



LA PAGE D'INFOS DE LA CGT TRESOR DE L'YONNE N° 3 de 2005

SPECIAL compte rendu CTPL

Secrétaire Alain GUYADER T. de Sens Agglo tél : 03 86 83 72 06
E-Mail : alain.guyader@cp.finances.gouv.fr

COMPTE RENDU DE MANDATS

Comme nous nous y étions engagés lors de la campagne des élections CAP, nous vous rendons compte des travaux du CTPL du 14 mars .

Une réunion préparatoire avant le CTPL nous a permis d'expliquer les raisons **du boycott de protestation du CTPL du 3 mars** et d'obtenir des précisions notamment sur la localisation des suppressions et des redéploiements d'emplois dans l'Yonne, sur la méthode ORE, sur l'utilisation des crédits du budget 2004 et sur les futures fermetures de postes, tous ceux de 3 agents et moins y ont vocation.

Nous y avons notamment :

- redemandé que le CTPL soit consulté pour tout ce qui est de sa compétence, que tous les sujets soient effectivement débattus en CTPL, pas seulement pour enregistrer les décisions prises par l'administration une fois qu'elles sont mises en œuvre.
- indiqué que nous avons de gros problèmes en matière de véritable dialogue social dans le département. Celui-ci suppose notamment un même niveau d'information.

Et cité quelques exemples non exhaustifs :

- nos multiples demandes en ce qui concerne **les restructurations**. Le « secret défense » qui entoure ce sujet crée un climat de suspicion dans l'ensemble du réseau, alors que l'orientation actuelle est claire .
- **l'utilisation des crédits 2004** en dehors de toute consultation , de toute information du CTPL . Nous constatons des « tripatouillages » sur les prévisions de l'ensemble des postes pour arriver aux 100% comme on le voit sur nombre de lignes budgétaires de nombreux postes.
- **Sur l'ORE**, alors que nous avons tous eu les résultats sur Magellan on reçoit dans les documents préparatoires des chiffres différents pour les postes restructurés , sans aucune explication.
- Sur les effectifs toujours, nous n'avons rien sur **l'utilisation de l'EMR en 2004** : nombre de jours , de postes, pour quelles missions, pour quels types de remplacement alors que ce sujet sensible souvent abordé est de la compétence du CTPL

- Nous n'avions pas **les propositions** de suppressions d'emplois et de redéploiements .
- Sur **la formation** , aucune étude qualitative n'est fournie et les chiffres sont complètement absurdes par rapport aux effectifs du département.
- Nous avons demandé **le détail du capital mois** attribué par poste pour une réelle transparence et information des agents. Toujours rien au delà du courrier reçu indiquant ce que l'on savait déjà après les CAP centrales à savoir le nombre d'agents pouvant avoir 3 mois d'avancement accéléré. Ainsi les mois ont été distribués par poste ou groupe de postes, les entretiens ont lieu sans que les agents soient informés et sans qu'ils connaissent les conséquences de la notation puisque l'instruction sur les avancements n'est toujours pas sortie.

COMPTE RENDU DU CTPL DU 14 MARS

Afin d'alléger ce compte rendu, nous ne reprendrons pas l'intégralité de la déclaration CGT sur l'ensemble des points à l'ordre du jour, elle se trouve sur notre site local et a été adressée à tous les collègues qui reçoivent les infos CGT par messagerie.

Rappel de l'ordre du jour :

- la répartition des emplois
- le budget départemental
- la formation professionnelle
- information générale sur les restructurations
- réorganisation TG
- questions diverses

Déclaration commune des représentants FO et CGT :

Le CTPL se réunit aujourd'hui en deuxième convocation quelques jours après la nouvelle journée d'action interprofessionnelle qui a vu une augmentation du nombre de manifestants dans notre département comme dans toute la France contraignant le gouvernement à l'ouverture de négociations.

Les représentants FO et CGT demandent :

- l'arrêt des suppressions d'emplois,
- le maintien des missions et du réseau de proximité,
- l'abandon du système actuel d'évaluation- notation,
- l'augmentation de la valeur du point d'indice et le rattrapage du pouvoir d'achat,
- une réforme de la grille indiciaire permettant un déroulement complet de carrière jusqu'à la retraite,
- la reconnaissance des qualifications des agents avec la mise en œuvre de véritables plans pluriannuels de promotions,
- la consultation à priori du CTPL sur tous les sujets de sa compétence,
- un véritable dialogue social dans le département supposant une information et une écoute complète .

Déclaration liminaire la CGT

Dans sa déclaration liminaire la CGT a rappelé les motifs du boycott du CTPL du 3 mars (déjà résumés ci-dessus) . Puis elle a évoqué la mise en œuvre de la réforme notation dans les départements qui confirme les pires dérives de ce système tant sur le plan individuel que collectif.

Cette nouvelle notation est notamment :

ARBITRAIRE : La répartition des mois d'avancement accéléré et des écarts de notes se fait sans concerter les représentants du personnel.

INEGALITAIRE : D'un département à l'autre, la répartition des mois et écarts de notes se fait selon des modalités différentes.

PREDETERMINEE : Les notes sont attribuées avant même l'entretien d'évaluation puisque le notateur doit se limiter à l'enveloppe concédée . L'entretien se réduit donc plus à une information qu'à un réel échange entre notateur et noté.

OPAQUE : Aucune information n'a été donnée concernant les conséquences précises de la notation sur les changements de grade ou de catégorie. Aucun projet d'instruction n'a, à ce jour, été discuté avec les syndicats.

Face à un outil de gestion du personnel qui prône l'individualisme et isole les agents sur le lieu de travail, **la CGT appelle les personnels à réagir collectivement.**

La DGCP promettait le paradis avec **EDEN** , en fait ce n'est pas vraiment un miracle informatique !

Pur produit de l'externalisation de l'informatique du réseau, l'entreprise privée à l'origine du logiciel n'a pu décoder les incohérences de la réforme. Cela se traduit par de nombreux problèmes techniques.

La DGCP découvre aussi avec la dématérialisation les retards pris au Trésor public en matière de formation informatique et que la CGT dénonce depuis plusieurs années. Certains personnels se trouvent face à une application qu'ils ont du mal à maîtriser sans le temps nécessaire accordé pour se former à ce type d'outil.

Le TPG a précisé qu'il ne voulait pas privé le CTPL de la discussion et que la réunion préparatoire servait à préparer les affaires.

Sur la répartition des emplois :

La direction a rappelé le cadrage général :

- **Moins 662 emplois** suite à l'ORE 2004/2005 en précisant que chaque emploi supprimé correspond à un réel allègement des charges (les personnels apprécieront)
- la transformation de 136 emplois de catégorie B en catégorie A dans le cadre du plan de qualification
- L'implantation de deux emplois de catégorie C de la redevance

et donné ses orientations pour les suppressions et redéploiements pour le département.

Tout d'abord, la CGT a rappelé son opposition à **l'outil de répartition des emplois (ORE)**

C'est en fait un outil de gestion des suppressions d'emplois, adapté aux objectifs de réformes des missions et des services.

Les nouvelles suppressions d'emplois auront de lourdes conséquences sur les conditions de travail des agents et sur l'accomplissement des missions du réseau, remettant en cause leurs périmètres à venir, la présence de nos services en milieu rural, et de façon plus générale, la façon de servir le public.

Pour la CGT il est clair que les postes du département n'ont pas les effectifs nécessaires pour rendre un service public de qualité pour l'ensemble des citoyens du département.

Pour plusieurs postes du département, les effets cumulés d'une possible sous estimation des chiffres communiqués lors de l'enquête, des paramètres par mission de la DGCP pour cette année et peut être aussi d'une certaine baisse d'activité de certains secteurs, l'ORE va engendrer des baisses d'effectifs pour cette année. C'est particulièrement vrai pour l'Isle sur Serin, Joigny et Chablis par exemple, alors que les agents , les comptables de ces postes ne constatent pas de baisse de la charge de travail.

A ce sujet la CGT a fermement désapprouvé la suppression de deux emplois à Joigny, cette diminution ferait , en plus de la dégradation des conditions de travail des agents et d'exercice des missions, passer le poste en sous effectifs par rapport à l'ORE : 9 emplois pour un ORE de 9.66 .

Nous avons aussi rappelé que nous n'avions pas tous **les documents préparatoires** 15 jours avant le CTPL conformément aux textes , puisqu'il nous manquait l'essentiel à savoir les propositions suite aux suppressions d'emplois . Nous n'avons reçu le document récapitulatif des modifications que le vendredi 11 mars. Cela ne nous permet pas une préparation dans de bonnes conditions et nous interdit toute consultation des personnels.

Lors de la réunion l'administration nous a donné un document d' information sur **l'utilisation de l'EMR en 2004**. Nous sommes favorables au maintien de l'effectif de l'équipe de remplacement, même si nous constatons un changement d'orientation , là aussi non expliqué, il y a même eu un appel de candidature , après avoir demandé à ces agents d'exprimer un choix de postes pour quitter cette équipe trop importante à l'époque.

Sur les orientations de l'administration déclinées lors de la réunion préparatoire et reprises en CTPL la CGT s'est exprimée :

- **en dessous de 7 l'arrondi est supérieur** : cela introduit peu de changement en fait (hors postes restructurés) : Bléneau , Sergines et Cerisiers ont un emploi en plus. Ce dernier poste avait une sous couverture anormale depuis plusieurs années.

Mais les conséquences sont importantes pour 3 postes qui sont alors sous couverts :

Auxerre EH 14, 87 (14 emplois), Sens Agglo 12.66 (12 emplois) et Joigny déjà évoqué 9.66 mais 9 emplois.

- **Les postes qui ont un effectifs supérieur à 7** , mettent le surplus après la virgule au pot commun pour constituer l'équipe de remplacement : en fait de nombreux postes sont mis à contribution.

En effet on a 187 emplois dans les postes pour un ORE de 197.78 soit une différence de 4.78 emplois en net. Les postes supérieurs à 7 emplois donnent 3.37 et les autres donnent 3.45.

- la CGT n'est pas opposée à un examen des **rapports entre catégorie B et C** mais celui-ci ne peut être pleinement efficace que dans un contexte de plein emploi, sinon les critères concilient en fait la réalité de la situation des effectifs et des difficultés à fonctionner , on répartit la pénurie.

En fait , plutôt que par les ratios , la répartition se fait par tranche :

de 4.63 à 5.79 → **5 emplois de B**

de 3.48 à 3.86 → **4** sauf pour Joigny (Tonnerre a pourtant le même nombre d'emplois théoriques) anomalie aussi en C pour ces deux postes

de 2.32 à 1.70 → **3**

pour 1.93 → **2**

de 0.77 à 1.54 → **1** sauf pour Cerisiers, Seignelay et Villeneuve l'Archevêque qui n'ont pas le même régime.

Après de multiples interventions la CGT a obtenu que l'emploi de B ne soit pas supprimé à Joigny qui aura dorénavant les mêmes emplois implantés que Tonnerre.

- Pour les postes à 3 agents il faut 1B : c'était déjà le cas.

- Les postes à 6-7 agents et ceux à enjeux doivent avoir plus de B, mais il semble que cette orientation ne serve qu'à justifier les transformations de C en B pour Toucy et Vermenton.

La CGT a demandé la communication, mensuellement, de la situation des effectifs et de l'absentéisme.

VOTES : pour : l'administration, contre : FO et CGT.

Les représentants C.G.T. parce qu'ils refusent la logique de l'O.R.E., qui, comme son nom l'indique, n'évalue pas la charge de travail mais répartit un volume d'emplois disponibles, parce qu'ils ne peuvent pas cautionner les nouvelles conséquences de l'ORE qui accroîtront les difficultés déjà rencontrées par les postes et services, ont voté contre les propositions de la Direction locale sur la répartition des suppressions d'emplois.

Ci-après la nouvelle situation des emplois implantés :

POSTES	ORE	implantés	répartition		modifications		nouveaux	
	2004		B	C	B	C	B	C
AILLANT-SUR-THOLON	4,19	4	1	3			1	3
ANCY-LE-FRANC	3,39	3	1	2			1	2
AUXERRE	13,27	14	5	9		-1	5	8
AUXERRE Ets Hosp	14,87	14	4	10	1	-1	5	10
AVALLON	10,16	10	4	6			4	6
BLENEAU	4,61	4	2	2		1	2	3
BRIENON-SUR-ARMANCON	4,33	4	1	3			1	2
CHABLIS	6,19	7	3	4		-1	3	3
CHARNY	3,01	3	1	2			1	2
COURSON-LES-CARRIERES	4,18	4	2	2	-1	1	1	3
L'ISLE-SUR-SEREIN	3,53	4	1	3			1	3
JOIGNY	9,66	11	4	7		-2	4	5
MIGENNES	7,53	7	3	4			3	4
SAINT-FLORENTIN	5,12	5	2	3			2	3
SAINT-SAUVEUR-LAINSECQ	2,87	3	1	2			1	2
SEIGNELAY	2,02	2	0	2			0	2
TONNERRE	9,50	9	4	6		-1	4	5
TOUCY	6,38	6	2	4	1	-1	3	3
VERMENTON-CRAVANT	5,79	6	2	4	1	-1	3	3
VEZELAY	2,89	3	1	2			1	2
AUXERRE Banlieue	6,87	7	3	4			3	4
AUXERRE Paierie	10,12	9	4	5		1	4	6
CERISIERS	1,61	1	0	1		1	0	2
CHEROY-DOMATS	3,23	3	1	2			1	2
PONT-SUR-YONNE	7,47	7	3	4			3	4
SENS AGGLOMERATION	12,66	12	5	7			5	7
SENS MUNICIPALE	15,23	14	5	9	1		6	9
SERGINES	2,83	2	1	1		1	1	2
VILLENEUVE-L'ARCHEVEQUE	1,86	2	1	1	-1	1	0	2
VILLENEUVE-SUR-YONNE	6,41	7	3	4		-1	3	3
total des PNC	191,78	187	70	118	2	-3	72	115
CEPL	8,78	8	4	4			4	4
COMPTABILITE	8,00	7	2	5	1		3	5
DSF	8,00	8	4	4	-1	1	3	5
PM	12,70	12	4	8	1		5	8
RECOUVREMENT	7,39	8	4	4	-1	2	3	4
CF DEPENSE	4,25	4	2	2			2	2
CMIB	1,00	0	0	3		-1	0	2
AFFAIRES ECO		0	0	0			0	0
Total TG	50,12	47	20	30			20	30
ER départementale		9	4	5	-2	1	2	6
ER résidence					1		1	
paramètre	2,16							
total département	244,06	243	94	153	1	0	95	151

Sur le budget départemental :

Sur le bilan 2004 :

L'administration souhaite poursuivre les efforts en matière d'investissement pour cela il faut des économies en fonctionnement, et surtout réduire en matière de frais saisies.

Elle a expliqué qu'elle avait rapatrié toutes les disponibilités sur la TG afin de décider de dépenses réalisables en fin d'année et ainsi de ne pas risquer de perdre des crédits .

Pour 2005, elle souhaite que les chefs de postes n'attendent pas la fin de l'année pour effectuer leurs dépenses et arriver à 80% des dépenses fin août.

La CGT a tout d'abord rappelé son appréciation sur la philosophie de COGITO : c'est le regroupement des moyens et des postes au service purement comptable des coûts, visant à faire rentrer le département dans la moyenne du groupe 4.

Nous avons redemandé la communication aux représentants des personnels et aux agents des dotations attribuées aux postes après le CTPL , et leur information régulièrement des dotations et des suivis analytiques .

Le détail de la répartition des 100 000 euros nous a été fournie, nous avons rappelé notre opposition à cette politique qui introduit une compétition entre les départements sur fond de restructurations et de suppressions d'emplois. Le détail des achats effectués montre clairement que les crédits alloués au département dans le cadre du budget 2004 étaient insuffisants pour que les agents travaillent dans de bonnes conditions.

La CGT a déploré la difficulté à suivre l'exécution budgétaire, la colonne prévisions de dépenses des différentes lignes du budget de chaque poste a été modifié sans consultation, sans information du CTPL afin de les faire correspondre aux dépenses.

Le détail de ces modifications ne nous est pas fourni, de même le CTPL n'a pas décidé des derniers achats 2004 et de plus des crédits viennent de la DGCP et n'entrent pas dans COGITO.

Total des dépenses de 2 257 812,77 euros pour des prévisions de 2 321 205,00,
c'est beau , presque surnaturel avec toutes les inconnues déjà évoquées en CTPL, d'arriver à 97,27% d'exécution et même à 99,13% en fonctionnement.

Cela dit nous comprenons que des travaux , des achats n'aient pas été réalisés à temps , mais nous demandons quels seront les effets reports par exemple en matière de frais de poursuites (100% des dépenses réalisées en 2004 : combien de factures en attente ?)

En résumé : les crédits des postes ont tous été modifiés, en fait le budget de chaque poste a été ajusté aux dépenses réalisées, des dépenses importantes ont été réalisées et tout cela sans consultation , sans information du CTPL.

Vote : administration : pour,

FO : abstention,

CGT : contre, compte tenu du manque d'information du CTPL.

Pour 2005 :

L'administration a expliqué sa démarche de consultation des chefs de postes sur plusieurs types de dépenses et d'arbitrage à partir des besoins exprimés mais aussi des ratios et des dépenses 2004.

Pour la CGT la dotation budgétaire est quasiment stable voir en légère baisse par rapport à 2004 si l'on considère les 5172.00 euros pour les relations publiques (fongibles en 2005) :

* budget global 2005 (hors réinstallation du secteur locatif : 24868.00 euros pour Pont sur Yonne et Chablis) = **1 881 349.00 euros**

* budget global 2004 : **1 886 460.00 euros**

* budget global 2003 pour mémoire : **1 817 393.00 euros**

Nous constatons **une réserve supérieure à 2004 atteignant presque 118 000 euros** ce qui atteste d'une grande prudence dans la répartition de ce budget , ou plus précisément d'une grande difficulté à apprécier certaines dépenses importantes . On l'a vu pour 2004 , beaucoup d'autres modifications après le budget rectificatif du CTPL du 18 octobre.

Si l'on étudie les budgets de fonctionnement comparables, c'est à dire celui qui nous est proposé aujourd'hui avec l'initial de 2004, on constate **une baisse d'environ 68 000 euros**. La baisse est d'environ **242 000 euros** si l'on rapproche la proposition 2005 des dépenses 2004.

La CGT a demandé des précisions sur les critères utilisés pour de nombreuses attributions inférieures aux demandes des comptables :

- pour les fluides pour la TG, T Auxerre, Avallon, Toucy, Auxerre Banlieue et la Paierie par exemple
- pour les imprimés pour la T Auxerre, Joigny, Migennes et la Paierie par exemple.
- pour les fournitures pour la T de Saint Florentin, Pont sur Yonne, Sens Agglo et la Paierie par exemple . Au total l'allocation des postes est inférieure de 41 000 euros par rapport aux dépenses 2004 et de 7 500 euros par rapport aux demandes des comptables . Y aurait-il des réserves, nous avons une allocation globale inférieure aux ratios d'environ 22 000 euros ?
- pour l'affranchissement pour la T Auxerre EH , l'Isle sur Serein, Saint Florentin, Tonnerre, Toucy, Pont sur Yonne et la Paierie par exemple . L'allocation des postes est inférieure de 29 000 euros par rapport aux dépenses 2004 et de 25 500 euros par rapport aux demandes des comptables .

Grosse baisse pour les poursuites avec un peu plus de 224 000 euros contre près de 349 000 euros de dépenses en 2004.

POSTES	prévisions	dépenses	%	prévisions	différence prév
	2004	2004		2005	2005/2004
TRESORERIE GENERALE	660 332,00	641 035,52	97,08	696 495,00	36 163,00
AILLANT-SUR-THOLON	41 940,00	41 785,13	99,63	29 666,00	-12 274,00
ANCY-LE-FRANC	26 386,00	23 078,93	87,47	24 993,00	-1 393,00
AUXERRE	209 068,00	198 304,87	94,85	87 024,00	-122 044,00
AUXERRE Ets Hosp	81 787,00	81 781,58	99,99	83 835,00	2 048,00
AVALLON	71 726,00	71 720,93	99,99	64 976,00	-6 750,00
BLENEAU SAINT GARGEAU	43 022,00	43 012,76	99,98	34 217,00	-8 805,00
BRIENON-SUR-ARMANCON	41 534,00	41 527,05	99,98	22 866,00	-18 668,00
CHABLIS	58 037,00	58 029,59	99,99	52 020,00	-6 017,00
CHARNY	49 050,00	49 042,97	99,99	33 528,00	-15 522,00
COULANGES-SUR-YONNE	22 528,00	22 523,07	99,98	0,00	0,00
COURSON-LES-CARRIERES	35 130,00	33 190,30	94,48	34 396,00	-734,00
L'ISLE-SUR-SEREIN	26 367,00	26 357,98	99,97	23 946,00	-2 421,00
JOIGNY	61 651,00	60 457,13	98,06	49 277,00	-12 374,00
MIGENNES	113 407,00	108 290,12	95,49	44 907,00	-68 500,00
SAINT-FLORENTIN	31 289,00	31 280,59	99,97	31 740,00	451,00
SAINT-SAUVEUR-LAINSECQ	23 407,00	23 400,18	99,97	28 356,00	4 949,00
SEIGNELAY	21 667,00	21 660,02	99,97	20 088,00	-1 579,00
CRUZY-LE-CHATEL-TANLAY	13 529,00	13 524,09	99,96	0,00	0,00
TONNERRE	58 956,00	49 895,86	84,63	47 099,00	-11 857,00
TOUCY	56 819,00	56 811,91	99,99	61 267,00	4 448,00
VERMENTON-CRAVANT	62 751,00	54 513,50	86,87	37 335,00	-25 416,00
VEZELAY	28 207,00	28 200,08	99,98	27 169,00	-1 038,00
AUXERRE Banlieue	84 404,00	81 963,68	97,11	54 898,00	-29 506,00
CERISIERS	13 712,00	13 706,45	99,96	13 591,00	-121,00
CHEROY-DOMATS	38 379,00	38 371,25	99,98	25 900,00	-12 479,00
PONT-SUR-YONNE	46 296,00	46 290,34	99,99	51 022,00	4 726,00
SAINT-JULIEN-DU-SAULT	34 728,00	34 723,23	99,99	0,00	0,00
SENS AGGLOMERATION	114 557,00	114 549,70	99,99	62 339,00	-52 218,00
SENS MUNICIPALE	43 692,00	43 684,38	99,98	39 526,00	-4 166,00
SERGINES	18 779,00	18 773,53	99,97	17 114,00	-1 665,00
VILLENEUVE-L'ARCHEVEQUE	13 323,00	13 315,02	99,94	15 524,00	2 201,00
VILLENEUVE-SUR-YONNE	34 534,00	32 808,34	95,00	31 460,00	-3 074,00
AUXERRE Paierie	40 211,00	40 202,69	99,98	34 775,00	-5 436,00
TOTAL	2 321 205,00	2 257 812,77	97,27	1 881 349,00	-439 856,00

La CGT a fait part de sa réflexion sur l'OTD : La direction qualifie de bonnes nouvelles pour le Trésor, les mesures prises par la LFR 2004 dans le cadre du recouvrement des créances publiques. Peut-on qualifier de bonnes nouvelles, une totale révolution du recouvrement, qui n'a que pour objectif de dessaisir une fois de plus les comptables de la maîtrise du recouvrement ? Peut-on également qualifier de bonne nouvelle, la mise en place de procédure comminatoire confiée aux seuls huissiers de justice c'est à dire un nouveau pas vers la privatisation des poursuites ?

La justification de sa mise en place est une plus grande simplification de la procédure par rapport aux moyens existants.

Le véritable objectif est plutôt de dégager de nouveaux gains de rentabilité à partir d'une industrialisation du recouvrement des produits locaux notamment dans sa phase contentieuse. D'autant plus que l'instauration du TIP se profile pour l'amiable.

C'est aussi diminuer pour l'Etat, le coût du recouvrement contentieux des produits locaux, en transférant les frais sur les redevables et en excluant les Huissiers du Trésor de la procédure.

Enfin, plus globalement c'est bien un total bouleversement de l'organisation du recouvrement qui est en train de se mettre en place, avec, après les centres d'encaissements, les centres de mensualisation (CPS), une nouvelle remise en cause des compétences des postes comptables dans le traitement de l'amiable.

Vote : administration pour

FO : contre

CGT : contre compte tenu de l'insuffisance des crédits et que les allocations sont inférieures aux dépenses 2004.

Sur la formation professionnelle :

L'administration se félicite du premier rang du département. Elle a rapidement présenté le bilan 2004 et les propositions 2005.

Pour la CGT les orientations 2004 de la DGCP qualifiées, à l'époque, d'ambitieuses ne correspondaient en fait qu'au minimum qu'elle devait mettre en place pour assurer les réformes qu'elle avait elle même initiées.

Par contre la question des moyens (en temps , en terme de structures et de compétence) n'était pas abordée alors que se dessinait une montée en charge notamment dans le cadre du déploiement d'Hélios. La DGCP raisonne essentiellement dans une logique de coûts à court terme et non dans une logique d'investissement.

Puis plus concrètement :

Il est complètement faux de dire que 1491 bénéficiaires (ce qui sous entend agents) ont bénéficié de 3132.5 jours de formation. En effet les 1491 agents sont en fait les journées de formation comme vous l'avez expliqué. Ce qui , chacun le comprend aisément tend à gonfler les statistiques.

De même sont compris dans la formation , les journées d'information sur la nouvelle notation .

Sur les chiffres communiqués, nous remarquons d'ailleurs une baisse par rapport à 2003 du nombre de bénéficiaires : 1691, pour 2483 jours.

Autre aspect révélateur dans le département : sur 1427 bénéficiaires de formation continue, 872 sont des formations de la catégorie A (dont 345 journées d'étude des comptables) , soit 61 % alors qu'ils ne représentent pas 20% de l'effectif.

Ce qui nous fait défaut pour l'instant , c'est qu'aucune étude qualitative n'est fournie alors que l'on sait que le sentiment des agents est très partagé sur la qualité des formations , les contenus et leur apport dans l'utilisation concrète . De même nous n'avons pas de restitution des fiches d'évaluation des différentes formation.

En résumé les enseignements correspondent-ils aux souhaits des agents et aux besoins pour l'exercice quotidien des missions ? Leurs demandes de formation varieront selon l'intérêt qu'ils y trouvent, sans oublier les questions de couverture de l'absentéisme qui sont bien présentes .

Autre question importante pour nous , nous n'avons aucun document retraçant une analyse des entretiens individuels de formation dans le département.

Pour la CGT, la politique de formation professionnelle ne saurait se limiter aux adaptations accompagnant les chantiers des réformes. L'offre de formation **doit aussi** donner la possibilité à **TOUS** les agents de bénéficier d'actions de formations autres que purement utilitaristes.

Les problèmes de disponibilité tant des formateurs que des agents face aux charges de travail dans le réseau ne sont pas compatibles avec une formation de qualité. La question de la compensation de l'absentéisme (grande oubliée de l'ORE), que la direction refuse de prendre en considération, est plus que jamais essentielle.

La CGT souhaite des formations décentralisées quand c'est possible techniquement, surtout plus concrètes et utiles et redemande la prise en compte du temps de trajet pour les formations notamment d'une demi-journée.

La CGT s'est exprimé sur la démarche qualité :

Selon le précédent PV du 25 mars 2004, vous indiquiez en deuxième point de cette démarche, ce qui rejoint nos précédentes demandes : mettre à disposition du CTPL une information de qualité.

Hors nous ne savons pas exactement combien d'agents ont reçu une formation, laquelle, ce qu'ils en pensent, ce qu'ils souhaiteraient , ce que pensent et souhaitent les chefs de postes Et nous avons par ailleurs des statistiques non utilisables. Nous souhaitons que la formation ne soit pas qu'une question de statistiques.

Nous aimerions savoir quelles actions sont engagées pour améliorer l'existant et quels moyens nouveaux pour y parvenir. Nous ne pensons pas qu'ajouter la formation aux tâches de Monsieur Mutz le permette. Cette observation n'est pas faite à sa demande et n'est pas un à priori sur les qualité de la personne, mais une question d'effectifs pour réaliser les objectifs, en matière de formation comme dans d'autres domaines bien entendu.

Nous aimerions connaître la composition de la commission départementale qui s'est réunit le 3 février 2005 et les noms des formateurs du département.

Vote : administration : pour , FO : CGT : abstention, car il n'y a pas compensation de l'absentéisme donc à partir de là des difficultés pour une pleine participation des agents.
--

Sur les restructurations

L'administration nous a présenté un bilan, en séance, des restructurations passées sur les questions immobilières, les fréquentations des permanences et les chartes de services signées. Aucune annonce sur les prochaines fermetures mais pour le TPG la réforme continue .

Pour la CGT **le secret défense** qui entoure ce sujet crée un climat de suspicion dans l'ensemble du réseau, alors que l'orientation actuelle est claire : supprimer les postes de 3 agents et moins comme première étape de restructurations beaucoup plus importantes de notre réseau et de nos missions en lien avec les suppressions massives d'emplois.

Nous n'avons reçu aucun document préparatoire avec la convocation du CTPL.

Face à la fronde menée par de nombreux élus, le gouvernement a répondu le 17 février 2005 par la mise en place d'une nouvelle instance de « concertation » sur la présence du service public en milieu rural avec le lancement d'une « Conférence nationale ».

Les organisations syndicales en sont exclues. La Cgt dénonce cette conception de la démocratie qui met de côté l'avis des salariés, concernés au quotidien dans leur vie de travailleurs et de citoyens.

Nous avons un bilan des précédentes fermetures aujourd'hui, mais depuis janvier 2004 plusieurs postes ont été fermés sans attendre un quelconque bilan.

Notre réseau participe aussi à la lutte contre les inégalités sociales et territoriales et pour l'emploi, il doit répondre aux besoins des populations, notamment les plus en difficultés.

La CGT ne cautionnera pas cette nouvelle vague de fermetures de postes .

Organisation de la TG

Les représentants FO et CGT se sont abstenus sur une modification de l'organigramme de la TG.

Sur les questions diverses

- aménagement des horaires d'ouverture au public de la TG : la CGT a confirmé son accord donné fin octobre 2004 .

-La CGT a voté pour les 2 ponts naturels à l'ensemble des agents du département.

- La CGT est d'accord pour le régime du forfait demandé par des cadres A.

- la CGT a voté la modification du protocole horaires variables conformément aux souhaits des agents de Tonnerre, par contre elle est plus réservée par principe (question de service public) sur la fermeture du poste les 23 et 30 décembre compte tenu des temps partiel , tout en rappelant que cela a déjà eu lieu dans d'autres postes.

- Opération récupération pièces en Francs : la CGT a demandé le bilan de cette opération (nombre de pièces, de billets, de personnes, les montants collectés...), et regretté l'envoi tardif de la note TG sur le dispositif de compensation pour les agents qui ont largement dépassé leurs horaires pendant les 2 semaines. Cette opération , comme la PPE dans un autre genre est encore mal tombée : vacances scolaires, échéance du 15 et autre tâches dans les postes.

**Siégeaient pour la CGT :
Mauricette COSTE et Mireille PAUTRAT (suppléantes)
Régis HIVERT et Alain GUYADER (titulaires)**