

#COMPTE-RENDU

GT FUSION DES INSTANCES

LA FIN DES CHSCT À MARCHÉ FORCÉE !

Un premier groupe de travail sur la cartographie, les attributions et le fonctionnement des futurs Comités Sociaux d'Administration (CSA) à Bercy, s'est tenu ce 10 mars 2021.

Le gouvernement a instauré, dans la loi de transformation de la Fonction publique, la suppression et la fusion des CT et CHSCT dans une instance unique pour l'ensemble des sujets intéressant le collectif de travail, avec une logique similaire à la création des Comités Sociaux Économiques dans le privé.

Encore une fois, les documents fournis étaient très insuffisants pour pouvoir mener une discussion aboutie sur un sujet aussi large. Mais l'objectif politique est clair, réduire encore et toujours les droits et moyens des élu·e·s du personnel.

#INTRODUCTION

En introduction, **la CGT a rappelé** que la réforme qui nous est présentée aujourd'hui est fondamentale pour un dialogue social déjà moribond dans notre ministère. Le secrétariat général a-t-il l'intention, au travers d'un exercice au préalable convenu, qui est celui de décliner un décret fonction publique, de relancer ce dialogue social ou au contraire de finir de l'exécuter en se cachant une fois de plus derrière la Fonction Publique ?



Comme toutes les fédérations, nous avons dénoncé en exemple l'entrave syndicale récente de la Direction générale de la Douane à la tenue d'une heure mensuelle d'information nationale.

Dite de manière plus triviale, a-t-on affaire à un secrétariat général en pleine possession de ses moyens politiques, ou a-t-il déjà été privatisé par la Poste pour servir de facteur à ladite FP ?

Dite d'une manière plus syndicale, y a-t-il place pour une véritable discussion prenant en compte les propositions syndicales, passant de l'expression « je vous entends » à l'expression « on en discute » ?

De l'insistance de ce propos liminaire et de votre réponse découlera non seulement la qualité de nos travaux, mais aussi une grande partie du dialogue social institutionnel que vous léguerez à un·e éventuel·le successeur.

LA RÉFORME

La réforme qui est présentée, que nous avons contestée au niveau fonction publique, a pour but principal de corseter le dialogue social, d'économiser du temps en réduisant les droits et les mandats. On le sait tous ici, point besoin de développer.

La tendance qui pourrait être de faire croire que c'est simplement la transposition du CSE du privé au public ne tient la route que sur un point. Les dégâts causés dans un cas comme dans l'autre sur la représentativité syndicale et les moyens à sa disposition.

En revanche, aucun des maigres acquis des CSE comme la possibilité d'ester en justice, le nombre de 5 jours de

formation minimum pour le CSA et autant pour les FS, et quelques autres encore ne sont présents dans le décret de la création du CSA.

Le projet purement politique de création des CSA a été lancé à un moment où le gouvernement voulait réformer (déstructurer) l'État, mais depuis nous avons connu et connaissons encore une crise sanitaire qui a terriblement impacté l'ensemble de nos concitoyens et de nos collègues.

Comment aurions-nous pu prendre des mesures efficaces (même si nous passons nos audios covid à vous rappeler

que nous sommes loin de ce qu'il faudrait faire,) si nous n'avions pas eu des CHS-CT à tous les niveaux, avec le rôle prépondérant qu'ils ont joué dans cette période.

Pouvez-vous nous affirmer sans ciller que ce que vous proposez pour les remplacer aurait pu jouer le même rôle avec la même efficacité ? Aucune personne honnête ne pourrait le garantir... **Supprimer les CHS-CT, c'est jouer avec la santé et la vie des gens. Et nous on ne joue pas à ça.**

Les maigres documents présentés peuvent laisser augurer 2 possibilités : vouloir en finir rapidement ou considérer que c'est la matrice simplifiée d'un projet à construire dans l'intérêt du dialogue social et dans l'intérêt des agents du ministère.

Nous allons parier sur la seconde et, pour ne pas perdre de temps, vous présenter, afin que vous puissiez y travailler pour nos futurs rendez-vous, les points essentiels sur lesquels nous devons avancer.

#FICHES 2 ET 3

D'ores et déjà, même si nous effleurons les fiches 2 et 3, nous souhaitons qu'un groupe de travail spécifique soit dédié à chacune de ces fiches.

Quelques éléments de départ qui nous paraissent incontournables pour de futures discussions.

→ La logique voudrait qu'avant tout nouveau projet, nous puissions faire le bilan du précédent. Autrement dit le bilan des CT et des CHS-CT. Comment peut-on écrire que ce sera mieux demain si on n'analyse pas ce qui se fait aujourd'hui ?

→ Le projet tel qu'il est présenté casse l'interdirectionnalité des questions de prévention dans les départements où elle existait précédemment. C'est un problème fondamental d'équité, car cela conduit entre autres à des disparités entre administrations et dans chacune des administrations quant au traitement de la prévention et des risques (absence de Formation Spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail – FS – dans les directions de moins de 200, aujourd'hui couvertes par les CHS-CT interdirectionnels).

Afin de régler ce problème, nous réclamons d'ores et déjà qu'à chaque CSA, quelle que soit sa taille, corresponde un FS.

→ Dans la fiche 1 (Présentation générale), nous souhaitons que toutes les attributions du CSA soient citées sans exception.

Dans le titre III de cette fiche, nous demandons que la possibilité que le président prenne seul la décision discrétionnaire d'évoquer des questions dépendant du FS directement en CSA en squeezant l'instance dédiée à ces questions soit supprimée. Si ce n'était

pas le cas, cela voudrait dire que toute la fiche 3 n'est que poudre aux yeux.

→ Dans la fiche 2 (cartographie), nous aurons, lorsque le groupe de travail dédié viendra, beaucoup de points à soulever. Trois au moins à titre d'exemple concernant

- Le CSA de centrale et sa composition,
- L'avenir de la DGCCRF (nous avons noté que le ministère va se battre pour un CSA de réseau et nous espérons qu'elle sera plus efficace que lorsque le ministre avait voulu « sauver la DGCCRF »)
- Dans quelles instances vont être placés son administration centrale et ses services à compétence nationale, non mentionnés dans la fiche, qui ont des spécificités nécessitant une représentation propre (SNE, ENCCRF dont RéponseConso, SIC-CRF) ?

→ Enfin, il serait essentiel que l'annexe 1 cartographie CT/CSA fasse apparaître le nombre d'élus potentiels dans les futures CSA, les mandatés actuels en CHS-CT, par ligne et au total ainsi que le nombre d'agents concernés.

Concernant la 3e fiche (politique ministérielle santé sécurité et conditions de travail), nous n'interviendrons pas sur le fond, car il y a nécessité de reprendre point par point aussi en fonction des réponses qui seront apportées aux fiches 1 et 2.

Enfin, **nous souhaiterions que l'avenir des services liés à cette réforme (DRH3B mais aussi l'ensemble des services DRH) soit garanti par le maintien des moyens budgétaires et humains actuels pour envisager une progression pluriannuelle.**

Nous attirons votre attention sur les conséquences de cette réforme pour les personnels acteurs de prévention :

comme les cordonniers sont bien souvent les plus mal chaussés, **nous vous rappelons à vos obligations dans les délais vis-à-vis des agents concer-**

nés en termes d'information, de garanties de leurs droits à égalité de traitement.

Une étude d'impact serait la bienvenue et nous vous demandons d'établir dès maintenant un calendrier de dialogue social d'information et de rencontre des agents, de présentation et discussion dans les instances.

RÉPONSES DU MINISTÈRE

Lors du groupe travail, et sans répondre précisément aux demandes liminaires des organisations syndicales, la secrétaire générale adjointe est revenue rapidement sur le cadrage fonction publique.

Elle a ensuite souhaité cantonner les discussions à la cartographie (en pointant le calendrier lié aux prochaines élections professionnelles).

Elle a présenté les CSA envisagés :

→ au **niveau ministériel** (Comité social d'administration ministériel - CSAM) intégrant les effectifs et services relevant du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance et du Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques.

→ au **niveau de l'Administration centrale** (Comité social d'administration centrale - CSAC) un comité social d'administration centrale unique pour les administrations centrales de plusieurs services centraux (MEFR + DGAFP, CISIRH et DITP) et CSA spécifiques d'Administration centrale (TRACFIN, SCL).

→ au **niveau des directions à réseaux** : DGFIP, DGD-DI, INSEE, DGCCRF :

- au niveau national, un comité social d'administration de réseau (CSAR)

- pour les services centraux de ces directions (sauf DGCCRF) : 2 options, soit le comité social d'administration centrale (cf point précédent), soit un comité social d'administration de proximité, créé pour ces

seuls personnels, dénommé comité social d'administration de service central de réseau (CSASCR).

- pour les services déconcentrés un comité social d'administration de service déconcentré (CSA de SD) :

- **DGFIP** : CSA départementaux et pour les directions spécialisées

- **DGDDI** : CSA interrégionaux

- **INSEE** : CSA régionaux

La composition : le nombre de représentants du personnel titulaire de l'assemblée plénière d'un CSA de SD est égal à :

→ **10 au plus lorsque les effectifs > 700 agents ;**

→ **8 au plus lorsque les effectifs > 500 agents et ≤ 700 agents ;**

→ **7 au plus lorsque les effectifs > 200 agents et ≤ 500 agents ;**

→ **6 au plus lorsque les effectifs ≤ 200 agents en l'absence d'une FS**

→ **5 au plus lorsque les effectifs ≤ 200 agents si FS.**

Cette présentation, sans éléments complets (pas de bilan, rien sur les effectifs concernés, droits et moyens attribués...) ont inévitablement soulevé de nombreuses interrogations : notamment sur la logique de l'intégration du ministère de la transformation et de la fonction publiques au CSAM et de la DGAFP au CSASCR, sur le fonctionnement du CSACR déjà aujourd'hui très compliqué, sur la nécessité d'un CSACR (pour les services centraux et nationaux de la DGCCRF)...

Des échanges ont été rendus très compliqués par l'absence de présentation claire mais aussi par des conditions de visio-conférence indignes.

Résultats : pas d'échanges sur les éléments plus spécifiques (CSA spéciaux, des établissements publics, les CSA liés à la réforme de l'organisation territoriale de l'État...) ni sur les aspects de la politique ministérielle santé sécurité et conditions de travail.

Pour la CGT, il ne pouvait en être autrement vu l'approche du secrétariat général pour ce groupe de travail.

En conclusion, le ministère a tout de même indiqué avoir entendu les inquiétudes et interrogations, et qu'il complétera les données pour la prochaine réunion (15 avril). Il renvoie aussi à un dialogue social directionnel pour le détail de la mise en œuvre.

Ce premier échange confirme nos inquiétudes sur l'avenir du dialogue social dans l'ensemble du ministère.

Nous le savions, cette réforme c'est moins d'élus, moins de droits pour un champ de compétences et d'interventions des représentants du personnel considérablement élargi.

Mais, l'attitude du Ministère se contentant de décliner les dispositions Fonction publique, l'absence même de la secrétaire générale, pourtant censée être au cœur du dialogue social ministériel, à ces discussions renforcent ces difficultés et nous laissent particulièrement inquiets pour la suite de ces travaux.

Pour rappel, le prochain groupe de travail est prévu le 15 avril, la présentation du projet au Comité Technique Ministériel en juillet voire en octobre, dernière date impérative selon l'annonce du secrétariat général.