

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

MOTION DE LA SECTION FSU DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'HERAULT



LA FSU TERRITORIALE
DE L'HERAULT !

A l'attention de Monsieur Kléber Mesquida
Président du conseil départemental de l'Hérault

À l'attention de M. Villessot, Directeur Général des
Services

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général des services,

Par la présente, les adhérents de la section FSU du conseil départemental de l'Hérault et leurs élus aux différentes instances représentatives du personnel (CAP, CT, CHSCT et CCP) de la collectivité, réunis en assemblée générale le vendredi 08 février 2019, dénoncent les conditions d'exercice du droit syndical et notamment de la liberté d'expression des élu-e-s du personnel que tente de leur imposer l'administration départementale.

En effet, dans le cadre du projet de règlement de la CAP actuellement en discussion (dont les termes seront très certainement repris dans les règlements à venir du CT, du CHSCT et de la CCP), il est indiqué dans son article 4 que tous les membres titulaires ou suppléants, ainsi que les experts régulièrement nommés par les organisations syndicales, sont dans l'obligation de faire valoir « leur droit de déport (conformément à l'article 25 bis de la loi du 13 juillet 1983) afin de prévenir ou de faire cesser les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles ils pourraient se trouver ».

Il en va selon nous d'une restriction abusive et arbitraire du droit syndical qui ne repose sur aucun fondement juridique, mais plutôt sur une interprétation restrictive des textes qui va à l'encontre des règles les plus élémentaires du dialogue social.

En premier lieu parce que le « droit de déport », ou encore le « devoir de déport » tel qu'il est nommé dans le « Guide de déontologie à l'usage des agents du département de l'Hérault » (p.12), ne sont en aucun cas des notions statutaires. Ces mentions n'apparaissent telles quelles dans aucun article du statut de la fonction publique territoriale en lien direct avec le droit syndical.

En second lieu parce que la loi a pour ambition la transparence de la vie publique et la gestion des éventuelles situations de conflit d'intérêts que peut connaître le fonctionnaire dans l'exercice de ses missions, et non pas d'apporter une restriction du droit syndical.

En réalité, que dit effectivement la loi ?

L'article 25 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (introduit par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires) affirme :

« Le fonctionnaire veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans laquelle il se trouve ou pourrait se trouver. [...] constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions [...] ».

Ce que nous constatons, c'est que pour le législateur il s'agit de traiter la situation du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions, et nullement dans l'exercice de son mandat syndical, deux éléments qu'il a bien pris soin de ne pas rapprocher. Pour preuve, le droit syndical (droit effectivement consacré par le statut au contraire du « droit de déport ») ne souffre d'aucune modification suite à la promulgation de la loi de 2016. La liberté d'opinion demeure une condition indispensable de l'exercice des mandats syndicaux, et le syndicalisme réclame une « liberté d'expression plus large que celle octroyée à tout agent public et en conséquence une obligation de réserve assouplie ». Cette affirmation n'est pas tirée d'un quelconque journal révolutionnaire mais de l'édition 2018 du « Rôle et garanties du représentant syndical dans la fonction publique » publiée par le ministère de l'Action sociale et des comptes publics...

En assimilant la fonction de l'agent public avec son mandat représentatif, l'administration, et indirectement l'exécutif politique, tentent de maîtriser et de limiter l'exercice du droit syndical. Est-ce qu'un représentant élu national accepterait une restriction de sa parole à l'Assemblée nationale ou au Sénat du fait de son expérience dans telle ou telle entreprise ou administration ?

LA FSU TERRITORIALE
04.67.67.77.04

fsu@herault.fr

www.snuter34fsu.fr



Section FSU des personnels du conseil
départemental de l'Hérault

Hôtel du Département - 1977 avenue des Moulins
Mas d'Alco - 34087 Montpellier Cedex 4
0467677704 - fsu@herault.fr - 0783837765
Alco Bureau 3136
www.snuter34fsu.fr



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Une fois son éligibilité garantie par la Haute autorité de transparence de la vie publique, sa parole est libre et le droit de donner son avis plein et entier dans l'ensemble de sa mission d'élu de la République. Alors pourquoi vouloir mettre en place dans la collectivité ce que vous refuseriez pour vous-mêmes au niveau national ? Sommes-nous des élus si peu dignes d'intérêt ?

À bien y regarder, l'exercice de ce prétendu « droit/devoir de départ » aurait des retombées ubuesques pour un élu syndical. Prenons l'exemple du CT : sous prétexte de son appartenance à la DGA-SD, l'élu doit-il sortir lorsqu'une refonte de l'organigramme de sa direction est proposée ? Est-il en « conflit d'intérêts » s'il émet une réserve sur sa pertinence ? Autre exemple, un élu percevant par ailleurs la NBI doit-il s'abstenir de participer au débat sur une lecture ouverte des critères de son attribution pour l'ensemble des agents ? Enfin, si des créations ou des suppressions de poste sont prévues dans son service, doit-il quitter l'instance au nom de son « intérêt », ou doit-il le faire pour faciliter le travail de l'administration ?...

L'absurdité à laquelle peut mener l'intégration de ce « droit/devoir de départ » laisse place à toutes les interprétations possibles et aux manipulations du droit syndical dans des intérêts partisans et non démocratiques.

En fait, l'administration départementale appuie son argumentation concernant les élus dans les instances représentatives à partir de la mention présente dans l'article 25 bis sur l'appartenance à une « instance collégiale », ce qui l'obligerait à s'abstenir « d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer » (II-3°). Selon le « Guide de déontologie » produit par l'administration départementale, « l'instance collégiale » est assimilée toujours selon nous de manière abusive aux « organismes paritaires » (p. 12). Malgré nos recherches, et sauf erreur de notre part, à aucun moment le statut de la fonction publique territoriale n'assimile le CT, la CAP ou encore le CHSCT ou la CCP à des « instances collégiales ». En fait, lorsque l'on se penche sur les discussions préalables à l'élaboration de la loi de 2016, il apparaît dans les exemples que les « instances collégiales » dans lesquelles le fonctionnaire territorial doit prendre ses précautions sont les syndicats mixtes, les CCAS, etc., bref des instances où il est effectivement en fonction et en possibilité de décision... Ce qui n'est jamais le cas d'un élu syndical qui ne fait qu'émettre un avis...

Enfin, dans l'article 6 de la proposition du règlement intérieur de la CAP, vous « omettez » de répéter les interdictions de siéger concernant « l'expert » nommé par une organisation syndicale, mais nous imaginons que ces obligations lui seraient aussi appliquées. Quel est donc cet « expert » que vous tenteriez par conséquent d'écarter ? Un salarié, syndiqué ou non, qui est en mesure de connaître dans le détail la situation qui est abordée, et qui de fait est généralement issue ou présente une certaine proximité avec la direction et/ou le service concerné par le sujet soumis à l'instance paritaire. De ce fait, en obligeant « l'expert » au « départ », vous supprimez clairement et simplement sa fonction, et faites perdre à l'instance paritaire sa pertinence. Sauf si l'intention de l'administration est de vouloir la vider de tout contenu revendicatif s'appuyant sur une nécessaire technicité...

Pour preuve que nous sommes dans l'Hérault dans un traitement singulier de la parole syndicale, nous avons pris contact avec de très nombreux syndicats FSU de collectivités territoriales (départements, villes, communautés de communes, d'agglomération ou Métropoles) et n'avons trouvé, même chez les plus réactionnaires, aucun exemple d'une telle restriction à la parole syndicale dans les projets de règlements intérieurs des instances représentatives du personnel. Vous conviendrez avec nous que cette quête de singularité interroge...

En conclusion, à l'heure où au niveau national de nombreux élus et groupes politiques, y compris celui auquel vous appartenez, s'indignent contre la loi « anti-casseurs » proposée par le gouvernement au nom de la préservation de la liberté de manifester et de l'utilisation qui pourrait en être faite par un pouvoir exécutif aux mains d'un pouvoir autoritaire, nous ne pouvons que nous interroger sur l'intérêt de l'exécutif départemental à fournir aux potentiels réactionnaires locaux les outils du musellement de l'activité syndicale.

Quel sens aurait une liberté de manifester détachée de la liberté d'opinion et d'expression ? Rien d'autre qu'un affichage aux conséquences régressives pour l'exercice élémentaire de la démocratie.

De ce fait, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général des services, nous n'avons pas d'autres choix que de solliciter auprès de vous l'abandon pur et simple de cette mention dans toutes les propositions de règlement intérieur des instances représentatives que vous aurez à nous soumettre. Dans le cas contraire, au-delà du fait que nous ne validerons jamais un tel contenu et que nous le combattons juridiquement s'il le faut, nous assisterons assurément à une altération irréversible du dialogue social pour les quatre ans à venir.

Nous ne doutons pas de votre volonté de voir s'exercer pleinement une liberté de parole pour les représentants des agents, tout comme la nécessaire liberté d'information des personnels.

Section **FSU** des personnels du conseil
départemental de l'Hérault

Hôtel du Département - 1977 avenue des Moulins
Mas d'Alco - 34087 Montpellier Cedex 4

0467677704 - fsu@herault.fr - 0783837765

Alco Bureau 3136

www.snuter34fsu.fr



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**