

DECLARATION LIMINAIRE CGT CTPL DU 10 MARS 2006

Monsieur le Président permettez moi tout d'abord de revenir sur les conditions de **convocation de ce CTPL** , dont la tenue était pourtant prévisible de longue date et d'ailleurs annoncée lors du précédent, le 1^{er} décembre .

Ainsi , en pleine période de vacances scolaires de février une date nous a été proposée sans pouvoir la décaler dans le temps. Nous avons nous aussi des calendriers très chargés, des impératifs et de plus l'administration une fois de plus ne tient pas ses promesses puisqu'elle avait proposé un calendrier prévisionnel des réunions, lors d'une précédente réunion où nous avions les mêmes problèmes.

De même , il nous semblait acté que **les CAP locales** ne seraient pas réunies un mercredi puisque des élues du personnel sont à temps partiel ce jour là . L'argument de la date limite pour l'information des agents ne tient pas , elle aurait pu être programmée elle aussi depuis bien longtemps puisque le mouvement est connu depuis le 13 février. Cette date ayant été annoncée elle aussi depuis longtemps, donc il était possible d'anticiper.

Aussi , c'est la dernière fois que la CGT participe aux réunions dans de telles conditions ne permettant pas à tous les élus d'y assister .

Elle ne siègera plus, dès lors que toutes les conditions ne sont pas réunies pour que tous ses représentants puissent préparer collectivement les différents points à l'ordre du jour, en possession de toutes les informations qu'elle estime nécessaires et au besoin en consultant les agents.

Ensuite , la CGT souhaite revenir sur quelques questions d'actualité :

- le pouvoir d'achat
- le contrat première embauche

L'action du 2 février pour **les salaires dans la fonction publique** est révélatrice , dans l'Yonne aussi du malaise des personnels bien au delà des questions salariales.

Le ministre a décidé que 80% des personnels devraient perdre 1% de pouvoir d'achat entre le 1^{er} janvier 2006 et le 1^{er} février 2007 tandis que les 20% restant ne perdraient "que" 0.5%.

L'augmentation de 4 points majorés accordés au minimum Fonction Publique (échelon 1 de l'échelle 3) appliquée au 1/07/06 correspondra juste à la mise à niveau avec le SMIC à cette même date.

Il est urgent que de véritables négociations s'engagent afin que le pouvoir d'achat des fonctionnaires progresse.

Quid des honoraires des médecins qui bénéficient encore d'une augmentation de 5% avec les conséquences que l'on connaît sur le budget de la sécurité sociale.

Le 2 février ce n'est pas du fatalisme qui s'est exprimé mais un regain de mobilisation au Trésor.

Après **le Contrat Nouvelles Embauches** créé dans toutes les entreprises de moins de 20 salariés pour contourner le recrutement en CDI,

Après "l'assouplissement" des licenciements économiques par la loi de janvier 2005,

Après l'ouverture au travail de nuit à partir de 15 ans pour de nombreux apprentis,

Après le contrat dernière embauche pour les Seniors,
le gouvernement donne une nouvelle impulsion au démantèlement du droit du travail.

Il crée **le CPE** pour les jeunes de moins de 26 ans dans les entreprises de plus de 20 salariés. Avec ce contrat les employeurs pourront licencier à tout moment et sans motif. C'est la précarité sans aucune sécurité

L'objectif du MEDEF et du gouvernement est de supprimer tout ce qui ressemble à un contrat à durée indéterminée (CDI, statut). Il s'agit pour eux de faire passer, sans débat démocratique un maximum de mesures et de textes régressifs pour les garanties collectives des salariés.

L'emploi public, les statuts sont bien évidemment aussi des objectifs de cette politique libérale. D'ores et déjà, le nombre de salariés précaires s'accroît dans les services publics.

Ce n'est pas le contrat de travail qui crée l'emploi, c'est la croissance.

Quelques chiffres d'avant la journée d'action du 7 mars : 58% des français , 64% des cadres et 61% des ouvriers soutiennent l'action engagée par les syndicats.

Plus d'un million de manifestants dans les rues , cela devrait amener le gouvernement au retrait du CPE.

Pour terminer cette intervention liminaire je voudrais vous rappeler que l'on attend toujours **les réponses promises** à plusieurs reprises :

- suite au courrier du 30 novembre sur l'équipe de renfort
- suite au message du 19 décembre pour connaître l'utilisation précise des crédits en fin d'année
- suite au courrier du 4 janvier sur le devenir d'Auxerre Banlieue
- sur les frais kilométriques qui devaient une nouvelle fois être revus en janvier

De même rien sur **le travail en commun avec les agents de Saint Florentin** suite à l'agression. Ils ont été complètement court-circuités (comme les syndicats d'ailleurs) puisqu'il n'y a jamais eu la réunion promise , qu'il y a eu une réunion dans le cadre du CDAS , sans les concernées et pour finir une formation des caissiers où l'essentiel est de leur dire qu'il faut gagner du temps , ce qui semble vraiment un peu juste et en tout cas bien loin des préoccupations des personnels.

En questions diverses nous souhaitons :

- avoir une information complète sur le calendrier fixé dans le département pour **la campagne notation** et sur les critères d'attribution du KM par poste et service.
- savoir quand sera réalisée la modification des protocoles horaires variables de **la T d'Auxerre** et donc la consultation du CTPL (voir PV du 1^{er} décembre et la réponse de l'administration: ces horaires seront soumis au prochain CTPL).
- savoir où vous en êtes de **la fermeture de Vézelay** et de la mise à plat des **permanences**.
- pour la poursuite du programme Hélios , où en êtes vous de la recherche du **2^{ème} tuteur** et nous aimerions avoir communication de la lettre au réseau de la part de la DGCP datée du 3 janvier 2006.
- savoir pourquoi la prise en compte de **la journée de solidarité du 5 juin** a été réalisée avant cette date entraînant parfois des écrêtements.

Le PV du CTPL du 1^{er} décembre :

Tout d'abord , une interrogation : pourquoi cet envoi tardif du PV ?

La lettre d'envoi est datée du 27 février , il n'était au courrier que le 6 mars après midi .

Ensuite et c'est beaucoup plus inquiétant pour nous : nous avons constaté **de nombreuses modifications** du texte entre le projet et le document signé (certes certaines plus importantes que d'autres car modifiant ce qui a été dit au CTPL) . Une correction importante au projet, que l'on a faite, ne figure pas au PV, elle concerne la redevance .

Par exemple : page 10 l'objectif de recouvrement a été réduit à 99,47% alors que le chiffre annoncé au CTPL était de 99,50%.

Page 12 une phrase concernant l'ajournement du mouvement de mutation a été retirée.

Cela nous gêne .

Nous souhaitons revenir sur **les modalités d'envoi du projet de PV** et nous demandons que celui-ci soit adressé aux 2 OS , celle qui n'est pas secrétaire adjointe envoyant ses observations à celle qui l'est . Ceci évitera de longs débats après .

Les suppressions et redéploiements d'emplois

Nous ne reviendrons pas sur tout ce que nous avons dit sur le sujet lors du CTPL du 1^{er} décembre .

Néanmoins quelques idées méritent d'être à nouveau évoquées.

On ne parle plus d'emplois implantés, mais d'équivalents temps plein travaillé (ETPT).

Les **800 suppressions** d'emplois à la DGCP, sont justifiées par la direction au titre de gains de productivité constatés dans les services et par la suppression du service de la redevance à hauteur de 350 emplois sur les 1000 supprimés au titre de cette réforme.

Malheureusement comme le déplore la CGT ces gains ne sont pas utilisés pour améliorer le service public rendu.

C'est d'ailleurs le contraire qui se met en place progressivement , avec la poursuite d'une modernisation de notre administration proposée par le gouvernement et l'administration qui est largement rejetée par les personnels comme le confirme **les 225 000 journées de grève en 2005**.

Ils veulent une autre modernisation où le recours aux TIC n'est pas présenté comme **le seul vecteur d'accessibilité** des services ni comme la panacée pour répondre à l'absence de structures de proximité.

Les restructurations, les transferts voir les abandons de missions ne visent qu'à permettre la réduction des effectifs et la mise en place d'une administration de services.

En ce début d'année 2006, **l'avenir des missions** du Trésor Public, et par-là même l'avenir du Trésor Public, ne laisse pas sans interrogations et sans inquiétudes. Certains annoncent d'ailleurs la fin du Trésor et les spéculations vont bon train.

La mise en place d'accueils communs sur plus de 230 sites, les expérimentations de compétences croisées tant en interne (entre trésoreries) qu'en externe (avec les CDI), la problématique qui reste d'actualité de la retenue à la source, sont pour la mission de recouvrement de l'impôt, et pour l'ensemble des missions fiscales autant d'incertitudes qui planent sur **son avenir**.

Ces incertitudes ne se limitent pas à la seule DGCP, et la DGI est, elle aussi, confrontée à des réformes d'ampleurs qui couplée à la montée de la dématérialisation technologique ne met aujourd'hui personne en capacité de pouvoir si j'ose dire, tirer la couverture à soi.

Nous sommes pour le respect de la séparation de l'assiette et du recouvrement, le respect des compétences des uns et des autres au sein d'un lieu unique.

Qui pourrait dire que nos missions ne doivent pas être plus efficaces, de plus grande qualité et d'une plus juste mise en œuvre.

Pour nous, l'important est la réaffirmation de l'exercice des missions fiscales dans **un cadre public** car c'est bien là que se pose la question pour l'avenir et pas seulement de savoir si le recouvrement de l'impôt ira ou pas à la DGI.

Le service public des finances doit être en capacité de combattre l'exclusion, de définir des orientations en matière de justice fiscale et d'en permettre la mise en œuvre de manière égale sur tout le territoire.

L'application de **la LOLF** a pour conséquence de recentrer le rôle du comptable public autour de la qualité comptable entérinant ainsi un changement de nature de son rôle de contrôle.

C'est une nouvelle conception centrée autour de la notion de prestataire de services pour les ordonnateurs.

Va-t-on se rapprocher du rôle d'un expert-comptable ayant pour fonction d'assurer la seule qualité comptable, l'expertise des procédures et des résultats obtenus ?

Les contrôles réglementaires se réduisent et sont recentrés autour de la notion de risque et d'enjeux financiers.

Se pose également la question du devenir des postes comptables du secteur local et de leur niveau d'implantation confronté à des modifications de compétences des collectivités dont ils ont la charge (avec la décentralisation, l'intercommunalité....)

L'organisation des Trésoreries Générales avec la création de cellules de qualité comptable, et la redéfinition du rôle des services CEPL, indiquent déjà les futures orientations.

Il est alors évident que **cette logique de prestation de services** clairement revendiquée par la direction générale accélérera la spécialisation des postes, avec d'une part la fin des postes mixtes et d'autre part des scissions à l'intérieur même des trésoreries du secteur local.

Il est pour nous essentiel de maintenir le principe de séparation des ordonnateurs et des comptables, fondement de la garantie d'une meilleure efficacité de la gestion publique, et qui ne remet pas en cause la nécessité de coopérations plus étroites entre tous les acteurs.

Cela nécessite une présence et une implantation au plus près des collectivités, des établissements publics, cela nécessite aussi des moyens en personnel, en formation face à des questions de plus en plus techniques et juridiques. Cela nécessite enfin une rupture avec des modalités de gestion qui s'intéressent plus au moindre coût des services qu'à la qualité des missions publiques.

La LOLF est porteuse pour les administrations de **la notion de performance** et celles ci s'approprient des méthodes mises en place dans les entreprises sans tenir compte de la spécificité de l'action publique.

A partir de là, la LOLF devient le cadre de déclinaison des politiques mises en oeuvre, elle n'en est pas en tant que tel à l'origine.

Le problème n'est ni de définir des objectifs ni d'en rendre compte mais c'est la logique dans laquelle ils se mettent en place , actuellement ce sont des **critères de rentabilité** qui ne prennent aucunement en compte les mesures de qualité du service public rendu.

Les indicateurs de gestion mis en place ne répondent qu'à une politique néo-libérale de réduction des coûts que sous-tend l'ensemble de la réforme de l'Etat.

Dans la gestion axée sur les résultats, les administrations privilégient l'efficacité qui se définit comme le rapport entre les biens produits ou les services livrés et les ressources utilisées .

Il ne faut donc pas confondre l'efficacité avec l'efficacités qui est le rapport entre les résultats obtenus et les objectifs fixés. Ainsi, une méthode de travail est efficace si elle permet de réaliser entièrement l'objectif initial et elle est efficiente si un minimum de ressources sont utilisées pour atteindre l'objectif.

Personne ne sous-estime l'importance de la LOLF, elle intègre aussi au travers des ambitions affichées certaines exigences qui ne peuvent qu'être partagées (meilleure présentation budgétaire, simplification et meilleure lisibilité des comptes, transparence budgétaire).

Mais c'est bien la logique qui sous tend sa mise en œuvre qui n'est pas neutre et que nous condamnons.

Nous ne pouvons nous satisfaire d'une démarche qui consiste à évaluer les coûts et fixer des objectifs sans tenir compte de la qualité des services fournis en regard des besoins sociaux.

Les moyens et les personnels doivent être subordonnés à l'efficacité sociale et non à l'efficacité budgétaire.

Ainsi pour notre département aussi les suppressions d'emplois génèreront à nouveau une détérioration des conditions de travail des personnels . Elles influenceront les choix de gestion des missions et des services axés vers la rentabilité au détriment de la satisfaction des besoins.

Il est clair que de suppressions en suppressions, les postes du département et la trésorerie générale n'ont pas les effectifs nécessaires pour rendre un service public de qualité.

Sur l'ORE 2006 :

Tout d'abord, je rappelle **notre opposition à cet outil de gestion des suppressions d'emplois.**

Ensuite la CGT souhaite faire quelques observations générales :

Nous avons bien reçu :

- **les effectifs détaillés de février**, en tenant compte du 2^{ème} document reçu vendredi par mail : ils ne comportent pas l'indication de la répartition de l'ORE TG, nous l'avons eu lors du précédent CTPL, mais ce doc indique un total de 43,33

alors que le total de l'ORE TG n'est que de 49,25 et de plus toujours sur ce document les chiffres de l'ORE de l'année dernière sont faux pour Tonnerre, Villeneuve sur Yonne et Courson ce qui fausse les comparaisons

- **l'étude sur les effectifs réels pour 2005** , mais pourquoi avoir supprimé les totaux, ils sont pourtant intéressants.

Pour les postes globalement, il manque **plus de 5 emplois** par rapport aux résultats de l'ORE et l'effectif réel moyen n'est que de 184,9 par rapport à 192,1 de l'ORE et 187 emplois implantés.

7 postes sur 30 ont eu une moyenne supérieure aux effectifs implantés , 4 ayant exactement les effectifs implantés .

De plus cette moyenne dissimule des mois difficiles notamment de fin d'année de septembre à décembre qui est d'ailleurs le plus bas avec 182,3. Une partie des absences étant bien sûr couverte par l'équipe de remplacement .

Pour la TG : la moyenne est de 47,7 pour 50 emplois implantés et un ORE de 50,12. A noter les arrivées de 2 agents de la redevance et d'un agent de la DRIRE.

Globalement le département a fonctionné avec **243,90 agents en moyenne** au lieu des **246 emplois implantés** , les mois les plus difficiles étant février, mars et janvier.

- **L'état de compensation des absences** : là encore pas de totaux.

Nous aimerions savoir ce que veut dire le nombre total de jours absences toutes natures (comprend-il l'activité syndicale et mutualiste, la formation professionnelle par exemple) et connaître le % de chaque type d'absence .

Les documents fournis nous permettent de tirer les analyses suivantes :

Une forte augmentation du nombre de jours d'absence par rapport à 2004 +667,50 jours soit **+ 23,12%** puisque l'on passe de 2878 jours en 2004 à 3545,50 jours en 2005, malgré une baisse importante de 234,50 jours sur Joigny (à noter + 162 jours d'absences sur Migennes).

Les postes en supportent la plus grande partie avec plus de 77% des jours d'absence.

Dans le même temps le nombre de jours d'intervention de l'équipe de dépannage (que la direction souhaitait réduire) à diminué 15,53% (1926 jours en 2005 contre 2280 en 2004).

A noter que l'ERD ne couvre qu'un peu plus de la moitié des absences.

Dans les interventions de l'équipe de renfort en 2005 , quels critères ont présidés à l'affectation des agents , est-ce les besoins réels ou le poids du

comptable dans le département (une absence dans un poste de 3 agents représente plus de 30% alors que pour une TP c'est 6 ou 7%) ?

Les crédits vacataires sont passés de 1518 jours à 1660,50 jours soit +9,39%, ils représentent l'équivalent de 6,5 agents année.

Le tableau aurait d'ailleurs pu (comme en 2004) tenir compte de l'écart entre la moyenne des emplois réels et les emplois implantés , car ils constituent un déficit important pour les postes notamment les plus petits.

Donc **l'absentéisme représente 14 agents année**, ce sont donc 14 emplois qui auraient du être affectés en plus dans le département pour couvrir les vacances (sous estimées par ailleurs) , on est loin de la nécessité de réduire l'équipe de renfort comme le souhaitait la direction à une époque .

Nous demandons la réimplantation **des deux emplois** correspondants aux effectifs actuels de l'équipe de renfort et afin d'éviter toute pression en direction des agents.

De même, nous redemandons que l'équipe de renfort soit aussi utilisée pour couvrir les absences syndicales afin d'éviter les refus d'autorisations d'absences directes ou indirectes notamment compte tenu de la charge de travail.

Cela concerne principalement les postes de Sens Municipale, Saint Florentin, Vermenton, Auxerre Banlieue, Isle sur Serein, Joigny et Migennes où travaillent des militants CGT .

Nous n'avons toujours pas les informations demandées :

- les résultats détaillés de l'ORE dans l'Yonne, pour chaque poste, chaque service TG et par mission.
- Pour l'équipe de remplacement la nature des remplacements (emplois vacants, plan de soutien, maladie, maternité, restructurations....et bientôt Hélios)

Globalement il apparaît que **le département perd encore 1,10 emploi**, ce qui va se traduire par une suppression d'emploi (le paramètre transversal « enjeux » en faisant perdre plus de 11). Je remarque d'ailleurs que l'ORE 2003/2004 était supérieur de 7,33 par rapport aux emplois implantés, mais nous n'avons pas eu de création d'emploi.

l'ORE de la moitié les postes baisse (d'une manière importante pour 4 : Auxerre, Briennon, Cerisiers et Villeneuve sur Yonne) et augmente pour l'autre moitié (surtout pour 9 d'entre eux : Ancy le franc, l'Isle sur serein, Joigny, Saint Florentin, Saint Sauveur, Tonnerre, la Paierie, Chéroy et Villeneuve l'Archevêque) avec une hausse totale de 1,73 pour l'ensemble des postes.

Certains noms évoquent d'ailleurs **des interventions de la CGT lors de précédents CTPL comme Joigny, Tonnerre, l'Isle sur serein** soulignant les anomalies des propositions d'alors.

Comment expliquez-vous la baisse pour Villeneuve sur Yonne, la plus forte en % soit 11.89%, ce poste ayant reçu Saint Julien du Sault, c'est peut être là la cause ? Et celle de Cerisiers qui perd près de 10%. De même , une baisse de 14.35% pour le service de la dépense, de 10.72% pour la comptabilité et de 100% pour le CMIB de la TG.

De même comment expliquez-vous les fortes hausses pour la Paierie +13.14%, Tonnerre +12.59%, Chéroy +12.38% l'Isle sur serein +10.20%, les affaires économiques +666.67% pour ne prendre que les plus fortes augmentation .

Nous nous interrogeons sur **la crédibilité d'un outil** qui enregistre de telles variations d'une année sur l'autre.

L'ORE baisse globalement pour la TG de 0,88 et de 0,35 pour les paramètres transversaux en prenant les chiffres que vous nous avez communiqués , qui sont différents de ceux de Magellan.

Nous voudrions pour terminer, vous faire remarquer que si vous suiviez votre logique de ORE (qui n'est pas la notre) , vous devriez faire au minimum les redéploiements suivants : Auxerre -1, Auxerre EH +1, Joigny+1, Tonnerre +2, Paierie+1, Cerisiers -1, Chéroy +1 , TG rect -1 (voir -2), TG CEPL +1, TG DSF -2 et Affaires économiques +2 soit au total +4 emplois (hors ERD).

Ces variations de l'ORE d'une année sur l'autre devraient plutôt **amener la direction à en limiter les conséquences** . Dans le passé , des emplois ont été supprimés pour être recréés l'année suivante ou l'inverse.

Vous le savez la CGT n'entre pas dans le système qui vise à déshabiller Pierre pour habiller Paul, mais en toute logique avec nos précédentes interventions, il est nécessaire de redonner les emplois à Joigny et à Tonnerre.

La formation professionnelle :

Nous commencerons cette intervention par une demande , fruit de l'expérience de ces dernières années : **la CGT demande que les formations soient dispensées tout au long de l'année en fonction d'un plan de formation** établi avec les comptables , les agents et les représentants des personnels en tenant compte des diversités de situation des agents et des postes, pour éviter de reproduire décembre 2005.

Nous nous interrogeons sur votre conception de la formation professionnelle quand nous constatons que ce point à l'ordre du jour n'est traité **que sous l'angle de l'exclusion** , quid du contenu, du bilan et des perspectives ?

Nous n'avons eu qu'à 10H aujourd'hui certains bilans, ce qui ne nous a pas permis d'aller plus loin dans nos analyses.

Sur les exclus de la formation , puisque ce sont les seuls éléments communiqués avec la convocation : si l'on peut acter une amélioration (une analyse des causes serait intéressante à ce propos), il demeure un **nombre important d'agents** qui n'ont eu aucune formation en 2005 dans le département et dans certains postes importants.

Nous nous interrogeons sur la variation des chiffres au 31-12-2004 entre les 2 documents fournis , puisque l'on passe pour 2004 de 118 exclus à 130 .

Nous aimerions avoir une définition précise du terme exclus :

- est-ce lié au refus de formation de la part des agents,
- est-ce lié au refus de formation émanant du chef d'unité directement ou indirectement (on a vu l'absentéisme , la charge de travail et les effectifs des postes et services du département) ?
- est-ce lié au contenu de l'offre de formation proposée aux agents ?
- est-ce lié au manque de formateurs ?

A contrario les journées d'étude cadres A, la réunion départementale sur la notation en janvier 2005 sont-elles comprises dans les statistiques de formation ? Au quel cas, elles fausseraient les chiffres sur l'exclusion.

Au vu des documents reçus à 10H, nous constatons que contrairement aux orientations de la DGCP les journées notation sont toujours intégrées dans les statistiques, soit 306 participants représentant plus de 21% du total des bénéficiaires du département.

Comme l'année dernière, il est complètement faux de dire que 1438 bénéficiaires ont eu 1671 journées de formation. Ce terme sous entend que ce sont 1438 agents , en fait **nous n'avons pas le nombre exact d'agents bénéficiaires.**

En remarquant d'ailleurs une baisse significative des bénéficiaires et du nombre de jours (-53 et - 1462.5 surtout en formation initiale).

Si on exclut la formation notation , on obtient des résultats sensiblement différents de ceux indiqués sur le document : 403 bénéficiaires A soit 35,6%, 336 B soit 29,7% et 393 C et D soit 34,7% sur un total de 1132 , en sachant aussi que ces chiffres intègrent 224 journées d'étude cadres A soit près de 56% du total A.

Comme l'année dernière , nous n'avons **pas de document retraçant une analyse des entretiens individuels de formation , et rien sur la démarche qualité.**

En l'absence de programme départemental pour 2006 , nous avons étudié rapidement les principales orientations de la direction générale pour 2006 et nous voudrions faire quelques commentaires et vous poser quelques questions précises :

- à nouveau pour 2006, la majorité des formations est destinée à **accompagner les réformes mises en œuvre par l'administration.** D'ailleurs la direction ne donne pas de calendrier , y compris pour les formations dispensées au niveau national.
- Nous souhaitons avoir connaissance du détail du contenu de la formation des agents d'accueil avant qu'elle ne soit dispensée aux **agents de Tonnerre.**
- Les formations complémentaires aux applications informatiques de chaque direction , à la relation avec les usagers et sur les nouveautés fiscales sont-elles prévues ?
- Nous avons remarqué que dans les actes de formation de la DGCP figure une formation **des chefs de postes des postes spécialisés impôts , mais seulement pour ceux à enjeu** , aussi nous aimerions savoir quels postes de l'yonne sont classés dans cette catégorie ?
- Nous ne reviendrons pas sur les formations , beaucoup sont liées à **la mise en place de la LOLF** et ses conséquences pour la compta , pour le CEPL , le contrôleur de gestion, qui est-ce d'ailleurs ?.
- Nous aimerions savoir si vous avez trouvé un ou une 2^{ème} tuteur Hélios

Pour conclure cette intervention la CGT rappelle **l'insuffisance des moyens pour la formation et sa non prise en compte dans l'ORE .**