



COMPTE RENDU DU CTPL 18/09/2006

Malgré l'importance des points à aborder et l'ajout d'un point d'information sur la restructuration des postes de Nîmes, le CTPL a été convoqué l'après-midi du 18 septembre.

Pourtant la parité syndicale avait demandé que les CTPL soient programmées sur la journée afin que les discussions puissent se dérouler de manière correcte. De fait 3 points essentiels à l'ordre du jour (budget, opérations immobilières, et questions diverses) n'ont pu être abordés. Ils sont donc reportés au prochain CTPL prévu le 06 octobre 2006.

A l'ordre du jour était prévu l'approbation du CTPL du 08/03/2006, alors que celui du 16/12/2005 était « passé aux oubliettes ». Pourtant, celui ci comportait des observations de notre part dont la disparition du texte de notre motion.

A l'occasion de l'approbation du PV du CTPL du 08/03/2006 nous avons relevé des discordances entre les documents de préparation et ceux joints au PV. Cette situation devient récurrente. Nous avons donc rédigé une déclaration (page 3)

Ponts naturels : L'administration a déclaré que tous les postes y étaient favorables. Nous avons demandé pour l'avenir que les agents soient consultés sur chaque pont naturel et non de manière globale. Nous avons essuyé un refus. Conformément au vote majoritaire des postes nous avons voté pour.

Désimplantation B / Implantation A en TG : Le financement n'est pas prévu au budget du département. Le cadre A en question est nommée depuis le 1^{er} juillet 2006.

Lors de la présentation du BOP au CTPL de décembre 2005, nous avons déjà constaté la disparition d'un cadre C.

Voici donc la nouvelle équation de la Comptabilité Publique : $1A = -(1B + 1C)$

Actuellement, si la démonstration est claire pour l'administration, nous avons voté contre car le financement d'un cadre A a pour corollaire la suppression d'agents de catégories B et/ou C.

Rapport d'activité 2005 : Le président nous a présenté un rapport d'activité, heureusement à l'état de projet (rapport définitif consultable sur Magellan, département/communication)

Nous avons été amené à faire une déclaration (page 4) sur le paragraphe consacré à HELIOS, le déploiement pour 2007 étant par ailleurs à l'ordre du jour...

Déploiement HELIOS: calendrier 2007

Février	→→→	St Jean du Gard	Septembre	→→→	St Gilles
Mars	→→→	La Grand Combe	Octobre	→→→	Aigues-Mortes
Avril	→→→	Nîmes Municipale	Novembre	→→→	Vergèze
Juin	→→→	Nîmes Banlieue	Décembre	→→→	Vauvert

PV DU CTPL du 8 mars 2006

Formation professionnelle

& Les représentants SUD ne se sont pas seulement interrogés sur la « dualité des tableaux ».

Les représentants SUD se sont étonnés de documents préparatoires qui ne sont pas cohérents et ont relevé de nombreuses discordances.

Comme l'année précédente, l'analyse des statistiques s'est révélée impossible face à des discordances flagrantes allant jusqu'à l'inversion des natures de formation : les chiffres « préparation aux concours » sont en réalité ceux de la « formation initiale ».

La dualité des tableaux ne serait pas un obstacle à la compréhension si elle ne révélait pas des anomalies suspectes.

Lors du CTPL, elles n'ont pu être toutes listées, mais on peut les tenir à votre disposition.

Il est donc indispensable de disposer de documents directement issus de l'application SAFIR ; on ne peut se satisfaire de chiffres –faux – repris sous Excel.

& Les documents annexés au PV du CTPL ne sont pas ceux dont nous disposons pour le préparer.

Le chiffre « nombre de jours agents » formation initiale 2004 a été modifié ainsi que le pourcentage de la répartition par type d'action en nombre de jours agents concernant la « préparation aux concours » en 2004 et 2005.

Ce pourcentage, compte tenu des inversions signalées devrait être de 2% et 5% et non de 6% et 15% ... ?

De plus, pour la formation initiale en 2004, les documents produits pour le CTPL 2005 indiquent 2 bénéficiaires alors que les documents 2006 indiquent 6 bénéficiaires.

Qui croire ?

Les chiffres pour 2004 donnés en 2005 puis en 2006 ne sont pas les mêmes.

Ceux donnés pour la préparation du CTPL 2006 ne sont pas les mêmes que ceux annexés au PV ...

Comment s'y retrouver et surtout comment débattre ou voter sur des documents qui ne sont pas forcément le reflet de la réalité.

D'une manière générale nous devons avoir la certitude de nous exprimer sur une situation concrète et honnête, même si elle n'est pas celle que nous souhaiterions.

Nous tenons à préciser que cette déclaration n'est pas une attaque en règle contre tel ou tel agent mais nous tenons à mettre en évidence, à cette occasion, le fait, que les documents fournis aux représentants du personnel pour les commissions paritaires sont souvent aléatoires, mal adaptés et sujets à controverse.

Nous souhaitons donc que les documents préparatoires à toutes les commissions soient issus des applications officielles même s'ils peuvent être complétés par d'autres permettant une analyse plus simple et qu'ils soient joints aux procès verbaux afin que nos positions ne soient viciées par des documents non conformes.

HELIOS

Dans son rapport d'activité 2005 la Direction locale présente le déploiement d'Hélios dans le département de manière quasi idyllique comme si cette opération n'avait été qu'une formalité. Pourtant la mise en place de l'application a posé et pose de sérieux problèmes à ses utilisateurs.

Nous avons listé les principaux problèmes soulevés ici comme ailleurs par les utilisateurs d'Hélios :

- une formation initiale inappropriée car trop dense, attachée à ses situations particulières rarement rencontrées
- en cas d'anomalie une procédure très lourde d'interpellation du plateau Hélios
- une complexité de l'outil pour lequel il n'existe pas de registre exhaustif des fonctionnalités
- un outil lourd et laborieux qui pour chaque opération contraint l'utilisateur à reprendre la saisie de l'ensemble des informations sous peine de blocage
- des lenteurs inadmissibles aux sollicitations et des coupures intempestives de ligne qui font perdre un temps considérable et ruinent la patience des agents

Bien sûr l'appréciation sur l'application peut différer selon le type de poste concerné mais dans l'ensemble les personnels ont souffert dans la mise en œuvre de cette nouvelle application.

Bien sûr avec le temps pour ce qui est de l'activité courante les choses s'améliorent mais dès qu'un cas particulier est abordé c'est dans cet outil une nouvelle complication à gérer et une perte de temps conséquente.

Toutes ces difficultés ont par ailleurs été implicitement reconnues puisqu'une prime spécifique va être attribuée aux personnels ayant « essuyés les plâtres » d'hélios des origines jusqu'au mois de juillet 2006.

A SUD nous estimons que cette prime est une réponse inadaptée, source d'injustice, l'ensemble des agents concourant au fonctionnement des services.

Implicitement, par ce biais se dessinent des filières de rémunération et d'activité.

L'administration en procédant de la sorte met le doigt dans un engrenage aux effets pervers. Si Hélios exige des qualifications particulières et puisque, à terme l'outil va s'imposer à tous, mieux eut été d'abonder de manière conséquente le plan de qualification.

TRESORERIE DU PAYS D'ALES **ET** **HOTEL DES FINANCES D' ALES**

Nous avons découvert, lors de la visite des nouveaux locaux de l'Hôtel des Finances d'ALES une nouvelle approche du fonctionnement de nos administrations qui pourrait sembler nécessaire pour la qualité et l'efficacité des services rendus au public.

Toutefois nous avons été interpellés par l'absence de consultation des agents du trésor avant le projet tant sur le plan de la conception de l'ensemble des bureaux que de leur aménagement, dont le maître d'œuvre a été la DGI

Il en résulte une intégration non cohérente des services de la trésorerie dans des locaux non adaptés, bien que modernes qui s'apparente bien plus à une structure hôtel des impôts qu'à une structure mixte. En effet la Trésorerie n'a aucune cohésion dans le bâtiment et occupe des locaux éclatés sans aucun accès direct entre eux et avec le guichet.

En ce qui concerne l'accueil commun, une formation est prévue pour les agents du Trésor, mais qu'en est il pour ceux des impôts ?

Devant cette situation, nous nous interrogeons sur la volonté de nos administrations de préserver l'existence du TRESOR PUBLIC.

Au-delà de ce questionnement se pose des problèmes plus concrets

SECURITE

- Accès ouverts au public dans tous les bureaux
- coffre dans un couloir ouvert au public
- pas de grilles aux fenêtres qui ont un accès direct sur l'extérieur
- fonds donnés à la BRINKS par une fenêtre dans un bureau où l'accès est ouvert au public
- le sas de la caisse en panne
- les bâtiments sont construits sur une zone inondable (1ere inquiétude en août évacuation en septembre)

L'ACCES

- panneaux indicatifs peu visibles
- pas de transports en commun

SALLE DE RESTAURATION

- commune pour tous les services et trop petite pour autant d'agents
- un seul point d'eau
- pas de salle de convivialité pour les services du Trésor

Dans ce contexte, où les spécificités de leurs missions et de leur administration ne sont pas respectées, les agents ne se sentent qu'invités et s'inquiètent sur leurs nouvelles tâches et sur l'évolution des effectifs.

Un certain nombre de questions restent en suspens:

- maintiendra t on les effectifs du poste jusqu'à écrêtement naturel (départ à la retraite) ?
- va t on procéder à des déplacements d'office ?
- comment sera prise en compte la surcharge de travail à l'accueil commun ?

nous souhaiterions avoir des réponses précises à toutes ces questions lors de ce CTPL