

CTL du 3 Mai 2022

Declaration liminaire



Monsieur le Président,  
Parmi les différents sujets proposés à l'ordre du jour de ce CTL du 03/05/2022, celui de la formation professionnelle ne pouvait être autant d'actualité !

En effet, compte-tenu de l'ampleur du recrutement par voie de concours tout grade confondu cette année 2022, le plus important de ces cinq dernières années, soit 5650 recrutements en tout, les listes complémentaires ayant été toutes retenues, la question de l'efficience de la formation professionnelle devient, de facto, fondamentale et primordiale.

Ainsi, l'alliance **CFDT-CFTC** demande que les moyens matériels et humains soient engagés à la hauteur des enjeux et que soit assuré au mieux l'appropriation aux nouveaux métiers des nombreux lauréats.

C'est un préalable impératif à leur bonne insertion dans les services, ce qui contribue donc à leur bon fonctionnement.

En ce qui concerne la formation continue, l'alliance **CFDT-CFTC** se réjouit du retour aux formations en présentiel, gage d'un enseignement de qualité et d'échanges avec les formateurs, le respect des consignes sanitaires devant être cependant encore respectées.  
L'alliance préconise toujours à ce stade le port obligatoire du masque pendant les séances.  
Quant aux e-formations, en constante augmentation dans notre administration, l'alliance **CFDT-CFTC** reproche qu'encore trop de collègues les réalisent dans de mauvaises conditions en raison du bruit, de la promiscuité ou tout simplement par manque de temps suite à la forte charge de travail.....Aussi sont-elles souvent survolées voire même bâclées.....

Nous préconisons donc que, dans chaque service, un espace à l'écart et au calme soit dédié à la e-formation. et que les agents concernés doivent être obligatoirement dans ce cas en autorisation d'absence pour formation. Il ne doivent effectivement pas réaliser leur e-formation sur leur temps de travail comme très souvent nous avons pu le constater avec la formation PICS par exemple.

Les chefs de service devraient être vigilants sur ce point.

Par ailleurs, l'alliance **CFDT-CFTC** s'étonne de voir qu'au plan local de formation, seulement une formation est dédiée aux futurs CDL ( autre point du jour de ce CT).  
Cela semble bien insuffisant pour cette mission de la DGIP fort complexe et surtout sensible...  
Cependant de nombreuses réunions ont été organisées pour pallier ce manque et ne pas rater l'enjeu, ce qui laisse à penser que le métier de CDL serait-il devenu la vitrine de la DGFIP en matière de NRP?.

Le niveau de satisfaction générale sur les prestations de conseil délivrées par ces CDL est certes élevé: 83% au 2ème semestre 2021 mais quid des 17% = viendraient-ils de la part des élus locaux qui rechigneraient à solliciter leurs services en reproche à la fermeture de leurs

trésoreries locales?

et on ne peut que regretter l'impasse totale faite sur les rapports qu'entretiennent les CDL avec les chefs comptables de leurs SGC correspondants, ce qui aurait été intéressant de connaître à ce stade de développement du NRP.

Ensuite, s'agissant du futur SLR de Riom – point 6 de l'ordre du jour, seulement 3 agents ex-CGR et 2 agents de l'EDR pour former 10 nouveaux agents au métier de la paye, alors qu'ils n'auront eu environ que 6 mois d'apprentissage, ce qui se révèle nettement insuffisant pour transmettre le savoir-faire et fournir une formation de qualité à cette mission très technique et sensible.

La tâche s'annonce déjà complexe et difficile.  
Cela démontre une fois de plus l'improvisation et les limites du NRP.

Enfin, l'alliance **CFDT-CFTC** ne peut que saluer les propositions du bilan à mi-parcours sur l'égalité professionnelle, qui est la déclinaison du plan d'actions ministériel à laquelle elle a grandement participé lors des différents groupe de travail : Nous n'avons cessé de demander l'application de lignes de gestion permettant d'améliorer l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle.

A ce titre, les objectifs d'égalité déjà très fournis, ne reprennent pas tous les points:  
C'est pourquoi nous proposons une autre mesure applicable au niveau local, à savoir *la mise à disposition de salles dédiées à l'allaitement et répondant à l'heure d'autorisation journalière prévus par les textes, ainsi que l'augmentation des places en crèches*, même si c'est du ressort du secrétariat général.

l'alliance **CFDT-CFTC** insiste également sur la nécessité de désigner à *la DDFIP 63 un représentant du personnel pour exercer les fonctions de référent "violences sexuelles, harcèlement, agissement sexiste"*, et que *la sensibilisation sur ce sujet s'inscrive dans un plan de formation continue non optionnel pour les agents*.

En résumé, la progression de l'égalité professionnelle passe aussi par la mise en place d'index relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et par des actions pour les supprimer.

Nous sollicitons la mise en place d'*indicateur relatif au maintien de la progression de carrière suite à retour d'un congé maternité* afin de garantir la même évolution de rémunération.  
En effet, trop souvent, certaines collègues ont vu leur absence pour congé maternité ou congé parental les pénaliser lors des appréciations dans le tableau synoptique de l'entretien évaluation notation.

Pour conclure, il y a urgence à agir pour que le dialogue social ne se résume pas à une simple figure de style vide de sens et de contenu, mais pour qu'il soit vivant et constructif pour les missions exercées et les agents qui les accomplissent.

Nous revendiquons encore et toujours:

- \* des moyens humains et budgétaires pour exercer les missions essentielles au fonctionnement de l'État;
- \* des conditions de travail respectueuses des personnels;
- \* l'augmentation du point d'indice,
- \* la juste reconnaissance des engagements professionnels des agents en termes de droits, de garanties et de pouvoir d'achat.