



Non à la discrimination syndicale

Si nous sommes présents aujourd'hui, c'est parce que les conditions de travail des agents sont un des thèmes centraux de la formation spécialisée et que nous sommes conscients du rôle que nous avons en la matière.

Pour rappel, cette instance se tient à notre demande car la direction n'envisageait une FS qu'en octobre. D'autre part, nous siégeons aussi par respect des acteurs de prévention présents, dont nous, nous pensons leur présence impérative.

Cependant, cette déclaration liminaire intersyndicale a pour objet principal les conditions de travail des représentants du personnel à la DRFIP 76.

En effet, si la Direction dit reconnaître la nécessité de leur existence afin de satisfaire à ses obligations de dialogue social, elle ne leur donne pas les moyens de remplir leur rôle de façon sereine.

Pour la première fois, les représentants du personnel ont été conviés à remplir le DUERP pour recenser les risques professionnels propres à ces fonctions. Si ceci est un progrès, ce n'est en rien une faveur mais une obligation en tant qu'employeur puisque ces mêmes représentants, permanents syndicaux ou non, sont des employés de la DGFIP comme les autres.

Dans ce relevé de risques, il a été pointé du doigt la problématique de leurs absences syndicales au regard de l'activité professionnelle lorsque ceux-ci ne sont pas sur un temps plein syndical. L'articulation des 2 missions professionnelles dont ils ont la charge, au regard des vacances d'emploi et des objectifs à remplir dans leurs services de rattachement, pose des difficultés grandissantes.

Nous avons donc demandé à ce que soit reconnu officiellement par le service RH et par la direction cet absentéisme afin que les objectifs ou les effectifs des services concernés soient adaptés. Car, si nous sommes convaincus de l'importance de notre rôle, nous ne pouvons pas accepter que nos absences soient supportées par nos collègues par un déport de charges de travail.

Ne pas reconnaître l'engagement des représentants du personnel comme étant un réel engagement professionnel et ne pas en tenir compte officiellement comme étant une charge de travail à part entière revient à opérer de la discrimination syndicale.

Cela met en difficulté les représentants du personnel au regard des risques psycho-sociaux.

L'intersyndicale de Seine-Maritime refuse cette situation.

Suite à nos échanges de mails, nous avons bien compris que vous êtes en attente d'une réponse des bureaux centraux. Nous, nous sommes en attente de votre réponse. En effet, personne n'ignore ici

que la reconnaissance des absences syndicales et leur impact sur le fonctionnement des services incombe à la direction locale et aucunement de la centrale. En refusant de répondre clairement dès maintenant, au prétexte d'une ambiguïté sur les termes employés, vous ne faites donc que botter en touche. Étonnant ? Nous ne le pensons pas. Dans l'attente de votre prise de responsabilité, nous nous réservons la possibilité de réagir par tous moyens. Il ne s'agit en rien d'une menace mais d'une éventuelle réponse à la hauteur de la discrimination dont nous faisons l'objet.

Lors de nombreuses FS, la direction a clamé haut et fort qu'elle ferait preuve d'une tolérance zéro envers toute sorte de discrimination. Il est temps de passer des paroles aux actes !

Bien entendu, nous sommes également convaincus que la poursuite d'un dialogue social serein et constructif constitue le cadre le plus adapté, tant pour l'examen de cette situation, que pour nos échanges sur l'ensemble des sujets, collectifs et individuels.

L'intersyndicale de Seine-Maritime