

CTPD du 15 mars 2011

En préalable au CTPD, le DRFIP, M. Pineau, est revenu sur les articles de presse consécutifs à la conférence de presse que l'intersyndicale CGT – CFDT – FO – union SNUI-SUD avait organisée le 23 février dernier à Nantes. Un camarade avait à cette occasion indiqué que lors du désamiantage du bâtiment Graslin de Cambronne en 1997, « l'administration s'est fait gruger, ou elle a menti ». Le DRFIP considère que son honnêteté et celle de ses collaborateurs est mise en cause et souhaite de la part des organisations syndicales un changement de ton et de vocabulaire. Il souhaite que « cessent les attaques nationales et locales contre l'administration actuelle ».

La CGT a pris acte très positivement de la nette amélioration de la qualité du dialogue social depuis l'instauration de la DRFIP.

Elle a rappelé que ce n'était pas l'honnêteté de M. Pineau qui était en cause, mais l'administration DRFIP, en tant qu'émanation de la DGI et de la DGCP.

Sur le fond, il faut rappeler que le dossier amiante Tripode traîne, par la faute de l'administration, depuis une trentaine d'années. Ce sont les collègues victimes de l'exposition à l'amiante qui en pâtissent.

La CGT a répété que l'administration avait payé un désamiantage, qui s'est soldé par le maintien de la présence d'amiante. Il y a donc bien un problème.

Voir l'article sur notre site local : <http://www.financespubliques.cgt.fr/44/spip.php?article894>

SITUATION DE LA TRESORERIE D'ANCENIS.

Il s'agit d'une trésorerie spécialisée secteur local depuis la création du SIP en 2009.

Suite à la suppression en 2004 de 4 trésoreries, le poste gère désormais la bagatelle de 176 budgets locaux (communes, établissements publics, hôpital, ...).

Conjuguée aux suppressions d'emplois, et à l'arrivée du logiciel de gestion des collectivités locales Hélios, la situation est rapidement devenue ingérable pour les collègues qui ont, avec le soutien des organisations syndicales de Loire-Atlantique, décidé en 2009 d'actions revendicatives : envahissement du CTPD, grève des agents du poste, communications aux élus, ...

Devant le rapport de force imposé par les agents depuis 2009, la Direction locale et la DGCP ont consenti quelques avancées, notamment l'affectation temporaires de cadres B en surnombre, l'implantation d'un second emploi de cadre A, la réalisation d'un audit organisationnel du poste par la Direction locale, ainsi que la réalisation d'une étude ergonomique du poste par un intervenant extérieur.

La direction nous a donc présenté les études réalisées.

- Il s'avère qu'il y avait bien des problèmes d'organisation interne (par exemple dans la répartition des tâches).
- Par ailleurs, la qualité des informations transmises par les ordonnateurs (fichiers d'interface) laisse souvent à désirer. Plus de 60 % du flux erroné et presque 2 erreurs en moyenne par mandat ou titre

Les services des collectivités locales éprouvent parfois des difficultés dans l'utilisation de leurs propres logiciels – développés par le secteur privé - sur lesquels nous n'avons pas de prise.

Or les collègues ne feraient pas assez de rejets. Ils préfèrent en général suspendre les pièces ou les modifier eux-mêmes, plutôt que de demander une nouvelle émission de fichier à l'ordonnateur.

La direction préconise donc le rejet pur et simple des pièces erronées, action plus « pédagogique » envers les ordonnateurs, d'autant que lorsque le nouveau format d'échange de données (PESV2) sera mis en place, ce sera la seule solution possible.

- Mais, comme les collègues chargés du secteur local le savent, cette procédure entraîne elle aussi des charges de travail importantes dans les services.

La direction signalera à la DGFIP la prise en compte insuffisante dans l'ORE (outil de répartition des emplois en fonction des charges de travail) de la gestion des petites collectivités locales. Elle lui transmettra l'étude ergonomique.

Concernant l'organisation du travail par flux ou portefeuille, la direction locale refuse de préconiser une solution univoque. Elle considère qu'un dosage entre les deux systèmes est souhaitable. Les agents souhaitent travailler par portefeuille. Cette organisation permet une meilleure connaissance de l'ensemble de la chaîne et est à leur avis à la fois plus efficace et plus enrichissante. La CGT soutient naturellement le souhait des collègues.

Le responsable de poste souligne qu'il faut sortir des critères numériques et s'appuyer sur l'intelligence du travail apportée par les agents.

M. Pineau rappelle qu'il a confié à M. Rifault et à son équipe une mission portant sur la dématérialisation, la monétique, le déploiement régional du PESV2.

Les tuteurs Hélios continueront leur activité pour faciliter l'utilisation de cette application de gestion du secteur local.

M. Pineau précise qu'il « faudra qu'on adapte notre production à ce qu'on est capable de produire. » Pour la CGT, ce n'est évidemment pas la conception du service public.

Nous constatons le rôle essentiel de l'action des agents de la trésorerie, soutenus par les organisations syndicales. Que ce serait-il passé s'ils ne s'étaient pas mobilisés ?

Toutefois, l'amélioration de la qualité des flux, ou le report sur les collectivités locales de notre travail d'encaissement ou de décaissement (via les régies ou la monétique), ne pourront pas pallier les difficultés engendrées par les suppressions d'emploi, à Ancenis ou ailleurs.

Tant que la Direction Générale continuera à voir ses effectifs fondre comme neige au soleil, les difficultés perdureront, à Ancenis ou ailleurs.

La CGT a demandé que les travaux qui ont été menés puissent être mis à profit pour les autres postes.

BUDGET PREVISIONNEL 2011 : ON RACLE LES FONDS DE TIROIRS !

Les moyens budgétaires attribués cette année à la Direction locale sont en baisse de 0,52 %. Et encore, notre département est privilégié car au niveau national, la baisse des moyens est de 5 %. Voilà concrètement notre participation au financement du bouclier fiscal et des autres niches fiscales dont bénéficient les plus aisés des contribuables, particuliers et sociétés.

Par ailleurs, la réserve de 2 % traditionnellement débloquée en septembre pourrait bien ne pas l'être, ce qui amputerait d'autant les moyens du département.

Le budget qui nous a été présenté reste provisoire. Les hausses des prix de l'énergie pourraient notamment augmenter le poste de fonctionnement et diminuer les investissements locaux, car l'enveloppe globale ne sera pas augmentée. Par ailleurs, l'impact de la création au 1^{er} septembre de la DISI (direction informatique avec détachement de la DRFIP des agents du Département informatique) n'a pas encore été évalué.

Les moyens en vacataires sont en baisse drastique (-20 % dans la filière gestion publique, -39 % dans la filière fiscale). Si la CGT ne se satisfait pas de ces emplois « Kleenex », force est de constater que ces économies vont affecter des services déjà mis en difficulté par les suppressions d'emplois.

La direction aura beau commander toutes les études ergonomiques qu'elle voudra, ce ne sont pas ces études qui pallieront à elles seules les difficultés des services !

A noter que les modalités de **recrutement des vacataires** différaient entre la DGI (qui embauchait directement les vacataires) et la DGCP (qui passait par pôle emploi dans le but d'aider des chômeurs). La direction reviendra sur ce sujet lors du prochain CTPD.

Le poste **sécurité** est en baisse de 5 %. M. Pineau nous a informé que le choix des prestataires était en cours de révision, et que les prestations seraient harmonisées. Vos représentants ont rappelé qu'à vouloir faire des économies, la qualité des prestations peut en pâtir.

Nombreux sont les collègues qui ont en mémoire les nombreux problèmes de **nettoyage** constatés dans les services, du fait de prestations revues à la baisse dans un but d'économies. (prestations qui même aujourd'hui ne sont pas toujours suffisantes)

Enfin, le DRFIP a précisé qu'à partir de 2012, **l'entretien immobilier des locaux** relèvera de la Préfecture et qu'au vu de l'état de l'immobilier dans les autres administrations, notre administration risque d'y perdre.

REFERENTIEL MARIANNE

Il s'agit d'un élargissement à tous les services publics de ce que certains collègues connaissaient sous le label PVFI : un certain nombre d'engagements doivent être respectés (répondre au bout de 5 sonneries, ...). Actuellement, pour la DGFIP, Marianne ne s'applique qu'à la filière fiscale.

Les conseils prodigués (je me présente et je dis « bonjour ») ont été jugés infantilisants voire provocateurs par nombre de collègues. Le DRFIP a affirmé comprendre cette perception des agents.

Sur les engagements : il s'agit de critères quantitatifs uniquement : les délais sont donnés pour des réponses qui peuvent n'être que des réponses d'attente.

Pour la CGT, Marianne n'est qu'une opération de communication au moment où les services publics font l'objet d'une attaque en règle. C'est faire injure aux collègues de croire qu'ils ont attendu PVFI ou Marianne pour travailler du mieux possible.

GROUPES D'EXPRESSION METIERS

La démarche succède à celle du DOS, dans le même esprit : comment travailler le moins mal avec de moins en moins de moyens. Quelque 90 collègues se sont portés volontaires (espérons qu'il s'agit de vrais volontaires), les cadres A étant sur-représentés parmi ces collègues.

Encore une fois, pour la CGT, ce ne sont pas des GEM qui pallieront les suppressions d'emplois.

QUESTIONS DIVERSES

- **Frais de déplacement** : les problèmes seraient en passe d'être résolus (? !). Pour les anomalies Agora, un recensement doit être demandé aux chefs de service. **Des collègues (géomètres, domaines, BCR, ...) ont des frais en attente depuis plusieurs mois. Ne pas hésiter à nous faire part des difficultés rencontrées, nous en reparlerons à la Direction.**

Au vu des difficultés rencontrées en la matière, comme sur de nombreuses autres problématiques liés aux ressources humaines, la CGT a suggéré (au second degré) l'instauration d'un référentiel Marianne 2 relatif aux questions internes à notre administration, intégrant notamment les délais de réponse de l'administration aux questions des syndicats et des agents !

- reprise des agents après **congés de maladie** de plus de 20 jours : théoriquement, le médecin de prévention doit suivre les collègues à leur retour. Apparemment ce n'est pas toujours le cas.
- **SIE** : problèmes liés aux listes de cotisations foncières qui n'ont pas été réglées : il s'agit de documents inexploitable en l'état. La direction donne la consigne de ne pas les utiliser dans l'attente de la conclusion du groupe de travail réuni sur ce sujet le 25 février. Mais plus on attend, plus le basculement de REC à Médoc sera volumineux.
- Analyse des sols au **SIP de Nantes Nord Est** : les sols dégagent en période de chaleur une odeur très inconfortable qui a provoqué des malaises chez certains collègues. Il s'agit d'une réaction entre la colle et le revêtement de sols. Ceux-ci devraient être changés avant l'été après négociation avec l'entreprise qui avait effectué les travaux initialement.
- Impact de la création de la **DISI** : le problème sera évoqué au prochain CTPD, avec présence prévue du futur responsable de la DISI.
- **Jour ministre** : même procédure que l'an dernier (à prendre en priorité sur un pont naturel).
- Gestion de l'hôpital de **Montbert** : pas de changement à prévoir pour l'instant.
- Avenir de la **Recette des Finances de Saint-Nazaire** : pas de suppression prévue.
- **Accueil** : groupe de travail prévu dans les prochains jours.
- Trésorerie de St Herblain : il n'y a aucun projet de transfert du recouvrement vers Nantes ou ailleurs.
- **SIP de Rezé** : la direction a donné son avis favorable pour la création d'un SIP à Rezé. La CGT comme les autres organisations syndicales souhaite l'implantation d'une structure fiscale en sud Loire. Or le cas de Rezé n'a pas été examiné lors du groupe de travail sur les trésoreries orphelines. Par ailleurs, la direction affirme que la création du SIP n'est pas à l'ordre du jour actuellement, le réseau étant pérennisé dans sa configuration actuelle.

En l'état actuel, la DRFIP semble avoir d'autres préoccupations ...

- Travaux de rénovation de **l'Hôtel des Finances de Saint-Nazaire** : le dossier traîne depuis 5 ans, et la direction locale attend toujours l'avant-projet détaillé des travaux, pilotés par la centrale.

Au vu de l'ampleur des opérations prévues, les organisations syndicales ont demandé un relogement permanent des collègues. **Devant le refus de la DGFIP, les collègues concernés ont pour leur grande majorité signé une pétition exigeant ce relogement**, dont la nécessité nous semble renforcée par la découverte d'amiante dans la façade, qui va complexifier encore les travaux.

La CGT a émis l'idée d'un relogement définitif permettant un accès aisé en transport en commun, à une restauration collective dans le cadre d'un RIA, et disposant de stationnements.

- **centre de gestion des retraites** : sur les 10 postes créés pour absorber les missions du centre de Rouen qui sont transférées à Nantes, seulement 7 ont été pourvus par mutation interne. Le DRFIP se voit contraint d'affecter deux collègues de l'ERD, qui resteront tant que les effectifs manquants ne seront pas comblés.

Ces deux collègues seront pris sur les renforts des autres postes et services.

Encore une fois, il s'agit de bricolage pour faire face aux décisions précipitées de l'administration centrale.

Le prochain CTPD est prévu le 12 avril.

Vos représentant-es CGT : **Patricia Masson** – SIP Nantes Sud-Ouest ; **Yvic Kergroac'h** – DIT ; **Didier Briche** – hypothèques de Saint-Nazaire ; **Franck Mainguy** – pôle ICE Nantes 2