



Bilan social de l'année 2019

Sommaire

Les effectifs

- Les effectifs au 31 décembre 2019
 - Répartition des effectifs par catégorie
 - Répartition des effectifs par sexe
 - Répartition des effectifs par type de service
 - Age moyen des effectifs
- Les arrivées dans la direction au cours de l'année 2019
- Les départs de la direction au cours de l'année 2019
- Les mouvements internes à la direction au cours de l'année 2019
- Les auxiliaires
- Les promotions
 - Tableau d'avancement
 - Liste d'aptitude
 - Réussite aux concours

Les rémunérations

- Le budget de référence en 2019
- L'exécution budgétaire en 2019

Le temps de travail

- Le temps partiel
- Les heures supplémentaires
- Les congés
- Le compte épargne temps

Les conditions de travail

- Les accidents de travail et de trajet

Le dialogue social

- Le bilan annuel des autorisations d'absence pour motif syndical
- Les réunions des commissions administratives paritaires locales (CAPL)
- Les réunions du comité technique local (CTL)

La campagne d'entretien professionnel en 2019

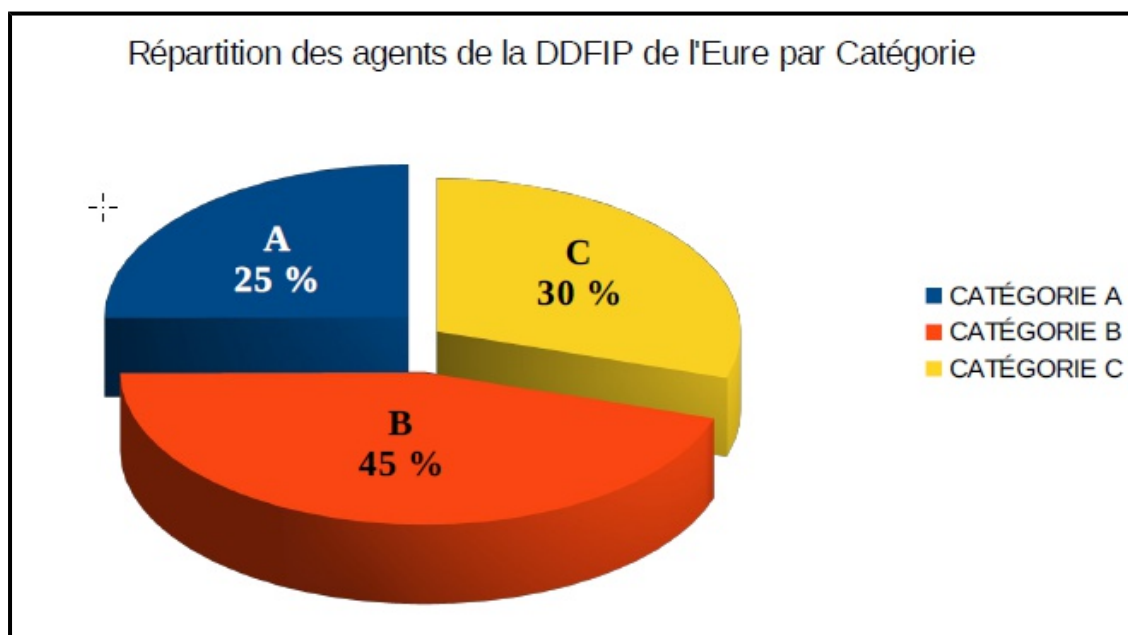
Les effectifs

Répartition des effectifs par catégorie

Au 31 décembre 2019, la DDFiP de l'Eure comptait un effectif de 622 agents, en baisse de 3,9% par rapport au 31 décembre de l'année 2018 (647 agents).

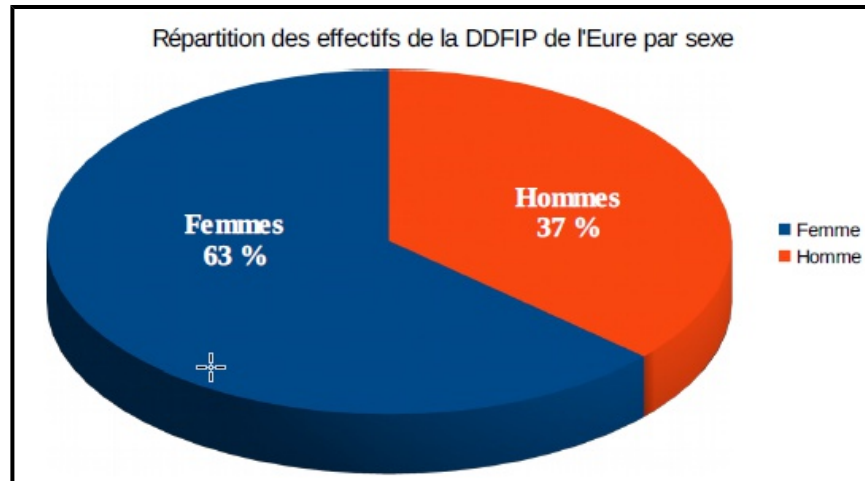
Sa composition était la suivante :

- 156 agents de catégorie A (contre 154 en N-1, soit +1,28%)
- 280 agents de catégorie B (contre 286 en N-1, soit - 2,10%)
- 186 agents de catégorie C (contre 207 en N-1, soit - 10,14%)

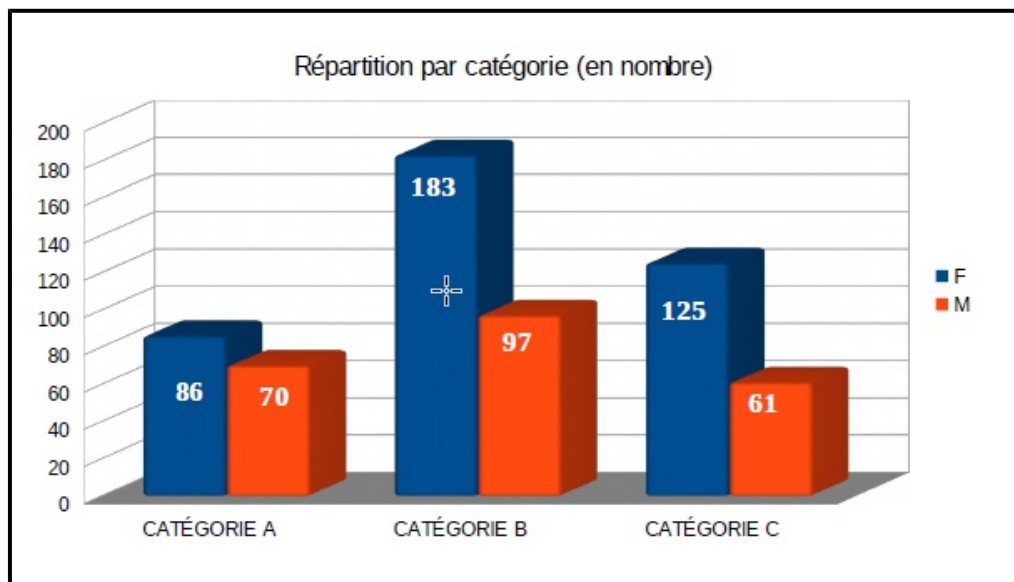


Répartition des effectifs par sexe

Au 31 décembre 2019 la DDFiP de l'Eure, l'effectif était majoritairement féminin, puisque la proportion des femmes représentait 63,34% des effectifs de la direction, soit 394 agentes contre 228 hommes tous grades confondus.



Cette proportion est stable puisqu'en 2018, la Direction comptait sur un effectif global de 647 agents 404 femmes représentant 62,44% des effectifs, tous grades confondus contre 243 hommes (37,56%) tous grades confondus.



Contrairement à l'année 2018 où la proportion des hommes et des femmes était strictement identique en catégorie A, ce n'est plus le cas en 2019. Dans toutes les catégories, la proportion des femmes est désormais supérieure à celle des hommes :

- 86 femmes / 70 hommes en catégorie A, soit un taux de 55,13%
- 183 femmes / 97 hommes en catégorie B, soit un taux de 65,36%
- 125 femmes / 61 hommes en catégorie C, soit un taux de 67,20%

La répartition constatée en 2018 était la suivante :

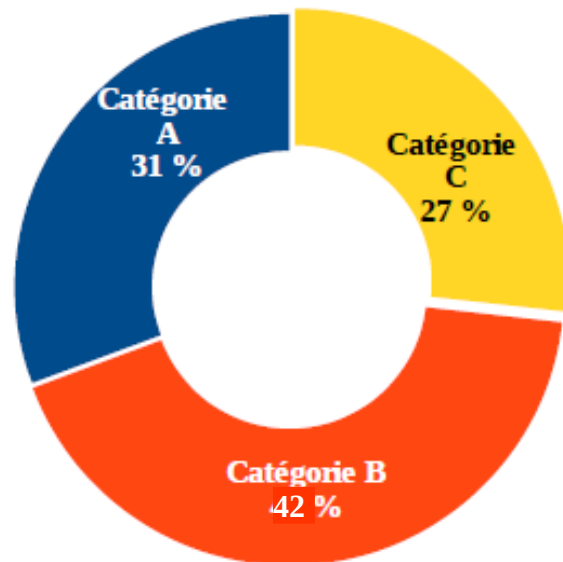
Catégorie	Nbre agents	Homme	%	Femme	%
A	154	77	50,00%	77	50,00%
B	286	100	34,97%	186	65,03%
C	207	66	31,88%	141	68,12%
Total	647	243	37,56%	404	62,44%

Les populations masculine et féminine se répartissent chacune de la façon suivante :

Répartition de la population masculine

La population masculine est essentiellement constituée d'agents de catégorie B, à hauteur de 42%.

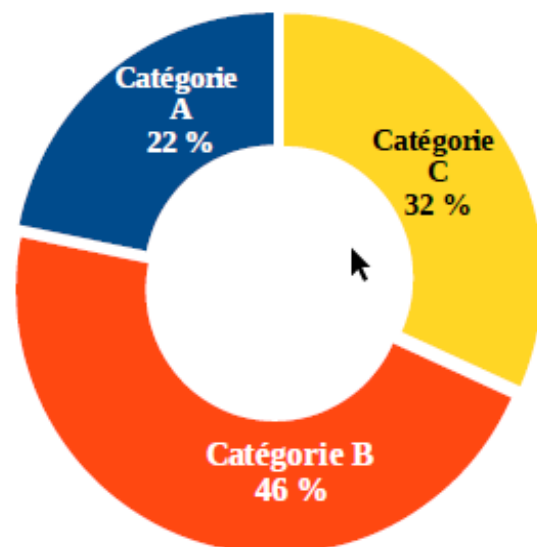
Ce pourcentage est en légère augmentation par rapport à l'année 2018 (41%)



Répartition de la population féminine

La population féminine est essentiellement constituée d'agents de catégorie B, à hauteur de 46%.

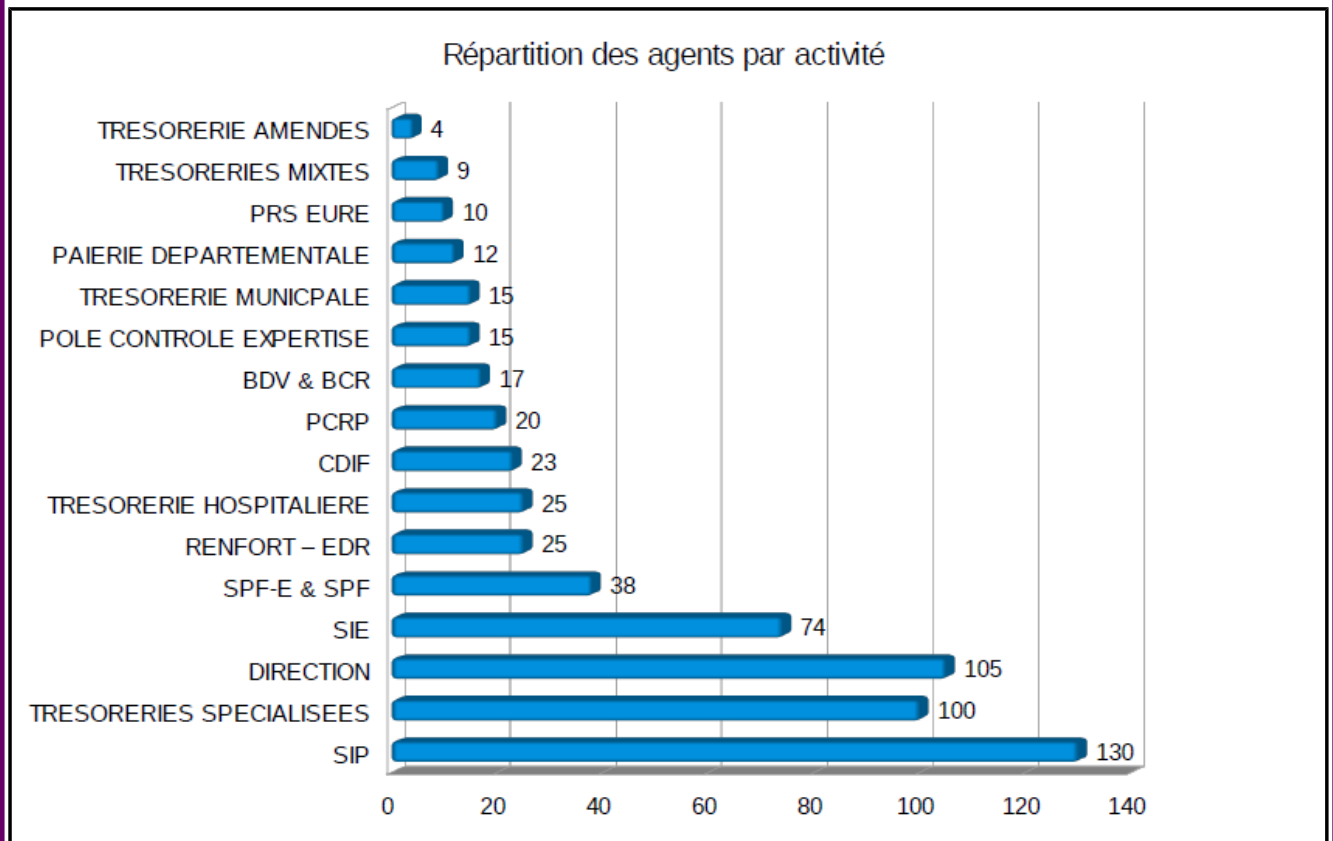
Ce pourcentage est identique à celui de l'année 2018 (46%)



Répartition des effectifs par type de service

La répartition synthétique au 31 décembre 2019 des 622 agents de la DDFiP était la suivante :

- La direction [secrétariat, pôle gestion publique, pôle gestion fiscale, pôle pilotage et ressources dont services techniques, mission départementale de maîtrise d'activités] comptait 105 agents,
- les services infra-départementaux regroupaient 517 agents.

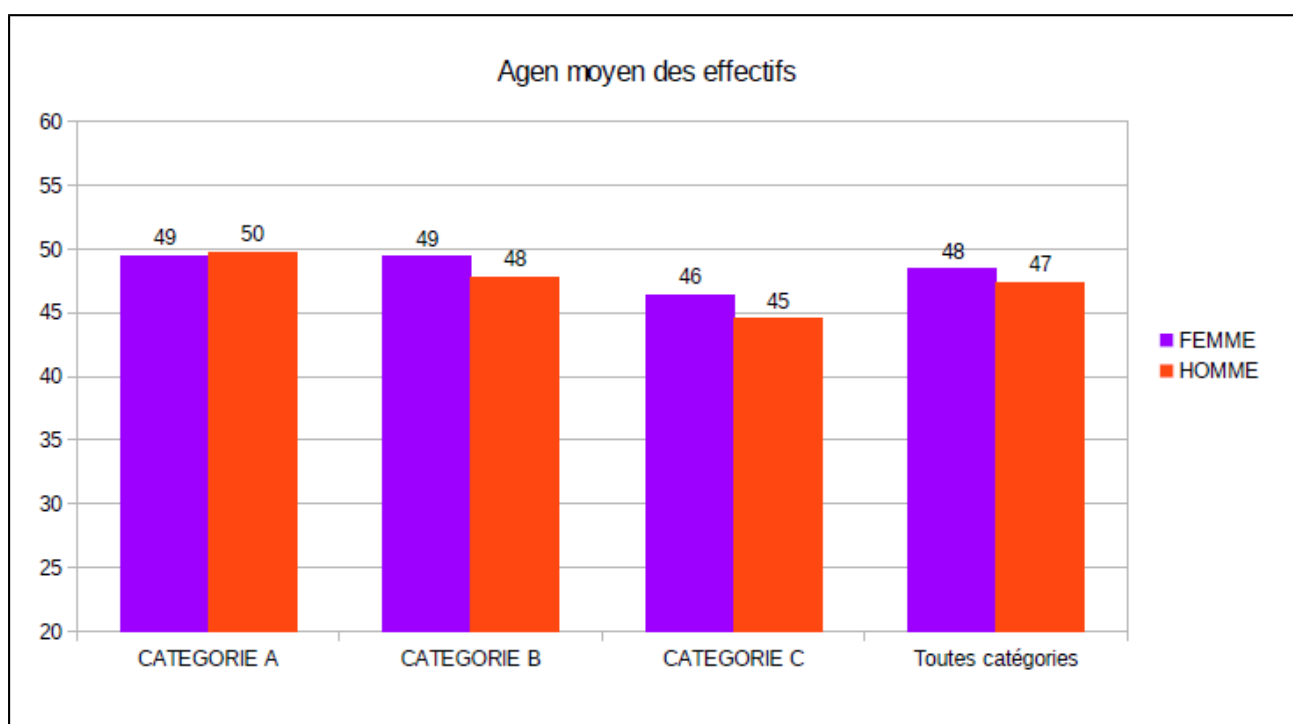


- La Direction et les fonctions support représentent 16,88% des effectifs de la DDFiP ;
- L'équipe départementale de renfort en représente 4,02% ;
- Les services chargés du contrôle (BDV-BCR-PCR-PCE) représentent 8,36% des effectifs ;
- Les SIP représentent 20,90% des effectifs ;
- Les SIE et PRS représentent 13,50% des effectifs ;
- Les services fonciers et topographique du cadastre représentent 3,70% des effectifs ;
- Les services de publicité foncière et enregistrement représentent 6,11% des effectifs ;
- Les Trésoreries (spécialisées ou mixtes) représentent 26,53 % des effectifs.

Age moyen des effectifs

Toutes catégories confondues, la moyenne d'âge des agents de la DDFIP de l'Eure au 31 décembre 2019 est d'environ **48 ans** (comme en 2016 et 2017 et 2018) :

- moyenne d'âge de la catégorie A : 49 ans
- moyenne d'âge de la catégorie B : 49 ans
- moyenne d'âge de la catégorie C : 46 ans



Les agents masculins des catégories B et C sont en moyenne légèrement plus jeunes que leurs collègues féminines. En revanche, ils ont légèrement plus âgés en catégorie A.

	FEMME	HOMME	Moyenne âge
Catégorie A	49	50	50
Catégorie B	49	48	49
Catégorie C	46	45	46
Toutes catégories	48	47	48

Les arrivées en 2019

ARRIVEES	ANNEE 2019			
	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL
Mutations	30	38	11	79
Affectations nouveaux agents administratifs			6	6
Recrutement contractuel handicapé				0
Recrutement contractuel PACTE				0
Mutation suite à examen professionnel IFIP				0
Liste d'Aptitude B en A	3			3
Liste d'Aptitude C en B		4		4
Total	33	42	17	92

Les départs en 2019

DEPARTS	ANNEE 2019			
	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL
Mutations	30	30	10	70
Détachements	1	2		3
Mutation suite à promotion (AfiPa, IP, IDIV)	3			3
Mutation suite à réussite concours interne		1	1	2
Mutation suite à réussite concours externe				0
Mutation suite à sélection				0
Mutation suite à concours IP				0
Liste d'Aptitude B en A		1		1
Liste d'Aptitude C en B			2	2
Retraite ou invalidité	3	12	11	26
Démission		1		1
Décès	1			1
Total	38	47	24	109

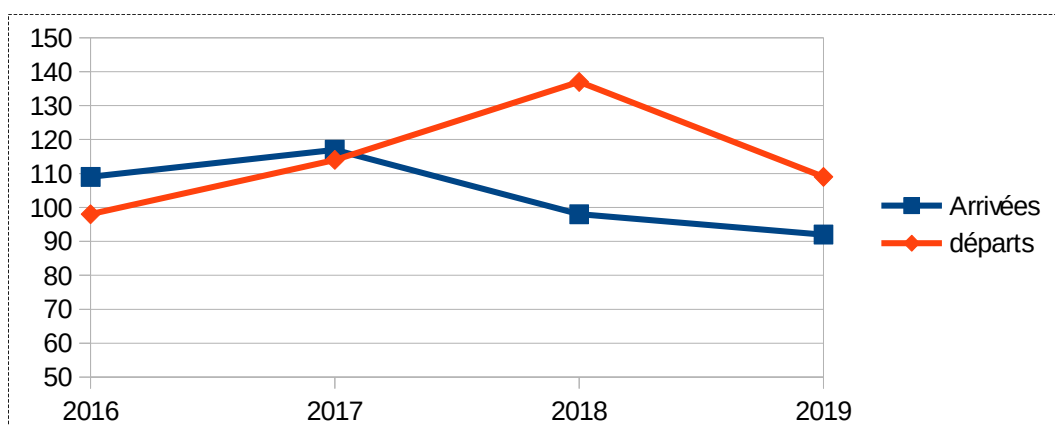
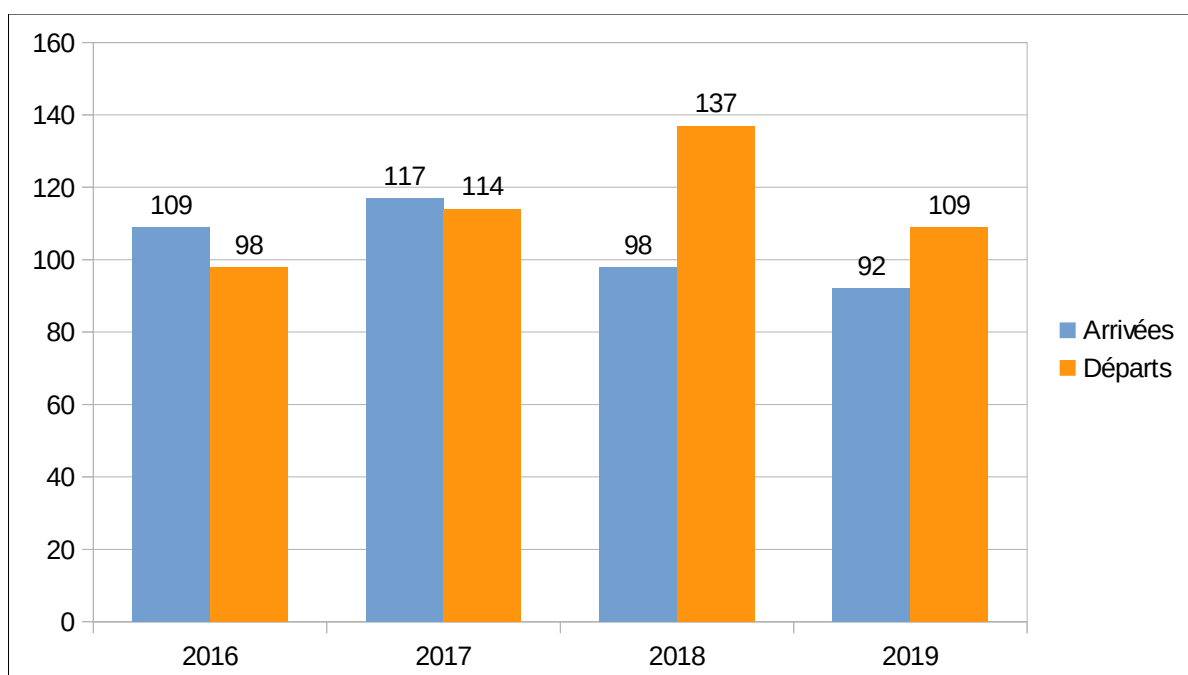
Synthèse des arrivées & départs

De 2015 à 2017, le nombre des arrivées (tous motifs confondus) excédait le nombre des départs (tous types confondus), et ce malgré un nombre conséquent de vacances de postes à pourvoir notamment en raison du volume des départs à la retraite.

Cette tendance s'infléchissait les années suivantes avec un nombre quasi stable de départs à la retraite, en raison de l'augmentation des postes restés vacants à l'issue des mouvements de mutation.

Années	2015	2016	2017	2018	2019
Postes vacants au 31/12	42	45	54	77	91
Départs à la retraite en	28	24	32	28	26

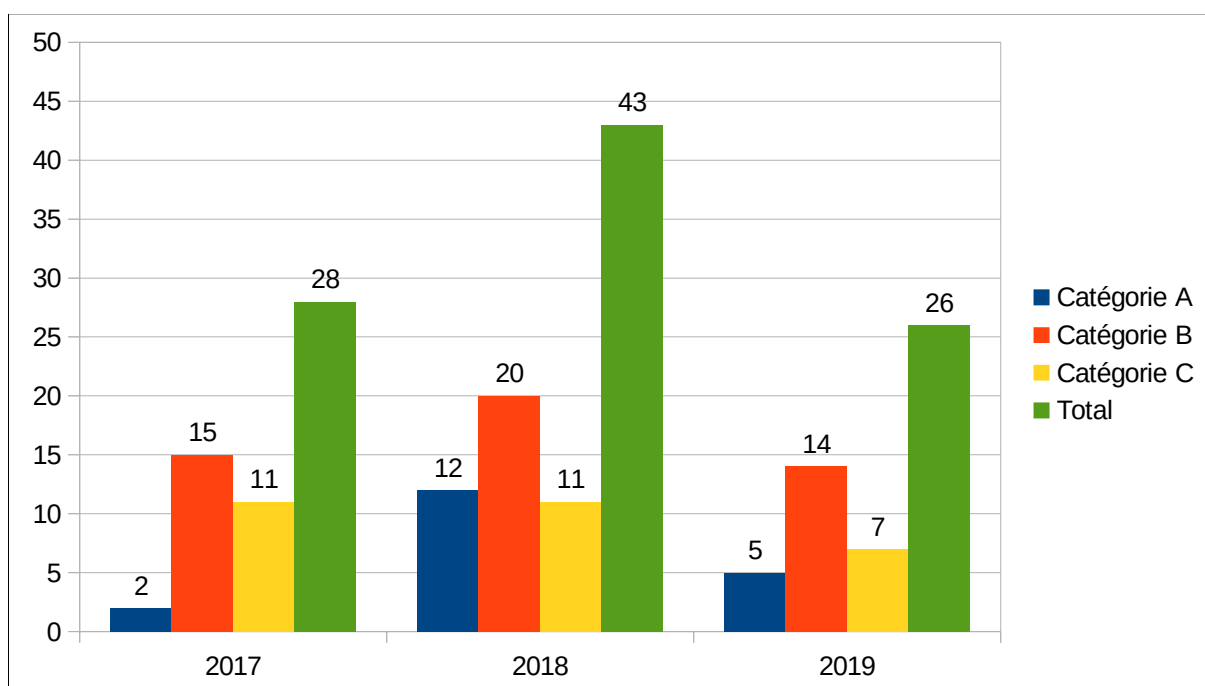
En 2019, la DDFIP de l'Eure a ainsi perdu 17 agents du fait de départs supérieurs aux arrivées.



Les mouvements internes en 2019

Au cours de l'année 2019, 26 agents ont changé d'affectation au sein de la DDFiP de l'Eure :

- 5 en catégorie A (contre 12 en 2018 et 2 en 2017)
- 14 en catégorie B (contre 20 en 2018 et 15 en 2017)
- 7 en catégorie C (contre 11 en 2018 et 11 en 2017)



Les auxiliaires

La dotation

En 2019, la DDFiP de l'Eure a bénéficié d'une dotation initiale en auxiliaires de 72 mois, soit 6,02 ETP correspondant à 2 167 jours. Elle est inférieure de 8,51% à celle de l'année 2018 (dotation initiale et abondement de 2.370 jours soit 6,58 ETP).

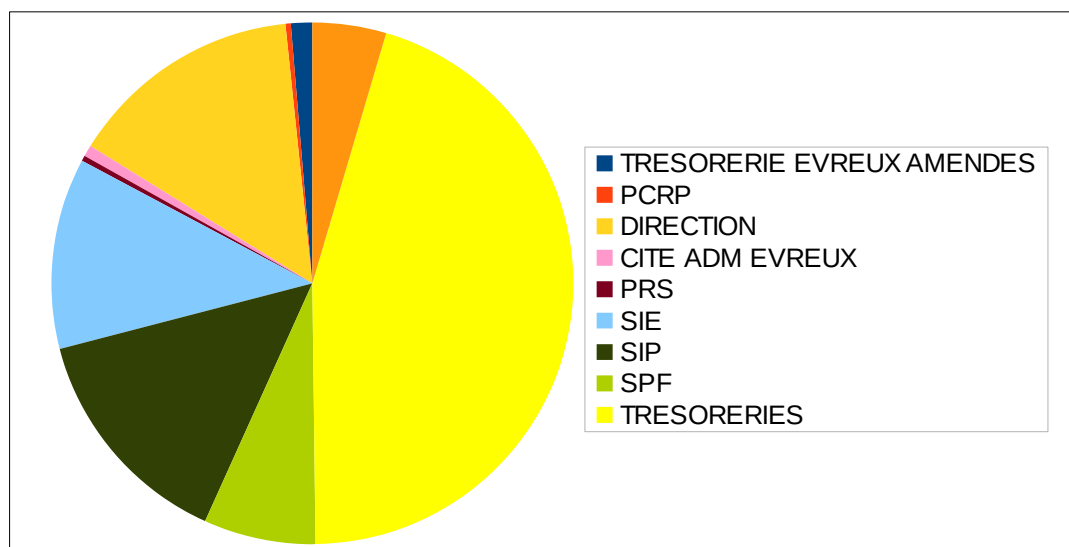
Cette dotation n'a pas été abondée en fin d'année.

La dotation en manœuvres est identique à celle de l'année précédente avec 0,37 ETP.

Les consommations

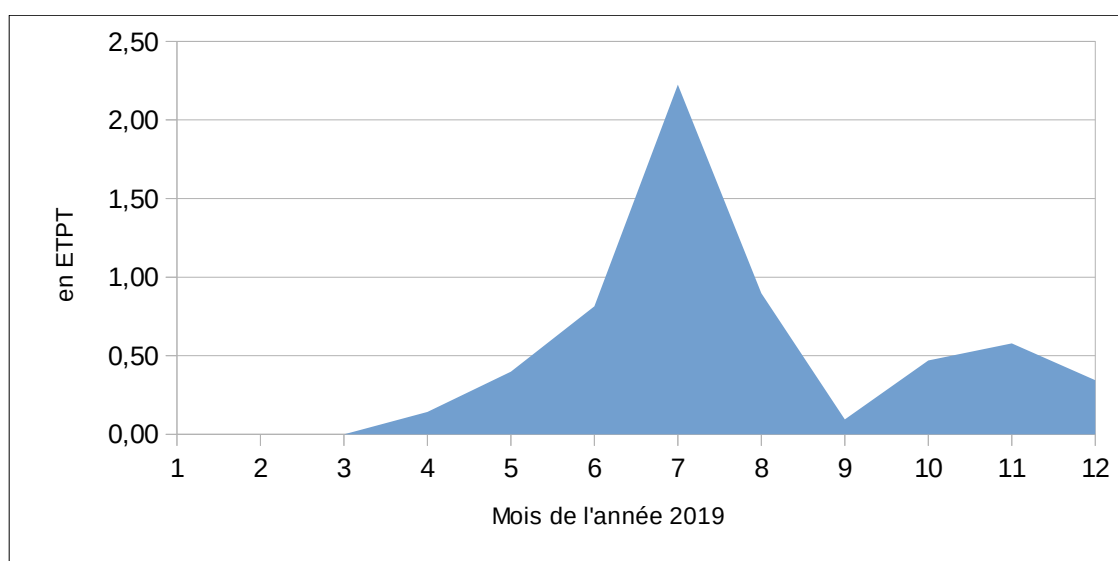
L'intégralité de la dotation en manœuvres a été consommée. En revanche, celle allouée aux auxiliaires n'a pu être entièrement utilisée faute de candidatures reçues.

	Nombre de Mois	ETPT	Nombre de jours
DOTATION GLOBALE Année 2019	72	6,02	2167
TRESORERIE EVREUX AMENDES	0,93	0,08	28
PCRP	0,23	0,02	7
DIRECTION	10,27	0,86	308
CITE ADMINISTRATIVE EVREUX	0,50	0,10	35
PRS	0,23	0,02	7
SIE	8,37	0,70	251
SIP	10,03	0,84	301
SPF	4,90	0,41	147
TRESORERIES	31,97	2,66	959
RENFORTS CONTRAINTS (remplacement gardiens et personnel d'entretien)	3,23	0,27	97
TOTAL UTILISE	71	5,94	2140
SOLDE GENERAL	0,91	0,08	27,20



Les périodes de charge et de consommation

SERVICES	JANV	FEV	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUIL	AOUT	SEPT	OCT	NOV	DEC	TOTAL
DIRECTION – Affaires éco				0,04									0,04
DIRECTION – CDC							0,02						0,02
DIRECTION – PGF										0,04			0,04
DIRECTION – PGP (Compta)						0,08							0,08
DIRECTION – PGP (Domaine)				0,04									0,04
DIRECTION – PGP (FDL)							0,02						0,02
DIRECTION – PGP (mf)						0,04	0,12	0,08			0,04	0,06	0,33
DIRECTION – PGP (SPL)							0,06						0,06
DIRECTION – PPR (RH)							0,06	0,04		0,02	0,02		0,14
DIRECTION (Cité)										0,02	0,06	0,02	0,10
DIRECTION PPR (Budget)				0,02			0,08						0,10
PAIERIE DEPARTEMENTALE						0,10	0,29	0,14		0,03	0,01		0,57
PCRP								0,02					0,02
PRS									0,02				0,02
RENFORTS CONTRAINTS					0,04		0,10	0,12			0,01		0,27
SIE						0,21	0,18			0,02	0,16	0,13	0,70
SIP				0,01	0,36	0,11	0,10	0,06		0,11	0,06	0,04	0,84
SPF EVREUX						0,02	0,14				0,07		0,23
SPF PT AUDEMER 1 et 2				0,04			0,06	0,06		0,02			0,18
TRES ANDELLE						0,08							0,08
TRES BERNAY							0,08						0,08
TRES CONCHES							0,06	0,02					0,08
TRES DES ANDELYS									0,04	0,02			0,06
TRES EVX AMENDES							0,04			0,03	0,01		0,08
TRES EVX HOSPIT						0,10	0,19	0,21		0,04	0,04	0,08	0,66
TRES EVX MUNI							0,10						0,10
TRES GAILLON							0,02			0,02			0,04
TRES GISORS							0,08			0,06	0,04		0,18
TRES ITON								0,04	0,04				0,08
TRES LOUVIERS							0,02	0,04					0,06
TRES NEUBOURG							0,08	0,02			0,04		0,14
TRES PT AUDEMER							0,10			0,01	0,03		0,14
TRES ROUMOIS							0,08	0,02					0,10
TRES RUGLES						0,06						0,02	0,08
TRES ST ANDRE							0,02	0,02					0,04
TRES VAL DE REUIL							0,08			0,04			0,12
TRES VERNON						0,02	0,06	0,02					0,10
Total en ETP	0,00	0,00	0,00	0,14	0,40	0,81	2,23	0,90	0,10	0,47	0,58	0,34	5,97



Les promotions

Les tableaux d'avancement

En 2019, **30 agents** de la DDFiP de l'Eure ont été promus par tableaux d'avancement.

TA / Grades	PAS	PUS	Proposés	Promus
CP	61	5	5	5
C1	30	13	13	13
Géo Pal	0	0	0	0
Géo	1	1	1	1
AAP1	43	11	10	10
AAP2	0	0	0	0
ATP1	6	4	2	1
ATP2	0	0	0	0
<i>Total</i>	<i>141</i>	<i>34</i>	<i>31</i>	<i>30</i>

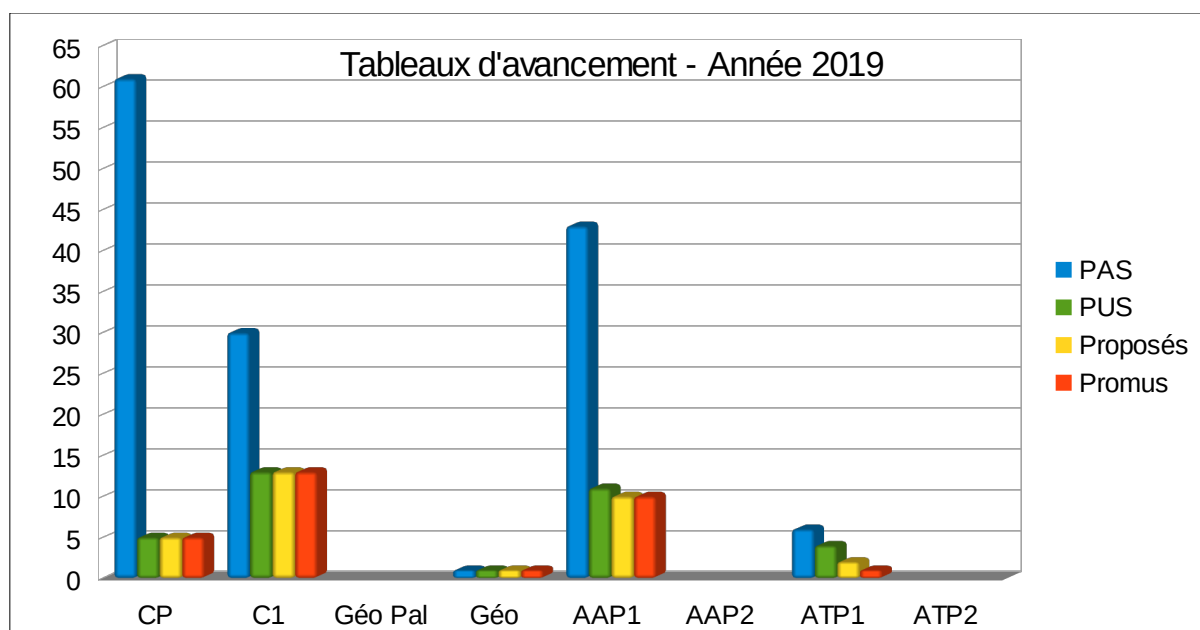
Lexique :

PAS : plage d'appel statutaire (agents remplissant les conditions statutaires requises pour être situés dans la plage de sélection)

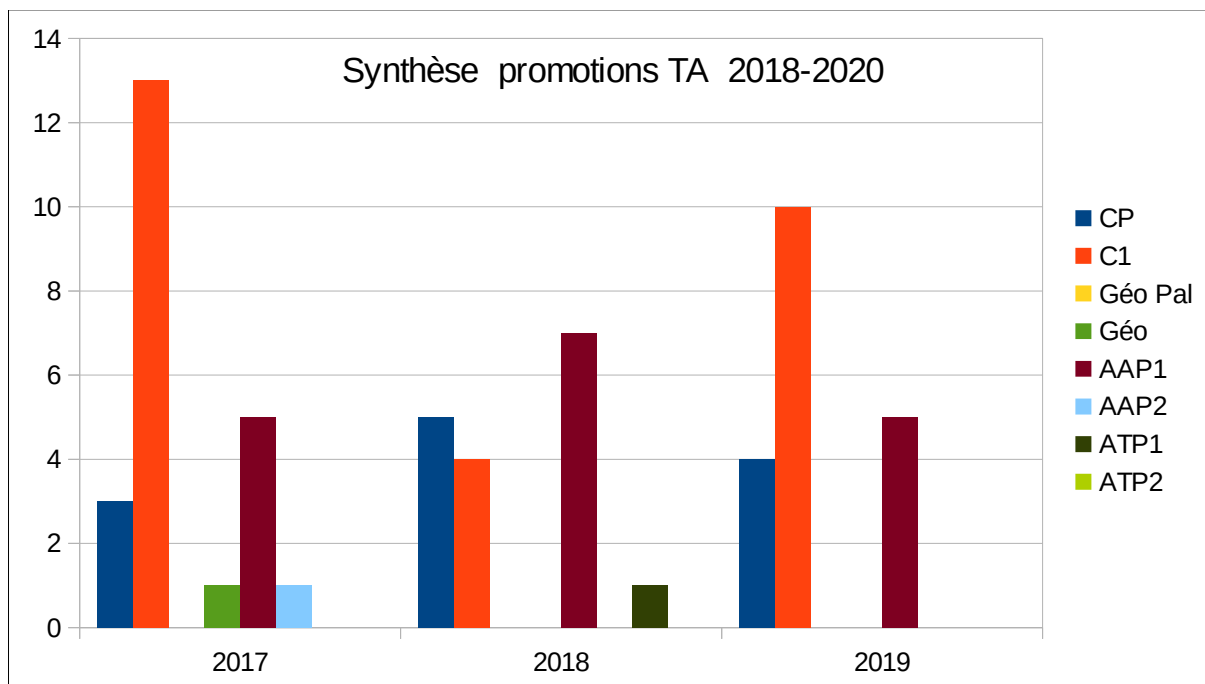
PUS : Plage utile de sélection (agents figurant dans la PAS, susceptibles d'être promus en fonction du volume global de promotion contingenté).

Proposés : Nombre d'agents figurant dans la PUS ayant reçu un avis favorable du Directeur départemental (sont écartés les agents n'ayant pas été évalués au titre des 3 dernières années, les contextes disciplinaires, les agents en insuffisance professionnelle ..)

Promus : Agents de la PUS proposés par la direction et retenus en CAP nationale.

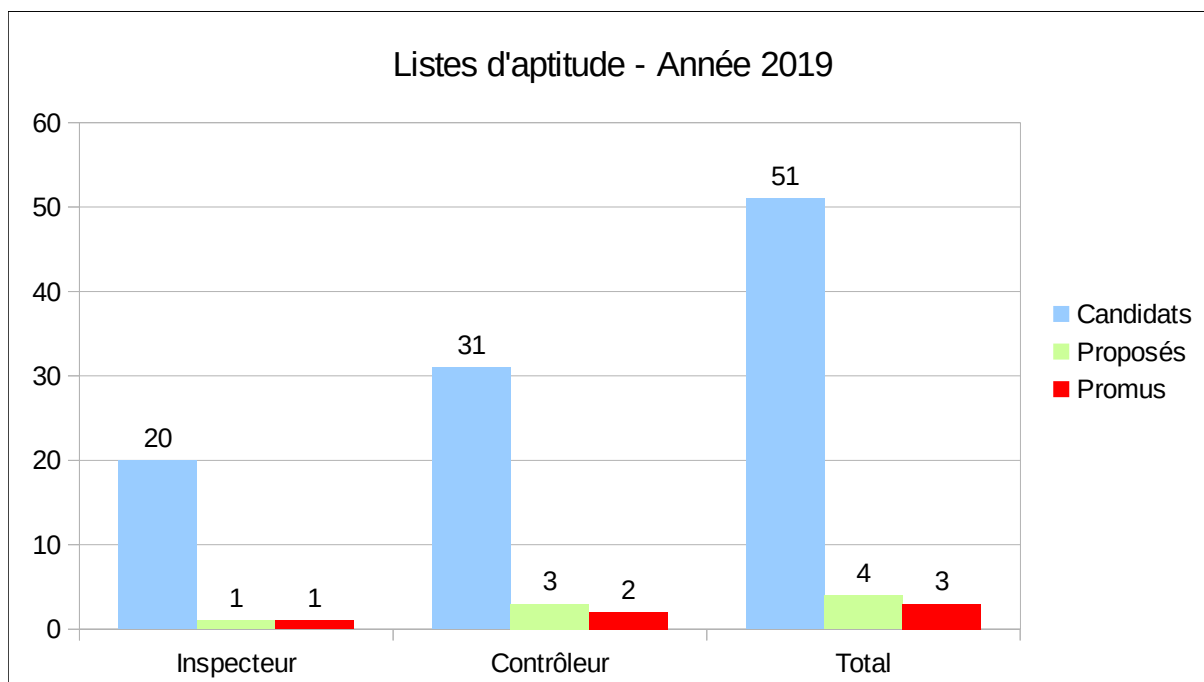


Synthèse Tableaux d'avancement

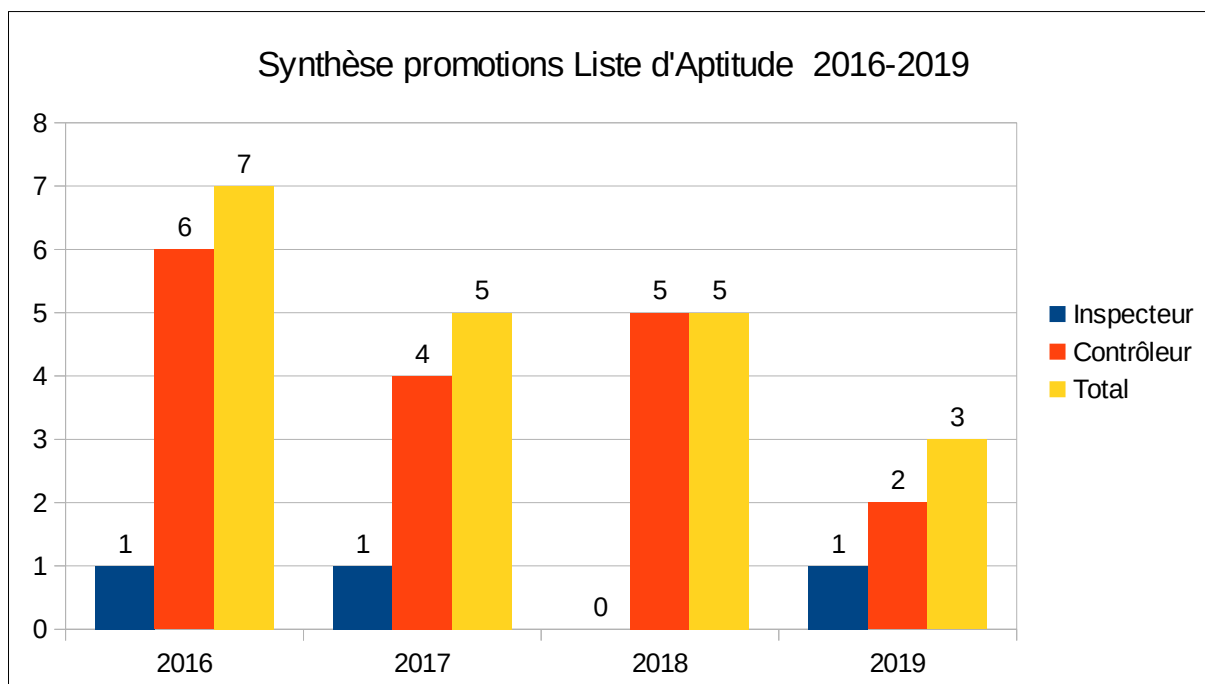


Les Listes d'aptitude

En 2019, **3 agents** de la DDFIP de l'Eure ont été promus par liste d'aptitude dont 2 pour le grade de contrôleur des finances publiques de 2ème classe. Un inspecteur proposé l'année précédente mais non promu en raison de l'absence de contingent de promotion alloué à la DDFIP de l'Eure a été promu en 2019.



Synthèse des listes d'aptitude



Les concours

En 2019, **25 agents** de la DDFiP de l'Eure ont été promus par concours contre 34 en 2018 et 38 en 2017 :

Type	Inspecteur principal		Inspecteur externe		Inspecteur interne		Examen professionnel B en A		Contrôleur principal		Contrôleur 1ère classe		Contrôleur interne		CIS		Contrôleur externe		Concours CCC		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
2018	0	0	1	1	0	0	0	1	0	2	1	6	1	0	0	2	2	1	10	10	38
2018	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	3	2	0	1	3	1	3	8	7	34
2019	0	0	0	0	1	0	0	1	2	1	2	1	0	1	1	3	2	4	2	4	25

Les agents de la DDFiP de l'Eure souhaitant présenter leur candidature aux concours et sélections sont accompagnés par la cellule de formation professionnelle et pour certains d'entre eux suivre une préparation concours.

En 2019, agents sont concernés (contre 53 en 2018), comme suit :

Préparations concours				
	2017	2018	2019	total
IP	0	7	2	9
A	22	13	12	25
B	40	33	16	49
Total	62	53	30	

Les rémunérations

Le budget de référence pour 2019

Les dépenses de personnel couvertes par les crédits du titre 2 sont les suivantes :

* toutes les **rémunérations** (rémunérations principales, primes et indemnités), y compris les remboursements forfaitaires de frais (dont indemnités de stage), les **cotisations patronales** et les **prestations sociales** (y compris remboursement accidents de service ou de travail, allocations enfants handicapés ...),

* **versées aux agents titulaires, stagiaires et non titulaires** (contractuels et le cas échéant aux personnels assurant des vacances...),¹

* **mises en paiement sans ordonnancement préalable (PSOP) auprès du Service Dépense Rémunération** de la DRFIP de Seine-Maritime , ou par demande de paiement (hors PSOP) adressée au service facturier de la DRFIP du Calvados chargé du traitement de la dépense.

* La dotation initiale des crédits de personnel est déterminée par le bureau SPIB-2A « Pilotage du budget et synthèse budgétaire » de la Direction Générale.

L'exécution budgétaire pour 2019

Les dépenses de personnel se sont élevées en 2019 à :

DDFIP de l'Eure – 270	
Rémunération d'actifs	24 180 508,99 €
Cotisations et contributions	15 908 272,48 €
Prestations sociales	99 063,30 €
TOTAL	40 187 844,77 €

Dont suivi des heures supplémentaires en 2019

DDFIP de l'Eure – 270	
Dotation heures supplémentaires	6 300,00 €
Consommation	3 315,00 €
Solde restant	2 985,00 €

¹ Depuis le 1er décembre 2018, la rémunération est assurée par la CSRH d'Arras (62) en vertu d'une convention de délégation conclue avec la DDFiP de l'Eure.

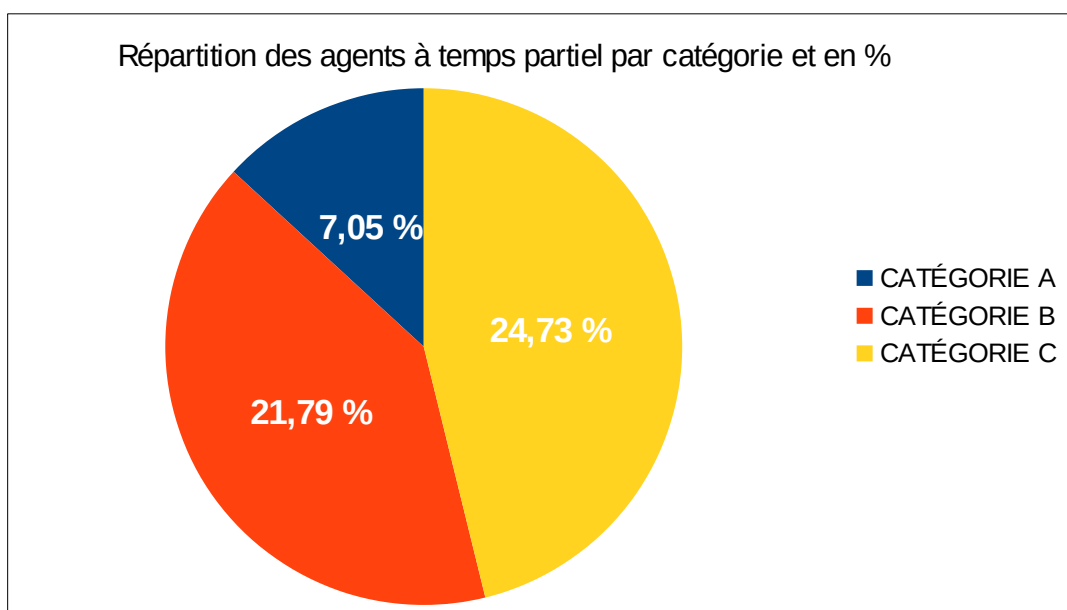
Le temps de travail

Le Temps partiel

Au 31 décembre 2019, 118 agents de la DDFiP de l'Eure étaient à temps partiel (contre 132 en 2018 et 133 en 2017), soit 18,98 % des agents.

Ils se répartissent comme suit :

- 11 agents de catégorie A sur les 156 A (contre 14 en 2018 et 2017)
- 61 agents de catégorie B sur les 280 B (contre 61 en 2018 et 65 en 2017)
- 46 agents de catégorie C sur les 186 C (contre 57 en 2018 et 54 en 2017)



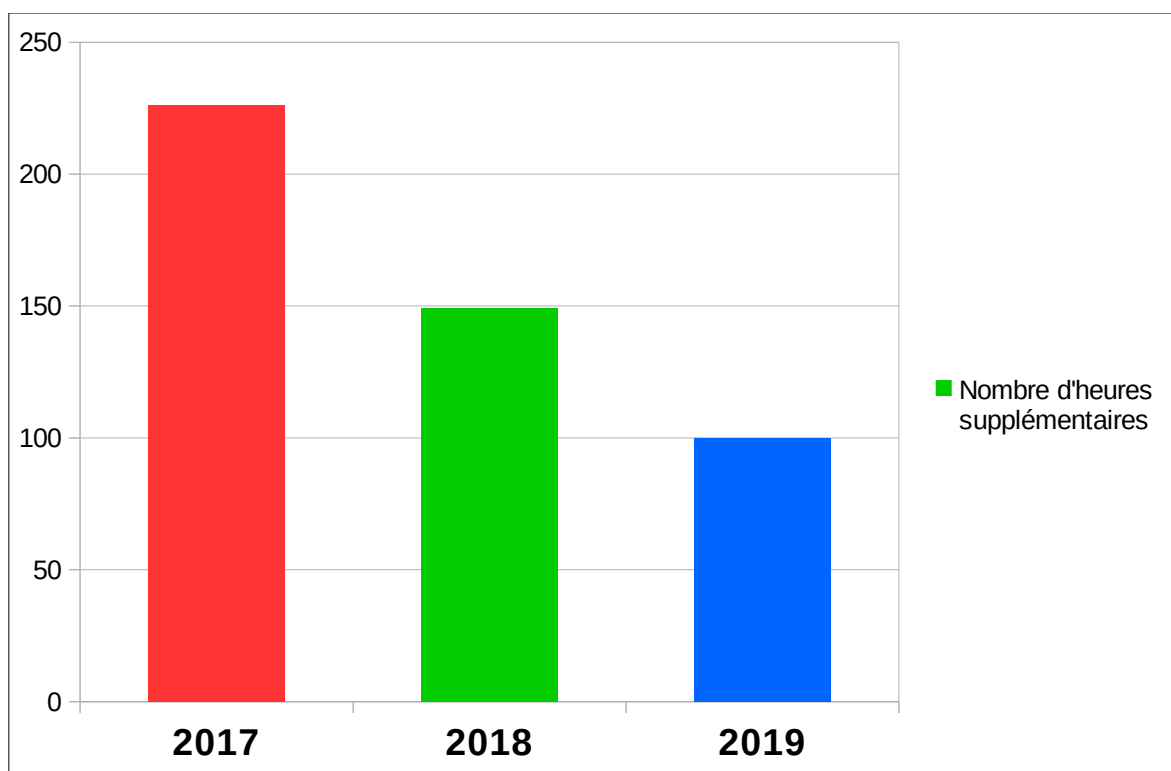
Parmi eux, 21 sont des hommes et 97 des femmes. Ces dernières constituent 82,2% des agents à temps partiel en 2019 (contre 86 % en 2018 et 88,7% en 2017). Leur répartition par quotité de travail est la suivante :

QUOTITE/CATEGORIE	ANNEE 2019				Total
	A	B	C	Total	
50 %	2	2	1	5	9
60 %	0	2	2	4	
70 %	0	0	0	0	109
80 %	7	48	38	93	
90 %	2	9	5	16	
100 %	145	219	140	504	
TOTAL	156	280	186	622	

Les heures supplémentaires

Les chiffres clés afférents aux heures supplémentaires en 2019 sont les suivants :

- 153 heures supplémentaires effectuées (contre 179 en 2018 et 226 heures en 2017)
- 3 974,22 € payés au titres des heures supplémentaires (contre 4 270,16 € en 2018 et 5 976,75 € en 2017)
- soit un coût moyen de l'heure de 25,95 € (contre 23,86 € en 2018 et 26,45 € en 2017)
- pour un seul agent bénéficiaire (agent ayant le statut de gardien concierge) en raison des contraintes spécifiques liées à la nature de l'emploi, à son implantation géographique et aux astreintes en résultant..



	2017	2018	2019
Nombre d'heures supplémentaires	226	179	153

Les congés

Les différents congés (hors maladies)

En nombre de congés octroyés ressortent pour l'année 2019 :

- 5 congés de maternité
- 2 congés de formation professionnelle
- 10 congés de paternité
- 2 congés bonifiés

Nb Agents	Année 2019			
	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C	Total
CGÉ POUR MATERNITÉ	0	2	3	5
CGÉ DE FORM PROFESSIONNELLE	0	2	0	2
CGÉ DE PATERNITÉ	2	5	3	10
CGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	0	0	0	0
CGÉ BONIFIÉ	0	1	1	2
Total	2	10	7	19

Les congés de maladie

Les chiffres clés relatifs aux congés maladie déposés en 2019 sont les suivants :

- 7 090 jours de congés ordinaires de maladie (contre 6 719 en 2018 / 6 894 en 2017)
- 316 congés de maladie ordinaire de courte durée inférieure ou égale à 5 jours (contre 227 en 2018 / 489 en 2017)
- 15 congés de longue maladie - CLM (contre 18 en 2018 / 15 en 2017)
- 13 congés de longue durée - CLD (contre 15 en 2018 et 2017)

Le compte épargne temps

Situation au 31 décembre 2019

638 CET étaient ouverts pour un solde total de 14 408,50 jours épargnés (toutes catégories d'agents confondues), soit une moyenne de 22,58 jours épargnés par agent détenant un CET.

Mouvements au cours de l'année 2019

- 2 615,5 jours ont été épargnés en début d'année 2019 (congs non consommés en 2018)
- 72 jours déposés sur un CET ont été consommés en tant que congés
- 124 agents ont fait une demande d'indemnisation de jours de CET
==> pour un total de 1 062 jours (soit un montant total de : 113 452 €)
- 19 agents ont opté pour le versement au régime additionnel de la fonction publique (RAFP)
==> pour un total de 143,50 jours.

Indemnisation de jours de CET en 2019

	Nombre d'agents	Nombre de jours indemnisés	Montant unitaire du rachat	Montant total
Catégorie A	49	464	135 €	62 640,00 €
Catégorie B	48	397,5	90 €	35 775,00 €
Catégorie C	27	200,5	75 €	15 037,50 €
TOTAL	124	1062		113 452,50 €

Versement de jours CET au RAFP en 2019

	Nombre d'agents	Nombre de jours indemnisés
Catégorie A	13	99,5
Catégorie B	5	41
Catégorie C	1	3
TOTAL	19	143,5

Pour information : 2 615,5 jours ont été épargnés en janvier 2020 (congs non consommés en 2019) contre 2 511 jours en janvier 2019 et 2 691 jours en janvier 2018.

Les conditions de travail

Les accidents de travail et de trajet

Pour l'année 2019, le nombre d'accidents de service (dont accidents de trajets) ayant nécessité un arrêt de travail ressort à :

- 7 accidents (contre 8 en 2018 / 4 en 2017)
- ayant entraîné 646 jours d'arrêt maladie (contre 748 jours en 2018 / 438 jours en 2017).

Catégorie d'agents concernés pour chacun des 7 dossiers :	Accident de service/trajet Nombre de jours d'arrêt
Agent de catégorie A	43
Agent de catégorie B	188
Agent de catégorie C	70
Agent de catégorie C Technique	1
Agent de catégorie C Technique	252
Agent de catégorie C Technique	88
Agent de catégorie C Technique	4
TOTAL	646

Les maladies professionnelles

Pour l'année 2019, le nombre de dossiers médicaux présentés devant la commission départementale de réforme ayant été retenus au titre des maladies professionnelles ressort à :

- 3 dossiers (contre 4 en 2018 / 6 en 2017)
- ayant entraîné 286 jours d'arrêt maladie à ce titre :

Catégorie d'agents concernés pour chacun des 3 dossiers :	Maladie professionnelle / Nombre de jours d'arrêt
Agent de catégorie A	53
Agent de catégorie C	208
Agent de catégorie C Technique	25
TOTAL	286

Le dialogue social

Bilan des autorisations d'absence pour motif syndical

Contingent et consommation des Crédits temps syndicaux (CTS)

Crédit de Temps Syndical (CTS)	CTS – Réunions statutaires au niveau local et exercice d'une activité en lieu et place de l'activité administrative normale
633,5	580

Consommation des autorisations d'absence syndicale (ASA)

Article 13 (ASA) – Congrès nationaux/Réunions syndicales internationales et nationales	Article 15 (ASA) – Réunions organisées par l'administration	Assemblée Générale Syndicale
72,5	285	59

Les CAPL en 2019

Douze commissions administratives paritaires locales se sont tenues en 2019 :

CAPL n° 1	Inspecteurs
26/06/19	Mouvement local au 01/09/2019
26/06/19	Révision du compte-rendu d'entretien professionnel - CREP 2019 (Gestion 2018) des Inspecteurs
26/06/19	Approbation des procès-verbaux
13/11/19	Liste d'aptitude de B en A Année 2020

CAPL n° 2	Contrôleurs
25/06/19	Mouvement local au 01/09/2019
25/06/19	Révision du compte-rendu d'entretien professionnel - CREP 2019 (Gestion 2018) des Contrôleurs principaux
25/06/19	Révision du compte-rendu d'entretien professionnel - CREP 2019 (Gestion 2018) des Contrôleurs de 1ère classe
25/06/19	Approbation des procès-verbaux
13/11/19	Liste d'aptitude de C en B Année 2020

CAPL n° 3	Agents C administratifs
25/06/19	Mouvement local au 01/09/2019
25/06/19	Révision du compte-rendu d'entretien professionnel - CREP 2019 (Gestion 2018) des Agents administratifs principaux de 1ère classe
25/06/19	Approbation des procès-verbaux

Les CTL en 2019

9 Comités Techniques Locaux ont été convoqués en 2019 contre 10 en 2018 (dont 3 qui ne se sont pas tenus faute de quorum), selon le calendrier et pour les ordres du jour suivants :

CTL 2019	
DATE	OBJET
08/01/19	1 – Approbation des procès-verbaux des CTL des 10/04/2018 et 26/06/2018
	2 – Modalités de mise en oeuvre du télétravail (pour info)
	3 – Préfiguration du Service d'Appui au Réseau (SAR) en charge des procédures complexes de recouvrement des produits locaux (pour info)
	4 – Fusion des services de publicité foncière au 1 ^{er} juillet 2019 (pour information, réinscription ultérieure de ce dossier pour avis)
	5 – Evolution des emplois en 2019 (vote)
	6 – Questions diverses
16/01/19	1 – Approbation des procès-verbaux des CTL des 10/04/2018 et 26/06/2018
	2 – Modalités de mise en oeuvre du télétravail (pour info)
	3 – Préfiguration du Service d'Appui au Réseau (SAR) en charge des procédures complexes de recouvrement des produits locaux (pour info)
	4 – Fusion des services de publicité foncière au 1 ^{er} juillet 2019 (pour information, réinscription ultérieure de ce dossier pour avis)
	5 – Evolution des emplois en 2019 (vote)
	6 – Questions diverses
05/03/19	1 – Approbation des procès-verbaux des CTL des 19/10/2018 et 15/11/2018 (vote)
	2 – Bilan 2018 de la formation professionnelle et plan local pour 2019 (pour information)
	3 – Bilan de l'exécution budgétaire 2018 et prévisions budgétaires pour 2019 (pour information)
	4 – Tableau de bord de veille social pour la Direction (pour information)
	5 – Déploiement du dossier numérique de l'agent sous SIRHIUS (pour information)
	6 – Evolution de l'expérimentation PRS – DIRCOFI Nord (pour information)
	7 - Questions diverses
23/04/19	1 – Approbation des procès-verbaux des CTL des 19/10/2018 et 15/11/2018 (vote)
	2 – Bilan social 2018 de la DDFIP de l'Eure (pour information)
	3 – Mutualisation de la gestion du courrier des administrations d'État à Evreux (pour avis)
	4 – Suspension de la fusion des SPF programmée pour 2019 (pour information)
	5 – Suites données à l'avis du CHSCT sur les travaux en cours sur le site d'Evreux-Politzer (pour information)
	6 – Point d'avancement de la démarche nationale de déconcentration de proximité (pour information)
	7 - Questions diverses
29/04/19	1 – Approbation des procès-verbaux des CTL des 19/10/2018 et 15/11/2018 (vote)
	2 – Bilan social 2018 de la DDFIP de l'Eure (pour information)
	3 – Mutualisation de la gestion du courrier des administrations d'État à Evreux (pour avis)
	4 – Suspension de la fusion des SPF programmée pour 2019 (pour information)
	5 – Suites données à l'avis du CHSCT sur les travaux en cours sur le site d'Evreux-Politzer (pour information)
	6 – Point d'avancement de la démarche nationale de déconcentration de proximité (pour information)
	7 - Questions diverses
28/05/19	1 – Présentation du DUERP et du Programme Annuel de Prévention (PAP) de 2019
	2 – Présentation du Tableau de Bord de Veille Social (TBVS) de l'année 2018
	3 – Point d'étape du déploiement cette année du télétravail dans l'Eure
	4 - Questions diverses
03/06/19	1 – Présentation du DUERP et du Programme Annuel de Prévention (PAP) de 2019
	2 – Présentation du Tableau de Bord de Veille Social (TBVS) de l'année 2018
	3 – Point d'étape du déploiement cette année du télétravail dans l'Eure
	4 - Questions diverses
03/09/19	1 – Approbation des procès-verbaux des CTL des 25/09/2018, 26/11/2018, 26/01/2019, 05/03/2019, 29/04/2019 (pour avis)
	2 – Point des mouvements de cadres en Direction (pour information)
	3 – Bilan provisoire du déploiement du PAS (pour information)
	4 – Bilan du Service d'Appui au Réseau (SAR) (pour information)
	5 – Point sur les travaux sur le site d'Evreux-Politzer (pour information)
	6 – Déploiement de l'Accueil Personnalisé sur Rendez-Vous (AP – RDV) dans les services locaux (pour information)
	7 - Questions diverses
25/11/19	1 – Approbation du procès-verbal du CTL du 03/09/2019 (pour avis)
	2 – Résultat du sondage et choix des ponts naturels de 2020 : vendredi 23 mai 2020 et lundi 13 juillet 2020 (pour avis)
	3 – Bilan du dispositif de télétravail mis en place en 2019 et lancement de la campagne 2020 (pour information)
	4 – Spécialisation des trésoreries mixtes au 1 ^{er} janvier 2020 (pour avis)
	5 – Bilan des premiers entretiens individuels avec les agents pour préparer le nouveau réseau de proximité (pour information)
	6 – Questions diverses

La campagne de l'entretien professionnel Année 2019 (Gestion 2018)

Synthèse

La campagne de l'entretien professionnel qui s'est déroulé au cours de l'année 2019 relative à la gestion de l'année 2018 peut être exposée comme suit :

Liste	Grade	Nbre agents à évaluer	Entretiens non réalisés avec refus	Entretien non réalisés avec motif	Nbre recours AH	Nbre recours CAPL	Nbre recours CAPN
51	AFIPA	3	0	0	0	0	0
53	IP	9	0	0	0	0	0
55	IDIV	47	0	0	0	0	0
		59	0	0	0	0	0
57	INSPECTEUR	85	0	3	2	1	0
59	CONTROLEUR	261	0	9	4	2	0
61	GEOMETRE	9	0	0	0	0	0
63	AGT ADM	172	0	15	1	1	0
65	AGT TECH	8	0	1	0	0	0
	TOTAL	535	0	28	7	4	0

Pour mémoire, en 2018 : 3 recours en CAPL et un recours en CAPN (satisfaction partielle)

Pour mémoire, en 2017 : 4 recours en CAPL et aucun recours en CAPN.