



# Liminaire au CSAL\* du 12 décembre 2023

\*Comité social d'administration local

e-mail : fo.tge@dgfip.finances.gouv.fr

Madame la Présidente,

Le règlement intérieur nouveau est arrivé, enfin, près de un an après le début du mandat des représentants des personnels, et plus de trois ans (!) après la publication du décret n°2020-1427 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Ce délai a nourri des attentes, et la déception n'en est que plus grande. Discuter du RI localement, voilà qui aurait permis à chacun de s'impliquer pleinement dans une démarche constructive.

Mais, en niant aux directions locales toute possibilité de modifier le RI, la Direction générale a imposé un simulacre de dialogue social, reflet de son mépris pour les organisations syndicales.

Cela pose en outre la question de la confiance accordée par la DG à ses dirigeants. Un principal de collège peut établir le règlement intérieur de son établissement, mais un administrateur de l'État, directeur départemental, ou comptable ministériel, en serait incapable ?

Dans ces conditions, Madame la Présidente, **FO** comprend mieux votre absence lors de la FS du 23 novembre...

Concernant le télétravail, un 1<sup>er</sup> bilan d'étape nous a été communiqué. Le taux de refus de télétravail accordé est flatteur pour la DGFIP, à 1,2 pour 1000, et encore davantage pour la DSFiPE, qui n'affiche aucun refus de télétravail au titre de 2022.

Or, pour **FO**, ces données ne sont pas

représentatives, puisque la plupart des refus de télétravail sont oraux et ne se matérialisent pas par un écrit. Ces refus sont à la fois intraquables, et non susceptibles de recours.

De plus, même s'il existe un refus écrit et motivé, l'obligation de faire un recours national freine malheureusement de nombreux agents, avec la disparition des CAP locales.

**FO** constate par ailleurs que le taux de télétravail à la DSFiPE est inférieur de 10 % à la moyenne nationale. De plus, localement, les situations sont très variées selon les services.

Il est certain que la mise en place et la gestion du télétravail représentent un défi pour les responsables de service.

Cependant, au nom de l'égalité de traitement entre agents, **FO** revendique l'application de règles claires et lisibles pour l'attribution de droit au télétravail.

Les données transmises montrent de plus que pratiquement aucun agent ou encadrant de la DSFiPE n'a été formé récemment au télétravail.

**FO** s'en étonne, car la bonne appropriation de ce dispositif par tous les acteurs passe pourtant par la dispense de formations adaptées.