DÉCLARATION LIMINAIRE CGT

CSAL DIPA du 19 septembre 2023

Monsieur le président,

Nous rappelons que la loi de transformation de la fonction publique de 2019 n'a eu qu'un but, minimiser l'importance des corps intermédiaires et plus particulièrement des syndicats et de leurs représentants. Les conditions du dialogue social ont été mises à mal avec l'amputation de nombreuses instances comme les CHSCT et les CAP locales.
C'est, pour nous, le signe d'une extrême défiance du pouvoir politique envers le corps social.

De cette loi funeste et des élections professionnelles de décembre 2022, des discussions autour du nouveau règlement intérieur sont en cours au niveau national, elles devront apporter des garanties solides pour les représentants du personnel, c'est ce que portera le SNAD CGT.
Comme nous l'avions écrit le 27 juin dernier, l'absence de règlement intérieur pose problème. Nous sommes convoqués pour le 5ème CSAL de l'année siégeant sur les bases du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020 mais le règlement intérieur de cette instance n'existe toujours pas.

Les points 1 à 9 à l'ordre du jour d'aujourd'hui sont en lien direct avec le règlement intérieur ou plutôt avec le non respect de l'ancien RI par votre prédécesseur ou plus précisément de son article 20. Celui-ci dispose que «*le procès verbal de la réunion, signé par le président et contresigné par le secrétaire ainsi que par le secrétaire adjoint est transmis dans un délai d'un mois à chacun des membres du comité* ».
Vous aviez initialement prévu des votes pour l'approbation de 20 procès verbaux, 15 sur la période 2020/2022 et 5 pour l'année 2023. Avec un tel retard, la DIPA entrera certainement dans le « GUINNESS BOOK » .

Finalement, nous ne voterons que pour l'approbation de 9 procès verbaux dont la relecture a soulevé des questions. Ils ont tous été signés par l'ancien président de séance mais il semble que certains ne l'aient pas été par les différents secrétaires... Est-ce parcqu'aller chercher une signature au bord d'une rivière fut moins compliqué que d'aller en Martinique ?
Pour les 11 procès verbaux en attente d'approbation, d'autres questions demeurent : certains secrétaires de séance adjoints ne sont plus élus, d'autres ont été mutés, quelles informations pouvaient vous nous donner ?
Aujourd'hui, débutera l'acte I de l'examen de l'héritage.

Il est utile de rappeler que seul un procès verbal est opposable en justice car il est la retranscription des échanges et débats entre les représentants du personnel et l'administration. Pas de PV, pas de débats, pas d'opposition aux réponses de l'administration, **CIRCULEZ Y'A RIEN VOIR À LA DIPA !**

Malgré tout, la CGT tient à souligner les messages positifs depuis votre arrivée, nous passerons pour l'instant, sur la copie identique, rendue au cœur de l'été, sur le fonctionnement de la Cellule de Sécurité Alimentaire.

Votre charge sera lourde : rompre avec le dialogue social tout en verticalité de votre prédécesseur, restaurer la confiance des représentants du personnel et des agents en ayant un dialogue sur le fond et pas uniquement sur la forme. L'état social de la DIPA est si désastreux que notre Direction Interrégionale a perdu en attractivité . Pourtant il suffirait de quelques mesures de bon sens pour que la tendance s'inverse : placer une partie des stagiaires OP/CO en horaires longs, de la bienveillance dans certaines cotes de services pour rétablir un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle, de la souplesse dans les autorisations d'absence pour pouvoir participer à des évènements sportifs, des réunions de nos œuvres sociales ou même des AG de syndicats, respecter les prescriptions nationales pour le télétravail, ou tout simplement un peu de reconnaissance professionnelle... La DG peut afficher d'excellents résultats nationaux, c'est aussi grâce à l'engagement sans faille des agents de la DIPA .
Si de nouveau le dialogue ne devait se résumer qu'à de la « comm' », de l'affichage ou des éléments de langage, la CGT s'y opposera comme elle l'a fait précédemment !
Nous serons vite fixés tant les chantiers sont nombreux, « *nous avons besoin d'une direction interrégionale attrayante sur un plan professionnel comme sur celui des conditions de travail»* comme nous l'avions indiqué dans une précédente déclaration liminaire.

Poursuivons l'ordre du jour,

- **point d'information 21 :** le titre nous a quelque peu étonné puisque le 1er bilan de la Cellule de Supervision Régionale a été présenté lors du CSAL du 11 avril dernier, nous y reviendrons lors des débats toutefois nous ne voyons pas bien ce qu'il y a de nouveau aujourd'hui.
- **point d'information 23 :** les résultats de l'observatoire interne ne sont pas bons « *état d'esprit à l'égard du travail, avenir, enjeux environnementaux, collectif de travail, adhésion au projet stratégique»,* les collègues qui ont répondu se sont majoritairement dit *«* inquiets, désabusés, fatigués ou en colère ». Cela vient confirmer l'état social désastreux de la DIPA, quelles leçons allez vous en tirer et quelles actions allez vous mener ?
- Enfin, à propos de notre question diverse « bilan du télétravail » ou acte II de l'héritage, vous l'aurez compris, en creux, la CGT vous demande de ne pas attendre le groupe de travail DIPA du 12 décembre prochain et de rompre sans attendre avec le passé en mettant fin dès maintenant aux inégalités de traitement.

Nous demandons depuis fin 2021 le respect des textes nationaux. Comme vous avez dû le lire dans les documents de travail du prochain règlement intérieur, la direction générale évoque le principe de hiérarchie des normes, il est agréable de lire que la DG met en avant ce principe si cher à la CGT, il est temps pour la DIPA de rentrer dans le rang.

Pour finir, il ne nous semble pas avoir reçu de réponses à 2 questions CGT posées en séance,

- la répartition des DSCE par jour de la semaine dans le cadre du transfert des missions CCRF (CSAL du 11 avril 2023)
- l'état des effectifs réels à la recette par cellule, Mme Gouyer, cheffe du pôle RH s'est engagée à nous les fournir (CSAL du 14 juin dernier).