

**COMITE TECHNIQUE PARITAIRE LOCAL
DU 21 AVRIL 2006**

Désireuse de relayer les interrogations légitimes des huissiers du Trésor, la CGT a tenu à présenter une déclaration liminaire reprenant leurs revendications principales.

DECLARATION CGT

Motion des Huissiers du Trésor et des agents commissionnés des départements Bretons, de Loire Atlantique et de Mayenne

Les Huissiers du Trésor et les agents commissionnés réunis le 13 avril 2006 à Vannes, exigent de la Direction Générale, des réponses claires à leurs revendications suivantes :

- **Réaffirmer clairement les fonctions de l'ensemble des agents de poursuite au travers de la maîtrise des poursuites sur l'ensemble des créances publiques y compris dans la sphère finances. Ceci leur permettant d'élargir leur activité et d'exercer pleinement leurs fonctions. Dans ce cadre, l'extension des fonctions à d'autres domaines, ne se justifierait plus.**
- **Etendre l'intervention des Huissiers du Trésor et des agents commissionnés à la phase comminatoire prévue dans le cadre de l'OTD, supprimant ainsi l'intervention exclusive des Huissiers de Justice, qui entérine une externalisation et privatisation des poursuites jusque là exercées par l'Etat. De plus, cette « taxation » supplémentaire qui désormais repose sur les usagers, ne peut que fragiliser des situations sociales pour les populations déjà fortement en difficulté.**
- **Réaffirmer une politique nationale dans la définition et dans l'organisation des poursuites au Trésor qui nécessite le maintien d'une implantation nationale des emplois d'Huissiers du Trésor.**
- **Intégrer dans la rémunération, la totalité de la part variable dans la part fixe, supprimant ainsi toute mise en œuvre de modulation qui fait des agents de poursuites les premières victimes d'un système de rémunération au mérite dont le but à terme est bien son extension à l'ensemble de la catégorie A**
- **Permettre aux agents de poursuites amenés forcément à se déplacer la prise en charge de l'ensemble de leurs frais par les départements concernés, tant au sein même de leur résidence administrative, qu'à l'extérieur de cette même résidence**
- **Enfin, intégrer l'ensemble des agents commissionnés existants, forts de leur expérience, dans le corps d'inspecteur, par la mise en place d'un examen professionnel reconnaissant ainsi leurs qualifications acquises**

La séance a ensuite commencé par un retour sur le précédent CTPL :

Une demande de financement pour le remplacement des moquettes de la TG a été faite au CHS par notre Direction. S'agissant d'une opération budgétaire relative au fonctionnement elle devrait donc être directement imputable dans sa totalité sur le budget départemental malgré un coût très élevé (150 000 euros); Or cette instance a décidé d'en supporter la moitié à sa charge pour ainsi favoriser une meilleure hygiène des sols. Cela fut possible grâce à nos organisations syndicales siégeant en CHS qui proposèrent un cofinancement de 50%, solution acceptée aussi par notre direction. Une étude de marché public avec cofinancement sur 3 ans est en

cours. Le CHS et la direction ont choisi 3 ans en raison de certaines contraintes budgétaires et d'aménagements des bureaux lors des travaux : pour l'année 2006 le CHS prendra en charge la totalité des travaux (50 000 euros), en 2007 50% pour la TG 50% CHS (25 000 / 25 000 euros) et la dernière année la TG prendra la totalité du montant des travaux à sa charge (50 000 euros)

Si cette opération est bonne pour la santé des agents (hygiène des sols) le coût important de l'opération nous amène, nous représentants CGT, à une certaine vigilance sur l'élaboration des budgets départementaux à venir et nous devons veiller à maintenir une provision suffisante utile à ces travaux.

1-RAPPORT D'ACTIVITE 2005

En fait, il ne s'agit plus d'un rapport d'activité mais désormais d'un rapport de performance des services du trésor public pour l'année 2005.

Pour le président ce rapport est factuel, il ne reflète que l'activité de notre réseau ; pourquoi performance alors me direz-vous ? Car si l'on doit juger de la performance, jugeons ce qui a été performant et ce qui l'a été moins. Or le rapport ne précise en rien les différents points noirs de l'année 2005 notamment les dysfonctionnements d'hélios – et sa pause qualité !

Sans parler des commentaires s'y rapportant, ni les suppressions d'emplois, ni les restructurations ne sont évoquées.

Par ailleurs, dans ce rapport d'activités factuel certains oublis – volontaires ou non ? - sont à noter, comme l'ensemble de l'activité des huissiers par exemple. La CGT a fait remarquer que le manque d'explications sur l'évolution de leurs missions expliquait vraisemblablement leurs inquiétudes.

Par contre la qualité de ce document est à souligner (clairs – aérés – en couleur) ; ceci est dû à la volonté de l'ancien TPG qui souhaitait que celui-ci acquiert une meilleure lisibilité afin de le rendre exportable et en faire un document de communication.

Sur ce sujet vous trouverez l'intégralité du rapport dès sa mise en ligne sur le site départemental Magellan dans l'espace communication :

http://magellan/044/missions/comm/rapport_activite/rapport_perform_2005.pdf

2-FORMATION

Comme l'an passé, c'est sous forme de diaporama que Mlle Peuvret en charge de la formation professionnelle a présenté bilan de formation 2005 et plan de formation pour 2006. (voir extraits ci-dessous) – Pour connaître l'intégralité du rapport sur la formation 2005 et le programme 2006, vous pouvez aller sur le site départemental à l'adresse suivante :

http://magellan/044/missions/formpro/Bilans_programmes/bilan_2005.pdf

BILAN DE FORMATION 2005

- ❖ *Statistiques régionale et départementale*
 - *Les formations au niveau régional.*
 - *En nombre de jours/agents, une diminution de l'effort global de formation professionnelle pour l'ensemble de la région de 4,2%.*
 - *Un fort développement sur 3 ans de l'activité de formation à l'attention du département de la Loire atlantique par rapport aux autres départements de la Région.*
 - *Les formations au niveau départemental.*
 - *Un niveau d'ensemble en faible augmentation entre 2004 et 2005 : 4395 jours/ agents en 2005 contre 4296 jours agents en 2004.*
- ❖ *La formation continue*
 - *Une augmentation du niveau de 9,1% par rapport à 2004 liée aux formations HELIOS-PVFI-LOLF*
 - *Une baisse du niveau des postes « formation des informaticiens » et « bureautique »*
 - *Forte progression du niveau de formation générale (990 en 2005 contre 307 en 2004)*
- ❖ *La préparation aux concours*
 - *Augmentation des stages préparatoires (13%) due au nombre de candidats au concours d'IP*
 - *Des résultats aux concours satisfaisants.*
- ❖ *La formation initiale*
 - *Une diminution de 41,6 % liée au stage théorique d'un seul contrôleur stagiaire à l'ENT (5 en 2004).*
- ❖ *Les acteurs de la formation*

- *Les stagiaires*
 - *En 2005, 953 personnes ont bénéficié d'au moins une formation (780 en 2004)*
 - *Une répartition par catégorie de bénéficiaires en hausse pour les cadres B et C .*
 - *Un ratio du nombre de jours reçus supérieure aux normes nationales (4.6 jours/agents dans le 44 – 2 préconisés par la charte de la formation professionnelle.*
- *Les formateurs*
 - *Des formateurs représentant l'ensemble des composantes du trésor*
 - *Un nombre croissant et élevé de formateurs*

COMMENTAIRES CGT

La CGT remarque que les cadres A bénéficient plus de la formation (5.6 jours/cadreA hors journées d'études – 7.7 avec journées d'études contre 4.8 pour les cadres B et 3.2 pour les C).

L'administration argumente par la nécessité de former prioritairement cette catégorie en raison des missions qui leurs sont confiées, charge à eux ensuite de relayer leurs connaissances auprès de leurs collaborateurs.

En ont-ils réellement le temps et les moyens ?

La CGT insiste toujours auprès de l'administration pour qu'elle mette en place des indicateurs dans le but de mieux quantifier les connaissances dispensées par les cadres A auprès de leurs agents dans les postes.

La CGT restera très vigilante sur la restitution de ce savoir commun vers l'ensemble des personnels du réseau et se permet de rester sceptique.

PROGRAMME DE FORMATION 2006

- *Les orientations nationales*
 - *Accompagner les évolutions des missions et des structures du Trésor Public (Copernic, Hélios)*
 - *Favoriser l'approche qualité dans le domaine de la formation professionnelle*
- *Actions de formations envisagées en 2006*
 - *La préparation aux concours*
 - *La formation continue*
 - *Le dispositif d'adaptation à l'emploi*
 - *Les formations bureautiques*
 - *Une démarche qualité menée au niveau de la formation professionnelle.*
 - *Création d'une commission départementale de la formation.*
 - *Mise en place de réunions praticien-formateur*
 - *Rendre plus accessible à l'ensemble des agents les informations relatives à la formation professionnelle sur le site départemental.*

3-QUESTIONS DIVERSES :

MODIFICATION DES HORAIRES VARIABLES

ST HERBLAIN : les modifications visent à allonger les plages variables de 15 minutes le matin (7h30 au lieu de 7h45) et de 30 minutes l'après midi (18h au lieu de 17h30).

BOUAYE : le changement consiste à porter la fin de la plage variable de l'après-midi à 17h45 au lieu de 17h15.

Pour : Administration - FO - CFDT – CGT

CPS

Nous n'avons toujours pas de réponse sur la candidature du DI44 pour la création d'un centre prélèvement service. La réflexion est en cours à la Direction Générale.

GRAND ACCUEIL CAMBRONNE – TRÉSORERIE NANTES CAMBRONNE

Le trésor est enfin installé dans les locaux de l'espace accueil Cambronne et 2 agents de l'équipe de renfort assurent les permanences quotidiennes de 08H00 à 18H00. Pour la Direction, l'expérimentation venant de débiter, il est encore trop tôt pour en tirer une analyse.

L'organisation de la future trésorerie NANTES CAMBRONNE sera de type « accueil/gestion » suivant le modèle élaboré par la CP du type poste à enjeux (+330 000 articles).

Sur ces restructurations nantaises – espace accueil commun Cambronne / trésorerie Nantes Cambronne / Domaines à Feydeau – la Direction propose aux Syndicats un groupe de travail pour présenter ce vaste projet et débattre des sujets inhérents (personnels / CHS / conditions de travaux / horaires /) ; il se tiendra en mai.

Dès à présent, la CGT invite l'ensemble des agents concernés à la contacter afin de faire le point avec eux sur leurs préoccupations relatives à ces restructurations.

N'hésitez pas à nous envoyer vos questions sur la boîte mail de la section, nous pourrons ainsi en débattre lors du groupe de travail.

DEPLOIEMENT D'HELIOS

Des anomalies subsistent – affirme la Direction - notamment liées à la qualité des comptes (envoyés par les ordonnateurs). Malgré tout, elle se félicite de la qualité des comptes rendus et les qualifie d'exemplaires.

La restitution des comptes de gestion est au dessus de la moyenne nationale : 5 CG / 6 pour la paierie régionale (manque celui de la Région) et 16/28 pour Guérande. Les problèmes sur les flux ne sont pas résolus – un outil informatique a été créé et va permettre de bien voir les flux avant la bascule facilitant ainsi la correction en cas d'anomalies – Une documentation « kit bascule » a aussi vu le jour .

Les temps de réaction sont supérieurs à ceux de Clara – multipliés par 3 ou 4 pour les prises en charge ou la préparation des virements – la Direction l'explique par l'environnement web d'hélios.

Toujours selon la Direction, il reste des difficultés – pour la CGT il y en a un certain nombres et non des moindres – (les rôles multi-budgés et multi-produits – HTR ne basculera qu'en 2007 – des fonctionnalités ne sont pas en service : module emprunts – des éditions ne sont pas disponibles : p84 – l'ergonomie est décevante, agaçante et pas assez intuitive ; elle est à améliorer - ...)

Les ordonnateurs peuvent consulter hélios par VPN, leurs formations et informations sont assurées par le DI.

Pour l'administration cette nouvelle application doit peu à peu se déployer et assure correctement ses fonctions d'outil informatique innovant pour la gestion des collectivités locales malgré quelques difficultés résiduelles. Elle va révolutionner nos méthodes de travail en changeant nos habitudes et notre organisation; il faut travailler dans la conception d'hélios et non RCT. « Il faut savoir perdre du temps au départ pour ainsi en gagner par la suite » affirme notre Direction locale.

La CP a donné des directives sur le dispositif de basculement afin de le rendre plus souple.

Calendrier des bascules :

Moisdon et Nord/erdre ont correctement basculé en avril et le travail était correct 2 à 3 jours après, quelques anomalies sur la tva et des problèmes de disquettes subsistaient.

Pornic en juin 2006 – Derval en juillet – Nozay en septembre – ST Herblain en octobre et Herbignac en novembre.

La CGT note que ce calendrier est ambitieux face aux difficultés et anomalies rencontrées. Elle restera vigilante quant au déploiement futur et demandera l'arrêt des bascules si les bugs ne sont pas résorbés rapidement ; ceci afin de stabiliser l'application et assurer un meilleur fonctionnement pour les utilisateurs.

CONTRAT DE NETTOYAGE NATIONAL AVEC LA SOCIETE ISS ABILIS

Sur les 7 sites concernés, les prestations ne sont pas satisfaisantes (ni pour la qualité du nettoyage ni pour les conditions de travail des agents d'entretien). Ces anomalies ont été remontées par courrier à la CP et une réunion régionale est prévue le 13 juin à Nantes avec l'agence centrale des achats – chargée de passer les marchés publics nationaux tels le nettoyage ou les fournitures – .

L'EXPERIMENTATION DE L'AIDE AUX TRANSPORTS COLLECTIFS POUR LES FONCTIONNAIRES D'ETAT

Le préfet a organisé une réunion afin de présenter aux administrations concernées le projet : le plan de mobilité mis en place par Nantes Métropole pour 2010 prévoit de passer à un système de transport comportant 50 % de voitures (62% en 2002) et 50% de transports en commun. En ce sens, des aides seront octroyées aux fonctionnaires d'Etat : réduction de 15% sur le ticket « pass'partout » par la TAN et participation minimale de l'employeur à hauteur de 15%. Il faut en contrepartie que les administrations s'engagent à réduire de 20% le nombre d'agents utilisant leur véhicule. Pour l'instant, nos Directions en sont à analyser l'existant et attendent des directives de la DGCP quant au montant maximal à charge de l'employeur (non budgétisé pour 2006). Le minima étant 15%, la CGT va tout mettre en œuvre pour augmenter ce minima pour essayer d'atteindre 50% de prise en charge (TAN+employeur). Ce dispositif doit normalement démarrer en septembre 2006.

Les représentants au C.T.P.L.

Georges RICA (RF St Nazaire) - Christophe ANDRE (Tr. Saint Herblain) -

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/>