

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE LOCAL
DU 5 MAI 2008

Ce CTPL, présidé en l'absence du TPG par M. Pernot, RF de Saint-Nazaire, fut plus court que prévu.

En effet, la direction a refusé de donner aux représentants du personnels les informations concernant les suppressions de postes comptables envisagées à la fin de l'année. Dans le même temps, le TPG s'est déplacé dans certaines trésoreries (Saint-Etienne-de-montluc, Saint-Philbert, ...) annoncer leur fermeture prochaine.

Considérant qu'on se moquait des personnels et de leur représentants, la parité syndicale a quitté la salle à 16h 30.

Un tract intersyndical spécifique a été diffusé.

Ainsi quelques questions diverses, notamment concernant de dossier de l'amiante au Tripode, sont restées en suspens

1. SUIVI DU PRECEDENT CTPL

La séance commence comme à l'accoutumé par le suivi sur le précédent CTPL où les réponses éventuelles aux questions restées en suspens sont apportées.

Lors du CTPL du 10 décembre 2007, la direction nous avait informés qu'un rappel des **consignes concernant l'accès aux coffres des postes comptables** serait prochainement diffusée. Cette note se fait toujours attendre. La CGT l'a à nouveau réclamée. Visiblement, la protection des postes comptables ne fait pas partie des objectifs prioritaires du département !

Nous sommes revenus sur la situation des effectifs au **service CDC de la RF de Saint-Nazaire**, insuffisants suite à deux départs concomitants à la retraite. Le Receveur nous a assuré qu'il était sensibilisé par ce problème. Il a assuré que les collègues restants pourront prendre normalement leurs congés cet été, et qu'il affectera tant que possible l'équipe de dépannage en soutien au service.

Par ailleurs, **le TPG intervient auprès de la DGCP afin d'obtenir l'arrivée en sureffectif de nouveaux agents B ou C** sur le département en septembre, ce qui donnerait un peu d'air aux services et postes déficitaires, notamment le service CDC de Saint-Nazaire et la trésorerie de Nantes-les-Ponts.

Il faut effet expliquer que le département est globalement en sureffectif – pas par rapport aux tâches réelles, mais par rapport à l'ORE, outil que la CGT conteste sur tous les plans.

Le rythme des départs en retraite est inférieur à celui des suppressions d'emplois. Ce qui bloque toutes les demandes de mutations vers le département.

2-RAPPORT DE PERFORMANCE 2007

Au pays du rapport de performance, tout est beau, tout va bien ou presque.

Selon M. Giroudet, retenons la "qualité de la performance" de nos collègues. Cela dit, il nous a été précisé à cette occasion qu'on ne sait toujours pas quand la prime d'intéressement sera payée cette année.

Notons le commentaire du Président concernant les fermetures de postes comptables, euh pardon les restructurations : "peu d'agents remettent en cause les restructurations effectuées, c'est une preuve de vitalité du réseau".

Le rapport qui nous était présenté était pratiquement bouclé. Les OS ont insisté fortement pour faire adopter quelques modifications à la marge. La direction se refuse ainsi à inscrire sur le rapport les difficultés rencontrées lors de la mise en place de la trésorerie de Nantes Feydeau.

Il apparaît que le chiffre de l'absentéisme est sous-évalué. Il est important de bien remplir la feuille d'autorisation d'absence avant de partir en formation.

Vous trouverez l'intégralité du rapport dès sa mise en ligne sur le site départemental Magellan dans l'espace communication. Ce qui devrait intervenir rapidement selon M. Giroudet.

3-FORMATION

Comme l'an passé, c'est sous forme de diaporama que Mme Arly en charge de la formation professionnelle a présenté le bilan de formation 2007 et les perspectives pour 2008. Le rapport devrait être disponible prochainement sur Magellan dans l'espace Missions – formation.

Comme chaque année, la Direction nous a rappelé qu'elle portait une attention particulière aux exclus de la formation, c'est-à-dire à ceux qui ont suivi moins de 6 jours de formation sur les trois dernières années.

La CGT remarque que comme tous les ans les cadres A bénéficient plus de la formation que leurs collaborateurs. L'administration argumente par la nécessité de former prioritairement cette catégorie en raison des missions qui leur sont confiées, charge à eux ensuite de relayer leurs connaissances auprès de leurs collaborateurs. En ont-ils réellement le temps et les moyens ?

Concernant 2008, la Direction nous a rappelé l'existence du **DIF : droit individuel à la formation**.

Les formations concernées par le DIF doivent avoir un rapport avec notre profession, sans être directement en lien avec notre activité actuelle (sinon il s'agit de formation continue).

La Direction nous a cité l'exemple d'un collègue du secteur local qui souhaiterait se former à NDL (dépense Etat) – il pourrait utiliser le DIF pour sa formation.

Quelle serait l'utilité de cette formation pour l'agent ? S'agit-il d'encourager les collègues à se former pour partie sur leur temps personnel afin d'être employables lors des prochaines restructurations ? S'agit-il de promouvoir ainsi des mutations au profil au moyen de bourses à l'emploi au détriment du critère de l'ancienneté pour départager les agents ?

Nous serons vigilants face à l'utilisation qui pourrait être faite du DIF.

Vous trouverez les explications de la Direction sur le DIF sur Magellan 44 – espace formation

Un effort particulier sera mené sur les formations impôts-Trésor en 2008.

Des formations communes seront organisées dans la mesure du possible. La DSF participera désormais aux commissions de formations.

Des formations à distance seront proposées aux agents des trésoreries mixtes.

D'une manière générale, les formations à distance seront amenées à se multiplier.

La CGT est d'accord sur l'ouverture au progrès, évitant ainsi les déplacements vers les centres de formation. Toutefois nous resterons vigilants sur les moyens mis en œuvre pour la réussite de ces formations : les agents pourront-ils dégager le temps nécessaire pour les dérouler correctement, auront-ils les connaissances micro-informatiques adéquates pour optimiser cet enseignement, ... ?

Un mécanisme de "2^{ème} chance" est introduit, avec la possibilité de suivre une seconde fois certaines formations si la première session n'a pas porté ses fruits.

4-ACCUEIL COMMUN DE SAINT-NAZAIRE

En préalable à la discussion sur le protocole d'accueil commun à la trésorerie de Saint-Nazaire, nous avons demandé la tenue d'un comité technique paritaire commun avec l'ex-DGI. Il est en effet indispensable que les décisions soient débattues en commun et les informations partagées avec les représentants des deux anciennes directions. Le Président nous a informés que la décision de tenir des CTP communs ne pouvait être prise qu'au niveau national.

A défaut d'instance commune, nous avons obtenu la présence d'un collègue de l'ex-DGI en tant qu'expert pour la CGT.

Le protocole qui nous a été soumis reste très flou sur plusieurs points : nous serons donc vigilants quant à sa mise en œuvre.

Dores et déjà, une circulaire de mise en œuvre circule du côté de l'ex-DGI.

Nous sommes inquiets sur les effectifs prévus pour l'accueil commun : 4 agents côté ex-Trésor correspondant à 3,6 équivalents temps plein pour la caisse et l'accueil commun. Ainsi le caissier titulaire est absent tous les mercredis. Mme Boucard, chef de poste par intérim, nous a répondu qu'en cas de besoin, les collègues du service gestion seront mobilisés en renfort sur la caisse.

L'accueil téléphonique sera assuré par le pôle gestion.

La gestion des congés semble problématique cette année. En effet, les agents ont planifié leurs congés chacun dans leur direction antérieurement à la mise en place de l'accueil commun.

Mme Boucard a assuré qu'elle fera ce qu'elle pourra, sans nous donner de garantie absolue que les plannings prévisionnels seront acceptés. La CGT, elle, y veillera. Nous ne voyons pas l'urgence de lancer l'accueil commun dès le 15 juin si les moyens ne suivent pas. D'autant que tout sera revu dès la fusion au 1^{er} janvier prochain.

Le protocole prévoit la formation sans en préciser les modalités.

D'après les documents fournis à nos collègues des impôts par leur direction, les agents de l'accueil suivraient 7 jours et demie de formation. Pour la CGT, c'est dérisoire au regard des connaissances à acquérir. Ce qui induit que les agents devront se former sur le tas.

Nous sommes revenus sur la présence d'amiante sur le site de l'accueil commun. La direction nous a affirmé qu'il avait été désamianté et que cela a été la première cause des retards dans les travaux.

5-MODIFICATION DE PROTOCOLES D'HORAIRES VARIABLES

Les trésoreries de Derval et Clisson demandaient la modification de leur protocole d'horaires variables.

Ces modifications ont été acceptées.

Cependant, concernant Clisson, nous nous sommes abstenus.

Le poste passe en effet de 33 heures 45 à 27 heures 30 d'ouverture hebdomadaire au public. Si nous comprenons que la situation des effectifs contraint nos collègues à demander la réduction des horaires d'ouverture, il s'agit pour nous d'une dégradation du service public.

On commence par diminuer les horaires d'ouverture au public, puis on finit par fermer complètement !

6-REORGANISATIONS DE SERVICES A LA TRESORERIE GENERALE

Les services ressources humaines et CEPL font l'objet d'une scission.

Le CEPL est divisé entre une entité juridique et une entité qualité comptable.

Le service ressources humaines est divisé entre un pôle budget et un pôle gestion.

Les services auront donc un effectif de 3 à 5 agents B ou C. Ce qui à notre avis posera immanquablement des problèmes de gestion des absences.

7-QUESTIONS DIVERSES

DISPOSITIF D'AIDE AUX AGENTS EN DIFFICULTE

La note de service départementale n°37 revient sur le dispositif d'aide aux agents en difficultés. Ce dispositif a pour objet de détecter, le plus en amont possible, des agents rencontrant des difficultés, dans leur vie professionnelle comme dans leur vie personnelle, en favorisant l'intervention des acteurs médicaux et sociaux.

Le rôle de la mutuelle et des organisations syndicales dans la connaissance des personnels, et notamment des contractuels a été réaffirmé par la Direction.

IMPLANTATIONS DE CADRES A DANS LE DEPARTEMENT

La DGCP a décidé l'implantation d'emplois de catégorie A sur le département, en contrepartie de la suppression d'un poste de catégorie B.

Deux postes d'inspecteurs adjoints seront créés, à Carquefou et à la trésorerie municipale de Saint-Nazaire ; un poste d'adjoint RP sera créé à Nantes CHU, mais compensé par la suppression d'un poste d'adjoint inspecteur ; enfin, un emploi de chargé de mission RP verra le jour à la TG.

ORGANISATION DE L'ACCUEIL A LA TG

L'accueil de la Trésorerie Générale a connu des difficultés suite au départ en retraite de Mme Nicoleau.

La Direction reconnaît que l'espace d'accueil actuel n'est pas satisfaisant, elle prévoit donc de réaliser des aménagements immobiliers et d'installer un standard automatique avant la fin de l'année. Une équipe de suppléance issue du service du personnel sera créée sur la base du volontariat afin de pallier les absence de l'hôtesse d'accueil ou du caissier.

DEMENAGEMENT DE LA PAIERIE DEPARTEMENTALE

La Direction considère que le loyer actuel est trop élevé et envisage donc un déménagement vers les locaux de l'INSEE, situés sur l'Ile de Nantes. L'INSEE fait l'objet comme nous de suppressions d'emplois massives et dispose donc de la place requise.

Toutefois, les locaux ne sont actuellement pas adaptés, notamment pour ce qui concerne l'accueil du public – les locaux de l'INSEE étant complètement interdits aux personnes étrangères au service. Des travaux seront donc nécessaires avant tout emménagement de la paie.

A noter cependant que dans cette configuration, la paie sera éloignée des services du conseil général.

Le déménagement devrait être officialisé en septembre.

BILAN DES SUPPRESSIONS DE POSTES COMPTABLES DANS LE DEPARTEMENT

La Direction nous a assuré que tout s'était bien déroulé. Des chartes de service ont été signées concernant Moisdon, Nozay et Herbignac, afin de formaliser les permanences mensuelles qui seront effectuées, toute l'année à Nozay, et seulement à la fin de l'année à Moisdon et Nozay.

Les régisseurs verseront désormais leurs fonds à la Poste sur le CCP du TPG.

Une propagande a été organisée afin de promouvoir l'utilisation des moyens modernes de paiement et les offres de dématérialisation. Les citoyens ont été avisés par la presse locale et les bulletins d'informations municipaux.

Toutes les demandes de mutation prioritaires ont été acceptées, sauf une qui garde son caractère prioritaire pour les futurs mouvements.

Une procédure de licenciement est en cours à l'encontre des femmes de ménage de Moisdon, Nozay et Herbignac ; l'administration qui se doit dans la mesure du possible de fournir des propositions de reclassement n'a trouvé aucune solution à celle d'Herbignac !

Même s'il est vrai que le ménage des trésoreries n'est pas leur seule source de ressources, nous ne pouvons nous satisfaire de ces procédures de licenciement. Nous nous refusons à tirer un bilan positif des restructurations dans ces conditions.

A noter que la femme de ménage de Nantes I a été reclassée à la Paierie Départementale. Sa situation sera donc prochainement remise en cause.

Par ailleurs, le nombre d'heures de ménage à Derval n'a pas été augmenté, alors que le nombre d'agents a doublé.

Concernant la trésorerie de Cambronne, l'installation s'est déroulée pratiquement à la date prévue. S'appuyant sur le registre du CHS, la Direction considère que les travaux dans les étages n'ont pas généré de nuisance notable.

Nous rappelons à tous l'utilité de remplir le cahier hygiène et sécurité présent dans votre poste en cas de problème dans ce domaine.
--

Ainsi, à Guérande, après signalement de nuisance sonore par les agents, la Direction demandera un financement au CHS pour la réalisation des travaux d'isolation phoniques. Les collègues ont de plus subi les difficultés dues à la fusion des bases Hélios, qui n'a pas été faite au 1^{er} janvier et a généré un stress important.

SUPPRESSIONS DE POSTES COMPTABLES PREVUES AU 1^{ER} JANVIER PROCHAIN

La Direction refusant de nous donner des informations sur ses intentions, l'ensemble des organisations syndicales a quitté le CTPL.

<i>Les représentants au C.T.P.L.</i>

<i>Georges RICA (RF St Nazaire) - Christophe ANDRE (Tr. Saint Herblain) -</i>

Trésorerie Générale - local syndical C.G.T. - tél : 02 40 20 74 25 - cgt.044@cp.finances.gouv.fr
--

Notre site : http://www.tresor.cgt.fr/44/
