



Compte-rendu du groupe de travail « cartographie des instances » du 21 juin 2021

La réunion était présidée par Madame Valérie SEGUY, directrice RH, assistée de Anne Caels (RH1A) et de Gaël GRIMARD (RH2C).

Deux sujets étaient à l'ordre du jour :

- la cartographie des CAP ;
- la cartographie des CSA (comité sociaux d'administration) ;

En réponse à nos propos liminaires (figurant à la suite du compte-rendu), la directrice RH a indiqué qu'elle prenait bonne note de notre opposition à la loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP) du 6 août 2019 mais que « *celle-ci s'impose à nous et qu'il ne sera pas possible de revenir en arrière* ».

Dès lors, quoi ajouter sinon de bonnes intentions...

Ainsi, dans la suite de ses propos, Madame SEGUY assure vouloir construire avec les organisations syndicales les meilleures conditions de mise en œuvre de cette réforme des instances. Elle souhaite que chacun réfléchisse à sa vision du dialogue social dans ce nouvel environnement.

La séance du jour n'a été qu'une présentation générale de la réforme transposée à la DGFIP, faisant suite aux réunions déjà tenues sur le sujet au niveau ministériel. Il reste encore des éléments que l'administration doit préciser mais l'essentiel est déjà écrit.

1/ La cartographie des futurs CSA (actuels CT)

Les Comités Sociaux d'Administration (CSA) remplaceront les actuels CT (CTR, CTL et CT SCR). De plus, ils absorberont les CHS CT en en reprenant leurs attributions. Un CSA aura donc deux formations : l'Assemblée Plénière (AP) et la Formation Spécialisée (FS) lorsqu'il s'agira de santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT).

La DGFIP disposera d'un CSA de Réseau dénommé CSAR. Il comprendra 11 sièges de titulaires au lieu de 10 actuellement.

Chaque direction de la DGFIP – DDFiP / DRFiP / Directions Nationales Spécialisées - disposera également d'un CSA ainsi que les services centraux du réseau.

Le nombre de sièges, allant de 5 jusqu'à 10 titulaires, est déterminé par les effectifs de la direction concernées (de moins de 200 agents à plus de 700, aux deux extrémités du barème).

Chaque direction de plus de 200 agents disposera d'une formation spécialisée SSCT.

À la DGFIP, sept directions (DDFiP Lozère, DDFiP Territoire de Belfort, DRFiP Mayotte, DLFiP Nouvelle-Calédonie, DLFiP Polynésie française, DCST et SARH) ont un effectif inférieur à 200 agents et sont pour l'instant dépourvues d'une FS.

Malgré notre insistance, l'administration a refusé de prendre position sur la création de FS dans ces sept directions. Elle renvoie la décision au recueil de l'opinion des directions concernées !

Tout en indiquant que le calendrier est serré (le secrétariat général du ministère veut que tout soit plié au plus tard début décembre), la directrice RH renvoie les discussions à un prochain groupe de travail en septembre au cours duquel l'administration pourra présenter des éléments plus aboutis.

Car il faut bien le dire, les éléments chiffrés produits par l'administration (nombre de représentants du personnel avant et après la réforme, liste des CSA, ...) étaient plutôt confus.

Selon nos propres calculs, le nombre global de sièges de représentants du personnel diminuerait de 99. Mais cette baisse cache une situation très différente suivant le type de directions.

Les DR/DDFiP perdraient 287 représentants tandis que les DNS, et notamment les DIRCOFI, en gagneraient 174 (ces directions ne disposaient pas de CHSCT dédié, ce qui explique l'augmentation du nombre de représentants du personnel).

La délégation UNSA/CGC a insisté sur la nécessité de donner aux représentants des personnels les moyens (droits syndicaux, prises en charge des frais de déplacements) d'exercer leur mandat dans les meilleures conditions, d'autant que la charge de travail qui va peser sur ceux-ci va croître du fait de la fusion des instances.

2/ La cartographie des CAP (actuelles CAPN et CAPL)

Comme nous l'avons indiqué dans notre déclaration liminaire, il s'agit d'un changement radical dans la représentation des personnels et une véritable purge pour les CAP.

Il est tout d'abord précisé que le corps des AFiP et AGFiP sera intégré dans une CAP ministérielle unique qui sera compétente pour l'ensemble des corps d'encadrement supérieur du MREF. Ils ne relèveront donc plus de représentants propres à la DGFIP.

Pour les autres corps et catégories, nous allons passer de 390 CAPL et 8 CAPN, comptant 2.764 sièges de titulaires et suppléants (122 sièges en CAPN et 2642 sièges en CAPL), **a seulement 3 CAPN** (une par catégorie A, B et C) **comptant 16 sièges de titulaires et suppléants chacune, soit 48 représentants du personnel au total.**

Ces 48 représentants seront en charge de l'évocation de tous les recours exercés aujourd'hui au niveau local auprès de 2764 élus.

L'administration est incapable de présenter un recensement de la charge de travail que cela constituera, considérant que le rétrécissement du domaine de compétence – mutations et promotions – a entraîné de fait une diminution substantielle des « saisines ». Elle indique que des travaux sont en cours pour évaluer cette charge de travail à partir des données de saisines sur 2020 et 2021. Les syndicats ont soulevé la question des litiges

sur les refus de télétravail, qui sont de la compétence des CAP, et qui risquent de croître dans des proportions pour l'instant inconnues.

La délégation UNSA/CGC a insisté sur la nécessité de créer un vrai statut de l'élu. Notre demande est d'autant plus légitime qu'en CAP leur nombre sera très limité et qu'ils devront gérer les saisines venant de tout le territoire, y compris outre-mer. Ils vont devenir, encore plus qu'aujourd'hui, de véritables professionnels de la défense des personnels.

Il apparaît nécessaire que dans cette nouvelle configuration soient prévus des « relais ou correspondants locaux » à même de préparer les dossiers qui seront soumis au plan national.

La délégation UNSA/CGC regrette le manque de préparation de ce groupe de travail alors que l'administration indique elle-même que le calendrier avant le passage devant les instances (CTR et CTM) est contraint.

Nous exprimons des attentes fortes, notamment sur les moyens mis à disposition des élus pour exercer leur mandat.

De la réponse de l'administration dépendra la qualité du dialogue social à venir.

Madame Séguy a par ailleurs indiqué son attachement à la bonne utilisation des crédits SSCT attribués aux FS, ainsi qu'à la formation des représentants des personnels.

*

* *

Cette déconstruction légale de la représentation des personnels, en particulier des CAP, est proprement scandaleuse. Comment sera-t-il possible à 8 titulaires + 8 suppléants par catégorie de personnels représentés - comprenant entre 29.000 et 41.000 agents – de défendre efficacement les multiples dossiers soumis ?

Le gouvernement a fait le choix délibéré d'affaiblir les capacités de défense des agents publics. Dans ces conditions, comment ne pas s'étonner de la désaffection manifestée à l'encontre des « politiques », qui, notamment, traitent si mal les corps intermédiaires... ?



Liminaire groupe de travail « cartographie des instances » du 21 juin 2021

Madame la Présidente,

L'UNSA et la CGC réaffirment leur opposition à la loi de la transformation de la fonction publique de 2019 qui a conduit à la mise en place des lignes directrices de gestion et à une profonde refonte des instances de dialogue social.

Ni la fusion des instances - comités techniques et CHSCT - ni le regroupement outrancier des CAP ne nous semblent favorable aux agents.

Ce qui est sûr, c'est qu'elle réduit les droits des agents et leur capacité à se faire représenter étant donné le bien plus petit nombre de leurs représentants.

L'administration mise tout sur le recours contentieux en espérant décourager un bon nombre de nos collègues de faire valoir leurs droits.

Deux sujets sont à l'ordre du jour : la cartographie des CAP et celle des CSA.

=> Que dire de la cartographie des CAP ? Toutes les décisions ont déjà été prises au niveau ministériel. La première présentation de l'arrêté est d'ailleurs prévue au CTM du 25 juin. Il s'agit donc d'une simple présentation pour la forme.

Ainsi, nous ne pouvons que constater la disparition des CAPL et la création d'une CAP ministérielle unique pour les corps d'encadrement supérieur donc les AGFiP et les AFiP.

La purge est de taille puisque nous passons de 2724 titulaires et suppléants en CAPN (122) et CAPL (1301) à seulement 48 titulaires et suppléants.

Nous nous demandons comment 16 malheureux titulaires et suppléants dans chaque catégorie vont pouvoir représenter efficacement les 100.000 agents de la DGFIP.

Selon vous, c'est sans doute un gain d'efficacité. Pour notre part, c'est une remarquable opération d'affaiblissement des instances de représentation des personnels.

=> Les principes de la cartographie des CSA ont également déjà été fixés au niveau ministériel.

Il subsistera des CSA affaiblis dans chaque département et direction spécialisée ainsi que dans les services centraux. Il demeure la question des sept directions de moins de 200 agents qui, pour l'instant, ne disposent pas d'une formation spécialisée SSCT (santé, sécurité, conditions de travail).

Lors du groupe de travail ministériel du 9 juin dernier, la secrétaire générale adjointe du ministère a reconnu la légitimité de mettre en place des formations spécialisées dans

chacune de ces directions tout en indiquant que la proposition en revenait au niveau directionnel.

La délégation UNSA/CGC vous demande donc de mettre en place une formation spécialisée dans chacune de ces sept directions.

Nous reviendrons sur ce point lors de l'examen de la fiche.

Du fait de la double casquette (titulaires ou suppléants CSA = titulaires des formations spécialisées SSCT) le nombre réel de représentants du personnel est amputé d'un tiers.

La charge de travail de ces instances va donc reposer sur un nombre plus restreint de personnes.

C'est pourquoi, nous demandons dès à présent que les futurs représentants du personnel bénéficient de droits syndicaux suffisants pour exercer leur mandat.

Nos organisations UNSA et CGC seront particulièrement vigilantes sur deux points :

- la formation des représentants du personnel de ces nouvelles instances ;
- l'utilisation des crédits SSCT par les directions locales.

Merci de votre attention.