

CR GT « DIALOGUE SOCIAL » DU 13 MARS 2009

Un groupe de travail consacré au dialogue social s'est tenu le 13 mars sous la direction de P. RAMBAL Directeur, adjoint au Directeur Général, F. DUFAY Chef du service des Relations humaines, et A. GARDETTE, Sous-directeur de l'Encadrement et des Relations sociales.

En propos liminaires, la CGC souligne l'importance qu'elle attache à ce groupe de travail dans la mesure où il conditionne la qualité du dialogue social.

La CGC prend acte de la reconnaissance du fait syndical par l'administration et de sa détermination à organiser son expression dans des conditions optimales.

La CGC considère que de la qualité du dialogue social dépendra la réussite de la fusion.

La CGC souhaite parvenir à une harmonisation « par le haut » et à une rénovation des chartes du dialogue social et des chartes sur l'utilisation des messageries à des fins syndicales.

Enfin, la CGC souhaite avoir connaissance du rapport de Mme LAJOURMARD sur l'exercice des droits syndicaux et les moyens alloués aux OS ainsi que la suite donnée à ses propositions.

Après avoir rappelé que l'harmonisation par le haut en matière de dialogue social faisait l'unanimité pour les organisations syndicales, le directeur souligne l'importance qu'il attache à la qualité et à la richesse du dialogue social ainsi que la nécessité de préciser le cadre dans lequel il s'exerce.

A cet effet, il est précisé que la liste des groupes de travail sera établie sur la base des propositions de l'administration centrale après dialogue avec les organisations syndicales prenant en compte les contraintes du calendrier de chacun, sachant qu'un desserrement du calendrier et l'éventualité de décaler la mise en place de certains SIP reste possible.

Pour l'administration le dialogue social doit s'appuyer sur un constat partagé reposant sur trois principes : le respect mutuel (ne pas imposer les GT), des délais raisonnables entre GT (inférieurs à 2 mois), et la rédaction commune d'un document cadre.

Il doit se dérouler sur des bases actualisées et dans un cadre consensuel, avec au préalable la rédaction d'un état des lieux, l'information revêtant une grande importance, la rédaction d'un guide du représentant syndical n'étant a priori pas une hypothèse exclue, sachant qu'en fine il convient d'identifier les thèmes prioritaires en coopération avec les organisations syndicales.

S'agissant de l'organisation de HMI, le directeur souligne la difficulté de cohérence lorsque les réseaux ne sont pas fusionnés, ceux-ci restant juridiquement séparés, aussi convient-il de définir au préalable la notion de représentativité.

La proposition de méthode pour l'élaboration d'un document cadre du dialogue social aurait pour base l'existant et les thèmes suivants sont proposés : les conditions d'exercice du mandat syndical, les facilités de service accordées aux élus (CAPL, CTPD), les conditions d'accès à l'intranet et à la messagerie.

Un prochain GT dialogue social pourrait acter une approche commune quant à la méthode.

La délégation de la CGC¹ a indiqué qu'elle n'était pas hostile à la méthode proposée et, pour ce qui concerne la définition de la représentativité, a rappelé son attachement à la notion de section constituée selon les critères en vigueur dans la filière fiscale².

¹ Délégation composée de A.MORDELET, Secrétaire général du SNCT, C. DREYFUS Vice-présidente de la CGC-impôts et G.POUGET secrétaire général adjoint.

² Sont considérés comme représentatifs les syndicats ayant constitués une section locale. Ils bénéficient de locaux syndicaux et peuvent demander la tenue de HMI et de HTII.