

Compte rendu du CTL du 20 mai 2019

Ce Comité Technique Local (CTL) s'est tenu sous la présidence de la Directrice Départementale des Finances Publiques.

FO lit une déclaration liminaire (voir en annexe).

La Directrice répond qu'elle n'a toujours aucune précision quant à la géographie revisitée mais elle prend l'engagement de communiquer dès qu'elle en aura connaissance.

Concernant la loi ESSOC, elle précise qu'il s'agit d'un accompagnement des entreprises de bonne moralité mais qu'elle ne supprime en rien le contrôle fiscal.

I. Présentation du Programme Annuel de Prévention (PAP) issu de la mise à jour du DUERP

L'assistant de prévention explique que le PAP a été actualisé grâce au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et en collaboration avec les organisations syndicales lors d'un groupe de travail le 13 mars dernier.

Le DUERP a été élaboré en procédure allégée mais toute problématique a pu être remontée par les cadres de proximité.

23 situations d'exposition ont été recensées au travers des 151 lignes du DUERP.

Il en ressort une prépondérance des risques psychosociaux (RPS) liée à l'exigence au travail, l'insécurité de l'emploi.

Les autres risques sont les risques d'agressions liés à l'accueil et à la manipulation de valeurs, le travail sur écran et les risques routiers.

Le PAP a pour objectif de mettre en place des mesures de prévention en adéquation avec les risques recensés.

Le PAP sera mis en ligne sur Ulysse local et mis à jour au fil de l'eau (situations de risques traitées).

II. Bilan 2018 de la formation professionnelle

Le bilan est présenté par le responsable de la formation.

270 agents ont bénéficié de formation professionnelle au titre de l'année 2018 (contre 294 en 2017).

Le département compte 19 formateurs locaux.

Le nombre de jours de formation est en baisse de 17,04 %, cependant le nombre de stagiaires est stable.

La part la plus importante de formations est liée au Prélèvement à la source qui représente la moitié des formations des métiers de la gestion fiscale.

Le déploiement de SIRIHUS a nécessité également une forte mobilisation des agents en terme de formation.

Le nombre de e-formations est en augmentation mais force est de constater que le taux de validation

s'élève seulement à 50,48 %. Le responsable de la formation professionnelle précise qu'une formation n'est validée que si le pourcentage de réalisation affiche à 100 %.

Il explique cette baisse par l'inscription systématique des agents à certaines e-formations (clic'esi, PAS, Sirius espace agents ...)

FO rétorque que la e-formation ne devrait venir qu'en complément d'une formation en présentiel, et que les agents ont du mal à se rendre disponible pendant leur temps de travail.

Il est à noter une baisse importante du nombre d'inscrits à la préparation aux concours (25 en 2017 contre 15 en 2018) et également une baisse de 20 % aux inscriptions aux concours.

FO ne s'étonne malheureusement pas de cette baisse au regard des nouvelles règles de gestion, de la géographie revisitée et des mouvements de mutation.

III. Plan départemental de la formation 2019

Ce plan sera mis en ligne sur Ulysse local.

FO s'est abstenue car ce plan présente peu de formations au niveau local au détriment des e-formations qui montent en puissance.

	FO	Solidaires
POUR		
CONTRE		
ABSTENTION	5	1

IV. Présentation de TBVS 2018 et des résultats départementaux de l'observatoire interne des ministères économiques et financiers (enquête septembre/octobre 2018)

Une rapide présentation du TBVS est faite par la responsable des missions support.

Le nombre de fiches de prévention du risque psychosocial est en baisse (-36 %), s'expliquant, selon diminution des horaires d'ouverture au public et la fin de la gestion de l'OPHLM de Saint-Dizier

Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS)

Celui-ci repose sur six indicateurs sociaux auxquels ont été ajoutés deux indicateurs supplémentaires choisis lors d'un groupe de travail

Indicateurs sociaux

x Le taux de couverture des effectifs est en hausse de 4,18 % par rapport à 2017.

Pas de réjouissance cependant car cette augmentation s'explique par le départ en retraite ou mutations d'agents qui n'étaient pas en activité dans les services (congé longues maladies, congé maternité, congé de formation professionnelle...)

x Le nombre de périodes de congés maladie de courte durée (inférieure ou égale à 5 jours) est en diminution de 37,50 %.

x Le nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps a diminué de 20,81 %.

x Le nombre des écrêtements des horaires variables est en baisse (-2,79%). Les services impactés sont souvent des services rencontrant des situations RH tendues (maladie, retraite...).

FO rappelle que tous les agents peuvent utiliser leur droit à récupération des horaires variables, à savoir 2 demies journées par mois et qu'il es tprimoridal que les agents concernés le fassent.

x Le volume horaire écrété est en baisse de 31,83 % (624 heures).

x Le taux de rotation des agents est en forte baisse (-54,27%)

Pour mémoire, l'augmentation significative de 2017 (+63,15%) s'expliquait, entre autre, par le nombre départs en retraite qui avait doublé entre 2016 et 2017. Le mouvement de mutation au 1er septembre 2017 avait alors généré de nombreux mouvements internes sans évidemment oublier les nombreuses restructurations.

Indicateurs complémentaires

x Le nombre de jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie est en baisse de 9,64 % et s'explique par des arrêts conséquents en nombre de jours et résultant de situations en lien avec le travail mais aussi par des situations personnelles ou de santé compliquées.

x Le taux de refus de participation à l'entretien professionnel est de 4,09 % (contre 2,46 % en 2017)

La direction indique qu'elle suit régulièrement les services identifiés en tension .

FO interroge la Direction sur les modes de soutien apportés pour répondre à ces difficultés.

Toujours les mêmes réponses à savoir, à savoir-mise à disposition de l'EDR, crédits vacataires, -SAR, -protocole d'entraide entre trésoreries...

La direction affirme que tous les services en difficulté dans le département sont identifiés et fontl'objet d'une attention particulière.

FO a souhaité cependant alerter (à nouveau) la direction sur la situation de nombreux services, déjà en difficulté depuis quelques années, et sur de nouveaux, qui dans un contexte RH compliqué lié à des départs en retraite, des vacances d'emploi, des congés maladie, ne parviennent plus à effectuer leurs missions correctement et voient une dégradation importante de leurs conditions de vie au travail.

FO ajoute que la direction ne peut plus compter sur la seule conscience professionnelle des agent car ces dispositifs ne sont que « des pansements sur des jambes de bois » et ne sauraient remplacer le manque d'agents dans les services.

Observatoire interne (cliquez [ici](#))

Ce sondage qui a été adressé à l'ensemble des agents du MINEFI entre le 19 octobre et 23 novembre 2018.

52 % des agents de la Haute-Marne ont répondu à celui-ci (36 % au niveau national).

Le sentiment des agents haut marnais est beaucoup plus pessimiste que le niveau national malgré un attachement très important aux missions et à la qualité du service rendu.

FO répond que sans vouloir être anxiogène (sic), l'absence de visibilité concernant la géographie revisitée, les effets d'annonces médiatiques à répétition, la diminution des effectives et des perspectives d'avenir, sont sans nul doute responsables de ce pessimisme.

V. Bilan campagne IR 2018

En 2018, la campagne déclarative des revenus 2017 s'est inscrite dans un double contexte de la mise en place du prélèvement à la source au 01.01 .2019 et de poursuites de la mises en place progressive de l'obligation de recourir à la déclaration en ligne.

Une baisse de l'accueil physique de 12,17 % et un recul de 12,83 % de l'accueil téléphonique sont constatés .

La dématérialisation progresse en Haute-Marne (52,56%) tout en restant inférieure au niveau national (62,5%).

Bref, rien à signaler !!! FO ajoute que la campagne IR 2019 se déroule dans un contexte particulier au niveau de l'accueil car les usagers ont énormément de questions liés au PAS, la déclaration, la primé énergie, le remboursement de la CSG... allongeant considérablement la durée des entretiens.

VI. Questions diverses

- FO demande le bilan des recours évaluations (bilan demandé lors du dernier CTL). 7 recours hiérarchiques ont été effectués en 2018 (gestion 2017), 1 recours a étyé effectué en CAP locale puis en CAP nationale.
- Télétravail
12 agents ont obtenu une réponse favorable de la direction pour la mise en place du télétravail sur 16 agents l'ayant demandé.
Le télétravail commencera pour certains agents à compter du 16 juin 2019.
- FO interpelle la Direction sur les applicatifs FI3S et ANF qui ne sont toujours pas, à ce jour, opérationnelles. La direction s'engage à contacter la Centrale à ce sujet.

Les représentants FO-DGFIP en CTL

TITULAIRES

Rachel Delacourt, Catherine Durand, Céline Lefèvre, Julie Ludwig, Matthieu Testart

N'HÉSITEZ PAS À APPELER POUR FAIRE REMONTER VOS PROBLÈMES OU DEMANDER DES PRÉCISIONS.