

Déclaration liminaire au CSAL et CSAL Formation spéciale du 29 juin 2023

Monsieur le Président,

Vous avez convoqué les représentants du personnels à une session du comité social d'administration local (CSAL) puis à une session du CSAL en formation spécialisée (CSAL-FS). Nous tenons à vous faire savoir que nous avons très sérieusement envisagé leur boycott.

Alors que la réforme des anciens CTL et CHSCT avait pour principal objectif de créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et favoriser l'émergence d'un dialogue social plus stratégique, nous constatons avec regret que la direction locale, sur les 18 derniers mois, est loin de nous considérer comme de réels partenaires sociaux, qu'elle s'applique à nous maintenir dans le flou sur différents dossiers ou nous met devant le fait accompli.

C'est notre engagement et notre responsabilité vis à vis de l'ensemble des collègues que nous représentons qui nous ont décidé, après une longue hésitation, à participer au CSAL et à sa formation spéciale. En outre, les tensions aux sein des services et les récents incidents qui nous ont été signalés justifient à eux seuls que nous soyons présents aujourd'hui.

Concernant le rapport aux représentants du personnel, nous notons :

- l'absence de CSAL et CSAL-FS préparatoires en amont des opérations de restructuration ou de fermeture de site, en annonçant votre décision à proximité immédiate de leur mise en œuvre,
- l'absence de consultation pour le déplacement hors mouvement de certains agents,
- la présentation très synthétique du budget et si tardivement que la majorité des dépenses sont déjà engagées voire réalisées, ce qui rend tout débat inutile.

Concernant le rapport aux agents, nous attirons votre attention sur :

- l'absence de consultation de la division informatique et le secrétariat de direction dans le cadre du DUERPP,
- l'application floue de certaines règles de gestion aboutissant à un sentiment d'inéquité entre les agents (prolongation de séjour, possibilité de détachement local en fin de séjour réglementé),
- le sous-dimensionnement des effectifs par rapport à la charge, qui aboutit à l'augmentation de situations alarmantes (écrêtement régulier d'heures supplémentaires, voire perte de jours de congés annuels),
- l'inquiétude croissante des agents et cadres des sites concernés par des projets de restructuration ou de fermeture, du fait de l'absence de communication claire et anticipée de la part de la direction locale,

- le manque de considération ressenti par certains agents et services malgré leur fort engagement (heure tardive de départ, ton irrespectueux),
- le manque de considération et le sentiment d'injustice ressentis par les agents en place pour lesquels le mouvement de mutation locale ne garantit pas un accès prioritaire aux postes vacants,
- le manque de clarté de certaines positions ou décisions de la DFIP qui ne semblent pas en adéquation avec le constat du manque d'attractivité de notre administration et de la Nouvelle-Calédonie (par exemple l'impossibilité pour les lauréats stagiaires de postuler directement sur un emploi dans une collectivité d'outremer, y compris pour les agents natifs ou pouvant faire valoir leurs CIMM).

Il nous a également été demandé de vous faire écho :

- du sentiment partagé par un nombre croissant de cadres de participer à un comité de direction (CODIR) dont la tenue mensuelle n'apparaît pas justifiée, qui s'éloigne du concept initial d'échange au détriment d'un monologue de la direction locale, et qui met mal à l'aise les participants qui assistent au passage en revue des résultats de leurs collègues,
- de tensions dans plusieurs services se plaignant du manque de cohésion ou de management, particulièrement si le service a connu des faits de violence physique entre collègues.

Enfin, nous nous inquiétons :

- de différents incidents récents entre agents de la DFIP et des fiches de signalement qui s'en sont suivies.

* *
*