

Compte-rendu du CSAL du 27 février 2025

En réponse aux déclarations liminaires le directeur a abordé les points suivants:

- Les points pour information dans l'Ordre du Jour (ODJ) sont le signe de transparence, de discussion et d'échange et d'amélioration du dialogue social.
- En réponse au recrutement au choix des inspecteurs, c'est un point à l'ODJ et des précisions vont y être apportées.

L'attractivité et le management sont des sujets sur lesquels la direction a bien pour objectif d'apporter des réponses. Cela donne du sens au quotidien des agents.

ODJ :

1°) Approbation des PV des 11/12/2023, 26/01/2024, 20/02/2024, 29/02/2024, 13/06/2024 et 04/10/2024.

Tous les PV sont adoptés.

2°) Elargissement du recrutement au choix pour les inspecteurs.

La direction locale décline la note nationale du 31 janvier 2025 avec une prise d'effet au 1^{er} janvier 2025. Toutefois, il existe des marges de manœuvres organisationnelles pour les directions locales.

- Le recrutement sera effectué par un membre du Pôle Pilotage et Ressource et le chef de service concerné. Une formation va être dispensée aux recruteurs afin d'éviter les biais cognitifs (les discriminations au recrutement).
- La possibilité de changer de métier doit être assurée. En conséquence, une grille d'analyse pour chaque fiche de poste sera créée. Les compétences autres que les compétences métier seront mises en valeur telles que les capacités sociales. Elle sera publiée sur Ulysse14.
- Un accompagnement des agents sera assuré, notamment par le Conseiller Mobilité Carrière.
- La direction ira visiter plusieurs sites du 21 au 26 mars pour expliquer la nouvelle méthode de recrutement.
- La modification du mode de changement de poste est une évolution importante qui peut présenter des risques. Ces derniers ne sont pas minimisés, la direction s'engage à être vigilante au recrutement et à l'accompagnement.
- Le service Relations Humaines (RH) aura une vision globale sur le recrutement.
- Un retour « honnête » et « sincère » sera fait aux candidats non-retenus. De même qu'un accompagnement leur sera proposé.
- Pour le recrutement spécifique des personnes possédant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur en situation de Handicap, il sera fait recours à la correspondante handicap.

Pour l'Alliance CFDT-CFTC :

- Nous avons demandé à l'administration comment se déroulera la présentation des postes offerts et à pourvoir. Quelle publicité en sera faite?
- Nous souhaitons qu'un bilan des postes pourvus soit établi chaque année notamment au regard de l'origine métier de chaque candidat afin de s'assurer que la possibilité de changer de filière est respectée.
- Qu'en est-il de l'élargissement de ce mode de gestion aux cadres B et C ? Toutefois, nous ne pouvons que constater que certaines fiches de postes de cadre A sont aussi proposées aux cadres B.
- Nous revendiquons que des garanties soient offertes en termes de formation au recrutement.
- Nous avons interpellé la direction afin de savoir quel dispositif s'appliquera pour les cadres déjà en fonction.

3°) Organisation d'un GT sur la doctrine emploi des Equipes De Renfort (EDR).

Organisation courant mars du GT avec S. BLANCHO, R. DAISY, + 3 chefs de services (LE GOAS – SPFE ; LE GUEN – SGC CAEN ; DESCELIERS-HUE - SGC LISIEUX)

- La cartographie des services a beaucoup évolué, services moins nombreux mais de + grande taille ce qui permet d'absorber plus facilement une absence.
- L'EDR est actuellement moins utilisée pour absorber des pics de charge dans les services.
- La direction souhaite une plus grande souplesse dans l'affectation des agents de l'EDR
- Elle s'interroge sur la possibilité de les intégrer aux modalités de tutorat..
De même, un retour est souhaité sur l'utilisation de l'EDR par les chefs de service

Pour l'Alliance CFDT-CFTC :

- Nous faisons le constat de la chute du nombre d'agents EDR. et nous souhaitons en connaître la cause. Il nous a été répondu que c'était suite à la suppression d'emplois dans le département.
- Nous avons souligné l'absence de cadre A, l'absence de fiches de poste de cadre A, ainsi que l'absence de publicité pour chaque agent puisse y candidater.

4°) Action de la DDFIP en matière d'attractivité : bilan 2024

- Parmi les actions entreprises par la direction, nous avons relevé le partenariat avec l'université de Caen Normandie (classe prépa talent mentorat 7 élèves)
- Des actions de recrutement et de promotion des métiers de la DGFIP sont également menées dans divers salons étudiants et forums. Cela permet de constituer un vivier pour le recrutement de contractuels, apprentis et Volontaires Services Civiques (VSC).
- Un bilan des stagiaires reçus en 2024, soit une trentaine.

Pour l'Alliance CFDT-CFTC :

- Nous avons demandé combien de stagiaires ont rejoint la DGFIP ? Il nous semble en effet important que les collègues puissent connaître les conséquences de leur investissement auprès de ces jeunes. Un bilan doit être fourni par la direction.
- Nous avons proposé la création d'une formation de pédagogie pour l'accueil des stagiaires tant externes qu'internes.
- Enfin, nous avons demandé quel est le bilan de toutes ces actions en termes d'attractivité et d'image de la DGFIP.

5°) VSC : bilan 2024 :

Pour l'administration, il s'agit d'offrir une 1ere expérience professionnelle à un jeune de moins de 25 ans. Ils sont présents sur tous les sites, principalement pour des missions d'accueil.

15 VSC ont été recrutés en 2023-2024 et 11 en 2024-2025. Près de la moitié d'entre eux sont admissibles aux concours B et C.

Un bilan sera dressé à l'avenir

Pour l'Alliance **CFDT-CFTC :**

- Nous avons demandé quel était le nombre de candidats. 3 à 4 personnes se présentent pour un poste offert (recrutement 1/3 des candidats).

6°) Suivi des engagements pris en 2024 en CSAL :

Voir tableau.

7°) Programmation des travaux du CSAL :

Voir calendrier.

8°) Questions diverses :

Déménagement SGC Caen : à l'heure actuelle, le projet n'est pas finalisé. M. CANTIN et le Maire de Caen ont rencontré les agents pour les en informer. La date probable de déménagement est fin 2025, début 2026.

Programmation contrôle fiscal : nous avons abordé le sujet des dossiers dérogatoires de la DIRCOFI pouvant être traités par les Brigades De Vérification. La direction nous a indiqué avoir fait la demande pour 7 dossiers en 2024 mais que seuls 3 d'entre eux avaient été acceptés.

Suite à la suppression des ponts naturels, la direction attend la note relative à la campagne d'impôt sur les revenus pour fixer les jauges de présence.

Il a été demandé que l'accompagnement psychologique soit amélioré pour les agents lors du décès brutal d'un collègue.

Le prochain CSAL devrait se tenir en avril 2025 (date à déterminer)

Les élus **CFDT – **CFTC** en CSAL-FS :**

Daniel TEXIER (titulaire).

Armelle GOUEZ (suppléante)

Pierre Yves AUROUSSEAU (titulaire)

Marie BICEP (suppléante)