



SECTION de la MARNE

COMPTE-RENDU DU CTL DU 2 JUILLET 2012

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2011 DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (FORM PRO) DE LA DRFIP DE LA MARNE

I-LES CHIFFRES CLÉS

Répartition de l'effort de formation en nombre de jours/agents :

Formation continue : 2878

C'est la partie la plus importante de l'activité de la FORM PRO (78,9%)

Actions de formation réalisées pour les services :

- transverse :652,5j/agents; elles regroupent les formations Hygiène et sécurité, la lutte contre les discriminations ainsi que la formation à AGORA
- SIE : 415 j/agents; notamment formations sur le recouvrement de la CFE, les remboursements de crédits de TVA et sur l'harmonisation des procédures de recouvrement forcé
- SIP/Recouvrement :384 j/agents; nouveautés campagne IR, module 2bis (accueil) et harmonisation des procédures de recouvrement forcé
- Secteur public local : 267 j/agents; formations sur l'automate des poursuites HELIOS, les emprunts structurés et l'harmonisation des procédures de recouvrement des produits locaux
- Adaptation à l'emploi : 252 j/agents; formations qui doivent permettre aux agents, quel que soit leur grade, de mieux apprécier leur futur métier
- Comptabilité/dépense : 247 j/agents;principalement sur CHORUS
- Contrôle Fiscal : 150,5 j/agents; formation sur l'application RIALTO, sur les poursuites pénales et sur l'assistance administrative internationale
- et pour 510 j/agents les formations spécifiques notamment: cadastre (53 j/agents), hypothèques (123j/agents), domaines(45j/agents) et informatiques (57 j/agents)

Formation initiale : 123,5

Ces formations concernent essentiellement la formation initiale des cadres C et les stagiaires issus de la filière fiscale et de la filière gestion publique

Préparation aux concours : 647,5

Désormais les préparations aux concours d'inspecteur principal et d'inspecteur sont de la compétence du Centre Interrégional de formation (CIF) et, par délégation, de l'ACIF de REIMS (Rue PONSARDIN), Celles concernant l'examen professionnel d'inspecteur, le concours de contrôleur principal, de contrôleur interne normal et spécial sont de la compétence du service de la FORM PRO ainsi que les oraux blancs pour les candidats admissibles au concours d'inspecteur

Les représentants FO-DGFIP sont intervenus pour dénoncer :

- les conditions d'organisation de la préparation du CIS : 1 formateur pour 30 candidats !!!*
- le nouveau concours : l'expérience professionnelle des agents n'est plus respectée, si la formule peut s'expliquer pour l'examen de B en A elle ne trouve aucune justification pour le concours interne spécial censé privilégier l'expérience professionnelle du candidat.*

Une autre OS demande un rappel des droits au DIF (Droit Individuel à la Formation) à chaque inscription à une préparation à concours ; M CHOGON a rappelé que toutes les infos étaient disponibles sur ULYSSE.

En résumé, nous cumulons tous les ans un certain nombre d'heures qui peuvent être utilisés, entre autre, lors d'une préparation à concours pour faire les devoirs à rendre (obligation de faire une demande à la Direction, de réserver une salle et d'émarger une fiche de présence).

Il est également demandé une préparation au concours de contrôleur 1ère classe : au niveau national rien n'est prévu mais la Direction peut envisager une réunion d'information.

II- L'EQUIPE DES FORMATEURS

En 2011, l'équipe locale était composée de 68 formateurs parmi lesquels 19 cadres supérieurs, 27 inspecteurs, 19 contrôleurs et 3 agents.

M CHOGON nous fait part des difficultés de recrutement de formateurs.

Un point est demandé sur les stagiaires pris par la DRFIP :

Il s'agit essentiellement d'étudiants en CAP/BEP comptabilité qui viennent découvrir le monde du travail et également de collégiens en 3ème qui viennent faire leur stage découverte. Ce ne sont jamais des stages rémunérés.

Le PLAN LOCAL DE FORMATION 2012-2013 nous a été présenté ; il est élaboré d'après les demandes faites lors des entretiens d'évaluation et également alimenté par des demandes de formation des divisions métiers de chaque pôle,

En conclusion M FERRALI réaffirme «son grand attachement à la Formation Professionnelle qui permet à chaque agent d'être mieux dans son travail».

BILAN DE L'ÉQUIPE DE RENFORT ANNEE 2011

Au 31/12/2011, l'équipe de renfort était composée de 26 agents : 19 cadres B et 7 cadres C, 14 femmes et 12 hommes.

5 sites totalisent 41% des jours de remplacement : CH Reims, SIP Chalons, SIE Reims Est, SIP/SIE SEZANNE et le CFP REIMS municipale.

7 sites n'ont pas bénéficié de jours de remplacement.

Les paramètres déterminants pour l'attribution de renfort sont :

- la situation du poste ou du service
- les vacances d'emplois
- les congés maladie
- les absences
- le retard dans l'exécution des missions
- les spécialités métiers des agents de l'équipe de renfort
- les contraintes géographiques liées à leur domicile

Des améliorations sont à apporter par le biais de la formation professionnelle, d'information (journées d'étude) et pour les habilitations informatiques.

Les représentants FO-DGFIP ont demandé au Président si les conclusions de l'audit sur l'équipe de renfort, rendu en avril 2012, pouvait leur être communiqué. M FERRALI a précisé que l'audit avait été réalisé à sa demande et à son usage et portait essentiellement sur le pilotage de l'équipe de renfort. Il n'est pas opposé à ce qu'une information soit faite à ce sujet lors d'un prochain CTL.

FO-DGFIP a également demandé des explications sur la rumeur concernant la non intervention de l'équipe de renfort dans les postes gestion publique rencontrant des difficultés.

M OEUF nous a expliqué que certains postes font systématiquement appel à l'équipe de renfort pour pallier une mauvaise organisation de leur service. Dorénavant l'équipe de renfort n'interviendra qu'après réorganisation du ou des services concernés.

NOUVELLES MODALITÉS DE DÉCLARATION DE L'ISF

Le président a demandé le vote des OS sur les modifications apportées à l'ISF pour 2012.

Toutes les OS ont unanimement refusé de voter. Nous n'avons pas, en tant qu'organisation syndicale, à voter sur des modifications qui nous sont imposées par la Loi de Finances.

PRÉSENTATION DU CONTRÔLE SUR PIÈCES (CSP) À DISTANCE

Expérimentation mise en place à compter du 1er septembre 2012 : le but, avoir un CSP homogène sur tout le département et assurer une couverture correcte du territoire en exportant du CSP d'initiative vers un site moins pourvu.

Le site de VITRY LE FRANÇOIS, importateur, les 3 SIP de REIMS et le SIE/SIP de SEZANNE exportateurs en concertation avec le directeur en charge du contrôle fiscal et les chefs de service.

Un bilan annuel sera dressé, à suivre donc

POINT SUR LE TABLEAU DE VEILLE SOCIALE (TBVS)

I-COMPOSITION DU TBVS DE LA MARNE

Les indicateurs optionnels retenus lors d'un groupe de travail avec les OS :

- le nbre d'agents postés en équipe, travaillant de nuit
- le nbre de demandes de mutation déposées et non satisfaites
- les emplois non demandés
- les violences physiques d'origine externe
- le nbre de droits d'alerte exercés
- le nbre de droits de retrait exercés
- le taux de refus de participation aux entretiens annuels d'évaluation-notation
- le taux d'appel sur l'évaluation et la notation au niveau national
- le nombre de réunion hors CT
- le nbre de réunions hors CHSCT
- le nbre de réunions CDAS
- le nombre de boycotts des réunions non statutaires
- le nbre de jours de grève à revendications nationales (en jour/agent)
- le taux de participation aux grèves à revendications nationales
- le nbre d'accidents des services sans arrêt maladie

Autres indicateurs retenus ayant une valeur nulle au second semestre 2011 et ne figurant pas sur la synthèse :

- nbre d'accidents de service survenus lors d'une mission
- nbre de maladies professionnelles reconnues par l'Administration
- les violences physiques d'origine interne
- les violences ou menaces verbales d'origine interne
- nbre de sanctions disciplinaires
- nbre de procédures disciplinaires engagées
- le taux de participation aux grèves à revendications uniquement locales

II-L'ANALYSE DU TBVS DÉPARTEMENTAL

Les éléments de contexte tenant à l'environnement et susceptibles d'engendrer des risques professionnels :

1-les travaux immobiliers

- Réinstallation de la Paierie Départementale et des agents du CDIF au sein de la Cité TIRLET. Les travaux ont eu lieu en milieu occupé et se sont déroulés en plusieurs tranches, sur 4 mois au total.

Durant la période des travaux, malgré une organisation du travail moins aisée le service n'a été fermé qu'une journée pour chacun des deux déménagements.

A l'issue des travaux l'amélioration des conditions d'accueil pour les usagers et pour les conditions de travail des agents est réelle. Les services de la Paierie Départementale qui étaient installés dans des locaux vétustes ont été réinstallés dans des locaux remis à neuf et ont exprimé leur satisfaction.

- Mise aux normes pour les personnes handicapées de l'ascenseur d'ÉPERNAY et travaux de JANVIER à JUILLET 2011. Travaux conséquents qui ont engendré des nuisances (bruit et poussière). Une collaboratrice a été placée en congé longue maladie durant toute la durée des travaux.

- CFP REIMS GAMBETTA : Réaménagement de la banque d'accueil d'orientation et installation d'une vidéo surveillance au CFP de REIMS.

2-Suppression du service des pensions fin Juin 2011

8 agents sont concernés. Ils ont bénéficié dès le début 2012 d'une réunion d'information, de brefs stages d'immersion dans les structures de leur choix et d'un bilan de compétence. Ils ont choisi leur affectation et 1 seul agent a changé d'affectation au bout de quelques semaines.

3-Les signalements de violence

6 cas de violence, tous d'origine externe, ont été recensés dans la MARNE :

- violence verbale : 3 cas à l'accueil de REIMS et 1 au SIE de CHÂLONS EN CHAMPAGNE

- violence physique : 2 cas sur le site de la CITÉ TIRLET (rixes la nuit) et 1 sur REIMS

Une plainte a été déposée pour violences en réunion et dégradations volontaires et deux signalements relevant de l'article 40 du Code de Procédure pénale.

Au niveau national 178 situations de violence physique ou verbale ont été recensées par les médecins de prévention en 2010.

Une fiche de signalement conçue par la DGFIP est en ligne sur ULYSSE Marne.

4-Les effectifs

Au 1er Juillet 2011 :

883,6 Emplois Temps Plein (ETP) pour des effectifs implantés de 908 agents, soit un taux de couverture de 0,97 (ETP/emplois implantés) pour l'ensemble des 57 structures du département.

24,4 postes ne sont pas pourvus : vacances pures et simples ou compensation insuffisante du temps partiel.

16 surnombres répartis sur 9 unités.

Situations particulières :

Les effectifs en Conservation des hypothèques (CH) : 6 sureffectifs liés à la suppression ancienne d'emplois. Le taux de couverture est nettement supérieur à 1 pour 3 CH sur 4.

Les emplois d'huissiers : alors que 7 emplois sont implantés, seulement 5 collaborateurs sont présents dans le département. Néanmoins aucun mouvement n'est prévu malgré la vacance apparente de 3 postes, la carte cible des emplois d'huissiers prévoyant un effectif de 4 collaborateurs pour la MARNE. Cette donnée est en contradiction avec l'effectif prévu au TAGERFIP, soit 7 agents, et également avec l'impossibilité faite au département de supprimer les postes prévus au-delà de la cible.

Les représentants FO-DGFIP sont intervenus pour signaler cette aberration et souligner l'inquiétude des huissiers face à l'augmentation de leur charge de travail et l'incertitude quant à leur avenir. La direction a envoyé une note à la DG pour évoquer ce paradoxe.

SYNTHESE

le TBVS sur le second trimestre fait ressortir :

- un taux de couverture des effectifs proche d'1 avec des situations contrastées d'un site à l'autre, notamment après la prise en compte des situations de congés maladie
- une répartition globalement cohérente au regard des effectifs des congés maladies, CET et écrêtements, quelques sites ou situations individuelles méritant un suivi régulier
- un sentiment partagé par la moitié des unités opérationnelles de stress et de surcharge de travail qui s'accompagne, pour les SIP, par une très large mobilisation lors des mouvements de grèves.

Actions envisagées :

- accentuer la formation et l'information sur les conditions de travail au sens large,
- promouvoir la communication et la mutualisation des bonnes pratiques avec des groupes d'expression pour les missions les plus exposées, des groupes métiers et des réunions de service régulières,
- mise en place d'un suivi détaillé de certains indicateurs en complément du TBVS pour affiner l'analyse des indicateurs à compter du 1er semestre 2012 et permettre le suivi des situations individuelles à risque (écrêtements, CET).

QUESTIONS DIVERSES

LES PROJETS DE DEAMENAGEMENT DE SERVICES ET LES TRAVAUX :

- CHALONS-EN-CHAMPAGNE : Installer le Pôle Fiscal rue Sainte Marguerite
- VITRY : une réflexion est en cours pour faire un seul poste comptable
- DIRCOFI : Déménagement à la Cité TIRLET après la fin des travaux
- SUIPPES /MOURMELON : une réflexion est en cours mais il n'y a pas encore de projet
- SIP/CDIF : en attente des conclusions du Groupe de Travail national
- BRIGADE PATRIMONIALE : en attente des conclusions du Groupe de Travail national, M FERRALI évoque la possibilité d'avoir une animation de ce qui existe éventuellement adossé au Pôle de Contrôle et d'Expertise, rien n'est défini à ce jour
- EPERNAY, suite du changement des ouvrants : avec les contraintes liées au déblocage des fonds les travaux auront certainement lieu pendant l'hiver comme pour la première tranche
- CITE TIRLET : le retour se fera en tenant compte du ratio de 12 m² : Vous allez devoir vous serrer !!!

UN COMITE TECHNIQUE LOCAL spécifique SIE se tiendra le 01 OCTOBRE, n'hésitez pas à nous faire part de vos remarques

Vos représentants en CTL :
Christelle HANTISSE
Catherine LADIRAY
Anne-Marie VAN KERREBROECK
Simon BUR