SÉCURITÉ, SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Formation Spécialisée Locale (FSL)
du 29 novembre 2023

Une réunion de la formation spécialisée locale (qui reprend les attributions de l'ancien CHSCT) s'est tenue mercredi 29 novembre 2023.

Deux dossiers importants ont été présentés à l'ordre du jour :
- l'examen du projet de règlement intérieur (RI) et recueil des propositions de modification du RI du CSAL et de la FSL par les élu.e.s et représentant.e. s du personnel
- l'évolution des modalités d'intervention de l'équipe départemental de renfort (EDR)

1/ Examen du projet de RI du CSAL et de la FSL de la DRFIP 35 et recueil de propositions de modifications

Ces travaux sont consécutifs à la mise en place des nouvelles instances issues du Décret N°2020-1427 du 20 novembre 2020.

Au niveau local, le projet présenté à la FS du 29 novembre 2023 doit être ré-adressé pour le 18 décembre 2023 à la direction (date impérative) amendé des propositions de modification des élu·e·s.s et représetant.e.s de l'instance.

Il sera ensuite présenté au CSAL suivant pour avis (et au vote unanime des OS).

Le RI, tel qu'il nous a été présenté lors de cette réunion, ne répond pas aux besoins des représentant·e·s du personnel, titulaires et suppléants, des CSAL et des FSL.

Aussi, les propositions de modifications de la FSL qui seront transmises à la direction en décembre prochain seront effectuées selon l'avis négatif unanime des élu·e·s et représentant·e·s de la FS du CSA de Réseau de la DGFIP.

Compte tenu de l'enjeu majeur de l'élaboration de ce RI, et pour un dialogue social de qualité, nous souhaitons que le RI soit le reflet d'une réelle volonté de concertation et de transparence de la direction.

L'objectif majeur est bien avant tout de construire et garantir des meilleures conditions de travail et de représentation équitables pour nous tous.

La direction nous a d'ores et déjà répondu que le RI du CSAR et de la FSR, sur lequel le RI local est décliné, fera l'objet d'une réponse par voie de circulaire ministérielle du Secrétariat Général au cours du 1er semestre 2024.

La route pour l'adoption définitive du RI reste encore longue.

2/ Présentation de l'évolution des modalités d'intervention de l'EDR

Pour présenter ce projet (réalisé à l'issue de 2 groupes de travail mis en place le 14/07 et le 15/09/2023), la DRFIP prévoit des nouvelles modalités d'intervention des EDR au sein d'un Service d'Appui au Réseau (SAR) pluridisciplinaire (constitué de 41 emplois au Tagerfip) dont l'objectif calendaire serait fixé au 1er avril 2024.

Dans ce projet, la DRFIP met en avant la possibilité pour les EDR de réaliser leurs travaux opérationnels en mode hybride : travail à distance, en télétravail et en présentiel au sein des services.

Les activités pouvant être exercées à distance (traitement de listes, des balf, des e-contacts, de la relance…) seront confiées au SAR et ceux ne pouvant être uniquement exercées au sein des services seront confiées à des agents de l' EDR .

Pour Solidaires, la présentation est avant tout :
- spatiale : 15 postes de travail dédiés au 2ème étage de la Cité, mise à disposition d'un téléphone portable pour tous les agents, création de tiers-lieu sur les sites extérieurs (dont seul le site de Saint -Malo semble avoir été pour l'instant envisagé…) pour les agents travaillant en distanciel proche de leur domicile

- fonctionnelle : pilotage du SAR par la Division Métier de la Direction par le biais d'un « référent métier » en fonction des activités confiées , attribution bimensuelle des agents EDR après recensement des besoins auprès des chefs de services
- et administrative : les agents EDR restent rattachées à la Division RH pour toutes leurs questions personnelles (régime indemnitaire inchangé, demande de congés, frais de déplacement, entretiens individuels, rémunération…)

Solidaires dénonce le projet sur les points suivants :
Aucune analyse de l'articulation les activités du SAR et avec les agents des services n'est proposée. Aucune étude et outils d' échanges ne sont faits avec les services .Aucune observation sur les relations de travail actuelles et à venir ne sont réalisées. Aucune analyse sur les conditions de travail des agents n'est présentée. Aucun recours à un accompagnement technique et/ou en formation éventuel(le) n'est prévu ,sans parler des modes d'organisation et de procédures divergentes d'un même service par rapport à un autre… Aucune analyse sur la recherche d'un équilibre des agents de l'EDR par une rotation au sein des services et du SAR pour éviter l'isolement éventuel de certains d'entre eux et voir une déconnexion totale des service.

En définitive, toute la dimension des relations humaines et d'échanges professionnels avec les collègues des services, et pour laquelle les agents de l'EDR témoignent leur intérêt du métier, est abandonnée.

Pour Solidaires, sous couvert d'une démarche d'éco-responsabilité visant à d'atteindre la neutralité carbone et d'une demande des agents de l'EDR (notamment par une réduction des déplacements routiers), ce projet n'a pour seul but que de répondre à la nouvelle doctrine immobilière financière de l'état contraignant les directions à mettre en place le «flex-office» et à libérer des espaces de travail pour réduire ses surfaces d'occupation.

Dans ce contexte, et faute de fiche d'impact de ce projet sur les conditions de travail des agent·e·s, les représentant·e·s du personnel ont reporté l'examen de ce point dans l'attente des documents complémentaires utiles à leur analyse.

Rendez-vous en février 2024 pour faire le point sur ce dossier .

Bonne fêtes de fin d'année 2023 à toutes et tous!