



COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE LOCAL DU 17 JUIN 2013

La Formation professionnelle : le droit de savoir en baisse de vitesse

Le comité technique local (C-T-L) était convoqué avec pour ordre du jour les sujets suivants :

- Présentation du bilan 2012 et du plan local de formation professionnelle de la DDFIP
- Présentation de la réforme de la taxe d'urbanisme (taxe d'aménagement)
- Questions diverses

1) Formation professionnelle : bilan 2012 et présentation du programme 2012/2013

Le bilan de Formation Professionnelle a été présenté aux organisations syndicales :

L'effectif du département était de 1011 agents au 31/12/2012

Les agents de la DDFIP ont bénéficié, en 2012 de 3314,5 jours formation (moyenne globale de 3,3 jours par agent), soit une baisse de près de 20% en 2012 et du nombre de bénéficiaires d'environ moins 13%.

Concernant le droit individuel à la formation (DIF), sept demandes ont été déposées, contre huit en 2011 (1 refus mais proposition à l'agent d'une formation à l'Institut Gestion Publique et Développement Économique dans le même thème, 1 requalifiée (formation similaire disponible à la DDFIP) et 5 accordées : 4 préparations de B en A et 1 examen professionnel «pupitreur/assistant utilisateur »

Pour le département 49 l'équipe de formateurs est composée de 72 agents (23 A+, 36 A, 10 B et 3 C). Suite au constat de la C.G.T. du manque de formateurs de la catégorie C, la direction s'engage à faire des appels par messagerie pour solliciter les collègues de cette catégorie qui souhaiteraient devenir formateur.

En raison de la vente du bâtiment J de la Cité administrative d'Angers, les formations qui se déroulaient habituellement dans ce bâtiment seront désormais organisées sur le site de l'ESI à la Roseraie à Angers.

Après la présentation du bilan départemental, les représentants syndicaux font remarquer que de nombreux collègues ne participent plus aux stages proposés, compte tenu des charges de travail de plus en plus pesantes liées aux suppressions d'emplois. Par ailleurs, la couverture de l'absentéisme n'est pas assurée et aggrave encore plus la situation.

La C.G.T. rappelle sa demande de l'an passé sur la nécessité d'améliorer les préparations aux épreuves orales par l'organisation d'oraux blancs dans notre département ainsi qu'une préparation pour les contrôleurs 1ère classe. A ce sujet, la direction nous fait part que la demande est remontée à l'École Nationale des Finances Publiques. Affaire à suivre !

La C.G.T. a fait remonter auprès de la direction, les difficultés rencontrées les collègues pour trouver une formation dans le catalogue FLORE. La C.G.T précise à ce titre qu'un outil plus lisible est en ligne sur le département 35 et que la direction locale devrait s'en inspirer dans notre département.

La CGT revendique une formation professionnelle adaptée aux besoins des agents, et pas décalée dans le temps. Ainsi il n'est pas rare de constater qu'à la suite d'une mutation, des collègues ne sont pas toujours formés aux nouvelles tâches à effectuer. Les formations prévues 8 mois après la prise de fonction sont évidemment programmées trop tardivement. Les agents nouvellement affectés se retrouvent sans formation pour exercer correctement leur métier, et se trouvent dans l'obligation de solliciter leurs collègues déjà surchargés de travail.

La CGT est opposée aux stages de formation où les agents des 2 filières sont conviés alors que dans les faits, les besoins sont très différents (ex : formation identique RAR/REC pour les agents des deux filières alors que dans les SIP il y a un besoin en matière de consultation , et de consultation/gestion dans des trésoreries).

Les réformes successives sur les retraites amènent de plus en plus de collègues à solliciter le service RH pour des questions diverses et complexes.

Force est de constater que plusieurs d'entre eux ne sont pas satisfait des réponses.

Afin d'améliorer la situation, la CG.T revendique, des formations actualisées en matière de retraite pour nos collègues du service RH.

Taxe d'Aménagement :

La taxe d'aménagement remplace la taxe d'urbanisme. Cette nouvelle taxe est entrée en vigueur le 1er mars 2012. Désormais, le département prend en charge la taxe d'aménagement des cinq départements de la région, soit 45000 titres par an. Dans le cadre d'une réorganisation, cette charge est transférée de la TP Angers Amendes et Urbanisme au service des produits divers de la rue Talot. L'agent (emploi C) qui effectue actuellement ce travail a la possibilité de rejoindre la mission en septembre 2013. Quant au cadre B affecté à cette mission, d'après notre direction, la question sur le transfert de l'emploi B ne se pose pas, car les centaines de dossiers non soldés sont complexes et nécessitent d'être traités sur place à la TP Angers Amendes et Urbanisme.

Toujours selon la même source, ce transfert d'emploi au service des produits divers ne prévaut pas sur une future suppression d'emplois dans le service.

La CGT déplore le manque de communication de la direction auprès des collègues concernés.

Questions diverses :

Indemnité de Caisse (ACF caissier) :

En contrepartie de la responsabilité du maniement de l'argent, les agents d'accueil de catégorie B et C de la filière gestion publique qui tiennent également la caisse du poste (rares sont les volontaires), bénéficient d'une indemnité de caisse. A cause des suppressions d'emplois à répétition, beaucoup de postes sont devenus ingérables du fait même de ces suppressions, avec des charges de travail identiques, voire plus importantes. En effet, avec la crise financière de plus en plus de contribuables viennent exposer leurs problèmes et règlent de plus en plus souvent leurs créances en plusieurs fois au guichet d'un poste.

La logique administrative considère que les postes doivent avoir au moins cinq agents, y compris le comptable pour prétendre à cette indemnité. Or, avec les suppressions d'emplois c'est de moins en moins le cas.

La CG.T alerte notre administration de la révolte des caissiers qui perdent leur prime de caisse à la

suite d'une suppression d'emploi dans leur poste. Ainsi deux agents effectuant le même travail ne sont pas considérés de la même manière et ont une différence de traitement, ce qui constitue un flagrant délit de « discrimination ».

La direction doit prendre ses responsabilités et rétablir l'ACF caissier quelque soit l'effectif du poste. Dans le cas contraire elle prend le risque que les agents refusent purement et simplement de tenir la caisse dans les trésoreries considérant que cette tâche complexe et génératrice de stress n'est plus reconnue par la Direction.

Les prochaines CAPL :

- le 4 juillet pour le mouvement au 1er septembre en catégorie C
- le 9 juillet pour le mouvement au 1er septembre en catégorie A
- le 16 juillet pour le mouvement au 1er septembre en catégorie B
- le 12-13 et 16 septembre pour les recours en notation C B A

Les élus CGT Finances Publiques 49 :

Marie-Andrée Burban, Philippe Bellanger, Dominique Bodin.