



Compte rendu du **Comité Social d'Administration Local** de la DGE en 2ème convocation le vendredi 26 janvier 2024 **Volets emplois 2024**

Ce CSAL est reconvoqué suite au boycott de sa 1ère convocation le 09/01/2024.

L'ordre du jour du CSAL était : le volet emplois 2024 à la DGE et le calendrier des travaux du CSAL pour le 1^{er} semestre. D'autres sujets ont été abordés notamment le sujet de l'entretien d'évaluation.

En début d'instance, nous avons lu notre déclaration liminaire que vous trouverez en pièce jointe, nous dénonçons à nouveau les manques de moyens pour faire face à la hausse périmètre de la DGE de 10 % en 2024 dans le contexte dégradé que nous connaissons depuis des mois.

La Présidente du CSAL, Mme Gauthier, se félicite de ce que, sur les années couvertes par le COM, les réductions d'emplois soient inférieures aux années précédentes !

La situation des emplois à la DGE est la suivante :

1/ pour les cadres C : après le mouvement de mutations nationales la situation est de -5 C. Il faut ajouter un départ par détachement et une renonciation à concours soit une situation de -7 C .

+ Des recrutements contractuels ont eu lieu à hauteur de 5 emplois: 2 en novembre (pour le PC et la Doc-accueil-courrier), puis 3 en décembre (pour la Doc-accueil-courrier, la logistique et la DIV 3).

Soit une situation de : – 2 cadre C

2/ pour les cadres B : après le mouvement de mutations nationales la situation était à l'équilibre. Mais il y a eu un départ à la retraite le 01/09/23 dont il n'a pas pu être tenu compte à temps pour les mutations. Une bonne nouvelle cependant, le poste de B programmeur qui était vacant sera pourvu par un B programmeur stagiaire qui arrivera en avril 2024.

3/ pour les cadres A : après le mouvement de mutations nationales la situation était à l'équilibre.

Mais il y a eu un départ pour congé formation à compter d'octobre 2023, puis un départ sur fiche de poste au 1^{er} octobre. Un autre départ du SMEC-SPE au 1^{er} janvier 2024 compensé par 1 départ d'IFU à la même date. Il y aura un départ du SMEC-SPE au 1^{er} février compensé par 1 départ d'IFU à la même date.

S'ajoute, un départ en tant qu'IDIV à titre personnel à la retraite au 1^{er} mars 2024

Soit une situation de : -5 cadre A

S'agissant des A+, la situation était un déficit de 5 IDIV.

Il y a eu un départ d'IP au 31/12/2023 ainsi qu'un départ un AFIPA : **Soit une situation de : -7 cadre A+**

Ce constat est bien évidemment catastrophique. Au déficit d'agents s'ajoutent les chaises vides lors des absences prolongées. Nous avons donc longuement insisté sur la nécessité d'avoir des effectifs en nombre pour remplacer les départs, pour combler les chaises vides.

Comme nous le craignons dans notre déclaration liminaire, sur les 7 créations de postes A en 2024, seuls 2 seront pour les services « classiques » de la DGE (en compensation du transfert des taxes douanières) et les 5 autres, plus l'IP, seront affectés au SMEC-SPE !

Nous dénonçons ce choix politique qui est fait au détriment des services gestionnaires dont les charges ne cessent d'augmenter.

En outre dans le PLF 2024, la DGE faisait partie des directions devant bénéficier de transferts dans le cadre du plan de lutte contre la fraude. Nous demandons à la directrice où sont les emplois correspondant ? Est-ce que SMEC-SPE serait un service de contrôle ?

Elle répond que le SMEC-SPE n'est pas un service de contrôle mais qu'il permet d'éviter des fraudes donc rentre dans le cadre des emplois ciblés pour la lutte pour la fraude évitée prévue dans le plan de lutte contre la fraude au titre de la prévention de la fraude.

Nous rappelons que les agents d'IFU ont des objectifs de programmation, qu'ils sont au 1^{er} plan pour le CSP d'initiative mais qu'avec l'augmentation des charges, les postes vacants et les chaises vides, il est quasiment impossible de prendre en charge cette mission importante. Nous redemandons comment les agents de tous les services vont faire face à leurs charges sans emploi en nombre suffisant ?

La directrice répond que si le SMEC-SPE n'existait pas on n'aurait pas +5 A !

Concernant les charges de travail, elle dit, comme à son habitude que les divisions apportent leur soutien aux équipes, ce à quoi nous répondons que les divisions n'ont pas vu leurs effectifs augmenter alors que le périmètre n'a cessé d'augmenter depuis des années !

Pour la directrice, lors du dialogue de gestion avec les IFU le sujet des indicateurs sera abordé pour pas mettre de pression excessive et faire passer le message. Elle ajoute qu'il y a des marges sur les indicateurs de la DGE par rapport aux indicateurs nationaux.

Nous réclamons à nouveau avec insistance la création d'une cellule de renfort à la DGE pour permettre de combler les chaises, d'être en soutien lors des nombreux problèmes qui surgissent fréquemment voire, dans l'hypothèse où il n'y ait pas de soutien à apporter, faire du CSP et des fiches, les sujets ne manquent pas si jamais la directrice a peur d'un manque d'activité ! Elle répond qu'elle n'évoquera pas le sujet de pourquoi il n'y a pas de cellule de renfort à la DGE. Globalement à la DGFIP, la direction générale affecte les effectifs selon les besoins et répartit X emplois ici, Y là...et dans ce cadre 5 emplois sont affectés au SPE.

C'est donc la gestion de la pénurie des emplois que la directrice nous expose comme réponse !

Nous savions que la veille du CSAL, une réunion avec les chefs de service avait lieu pour préparer la campagne d'évaluation qui s'ouvre, nous avons donc demandé si ce sujet des charges de travail et des difficultés qui peuvent être rencontrées ont été abordés et si les éléments qui nous sont donnés en instance ont été communiqués aux chefs de service. La directrice répond que, dans les entretiens d'évaluation, ce qui est évalué est la façon de servir et dans les objectifs il n'y a pas de référence à des objectifs chiffrés.

Sur le sujet de l'évaluation, nous avons à nouveau déploré les conditions dans lesquelles elle s'est déroulée l'année dernière pour les cadres A concernés par le nouveau tableau de compétences managériales. Certains chefs de service n'ont pas voulu le servir alors que le guide de l'évaluateur précisait bien les modalités suivantes que nous avons rappelées :

*« Un cadre A, **encadrant ou non-encadrant**, développe des compétences managériales dans le cadre de ses missions et d'un positionnement particulier qui varie selon ses affectations. Ainsi, un cadre de catégorie A qui n'encadre pas (CDL, chargé de mission, vérificateur...) développe et renforce certaines compétences managériales (communiquer, dialoguer, accompagner, interagir avec des partenaires extérieurs....). »*

Le guide précisait ainsi : *« **Des compétences managériales supplémentaires sont à évaluer en lien avec le modèle managérial mis en place en 2022** : Ce tableau de compétences managériales permet de déployer le modèle managérial, de conduire les évaluateurs et les cadres évalués à se l'approprier dans la pratique même de leurs compétences managériales au quotidien, de valoriser ces compétences dans leurs CREP pour accompagner leurs parcours professionnels (recrutement au choix, mobilité externe, promotions/ sélections...), y compris en termes de perspectives de carrière »*

Nous soulignons que la DRH, V. Christien, qui signe tous les CREP, a pu voir que des chefs refusaient de servir le tableau des compétences managériales, ce à quoi elle répond que c'est à l'agent de s'approprier le sujet et d'échanger avec son chef !, que ce tableau était nouveau, qu'il faut du temps pour s'approprier le modèle managérial. Nous déplorons que les agents aient été traités **comme des cobayes**, n'aient pas été suffisamment informés en amont des nouveautés et que certains chefs n'aient pas voulu prendre en compte le tableau. Pour elle, les agents étaient suffisamment informés car ils reçoivent le guide de l'agent évalué dans leur mél de convocation à l'entretien et ont accès à la documentation dans Ulysse cadre qui s'adresse aux cadres A !

Elle indique que le sujet avait été travaillé avec les chefs de services et que le modèle managérial n'a rien à voir avec l'ancien profil croix, les cotations n'ont rien à voir. Elle ajoute que le modèle managérial reflète la situation d'une année et n'a pas vocation à connaître une évolution d'année en année mais il vise à qualifier une compétence managériale que l'agent a développé pendant une année.

Nous apprenons que cette année les consignes de la Direction Générale ont évolué pour cette nouvelle campagne d'évaluation. Il est désormais prévu impérativement que :

- tous les items du tableau des compétences managériales doivent être discutés avec les chefs de service. Les cadres A doivent discuter de chaque compétence avec leur chef de service et V Christien ajoute que cela a été dit lors de la réunion de cadrage du jeudi 25 aux chefs de service. Il y a également le cadre observations qui devra être annoté pour chaque item. Mme Gauthier confirme en indiquant que toutes les lignes du tableau devront être servies ainsi que le cadre observations, ce qui est nouveau par rapport à l'année dernière où les consignes étaient que tout cadre A, encadrant ou non, pouvait avoir des items servis mais il n'y avait pas d'obligation à cela.

V Christien ajoute que chaque item fait l'objet d'un échange avec le chef de service. Le cadre observations sera servi pour tous les items également. De plus, il n'y a plus de système de progression comme cela existait avec le profil croix. Ce sont les compétences d'une année qui sont évaluées.

Nous demandons comment sera servi un item qui est correspond véritablement à de l'encadrement, du pilotage pour un cadre A de la DGE qui ne serait pas encadrant. V Christien répond que le cadre A est pilote de sa propre activité ! Dans chaque item il faut faire émerger les compétences, le potentiel de chaque agent ! Et puis il y a la valeur « non pertinent » le cas échéant.

Nous insistons pour que la direction communique expressément, clairement sur le sujet car on ne peut pas uniquement renvoyer les agents à de la documentation adressée par mél ou disponible sur Ulysse cadre, d'autant plus qu'avec la charge de travail, les agents manquent de temps, nous savons bien que beaucoup vont prioriser leur travail au détriment de ce qui pourrait leur être utile personnellement.

Une, ou 2 HIT, pourrait être organisée en plus d'une communication détaillée dans l'Hebdo DGE.

V Christien indique qu'un diaporama de 50 diapo est disponible dans Ulysse cadre. M Gauthier prend note de la demande de HIT.

Pour information, la date du prochain CSAL de la DGE est prévue le jeudi 14 mars.

Pour toute précision complémentaire, les élus CGT au CSAL sont à votre disposition.

