



Compte rendu du Groupe de Travail sur la création de 2 nouveaux IFU - vendredi 15 mars 2024

Vendredi 15 mars a été organisé un Groupe de Travail entre la direction et les organisations syndicales afin de porter à notre connaissance les échanges qui ont eu lieu au cours des 2 GT constitués pour réfléchir aux modalités de passage de 10 à 12 IFU.

Les 2 GT réunissant des agents des IFU et des chefs de service se sont réunis chacun à 2 reprises (en janvier et en février).

L'un des GT a eu pour objet les modalités de création du périmètre des nouveaux IFU, l'autre GT a porté sur les aspects RH de la création des 2 IFU. Le souhait de la direction était de recueillir des propositions, d'examiner les questions qui se posent au sujet de la création des IFU.

Avant de débiter les échanges, nous avons indiqué déplorer l'absence de réponse à notre demande de transmission de document préalablement à la tenue du présent GT, document qui nous aurait permis de préparer la réunion et réfléchir en amont sur les propositions, idées qui ont pu résulter des GT ayant eu lieu.

La directrice répond qu'il n'y a pas eu de synthèse écrite par manque de temps, que c'est toujours en démarche de construction et que la synthèse réelle se fera après le présent échange. Elle indique que c'est l'objet de la réunion du jour que de nous restituer ce qui a résulté des GT. Elle ajoute par ailleurs que les groupes ont bien fonctionné et des propositions claires ont été dégagées. Cela a permis à la direction d'avancer et elle va continuer de le faire avec les échanges qui vont donc avoir lieu avec les représentants du personnel.

PARTIE I : restitution et échanges sur le GT constitution des portefeuilles :

Tout d'abord la direction s'est posée les questions suivantes :

- profitons-nous de ce passage pour redéployer le portefeuille entre tous les IFU, rebattage complet entre IFU ?

La réponse est négative.

- comment assurer un équilibre des portefeuilles des 12 futurs IFU en ce qui concerne les charges ?

- date de visibilité sur le portefeuille des IFU - Articulation avec le calendrier des mouvements internes DGE et sujet RH pour les nouveaux IFU.

Thierry Vayssié indique que beaucoup de services centraux interviennent sur le périmètre DGE, une pluralité d'acteurs soumise à un calendrier contraint.

La répartition des dossiers entre IFU se fera en utilisant la même cotation que celle utilisée pour le tunnel des charges (*cotation disponible dans Ulysse DGE – les missions – gestion fiscale – périmètre – les coefficients de pondération*). A chaque groupe (ou société) correspond un poids de charges calculé en nombre de points. Actuellement, les IFU ont une charge d'environ 9 000 points. Il conviendra donc de retirer de chaque IFU des groupes qui représenteront au total 1 800 points de charge pour affecter cette charge aux 2 IFU (soit 18 000 points de charge divisés en 2 => 9 000 points chacun).

Actuellement, il faut distinguer 4 IFU (les 1/2/6 et 12) pour lesquelles le portefeuille est reparti entre des groupes dont aucun n'a un poids (en charges) supérieur à 1800 points.

Pour les 6 autres IFU, leur périmètre se caractérise par la présence d'un groupe prédominant (poids supérieur à 1800 points) qui représente près de 25 % des charges de l'IFU. Ces groupes dépassant les 1800 points ne seront pas déplacés par cela bouleverserait trop le périmètre des IFU concernées.

Ce sont donc les groupes de tailles intermédiaires (il y en a 37 répartis entre les 10 IFU) qui seront choisis pour constituer les nouveaux périmètres soit des groupes ayant un poids de charge compris entre 500 et 1800 pts. Les équilibres entre IFU seront faits également avec des groupes de plus petites tailles.

Le choix des groupes quittant les IFU sera fait en amont (certainement courant juin 2024) afin que les agents connaissent le périmètre des nouveaux IFU. Cela pourrait influencer sur l'envie ou non de rejoindre un nouvel IFU, de suivre un groupe que l'on gère. Pour tous les groupes de plus de 500 points, les agents sauront s'ils quittent leur IFU ou non.

Il est également rappelé, comme M Gauthier l'avait déjà dit, qu'un agent souhaitant muter dans un nouvel IFU pourrait demander à muter avec un groupe qu'il gère.

L'enjeu est de constituer des périmètres assurant un équilibre entre technicité et diversité des secteurs.

Il est précisé que, comme actuellement lors des transferts entre IFU en février de chaque année, les contentieux restent dans l'IFU de départ. Ce serait le cas pour les nouveaux IFU. La directrice ajoute que dans le but de rendre ces IFU attractifs, les charges seront calibrées dans une fourchette basse. Il y aura aussi un travail de démarrage de la nouvelle équipe à assurer.

PARTIE II : restitution et échanges sur le GT RH

Plusieurs éléments de débat ont été soulevés :

-Concernant les mutations :

Actuellement il y a une opération d'affectation/mutation par an. La question était donc de savoir s'il y aurait ce mouvement classique auquel s'ajouterait ultérieurement un mouvement pour la création des IFU.

Le choix s'est orienté vers une logique de fonctionnement en deux tours :

1/ Un 1er mouvement à la date habituelle de juin pour des affectations en septembre 2024 afin :

- d'une part de pouvoir affecter au 1^{er} septembre toutes les arrivées extérieures. L'objectif est d'informer les nouveaux arrivants qu'il y aura plus tard un second mouvement.

- mais les collègues déjà en IFU n'auront pas la possibilité de changer d'IFU lors de ce 1^{er} mouvement (pas de switch entre IFU lors de ce mouvement). En revanche, il demeure la possibilité de participer à ce mouvement de juin dans le but de quitter un IFU (pour le PC, une Division, etc). De même, les collègues hors IFU à ce jour, auront la possibilité de demander une affectation en IFU pour le 1^{er} septembre 2024.

2/ Un second mouvement d'affectation locale (vœux vers octobre 2024) auquel ne pourront participer que les agents déjà en IFU à cette date et qui souhaiteraient changer d'IFU ou rejoindre un nouvel IFU (demande de souhaits d'affectation dans les 10 IFU 1 à 14, et/ou pour les nouveaux IFU 9 et 10). Les mutations auront lieu à la création des nouveaux IFU.

Concernant la composition des nouveaux IFU :

Il n'y a pas de répartition entre les contrôleurs et les inspecteurs actée à cette date. Il n'y a pas de règle particulière qui imposerait un nombre minimum de contrôleur par IFU.

Dans les 2 nouveaux IFU, l'objectif est d'y affecter 14 personnes avec le souhait d'avoir 10 agents « expérimentés » et 4 agents dans le cycle de formation DGE non-terminé (soit arrivés à la DGE en septembre 2024, 2023 ou 2022).

La directrice indique que le volontariat est souhaité pour constituer ces nouveaux IFU.

Nous demandons comment la direction procédera en l'absence de volontaires suffisants ?

Pour la direction, les éléments suivants devraient permettre de rendre les nouveaux IFU attractifs :

= > la visibilité : le portefeuille et le chef de l'IFU sera connu bien en amont (les candidats pour les nouveaux IFU pourront aller échanger avec le futur chef sur les questions RH comme le TT etc). La directrice indique que les nouveaux chefs seront des vétérans de la DGE !

Sur ce sujet, nous indiquons à la direction qu'il apparaît difficile pour les futurs chefs des nouveaux IFU d'avoir une position sur l'organisation du service dont ils ne connaîtront pas à ce moment d'échanges la configuration finale (nombre de temps partiel, de TT etc ...). La directrice répond qu'actuellement un agent qui souhaite changer d'IFU peut aller rencontrer le chef et discuter. Nous maintenons que la situation habituelle n'a rien à voir avec ce qui va se mettre en place avec les nouveaux IFU !!!

=> la possibilité d'avoir des affectations liées (duo), avec demande d'affectation uniquement si le duo est affecté mais aussi avec demande décorrélée du duo faite par l'un des 2 ou les 2.

=> Il n'y aura pas de délai de séjour particulier dans les nouveaux IFU.

=> la possibilité pour les nouveaux IFU d'être prioritaires pour choisir la localisation de leurs bureaux à Romainville .

=> la possibilité de mettre les nouveaux IFU en bas du tunnel des charges est un facteur attractif.

Selon la directrice, tout sera fait pour rendre les IFU attractifs et l'objectif est que les IFU soient le plus harmonieusement constitués, il donc est important d'y faire venir des agents qui souhaitent travailler ensemble.

La direction insiste sur le fait que rejoindre un nouvel IFU constitue un challenge qui peut être très intéressant pour un agent..., qu'il n'y a pas de crainte à avoir, que le travail est connu car identique à celui des IFU actuels et pour finir M Gauthier ajoute que nous ne partons pas sur la planète Mars !

Nous lui répondons que tout le monde a bien compris que nous ne partons pas pour Mars mais que les craintes qui existent doivent être prises en compte, la direction ne peut pas faire comme si elles n'existaient pas au motif que tout le monde devrait avoir envie de relever ce *challenge* !!!

En conclusion de ce GT, nous avons insisté pour que la direction communique auprès de l'ensemble des agents, et au plus vite, une synthèse de tout ce qui est acté afin que les agents aient au plus tôt de la visibilité et une connaissance détaillée des modalités de création des nouveaux IFU (calendrier, étapes, choix qui sont faits par la direction, tant en ce qui concerne le périmètre que les questions RH).

La directrice répond que cela sera fait...

Pour toute précision complémentaire, les élus CGT présents au GT,
Emmanuelle Bidaux, Marc Ribon, Simon Robert sont à votre disposition.

