigitte JUMEL**

... si tant est qu'elles ne pèsent pas déjà. Depuis le début, on a l'air de faire comme si tout le monde était autour de cette table, or ce n'est pas le cas.

Notre unité syndicale elle est importante, elle est importante au niveau où on la pratique, localement elle prend parfois d'autres formes, des géométries un peu différentes selon les secteurs.

On est déjà en campagne électorale, et on y est déjà au moins depuis les élections dans les DDI. On va mener ces campagnes pour les élections comme on a l'habitude de le faire. Alors ce qui va effectivement changer, ce n'est pas tellement qu'on vote le même jour, mais c'est parce qu'on vote pour des niveaux différents le même jour. Ce qui va changer c'est que les personnels vont avoir à voter pour des instances qui n'ont pas la même fonction. Et est ce que, finalement, ils reconnaissent à une organisation syndicale une représentation générale – je fais confiance de manière générale à une organisation – ou est ce que les per-

*"Sur le fait de savoir si ça va changer la donne dans la démocratie syndicale, la réponse est oui."*  
**B JUMEL**



## Table ronde

sonnels auront des expressions différentes, des partages de voix, selon les votes.

Que tous les coups ne soient pas permis, c'est évident.

Pour ce qui nous concerne on donnera à nos équipes des consignes de modération dans leur propos, mais, comme le disait Jean Michel, on sait bien que ça fera ce que ça pourra, et

on sait bien aussi qu'à notre niveau on prendra un peu de distance par rapport à ce qui pourrait se faire.

Sur le fait de savoir si ça va changer la donne dans la démocratie sociale, la réponse est oui. Pas totalement dans cette phase transitoire, pas seulement parce que la territoriale ne vote pas mais parce qu'aussi le résultat des élections ne sera pas

déterminant dès aujourd'hui puisqu'il est prévu une phase transitoire avec maintien des systèmes préciputaires, ou de ce qui était déjà en place. Mais à terme ça va changer le paysage syndical. On sait très bien que des organisations n'occuperont plus la même place et que d'autres n'occuperont peut-être plus de place du tout.

### Fonction Publique :

*On vient de vivre une pratique de l'intersyndicale dans le conflit des retraites. Quels enseignements on en tire ? Est-ce positif ? Si oui, comment continuer ? Face aux enjeux quelles sont les évolutions qui vous semblent souhaitables ?*

#### Brigitte JUMEL

Entre organisations confédérées on est capable, par delà des appréciations parfois différentes, de se rencontrer et de faire des choses ensemble. C'est vrai que la situation du mouvement social dans la période très électoraliste à venir - et je ne fais pas référence à nos élections dans la fonction publique mais à celles au plan politique - va se compliquer. Mais le mouvement social il existe, l'unité n'est pas que de façade, même si bien entendu on veut aussi un peu garder notre âme, et je crois qu'on aura l'occasion dans les mois à venir de se recentrer ensemble sur deux trois débats majeurs.

#### Bernadette GROISON

Il est tout d'abord un constat qui s'impose à tous : le faible taux de syndicalisation en France, y compris dans le secteur public. On l'a vu, l'unité est un élément majeur de l'efficacité du syndicalisme et les salariés ne se satisfont pas de la division syndicale. Une unité bien sûr sans naïveté et effectivement sans mettre dans notre poche ni nos revendica-

tions, ni ce qui fait nos identités. Mais à un moment le sens commun et la revendication commune peuvent mobiliser et rassembler. C'est cela qui a été important lors du mouvement sur les retraites et qui a permis de mettre du monde dans l'action et de tenir dans la durée.

Mais faire face à l'émiettement syndical, faire plus de syndiqués, les rassembler ce n'est pas évident non plus.

L'histoire du mouvement syndical en France montre que les différentes organisations correspondent à des orientations différentes, à des attentes différentes. Il y a des particularités et les salariés se retrouvent dans les différentes organisations qui existent.

Il faut pour l'avenir, travailler dès à présent sur ce qui nous rapproche mais aussi sur ce qui nous fait diverger. Un travail permanent, sur le long terme, qui porte sur des objets concrets, à la fois sur le syndicalisme lui-même, les pratiques syndicales,



**Bernadette GROISON**

les plateformes revendicatives...est utile. La FSU est disposée à travailler ainsi avec toutes les organisations qui le souhaitent. Les actions qui nous rassemblent dans la Fonction publique comme dans l'interpro participent de cette démarche.

Je crois que c'est comme cela qu'on avancera pour le mouvement syndical et surtout pour permettre à plus de salariés de participer aux éventuelles évolutions du mouvement syndical.

### Jean Marc CANON

Je note tout d'abord le fait de l'existence même de cette table ronde qui est en soi un acte de réflexion commune. De plus, la lutte unitaire et forte qu'on vient de vivre et le fait qu'il y a toujours aujourd'hui une mise en commun entre la plupart des organisations syndicales, moi ça me semble positif. Je dis ça parce qu'il faut aussi se garder d'une appréciation binaire qui serait en sorte « au fond, comme on n'a pas tout gagné on a tout perdu ». A la Cgt, je pense qu'on n'est pas dans la même appréciation qu'en 2003, parce que le coté unitaire, et surtout dans sa durée, ne projette pas la même appréciation. Et ce conflit a aussi posé question sur des enjeux aussi importants que la stratégie des luttes, sur notre rapport au revendicatif, c'est-à-dire comment on construit les revendications avec les salariés, sur la syndicalisation et sur l'efficacité syndicale, ce qui n'est pas rien.

Je crois qu'il faut aussi que le syndicalisme s'interroge sur la rénovation de ses pratiques, qu'il le fasse dans le cadre d'une démarche revendicative, car moi je ne crois pas aux trucs incantatoires ou aux trucs qui soient uniquement de sommet. Je pense aussi que le syndicalisme doit s'interroger sur son éparpillement parce que à la fois on a un faible taux de syndiqués en France et à la fois on est un des pays où il y a le plus d'organisations syndicales qui émargent à ce faible taux de syndicalisation. Je crois que dans une construction revendicative de long terme ou de moyen terme il faut que les enjeux du débat soient posés auprès des salariés sur le fait que le syndicalis-

me français n'est pas condamné à ne connaître que des séquences de divisions, ce qui est le cas depuis plus de 60 ans maintenant, ce qui n'est pas forcément compris par les salariés.

### Jean Michel NATHANSON

Il faudra tirer le bilan du conflit, et dans les cotés positifs y mettre la démarche qui a prévalu avec une identité des revendications. Et il faut aussi, dans le même temps, s'interroger sur les stratégies de chacun.

Concernant le mouvement sur les retraites, on regrette qu'au niveau fonction publique on ne se soit pas plus exprimés ensemble, même s'il y avait unité au niveau confédéral.

Il faut que tous fassent un effort.

croisée des chemins  
On va écrire de nouvelles pages du mouvement syndical et c'est difficile de se projeter complètement sur l'avenir, mais ce qui est sur c'est que nous on souhaite travailler le plus possible en intersyndicale, et puis on verra en marchant.

### Jean Marie PERNOT

Deux mots.

Le premier : on sort d'une période qui a été politique au sens où des millions de gens se sont emparés des questions qui les concernaient, et on va entrer dans une autre période, politique également mais dans un autre sens, où il est important que les syndicats ne se laissent pas déposséder de leur rôle. Le second pour dire

*"On va écrire de nouvelles pages du mouvement syndical ..."*

*E DAVID*

La CGT fait un travail avec la FSU, Solidaires fait un travail avec la FSU, on regrette qu'on ne puisse pas au niveau interprofessionnel faire ce même travail à trois, CGT-FSU-Solidaires.

On peut en effet regretter l'éparpillement du mouvement syndical, mais ce n'est qu'un constat et il faut aussi voir les revendications, les pratiques et les stratégies des uns et des autres.

### Elisabeth DAVID

Oui, pour dire que à l'UNSA nous aussi nous sommes attachés à la pratique des rencontres intersyndicales. Et je crois qu'il faut aussi souligner que lors du conflit des retraites certes on n'a pas gagné mais on a peut être moins perdu que ce que souhaitait le gouvernement, grâce au niveau de mobilisation.

On l'a dit, le paysage syndical va continuer à évoluer. Là on est à la

que s'il est important d'observer les mouvements entre les organisations syndicales, les rapprochements possibles, il ne faut pas oublier ce qui peut aussi les traverser. Par exemple, la part prise par la dimension interprofessionnelle au cours des dernières années devrait avoir des conséquences importantes à l'intérieur mêmes des confédérations.

Une remarque finale, si les signataires de la position commune pensent qu'il y a une dynamique potentielle de regroupement dans le champ syndical, les accords de Bercy semblent plutôt enregistrer le pluralisme et le graver dans le marbre.

### Jean Marc CANON

Certes les accords de Bercy vont impacter le mouvement syndical, mais cela ne saurait nous exonérer de la réflexion offensive et concrète sur l'éparpillement et l'efficacité du syndicalisme.