

Déclaration liminaire FO lors de la FS du CSAL du 7/12/2023

Monsieur le Président,

FO ne peut s'empêcher de vous faire rappeler ses doutes sur l'intérêt véritable de l'Administration pour le dialogue social et les conditions de travail des agents de la DGFIP quand 4 ans après la parution de la loi instituant les CSA et près d'un an après la première séance tenue au niveau local, le règlement intérieur de ces instances fait seulement l'objet de notre première discussion.

Pour **FO** DGFIP SRE, au-delà de poser des règles d'usage, le règlement intérieur doit refléter une véritable volonté de dialogue et de concertation notamment en garantissant de bonnes conditions de travail et de représentation aux représentants du personnel

Aussi, il est important pour les représentants **FO** de vous rappeler que le respect du délai de 15 jours pour la transmission de l'ordre du jour et des documents (article 3) est une des conditions nécessaires à un dialogue de qualité avec les organisations syndicales. C'est également un moyen simple de prévenir le risque pour les représentants du personnel d'être confrontés à des difficultés à concilier l'exercice de leurs missions syndicales avec leur vie professionnelle et personnelle. La transmission des documents 8 jours avant la tenue des instances doit donc rester une exception.

Pour **FO**, la durée des séances et les facilités horaires destinées à les préparer et à rendre compte sont également un moyen de garantir un dialogue social de qualité. Conformément à la réglementation en vigueur, la durée prévisionnelle des instances déterminera la durée d'autorisation d'absence accordée aux représentants du personnel. Les représentants du personnel **FO** souhaitent que dès la fixation de l'ordre du jour des instances la durée prévisionnelle de celles-ci soit arrêtée et fixée à 1 journée minimum.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la charge de travail importante associée à cette instance que ce soit dans sa forme plénière ou dans sa formation spécialisée, les élus **FO** vous demandent que l'autorisation d'absence spéciale comprenne la durée prévisible de la réunion, les délais de route, un temps égal à la durée prévisible de la réunion destiné à la préparation mais également un temps égal à la durée prévisible destiné au compte rendu.

En outre, afin de les assurer de votre volonté de faciliter le travail des représentants du personnel du CSAL, **FO** souhaite que l'engagement pris par le ministre en Comité Technique Ministériel du 7/07/2022 et en CSAM de février 2023, concernant la prise en charge des frais pour les suppléants des formations spécialisées, soit inscrit dans le règlement intérieur du CSAL du SRE

L'analyse du règlement intérieur et notamment de son article 33 offre aux élus **FO** l'occasion de vous rappeler que les enjeux liés à la déconnexion et les dispositifs de régulation des outils numériques relèvent de la compétence de la formation spécialisée. Les représentants **FO** vous demandent de passer de l'évocation du droit à la déconnexion dans différents textes (loi, décret, circulaires, protocoles, guides) à des actions qui permettront son plein exercice par les agents du SRE. Face au risque d'empiètement sur les temps de repos, de congés ou sur la vie familiale et personnelle. Il est temps de prendre un véritable engagement en élaborant avec les services informatiques, juridiques et RH du SRE, un dispositif de régulation du droit à la déconnexion.

Un second sujet fait l'objet d'un point à l'ordre du jour de cette séance : la réorganisation des unités nantaises de liquidation du bureau 1B.

FO souhaite revenir sur le contexte de cette réorganisation en partageant sa vision de la situation. Tout d'abord, vous présentez dans votre fiche le départ d'un chef d'unité nantais 2023 comme le point de départ de votre réflexion. Nous tenons à vous rappeler que depuis 2018, un seul des chefs d'unité a tenu 3 ans et demi sur ce poste. Est-ce tous départs à remplacer régulièrement qui vous incitent à diminuer leur nombre plutôt que de trouver des solutions aux problématiques qu'ils rencontrent ? Avez-vous d'autres projets de regroupement en perspectives ?

Par ailleurs, vous omettez, de préciser que cette suppression de poste a permis de répondre à un besoin de créer un poste de chargé de mission dans un autre pôle du bureau; chargée de mission qui devra veiller à notamment

à développer la transversalité au sein du bureau et avec l'extérieur. Messieurs les directeur et sous-directeur, **FO** vous le demande, cette mission avait-elle si peu d'importance à vos yeux, qu'elle doive se faire au détriment d'un autre pôle ?

Enfin, toujours sur le contexte, vous évoquez un retour d'expérience positif suite au regroupement des deux unités de Guérande en 2022. **FO** vous rappelle tout d'abord que ce regroupement a trouvé son origine dans la nécessité de trouver une réponse au départ inéluctable d'un chef d'unité encore une fois !

Quant au constat sur les axes d'amélioration de l'organisation, nous pourrions probablement tomber d'accord. En effet, ce sont de bonnes intentions de vouloir :

- augmenter la capacité d'accompagnement des gestionnaires
- améliorer les conditions de travail pour l'encadrement intermédiaire
- améliorer la coordination des équipes en harmonisant et fluidifiant la communication interne
- optimiser et faciliter l'organisation et l'animation de cette équipe en valorisant les compétences/appétences de chacun afin de mieux répartir la charge de travail

Mais, **FO** vous le dit dès à présent, les arguments avancés dans votre fiche ne nous ont pas convaincu sur le chemin que vous avez choisi d'emprunter pour y arriver. Nous vous le démontrerons au travers de nos questions pendant cette séance.