



CGT Finances Publiques Aveyron

Comité Technique Local du 26 mai 2014

Ordre du jour :

1 - Approbation du PV du CTL du 19 mars 2014 : approbation à l'unanimité.

2 – Présentation du BOP 2014

Il s'agissait d'une 2ème présentation suite au vote contre des OS lors du précédent CTL. Rien n'a été modifié, le BOP nous est à nouveau présenté dans sa mouture initiale, soit un budget en **diminution de plus de 9 % par rapport à 2013**, très difficile à gérer. La direction ne cache pas ses craintes pour la fin de l'année et sera plus que jamais contrainte de prioriser les dépenses.

Vote unanime des organisations syndicales **contre ce budget**. La CGT ne peut pas cautionner un budget «**peau de chagrin**» qui impacte les conditions de travail et rend chaque jour la vie des agents toujours plus difficile.

3 – Bilan de la campagne évaluation 2013 :

2013 était la première année de notation avec un outil unique d'évaluation et des règles harmonisées entre les deux filières.

434 personnes ont été évaluées.

Parmi les 70 % ayant bénéficié d'une réduction d'ancienneté, 20 % ont obtenu 2 mois de réduction et 50 % 1 mois.

A noter 9 refus d'entretien d'évaluation, 6 recours hiérarchiques, 2 recours en CAP locale et 2 recours en CAP nationale.

La mention d'encouragement revêt tout son sens pour un agent qui arrive dans un nouveau service ou un nouvel emploi. Elle ne constitue pas une garantie pour obtenir une réduction l'année suivante, contrairement aux habitudes de l'ex-filière fiscale.

4 – Présentation du tableau de bord de veille sociale :

Il récapitule par indicateurs des éléments qui remontent en centrale.

Le nombre de jours de congés ordinaires de maladie (4 343) a progressé de 18 % par rapport à l'année précédente, en dépit du jour de carence appliqué pour les neuf premiers mois de l'année 2013. Cela représente 8,95 jours de maladie ordinaire par agent en moyenne dans notre département. L'effet soit-disant dissuasif du jour de carence sensé traquer les arrêts abusifs est loin d'être étayé par les données chiffrées.

Il n'y a pas eu de droit de retrait ni de tentative de suicide en 2013. Les fiches de signalement retracent 4 cas de violences ou menaces verbales d'origine externe. L'Aveyron n'est pas très exposé mais n'en est cependant pas écarté. Il faut rester attentif et vigilant car ce sont des situations qui arrivent. Il est important de ne pas hésiter à faire remonter à la direction ces incivilités et ces agressions, notamment par le biais des fiches de signalement.

Le volume horaire écrêté (1 599 h 16) représente l'équivalent d'un agent temps plein. Les chefs de service ont été interpellés et sensibilisés. Malgré tout, ce phénomène perdure. Plusieurs explications sont avancées : surcharge ponctuelle de travail (coup de bourre), charge du service, choix personnel.

5 – Présentation du DUERP et du PAP :

Le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) est élaboré annuellement à partir des réunions de service mais également des cahiers dématérialisés d'hygiène et sécurité et des visites de l'inspecteur santé et sécurité. Saisi par l'assistant de prévention, il récapitule par ordre décroissant de risque les situations d'expositions selon leur fréquence, gravité, probabilité et maîtrise.

Le DUERP sert de base à l'élaboration du PAP (Programme Annuel de Prévention) qui détermine les objectifs à atteindre impérativement dans l'année et fera l'objet d'un bilan. Le PAP reflète la réalité du terrain dans la mesure où il met en exergue les difficultés avérées. Ainsi, les trésoreries en souffrance de Capdenac-gare, Rance et Rougiers et Montbazens apparaissent-elles en tête (surcharge de travail, manque de personnel, absentéisme, turn-over).

6 – Plan local de formation 2014 :

Les différentes formations proposées sont réparties par métier et sont essentiellement organisées sur le CIF de TOULOUSE.

Fiscalité (gespro, chorus, médoc, gaia)

Gestion Publique (hélios, xémélios, visa de la paye, hébergés, reddition de comptes de gestion)

Vie de l'agent (déontologie, maîtrise des risques, calc).

Les e-formations sur le lieu de travail posent problème dans la mesure où les agents n'arrivent pas à dégager du temps et à se concentrer car ils sont constamment dérangés par le téléphone, l'accueil ou autres sollicitations extérieures. L'idéal serait que l'agent puisse s'isoler dans une salle dédiée mais cela reste difficile à mettre en œuvre. Même si cette solution ne serait pas entièrement satisfaisante, M. CHAPUT n'exclut pas si nécessaire d'autoriser la fermeture des petits postes le temps de valider le dispositif de formation.

7 – Présentation du nouveau dispositif de remboursement des frais de déplacements : application FDD et modalités départementales :

L'application FDD (Frais De Déplacements) remplacera l'actuelle version sur AGORA appelée à disparaître prochainement. Son déploiement est prévu pour le 17/06/14.

Avant tout déplacement, un ordre de mission (classique ou permanent) devra préalablement et obligatoirement être saisi par l'agent et validé par le chef de service et le service RH. Au retour, il conviendra de générer l'état de frais correspondant en joignant tous les justificatifs nécessaires.

Une communication sera faite pour présenter ce nouveau dispositif. Une formation est dès-à-présent en ligne à l'attention de tous les agents.