



Compte rendu du Comité Social d'Administration Local de la DGE du mardi 11 juin 2024 à 9h30

En début d'instance, nous avons lu la déclaration liminaire (DL) que vous trouverez en pièce jointe. La directrice, présidente de l'instance, a répondu qu'elle transmettait à la Direction Générale.

Les échanges ont porté principalement sur les points suivants :

- Situation des effectifs à la DGE à l'issue des mutations, concours ou autre :

Pour les agents C : en janvier 2024 la situation était : - 2 agents C

Puis il y a eu : 7 réussites à concours, 1 départ en mutation, 2 arrivées en mutation et 5 premières affectation, 1 renonciation à concours en 1ère affectation et 1 départ d'un agent (recruté au SARH).

Soit une situation de : **- 5 agents C** (la DGE est autorisée à recruter un contractuel pour une installation avant le 31 décembre 2024).

Pour les agents B : la situation de départ est : – 1 agent B

Il y a eu : 3 réussites aux concours et 3 départs en mutation, soit 7 postes vacants

En arrivées : 2 premières affectations et 2 arrivées en mutation , soit un **déficit de 3 agents B.**

Pour les agents A : la situation est à l'équilibre après :

5 départs sur fiches de postes, 2 départs en retraite, 3 départs suite à promotion, 13 départs en mutation.

Il faut également tenir compte de la création de 3 postes au SMEC/SPE , 2 postes à la DGE et 2 au guichet international, soit un total de 30 postes à pourvoir et pourvus par l'arrivée de 16 stagiaires et de 14 arrivées par mutation.

Pour les A+ : le déficit de 5 IDIV est partiellement comblé par l'arrivée de 2 IDIV (en mars et en mai) soit un **déficit de 3 IDIV.**

Pour les IP : c'est à l'équilibre avec 1 départ et 1 arrivée .

Pour les AFIPA : l'arrivée au 1^{er} juillet de la remplaçante de Stéphane Lesage conduira à l'équilibre sur ce grade.

Il a été demandé à la direction, pourquoi il y a ce déficit d'IDIV à la DGE et en conséquence, si la direction peut aider les candidats de la DGE à passer la sélection ?

La directrice répond qu'il y a un déficit au niveau national et que, par ailleurs, la DGE attire assez peu sur ses fiches de poste sans doute en raison de craintes sur le niveau de fiscalité. Quant au recrutement d'IDIV issus de la direction, elle ajoute que cela s'est déjà fait et qu'elle encourage les personnes à préparer la sélection d'IDIV et travaille avec les candidats pour les aider.

Monsieur Simonnet complète en disant que face au déficit de candidatures externes, la direction se tourne vers l'idée d'essayer d'avoir des succès supérieur au sein des préparants de la DGE et souhaite leur faire des propositions intéressantes au moment où ils réussiraient la sélection du fait que des postes sont à pourvoir.

Il ajoute qu'il a reçu les préparants du « tour précédent » qui n'ont pas réussi, puis cette année il y a 2 « tours » et il a reçu les candidats. Ce qui est défini c'est que les candidats doivent être « particulièrement suivis dans cette démarche, par leur chef de service (CDS) et la hiérarchie, à toutes les étapes de la préparation ». Ils peuvent demander des formations pour préparer l'oral. Puis sur la notion des connaissances, il est important pour les « individus » d'essayer de rencontrer toute une série de collègues, de chefs de service même d'autres directions pour aborder d'autres domaines. Il précise que tout est mis en avant pour que la DGE augmente son taux de réussite, ce qui n'était pas fait auparavant. Il ajoute : on a dit aux chefs de service de laisser du temps libre aux préparants !

Maintenant, la direction attend les résultats puis engagera avec les candidats une aide adaptée à chacun selon ses besoins. Pour la directrice, ce qui est important est de mettre en avant quelque chose d'un peu original dans son parcours pour se distinguer des autres candidats, qui pour beaucoup d'entre eux, ont le même parcours dans chacun des services de la DGFIP (par exemple mettre en avant: *je me suis porté volontaire pour créer un nouvel IFU*) !!!

(Quel exemple ! A notre humble avis, au vu du NRP qui a massacré une grande partie de la DGFIP et bouleversé les conditions de travail de milliers d'agents...si un tel argument suffisait à réussir la sélection, il faudrait que tous les candidats soient reçus !!! ... et plus largement encore il faudrait ouvrir en grand les vannes des promotions de C en B et de B en A!!!).

Présentation des résultats de l'Observatoire Interne :

Les chiffres ne sont pas meilleurs que les années passées (cf notre déclaration liminaire).

Nous soulevons que sur Ulysse DGE la rubrique « la vie de l'agent » pourrait être alimentée de communications diverses car le collectif a été rudement atteint ces dernières années et que plus de communication est requis.

La directrice informe que la Direction Générale a demandé aux Directions de s'engager dans une nouvelle démarche : les agents et les CDS vont être sollicités pour proposer des pistes et solutions pour améliorer les points négatifs soulevés par l'observatoire interne. Il y a eu un récent webinaire à ce sujet pour établir un plan d'action, avec mission d'élaborer des pistes d'amélioration.

Après la réflexion avec les agents, il y aura une étape avec les organisations syndicales (OS). Nous demandons des précisions sur cette nouvelle démarche mais la direction n'est pas en mesure d'en communiquer à ce stade si ce n'est qu'elle envisage de mettre en place un groupe de travail.

(A notre avis, les restrictions budgétaires décidées par B Lemaire ayant conduit à supprimer en 2024 l'enveloppe destinée à l'amélioration des conditions de travail, la Direction Générale a dû se dire : bon ben, puisqu'il n'y a plus d'argent pour l'amélioration des conditions de travail, on va demander aux agents leur avis sur comment améliorer les conditions de travail avec une réunion ou deux ...ça ne coûte rien ..ou pas grand chose !!!). A suivre donc !

Nous revenons sur le sujet des photos et nous indiquons constater qu'à nouveau il est proposé aux agents d'avoir leur photo dans l'annuaire de la DGE, ce que nous avons demandé lors de la Formation Spécialisée du CSAL de la DGE en Mai car cela était un souhait de la majorité des agents de la DGE (pour rappel la direction avait prétendu que les agents ne voulaient pas - cf notre compte rendu de la FS -!).

- Tableau de bord de veille sociale 2023 de la DGE :

Nous déplorons encore une fois les écrêtements horaires et la direction répond que c'est concentré à 70 % sur 10 agents en IFU et au PC (ils étaient déjà écrêtés dans leur direction précédant l'arrivée à la

DGE). Les chefs de service sont informés mais la situation ne parvient pas à changer. Valérie Christine renvoie aux chefs de service la nécessité de s'occuper de ces situations. Au contraire, nous rappelons que c'est à la direction, in fine, de garantir la sécurité et la santé au travail des agents.

Bilan de la campagne d'entretien professionnel :

La campagne 2024 est terminée. Il y a eu 1 recours hiérarchique.

ROMAINVILLE :

Concernant les schémas d'implantations par services qui ont été distribués, il y a encore le recueil de quelques remarques par des IFU. Quelques ajustements sont faits et donc les nouveaux plans seront transmis.

Une discussion a eu lieu sur l'utilisation des box car nous nous étions rendu compte lors de la réunion informelle du 15 mai avec la direction qu'elle n'avait pas l'intention d'y mettre des écrans alors qu'elle indiquait que les box répondaient à une demande des agents de pouvoir y travailler notamment pour la permanence téléphonique. Elle avait noté notre demande d'installation d'écrans permettant de s'y installer avec son PC et donc un second écran pour pouvoir travailler. M. Simonnet précise qu'il est possible de brancher son PC pour travailler mais qu'il n'est pas possible d'y installer des écrans car les box n'ayant pas de fenêtre, il n'est pas possible de considérer que c'est un poste de travail où l'on pourrait s'installer toute une journée. On comprend des échanges que la direction ne veut pas que le box soit « officiellement » un poste de travail, donc avec un second écran disponible, mais que dans les faits, ce sont les usages qui décideront de la pratique...

Nous demandons, après en avoir déjà parlé l'année dernière, s'il est possible d'installer des « séparateurs de bureaux » comme nous disposons à Pantin ou un équivalent mais la direction répond que ce n'est pas prévu à cause des bras pour les écrans. Nous insistons sur l'intérêt de ces séparateurs et que des solutions doivent bien être possibles !

Sur le RIE à Romainville le choix n'a pas encore été fait par le propriétaire mais 2 prestataires ont répondu à l'appel d'offre et les 3 DNS sont associées de manière transparente ajoute M. Simonnet.

Nous soulevons à nouveau que pour le Poste Comptable il manque un bureau selon les plans. M Simonnet répond que le nombre d'agent au PC avait augmenté depuis l'élaboration des plans mais qu'une solution a été trouvée.

Nous signalons, une fois de plus, qu'il n'est pas satisfaisant que des postes de travail soient face ou dos à la fenêtre, que les règles d'ergonomie proscrivent cette position car les écrans doivent être perpendiculaires aux fenêtres. M. Simonnet répond que Bercy a été interrogé suite à nos remarques et que l'agenceur, le Génie des Lieux, a pris en compte les normes en matière d'ergonomie.

Exemple de bureau problématique, outre sa petite surface :

e la Division 4



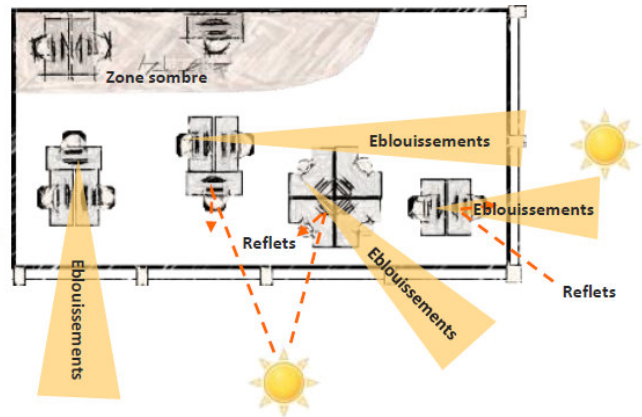
C'est bien évidemment le manque criant d'espace qui conduit à cela et que nous dénonçons depuis le début des informations sur Romainville !

Nous ne sommes pas d'accord avec le fait que les recommandations en termes d'ergonomie soient respectées par l'agenceur concernant la DGE et montrons un extrait d'une note du Ministère, Pôle Ergonomie, Bureau Santé et Sécurité au travail – Service des Ressources Humaines :



Aménagement à éviter :

- Bureaux à double orientation
- Postes face aux fenêtres (éblouissement)
- Postes dos aux fenêtres (reflets sur écran)
- Choix de mobilier (plans symétriques) ne permettant pas un positionnement des écrans et plans de travail perpendiculaires aux fenêtres
- Postes au-delà de la zone de confort (zone sombre)
- Poste positionné contre un mur
- Absence de stores



Pas de commentaire de la direction !

Sur l'accès aux « patio », V Christien répond que 2 au RDC seront accessibles (vers le RIE et vers le bâtiment B). Nous demandons enfin si de nouvelles visites auront lieu : peut-être fin juin ou début juillet.

Passage de 10 à 12 IFU :

Le mouvement interne pour les nouveaux IFU sera fait et connu pour fin octobre, permettant ensuite de savoir qui va dans quel bureau à Romainville.

La directrice informe que des informations seront données d'ici l'été sur le périmètre des nouveaux IFU.

Nous rappelons qu'il avait été indiqué qu'un agent pouvait demander à partir dans un nouvel IFU avec un groupe qu'il gère, or étant donné que les nouveaux périmètres vont être décidés en grande partie avant le mouvement de mutation, cela n'est pas possible. La direction répond qu'elle s'est peut-être mal exprimée si nous avons compris cela mais qu'en fait, un agent pourrait demander à suivre son groupe affecté à un nouvel IFU. Sa demande serait examinée et appréciée comme une candidature favorable mais il faut composer avec les autres paramètres. Si cette personne peut être considérée comme prioritaire, elle n'est pas propriétaire de ces dossiers.

Questions diverses :

Nous faisons remonter que certains agents n'ont pas de visibilité sur la période des JOP dans leur service. La directrice répond qu'elle va faire un rappel aux CDS de communiquer sur les plannings pendant les JO.

Concernant le RIE pendant la période, il restera ouvert avec une offre réduite.

Sur le sujet du RIE nous soulevons le problème du manque d'offre de repas végétariens et du refus du gérant d'accepter les personnes qui apporteraient leur repas en raison d'un régime particulier ou d'intolérance alimentaire, ajoutant que cela ne concerne que très peu de personnes et ne met pas en péril le RIE ! De plus, déjeuner avec des collègues ou son collectif de travail est quelque chose d'important pour beaucoup de collègues.

Pour la direction, un contrat est passé avec le RIE dont l'activité est de fournir des repas, c'est normal qu'il refuse. Nous rappelons que le RIE n'est pas un restaurant comme un autre et que rien ne s'oppose à ce qu'il accepte la demande qui est faite, même si cela n'est pas écrit dans le contrat !!!

Toujours sur la période des JOP, la direction s'oppose, comme elle a l'habitude de le faire, à l'arrivée des collègues avant 7h30 à la DGE !

- Le **Guichet International** :

Il figurait à l'ordre du jour pour information mais a été présenté par M. Vanel en question diverses.

En effet ce sujet devait d'abord être présenté en CSAR du 10 juin 2024. Mais Solidaires Finances Publiques, CGT Finances Publiques et FO DGFIP ont demandé le report de la 1ère convocation du CSAR aux motifs suivants : « face à l'instabilité et l'incertitude politique du moment, il était inconcevable d'aborder des sujets qui ne seront peut-être plus ceux de demain, avec une directrice générale dont on ne sait pas si elle sera toujours en poste dans un mois ».

Ce report de la 1ère convocation du CSAR a été accepté, il sera reprogrammé après les élections législatives, a priori la semaine du 8 juillet 2024. Nous reviendrons donc ultérieurement sur le sujet du guichet.

Pour toute précision complémentaire, nous restons à votre disposition.

Les élus CGT présents au CSAL: Emmanuelle Bidaux, Joël Bertaud, Nabila Ghidès, Sandrine Verdoux