



# Comité social d'administration de service central du réseau de la DGFiP

## Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Notre serment nous oblige à accomplir avec fidélité et loyauté les missions qui nous sont confiées au Nom du Peuple Français. Mais quelles seront-elles ? Nous en appelons au sens de l'État de la future équipe dirigeante. Les dernières élections européennes puis législatives ont montré, à la suite des épisodes des gilets jaunes et des réformes des retraites et de l'assurance-chômage combien notre pays était fracturé. Au milieu de ce chaos social et sociétal, nos centres des finances publiques ne désemplassent pas. Notre accueil efficace lors de la campagne IR 2024 apparaît à une population déboussolée comme un pôle rassurant de stabilité. Plus que jamais, cultivons la neutralité et la qualité du service public dans le respect des libertés, de la loi et des personnes : respect du public qui est servi et respect des collègues qui le sert.

Nous avons une pensée particulière pour les collègues de la DLF et du service GF pour qui ce remue-ménage va sans doute se concrétiser en travaux supplémentaires. Nous ne savons si de nouvelles mesures seront prises dans les jours prochains. Va-t-il falloir mettre en œuvre un collectif budgétaire dont nous ne connaissons pas encore la teneur ? Il nous faudra être attentif aux effets de la fatigue. Des congés prévus de longue date devront-ils être reportés dans un contexte olympique déjà compliqué ?

Les orientations de nos futurs travaux sont susceptibles d'être remis en cause par le nouveau pouvoir, dont nous attendons la déclinaison effective de sa politique. Toutefois, pendant les travaux, la vente continue ! L'administration sans cesse réforme son organisation. Mais est-ce toujours pour le bien-être des agents et dans l'intérêt des usagers ?

Le numérique ne cesse de se transformer. Les données, l'expérience utilisateur et le partage communautaire sont les moteurs de modernisation et d'efficacité des systèmes d'information. La créativité, l'agilité et l'interopérabilité sont les maîtres mots du métier. Cette nouvelle organisation est censée répondre aux besoins d'accompagnement des maîtrises d'ouvrage et d'œuvre. Comment la future offre de service de la direction à la transformation numérique s'articulera-t-elle avec les demandes du SSI, de la DPN et du réseau ? La répartition des effectifs sera-t-elle efficace : *the good man at the good place* ?

Le Premier ministre – encore en responsabilité – fit de la semaine en quatre jours une des politiques publiques qu'il faut maintenant mettre en œuvre. Compte tenu de l'altération des équilibres de vie, il est nécessaire de regarder attentivement les implications personnelles et collectives de ce nouveau rythme. Les expériences internationales ont montré des résultats positifs mais avec réduction du volume hebdomadaire. Le gain de repos ne peut tout à fait compenser la fatigue des journées à rallonge. Toutefois, cette mesure profitera aux collègues à 80 %, notamment les femmes rédactrices et encadrantes au forfait, qui travaillent déjà comme si elles étaient à 100 %. Ce dispositif ouvre donc les questions de la durée, de l'organisation, de la rémunération et de l'égalité dans le travail. Bref, une bonne partie de la raison d'être du dialogue social !

Je vous remercie.

*L'intérim gouvernemental implique que les mesures non encore abouties ne peuvent être effectivement mise en œuvre, notamment en ce qui concerne la semaine en quatre jours.*

## **PV du CSASCR du 4 juillet 2023 (pour avis)**

Avis favorable

## **PV du CSASCR du 28 novembre 2023 (pour avis)**

Avis favorable

### **Évolution organisationnelle de la DTNum (pour information)**

La nouvelle répartition des ressources du pôle Données laisse dubitatif quant à la stratégie numérique globale : fini le « pilotage » et la « valorisation », exit la « stratégie » et la « conduite du changement », place à « l'Intelligence collective » que la fiche descriptive oriente majoritairement vers de la « communication » et de « l'événementiel Data »

Par conséquent, il se dégage un sentiment de « pilotage par le m'as-tu-vu » : plus on communique, plus on en parle, mieux c'est !

Mais on oublie qu'une telle communication engendre des attentes, lesquelles aboutissent à des demandes d'expérimentations qui, lorsqu'elles sont adoptées et promues car « visuellement disruptives », peinent à franchir l'étape de la généralisation, faute d'une réelle coordination entre la DTNum, la DPN et le SSI, sans parler du manque de moyens (techniques, matériels et humains) dont souffrent les services opérationnels

De la même manière, l'objectif poursuivi « d'autonomisation progressive des métiers dans le déploiement de projets de data-visualisation » n'aura pour effet que d'accentuer, via les MOA, la pression sur les équipes MOE de la DPN et du SSI, avec, malheureusement et comme toujours, des priorisations et arbitrages au détriment de chantiers longs et complexes de modernisation et de résorption de dette technique, moins visibles par les agents qui, pourtant, souffrent des fragilités applicatives en matière de disponibilité

La deuxième partie de la fiche est essentiellement consacrée à l'équipe « UX Design » du pôle « Expérience Utilisateur ». Si on peut se féliciter d'une organisation compatible avec l'accroissement des besoins en la matière, qu'en est-il des autres équipes ? Les équipes « ETNA », « Accessibilité » et « Urbanisation », déjà existantes, conserveront-elles leurs effectifs et leurs moyens ?

Le pôle accueille une nouvelle équipe « Assistants Digitaux » : quel sera son rôle, ses effectifs ?

Le pôle « Intelligence collective », déjà évoqué précédemment, est majoritairement consacré à des actions d'animation et de promotion, mais surtout en direction du « réseau de la DGFIP, d'autres administrations et les entités innovantes à l'extérieur de la DGFIP ».

Or, pour assurer l'intégration des technologies et la généralisation des expérimentations, le SSI et la DPN sont parties prenantes incontournables, malheureusement oubliées dans cette partie de la fiche

Le nouveau pôle « Talents et Académie du Numérique » semble, lui aussi, fortement orienté vers de la formation et de l'animation.

On ne peut que regretter la disparition de l'actuelle équipe « Accompagner à l'agile/devops », victime du dernier rabet budgétaire alors que sa charge traduit pourtant un besoin fort et croissant, auprès de projets à l'autonomie et l'adaptation variables, faute de temps, de connaissances et de moyens.

Noyée entre « animation de communautés », « challenges », « retours d'expérience » et autres tables rondes, une petite mention « appuyer le déploiement des nouveaux outils de travail construits



par la DTNum et le SSI » tente de masquer le fait que les projets, fortement incités à basculer en « mode agile », ont besoin d'exercer convenablement leurs missions à l'aide d'outils professionnels tels que Jira et Confluence, outils victimes de leur succès et désormais fortement déconseillés par SI-1 sans proposition d'alternative valable et pérenne.

Les projets ont toujours besoin d'accompagnement en matière d'acculturation agile et de soutien pour utiliser correctement ces outils. La disparition de l'équipe « Accompagner à l'agile/devops » est un signal qui ne les incite malheureusement pas à la confiance.

*Il faut déployer toute la valeur pour industrialiser ce qui marche au service des métiers. La transformation numérique est du fait de tous les agents de la DTNum. La DTNum soutient le SSI. La transformation numérique doit soutenir la transformation écologique.*

*Le plus gros investissement était le lac de données. Le directeur général souhaitait un pilotage par la donnée. Cette année 2024 est une année essentielle de mise en production de ce système.*

*L'ergonomie (équipe Design) est nécessaire au bien-être des agents, citoyens, partenaires et usagers. La DTNum accompagne 60 projets. Un outil de design permettra de produire des interfaces accessibles aux publics en situation de handicap.*

*La DTNum porte un nouveau projet de création d'une IA générative (utilisée par la plupart des étudiants), qui est une préoccupation d'attractivité des métiers DGFIP.*

*Les agents constatent une amélioration des outils collaboratifs (et écoresponsables).*

*Il y a un vrai besoin de monter en compétence pour les agents (data science &c.). Une académie sera montée avec l'ENFiP, l'IGPDE et la DInum.*

*Il est important de réunir une équipe d'intelligence collective à l'écoute du réseau : « une corde de rappel. »*

*Le rôle de la DTNum est d'appuyer le SSI dans ses transformations (architecture des systèmes de paiement, calculatrices internes &c.) « pensant les choses différemment » et en s'appuyant pour cela sur des collaborations externes (ex : ACOSS, INRIA, etc)*

*La DTNum appuie l'APIsation afin de simplifier la vie de nos concitoyens. L'éducation nationale propose une automatisation des demandes de bourses scolaires en minimisant l'échange des données sensibles et avec le consentement des utilisateurs.*

*L'informatique est un axe d'amélioration en matière de consommation énergétique. C'est pourquoi la DTNum recrute 1 ETP chargé de mission, dédié aux enjeux écologiques.*

*Axe de travail : penser un meilleur partage des données et une réduction de l'usage des infrastructures*

*Il y a un soutien fort du ministre et du directeur général pour faire de l'intelligence artificielle en production. Une infrastructure est en cours de montage. Le SSI a commandé et choisi le matériel en décembre 2023. Les GPU sont en pénurie mondiale qui dépend de Taiwan. Cela demande aussi des données. Il faut trouver les experts data scientists. La DTNum est fière de la première phase de laboratoire. La communication est un axe majeur d'attractivité vis-à-vis des meilleures formations universitaires.*

*L'organigramme est décrit de la même manière que la réforme d'il y a trois ans. On a tenu compte des souhaits des agents, dont 85 % conservent leur encadrement de proximité.*

*Le choix de la solution propriétaire de la data-visualisation Tableau a été faite il y a trois ans, solution start-up française performante à l'époque. Malheureusement, le rachat de Tableau par Salesforce n'est pas une bonne nouvelle pour la souveraineté. De ce fait, la DTNum n'a pas utilisé*



*superSet. Toutefois, le réseau et le métier sont enthousiastes du produit et proposent des solutions adaptables à leur besoin. Dès cette année, on a démarré des travaux pour se séparer de la dépendance avec l'outil.*

*25 % du budget de la DTNum a été réduit en raison des économies budgétaires. On a réduit fortement l'amplitude du projet d'IA générative (sans acheter le matériel). On a temporisé les appels à projet. On a réduit les appels aux prestataires. Les ESI ont souligné la qualité de l'accompagnement, mais il faut se repositionner sur la formation. L'objectif est de faire monter en compétence les agents dans l'agilité à travers un parcours d'apprenant en partenariat avec un collègue interne de l'ESI de Toulouse en immersion dans une communauté.*

*Avec les partenaires, on est dans le cadre informel d'échange en confiance (La Poste, INRIA (déjà mûr)).*

*L'ouverture du code apporte de la sécurité et de la confiance avec les citoyens. Il faut penser les choses en analyse de la valeur (MAREVA).*

*L'intelligence collective des agents et des citoyens doit garder la main sur l'intelligence artificielle.*

*Les assistants digitaux sont attendus par le réseau mais c'est une solution propriétaire dont le coût est très élevé. Les fournisseurs sont inquiets de voir la DGFIP quitter cette dépendance technique.*

*Quant aux solutions propriétaires JIRA/Confluence, le rabot budgétaire en a touché les licences. Nous avons 3 000 licences acquises. Tous les projets sur Nubo doivent cependant avoir l'outillage mais aussi la formation, déjà ré-internalisée en double cascade. On a pu ainsi doubler le nombre de sessions.*

*La réorganisation sera pleinement mise en œuvre au 1<sup>er</sup> septembre mais les activités sont déjà en préfiguration. Par exemple, l'équipe « agilité » est déjà reconfigurée afin de ne pas perdre du temps. Cette « académie du numérique » est déjà en lien avec les homologues des autres ministères : « la force collective. »*

*L'organigramme doit être expliqué et présenté par chaque manager et non pas transmis sans accompagnement.*

*Les organisations syndicales constatent le manque de transparence, lors notamment du séminaire du 17 juin. Elles déplorent les conséquences du rabot budgétaires, notamment en ce qui concerne les outils propriétaires comme Tableau. Elles souhaitent mettre l'accent sur l'attractivité interne.*

*L'open source est souhaitable, mais les arbitrages dépendent de l'analyse de la valeur. « L'objectif est d'améliorer le service public. » On regarde les idées à partir des besoins du réseau.*

*L'attractivité est tournée vers l'interne comme vers l'externe. C'est la raison d'être de l'académie numérique. C'est aussi expliquer ce que l'on fait. Dans les équipes, il y a d'anciens consultants ou contractuels. Il faut rechercher les talents qui vont nourrir les talents internes. Elle participe aussi à l'attractivité des concours.*

*L'IA est en cours de développement en lien avec le monde de la recherche. Les preuves de concept permettent de préparer la généralisation des outils. L'apprentissage de l'utilisation nécessitera, en effet, un plan de formation.*

*Toutefois, le SSI ne sait pas passer à l'échelle des expérimentations réalisées par la DTNum.*

*Faritas (centralisation et fiabilisation des taxes de séjour) et ADT (Attractivité Des Territoires) ont été développés en commençant par une preuve de concept puis a abouti après migration vers les standards du SSI. Il a fallu aussi faire évoluer la réglementation.*

## **Condition de vie (mal-être) au travail à la DTNum**

Par ailleurs, les organisations syndicales sont alertées d'un profond mal-être qui affecte une partie importante des effectifs de cette direction :

- Des dysfonctionnements de différente nature sont constatés :
  - Des sollicitations de collègues en dehors des plages horaires de la DGFIP (nuit et week-end).
  - Un dénigrement des travaux en externe et en interne.
  - Des consignes d'équipe visant à ne pas respecter des décisions prises en réunion.
  - Un défaut d'invitation officielle de l'équipe DIODE à participer à certaines instances relevant pourtant de ses périmètres.
  - L'équipe DIODE a été démise de son périmètre d'intervention, a priori parce qu'elle respecte les process DGFIP considérés comme trop lents.
- De nombreuses problématiques RH :
  - Un taux élevé de départs et de demandes de mutation à la DTNUM.
  - Des salaires de recrutement anormalement élevés pour attirer et retenir des contractuels à la DTNUM.
  - Depuis plusieurs mois, plusieurs situations d'épuisement professionnel, de burn-out et de nombreux arrêts maladies à la DTNUM.
  - Une augmentation des risques psycho-sociaux du fait de sentiment d'humiliation de certains responsables de pôles, de l'impression de mépris et de défiance vis-à-vis de la DGFIP ayant conduit certains agents à quitter la DTNUM.

Face à cette situation, les agents ont exprimé leur mal-être via différents vecteurs :

- Le DUERP :
  - DUERP 2023 : les expressions des agents n'ont pas été intégralement reprises dans la restitution. (À titre d'exemple : « Non-respect des plages horaires DGFIP », « Gestion des sujets RH, recrutement et sujets budgétaires par des externes au sein d'une équipe dirigée par un contractuel ».)
  - DUERP 2024 : les agents ont signalé que la non-reprise de leurs expressions de 2023 avait généré davantage de frustrations et des départs d'agents. La plupart des agents, chefs de sections et des chefs de pôles ont insisté sur leur mal-être au sein de la DTNUM.

Les organisations syndicales seront attentives à la restitution du DUERP 2024 et vérifieront si les expressions des agents sont fidèlement reprises. Nous serons ensuite attentifs aux mesures qui seront prévues dans le PAP.

- Une alerte auprès du DGS :
  - Une alerte sur le mal-être de l'équipe DIODE auprès du DGS a conduit à la mise en place d'une médiation en mai 2024. Une pré-présentation de l'organisation de la médiation a eu lieu par 2 AFiPA de la DTNUM, le 26/06/2024. La présentation officielle par la cellule de médiation aura lieu en septembre 2024.



Les organisations syndicales demandent un retour sur cette médiation et souhaitons connaître les suites données.

- Le séminaire DTNUM du 17 juin 2024
  - Ce séminaire était fortement attendu par les agents, car il devait notamment annoncer une réorganisation (celle inscrite par ailleurs à l'ordre du jour de ce CSA).
  - Lors du séminaire, les agents ont réitéré leur souhait, plusieurs fois exprimé, de disposer d'un organigramme de la DTNUM (un organigramme avec les internes et un organigramme avec les internes et les externes), sans succès.
  - La réponse apportée en séance a été que ces organigrammes existent et qu'il suffit de les demander. Le lendemain du séminaire, une personne en a fait la demande et a reçu l'organigramme de l'équipe Data Solutions, mais pas ceux de la DTNUM.
  - Les organisations syndicales demandent que ces organigrammes soient fournis à tous les agents.
  - A l'occasion d'ateliers durant le séminaire, plusieurs collègues se sont exprimés sur des situations de mal-être, voire de maltraitance qu'ils subissent au sein de plusieurs équipes.
  - Aucune annonce, aucune information n'a été faite sur le déménagement de la DTNUM à Val de Fontenay, alors que l'attente des agents est particulièrement forte sur ce point. Les organisations syndicales demandent que les agents soient pleinement informés sur le projet de déménagement (calendrier, modalités, report éventuel...).
  - Le séminaire a été ressenti comme une simple action de communication descendante, sans prise en compte des questions et expressions des agents.
  - Le lendemain du séminaire, un article a été publié sans aucune mention de l'équipe et des ateliers TDP/OKDP et OGRE présentés par cette dernière. Ce n'est pas la première fois que l'équipe DIODE n'est pas mentionnée dans différentes communications.

*La nouvelle direction a ressenti les problèmes des différentes équipes. Après deux mois d'analyse en décembre, un séminaire a été organisé. Plus de quarante propositions ont émergé et ont fait l'objet d'une étude en CoDir. Les deux questions posées sont celles du déménagement (au Xylo dans sept mois pour mieux se rassembler ?) et de l'absence de dynamique de communication interne. Une réponse a été la création de l'académie des talents en vue de l'évolution professionnelle. Ces deux gros chantiers sont en cours de résolution.*

*Les plages horaires tiennent à cœur à la direction. Il ne faut pas que les managers envoient des messages en dehors des heures de service.*

*Dès le mois de janvier, le projet de recherche de nouveaux locaux a été initié afin de rassembler toute la DTNum, avec prudence. Le comité a été réuni tous les quinze jours dans un espace collaboratif avec photos d'évocation. Avec la bonne volonté des propriétaires, on a organisé une visite sur deux jours par des équipes de quinze à vingt visiteurs. La négociation du bail s'est ralentie. La communication devait temporeriser les rumeurs.*

*Il y a beaucoup des départs (réussites aux concours et sélections) et de nombreuses arrivées. Cela démontre la capacité de la DTNum à accompagner les montées en compétence. La DGFIP est une marque d'excellence et d'exigence en donnant du sens et en créant de la convivialité. C'est long et compliqué de recruter et de faire monter en compétence les experts.*

*Les règles de calcul des rémunérations n'ont pas changées dans le respect de la grille interministérielle relative au recrutement des contractuels informaticiens, avec négociations des*



rémunérations (sous-entendu « à la baisse », mais toujours dans les limites de la fourchette indiquée).

Sur les risques psycho-sociaux, les arrêts-maladies sont assez limités. On porte toute l'attention aux personnes en difficulté.

Le séminaire a été pensé comme un moment de rassemblement pour mieux se connaître, un moment d'accueil et d'intégration de 13 personnes. On a proposé quatre ateliers en petit groupe pour pouvoir poser toutes les questions. Chaque équipe a pu présenter les 33 sujets présentés par autant d'agent. Les agents ont construit librement leur programme en tant qu'acteur, tissant des liens entre les différents métiers.

Le malaise au sein de l'équipe DIODE est incontestable et la DTNum le déplore. C'est une équipe très importante. La direction a demandé une médiation qui débutera en septembre.

Les organisations syndicales ne se satisfont guère de ces réponses. La rotation des effectifs atteint 46 % dans certaines unités.

Il y a trois médiateurs à la DGFIP. La cellule de médiation travaille aussi sur l'organisation des projets. Il y a un temps global à définir pour les entretiens collectifs et individuels. La démarche a été initiée le 17 juin.

Les organisations syndicales témoignent des relations dysfonctionnelles : humiliation, arrêts-maladies, gestion par des prestataires des recrutements, non respect des normes de travail et de sécurité du SSI.

Sur les aspects relatifs aux conditions de vie au travail, on fera un focus sur la DTNum dans le cadre du GT DUERP (offre de service du plan annuel de prévention). Il faut laisser le temps à la médiation de se dérouler comme elle est prévue. Pour les questions individuelles, il faut saisir l'assistante de prévention. Il n'y a pas qu'une seule opération à faire pour résoudre. La cellule Pros-Consulte permet aussi aux agents d'évoquer leur situation.

Nous rappelons la nécessité du respect des règles tant humaines que techniques, que professionnelles.

## **Expérimentation de la semaine en 4 jours (pour information)**

Quand sera-ce le tour des services centraux ?

*Aucun service du ressort du CSASCR n'est expérimentateur. Nous sommes en attente des décisions ministérielles.*

## **Problématique de localisation de la DP3 (pour information)**

Effectivement, ce bureau est réparti sur quatre sites :

- Immeuble Le Montaigne – 4, avenue Montaigne – 93196 Noisy-le-Grand
- Immeuble Maille Nord IV – 16 Boulevard Mont d'Est – 93160 Noisy-le-Grand
- Immeuble KIBORI – 2, allée de la Bouscarle de Cetti – 44000 Nantes
- 10, rue Auguste Blanqui – 93186 Montreuil cedex

La raison principale de notre opposition à la dernière réforme du SSI-DPN était justement la mise en place de bureau réparti sur plusieurs sites. Ici, nous avons deux communes dans deux départements fort éloignés. Nous appelons à un redécoupage des structures pour aboutir à une répartition des équipes permettant à la hiérarchie de mieux gérer son entité respective.



Cette disparité géographique et l'anxiété face au déménagement dans la nouvelle « tour de Nantes infernale » est, en soi, une cause de souffrance au travail évoqué dans la dernière édition du DUERP. Ce même document fait état de difficulté d'organisation individuelle du travail et du manque de considération de sa valeur. Le droit à la déconnexion aux heures indues n'est pas nécessairement respecté. Dans ce chaos, les collègues semblent parfois perdus au milieu d'un collectif opaque.

Le tableau de bord de veille sociale montre une dégradation en 2023 avec un taux de couverture de l'effectif insuffisant (90 % et un ratio d'écrêtement de 2 h 56 min et 11 jours de congés non pris).

*Le projet de la mise en place d'un plateau à Bercy (Sully 2<sup>e</sup> étage) doit permettre la mise en place d'espace de travail commun avec le métier (GF-1C, 2FCE-1B) avec double écran, visio, imprimante, casiers sous clefs.*

*Il n'est pas question de remettre en cause la résidence administrative des agents.*

*Les lettres de mission ont été envoyées le mois dernier. On a obtenu une dérogation permettant aux agents de badger sur le site de Bercy ou en posant une mission.*

*Les réunions de service sont toujours organisées à Noisy-le-Grand.*

*Les nouveaux locaux sont équipés avec la cloison pour séparer la zone de travail collectif de celle du travail individuelle.*

*Il y a une possibilité de travailler en visio. Mais le présentiel est préférable pour les relations avec le métier. Et il y a aussi les collègues en télétravail (fixe ou ponctuel).*

## Questions diverses

### **Jeux olympiques et paralympiques**

Nous avons eu l'écho à Noisiel de question sur l'application locale des règles applicables à l'occasion des jeux olympiques et paralympiques.

Le bureau Intégration (BINT) joue parfaitement le jeu de la souplesse maximale à savoir sur le télétravail : extensible à 5 jours et réalisable partout en France dans l'esprit de la [circulaire gouvernementale n° 6429-SG du 22 novembre 2023](#), [de la note ministérielle du 12 février 2024](#) et [de la note directionnelle du 6 mars 2024](#). Or, il semble que d'autres bureaux situés sur le même site ne souhaitent pas autoriser ces facilités aussi largement. De nombreux collègues ont exprimés leur perplexité à ce sujet.

*L'organisation de la période olympique dépend de l'interprétation de la note générale de la DGFIP, qui laisse au chef de service une marge d'interprétation en fonction des métiers des agents (télétravail impossible pour le vagemestre mais possible pour la communication : en raison notamment du peu de message à émettre).*

### **Nouveaux espaces de travail à la DIE**

*Le questionnaire de satisfaction n'a pas été renouvelé pour l'heure, car nous nous employons plutôt à déployer le plan d'actions faisant suite au premier questionnaire, et dont certaines actions sont toujours en cours.*

*En effet, les premières actions avaient concerné les aspects informatiques, qui étaient les irritants les plus fréquents dans l'enquête.*

*Des ajustements touchant à l'aménagement intérieur ont également été réalisés quand ils étaient à la main de la DIE ; d'autres nécessitent une intervention du SG et sont donc dépendants de son plan de charge.*



*[Il] sera plus pertinent que [la DIE] intervienne à un CSA cet automne, car [il y aura] alors plus d'éléments à présenter.*

### **Déménagements dans les services centraux**

### **Date du prochain CSASCR/Calendrier du dialogue social**

La formation spécialisée sera convoquée les 23 septembre, 6 ou 13 décembre.

La formation plénière se réunira le 8 octobre.