

# FO MIEUX LE SAVOIR



L'information de la section FO-DGFIP 95 – Numéro 2/2015  
8 août 2015

## Articulation CT/CHSCT

### La poule et l'œuf

Depuis l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique et la loi du 5 juillet 2010, le périmètre des compétences des Comités Hygiène et Sécurité a été élargi aux conditions de travail.

Ces dernières sont ainsi abordées tant dans les Comités Techniques que dans les CHSCT.

De plus, le décret 82-453 modifié, sur le fonctionnement des CHSCT, prévoit que cette instance doit être saisie de tous les projets ou aménagements importants modifiant les conditions de santé au travail, de sécurité ou les conditions de travail.

Une fiche d'impact doit être, dans ce cas, établie par la direction concernée.

Devant ces modifications législatives, se pose la question de l'articulation entre les CT et les CHSCT.

### Navigation sans sextant

Un premier groupe de travail ministériel a débattu de cette problématique en mars 2013.

Si des réponses ont été apportées sur l'articulation de ces deux instances au niveau ministériel, et en particulier sur les échanges d'informations, il n'en a pas été de même au niveau local.

Avec la mise en oeuvre de réformes structurelles conséquentes dans toutes les directions, la question devient de plus en plus prégnante.

Un nouveau groupe de travail s'est donc réuni le 30 juin 2015, sous la présidence de Madame Braun-Lemaire, Directrice des Ressources Humaines, Adjointe au Secrétaire Général, pour faire un point d'étape sur cette problématique.

La question qui revient de manière récurrente dans les débats pourrait ressembler à l'histoire « **de la poule et de l'œuf** » : le CHSCT doit-il être informé avant ou après consultation du CT d'un projet important, pour en mesurer l'impact, tel que défini par l'article 57 du décret modifié 82-453 ?



Première difficulté : **définir ce qu'est un projet important.**

Au vu des dossiers qui ont été traités ces dernières années, il s'avère que les directions font tout pour minorer l'importance d'un projet de restructuration et donc son impact sur les personnels.

Il est vrai que le législateur n'a pas simplifié la donne en définissant de manière particulièrement floue cette notion de « *projet important* »

Deux conditions nécessaires ont longtemps été considérées comme devant se cumuler :

- ♦ La modification concerne un nombre significatif d'agents ;
- ♦ Elle conduit sur le plan qualitatif à un changement déterminant des conditions de travail des agents.



Toutefois, le Conseil d'État a retenu, dans une décision du 29 décembre 2014, la prééminence du critère qualitatif sur le critère quantitatif.

Pour complexifier encore un peu plus cette notion, la circulaire Fonction publique d'application du décret 82-453 en date du 10 avril 2015, n'en donne plus la définition !

Pour **FO**, le Comité technique est la seule instance où les représentants du personnel sont **élus** dans le cadre des élections professionnelles. Des résultats de celles-ci découlent la désignation des représentants des syndicats dans les CHSCT.

De plus, si le rôle et la compétence des CHSCT ont été renforcés, les Comités Techniques n'ont rien perdu de leurs, et en premier lieu **l'organisation des services**.

En conséquence, **le CT doit conserver toute sa prééminence.**

A noter, que le positionnement de **FO**, assez isolé pendant plusieurs années, rencontre un écho beaucoup plus favorable aujourd'hui, de la part de nos interlocuteurs ministériels, mais aussi de la plupart de nos homologues syndicaux.

La difficulté majeure rencontrée est la précipitation avec laquelle l'administration souhaite mettre en œuvre ses restructurations.

Bien souvent les CT sont informés très tardivement des projets de réorganisation, parfois même quelques semaines avant leur effectivité, ce qui, de fait, ne laisse pas au CHSCT le temps nécessaire de remplir correctement et efficacement son rôle.

**Madame Braun-Lemaire a convenu de la nécessité d'instruire en amont, en anticipant les éléments qu'induit un projet important.**

Pour illustrer son propos, elle a pris comme exemples les plans stratégiques directionnels actuellement mis en œuvre qui, de par leur envergure, rentrent pleinement dans la définition de projets importants.

**FO** peut partager cette analyse reste à l'imposer aux directions, qui jusqu'à ce jour n'ont qu'un seul objectif « *minimiser toutes les restructurations en cours* », avec comme arrières pensées qu'il « *ne faudrait quand même pas que les syndicats en profitent pour les retarder, voire les empêcher en construisant un rapport de forces* » !

Cette interprétation des directions démontre, encore une fois, le peu de respect qu'elles accordent au dialogue social.

### ***Fiche d'impact : peut mieux faire***

Madame Braun-Lemaire a convenu également que le contenu actuel des fiches d'impact n'était pas satisfaisant. Il insiste trop sur un état des lieux négatifs, sans donner assez de place aux « *mesures correctives* ».

Un nouveau modèle sera présenté et débattu dans un prochain CHSCT Ministériel, s'inspirant des bonnes pratiques qui pourraient exister ailleurs.

**Ce groupe de travail aura permis d'établir un point d'étape sur l'articulation CT/CHSCT, dont le caractère approximatif (volontaire ?) de la définition qu'en donne le législateur n'aide pas à sa mise en œuvre.**

**Il ne faudrait pas toutefois se réfugier derrière cet artifice pour oublier l'essentiel : les conséquences pour les personnels des restructurations et leur impact dans la vie professionnelle et familiale, qui sont, eux, bien concrets.**

## **Le temps des flingueurs**

Non contente de poursuivre le gel du point d'indice, la ministre de la Fonction publique, considérant sans doute que ce n'était pas suffisant, supprime l'indemnité exceptionnelle compensatrice de la fiscalisation d'une partie de la CSG, ce qui va aboutir à une perte supplémentaire de pouvoir d'achat pour de nombreux agents de la Fonction publique

A la DGFIP, le Directeur Général n'est pas en reste et se propose de supprimer la Prime d'Intéressement Collectif (PIC) afin d'abonder la prime de restructuration de services.

Face à la levée de boucliers des représentants des personnels, le ministre des Finances a décidé d'attribuer pour cette année, sans aucune garantie de pérennité, une pseudo-PIC de 100 € brut, ce qui constitue déjà une régression.

Pris en tenaille entre les fusions et les restructurations de postes programmées à la DGFIP, le Directeur Général recherche avec avidité des crédits afin d'augmenter le niveau d'indemnisation de la mobilité géographique ou fonctionnelle forcée, en vue de respecter les préconisations d'un rapport des Inspections Générales au Premier Ministre.

Ainsi, non seulement l'idée ne vient pas de lui, mais il a trouvé un moyen de financement à coût nul en mettant à contribution l'ensemble des agents de la DGFIP. On a fait mieux en matière de respect des personnels.

Pendant ce temps, les réformes s'accélérent dans la Fonction Publique avec les discussions sur « les Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations » pompeusement rebaptisées « Avenir de la Fonction Publique » et dans ce changement de langage, il n'y a rien d'anodin.

En effet, c'est bien le pronostic vital de l'avenir de la Fonction Publique qui est engagé et surtout celui du Statut Général et des statuts particuliers dont chacun sait que, s'ils constituent des garanties pour les fonctionnaires, ils garantissent aussi à nos concitoyens la neutralité des agents publics et l'égalité de traitement de chacun, l'un des principes fondamentaux de la République.

Afin de réformer de fond en comble les services déconcentrés de l'État, il convient de supprimer tous les obstacles qui se dressent, dont les statuts.

A la DGFIP, les réorganisations en cours ne peuvent aboutir qu'à une dégradation supplémentaire des conditions de travail ; on regroupe, on restructure, on réorganise avec ou sans étude d'impact. On prépare ainsi la DGFIP « façon puzzle » et les agents en mode « burn out ».

Pour le syndicat **F.O.** - DGFIP, qui depuis toujours défend les statuts, les emplois et les missions, seule une réaction forte des agents des Finances Publiques, y compris par la grève, est à même de stopper cette destruction programmée du réseau, de leurs missions et, à terme, de leurs emplois.

# LA BONNE RECETTE POUR PERDRE DU POUVOIR D'ACHAT



Prenez une belle rémunération de fonctionnaire d'Etat.

## 1°- SAUPOUDREZ D'UNE AUGMENTATION ANNUELLE DE LA RETENUE POUR LA PENSION CIVILE.

Les bons ingrédients : Le taux de la retenue, qui était de 7,85 % en 2010, est passé à 9,54 % en 2015. Le décret n°2014-1531 art.11 prévoit l'augmentation annuelle du taux de retenue jusqu'en 2020 !

## 2°- RETIREZ ALORS LA PRIME D'INTERESSEMENT COLLECTIF (PIC) EN TOTALITE PUIS RAJOUTEZ EN 2/3.

Le secret de la recette : En 2015, elle a failli tomber à PIC, puisque le ministre des Finances avait annoncé, en octobre 2014, sa suppression dès 2015. Initialement, la prime d'intéressement était de 150 € pour tous les agents. En octobre 2014, le ministre annonce que cette prime est supprimée à compter de 2015. Face aux réactions de **F.O.-DGFIP** en particulier, le 26 mai 2015, le Ministre annonce que la prime d'intéressement est remplacée pour 2015 par une prime de 100€ brut sans aucune garantie de pérennité pour les prochaines années, au contraire.

Cela représente une nouvelle perte de pouvoir d'achat de 50 €, voire 150 € à partir de 2016.

## 3° - ABROGEZ L'INDEMNITE EXCEPTIONNELLE DE COMPENSATION de la CSG, créée en 1997 au moyen du décret 2015-492 du 29 avril 2015 (en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2015).

Comment s'y prendre ? Cette indemnité concernait les agents entrés dans la fonction publique avant le 1<sup>er</sup> janvier 1998. Pour ceux ayant un indice égal ou supérieur à 400, elle est désormais dégressive jusqu'à extinction lors de chaque avancement dans un grade, un échelon ou un chevron, à concurrence du montant résultant de l'augmentation du traitement indiciaire brut de l'agent.

## 4°- ENFIN, FAITES BIEN ATTENTION A NE PAS REVALORISER LE POINT D'INDICE DEPUIS JUILLET 2010 !

Si vous avez correctement suivi cette recette, voici les résultats :

Origine de la perte de pouvoir d'achat	Catégorie C – IM 422 AAP1 – 7 <sup>e</sup> échelon	Catégorie B – IM386 Contrôleur 8 <sup>e</sup> échelon	Catégorie A IM 545 Inspecteur 9 <sup>e</sup> échelon
Augmentation de la retenue pour Pension Civile	7,82	7,15	10,09
Suppression de la Prime d'intéressement Collectif (PIC)	50,00	50,00	50,00
Suppression de l'Indemnité Exceptionnelle Compensatrice (IEC)	7,64	18,50	29,05
Non revalorisation de la valeur du point d'indice depuis 2010*	107,70	98,51	139,09
<b>Total de la perte du pouvoir d'achat mensuelle</b>	<b>173,16</b>	<b>174,16</b>	<b>228,23</b>
<b>Soit par an</b>	<b>2077,92</b>	<b>2089,92</b>	<b>2738,76</b>

\* en tenant compte du taux d'inflation, le point d'indice devrait être à 4,8855 au lieu de 4,6303



## En Bref

### **Encore moins**

Dans les données publiées fin avril, l'INSEE a constaté une baisse de 0,1 % à 0,7 % des salaires des fonctionnaires de l'Etat, des Collectivités et des Hôpitaux entre 2012 et 2013. Le même constat avait déjà été fait pour les deux années précédentes. Phénomène de gel des salaires ou d'évaporation ?

### **Présentation du projet de loi de finances 2016 :**

aux Finances encore

2 548 emplois supprimés !

### **Promotions-Validation des taux de promotion des catégories B et C**

Les taux de promotion dits pro pro ( promus/promouvables) ont été validés par la DGAFP et la Direction du Budget. L'arrêté est paru au JO du 6 août 2015.

En ce qui concerne les tableaux d'avancement des catégories B, C et C techniques, les listes initiales publiées sur Ulysse en Juin et Juillet à l'issue des CAPN vont être validées a minima par l'administration.

S'agissant de l'accès aux grades d'AAP2 et d'ATP2 les taux initiaux de 35% ayant servi de base à la confection des tableaux d'avancement ont été portés à 38%.

En conséquence, la Direction Générale réunira début Septembre les CAPN compétentes afin de compléter les listes initiales.