

## CTPL du 02/03/07 et du 09/03/07

### ☛ *En préambule :*

Nous avons une fois de plus demandé le fractionnement de l'ordre du jour du CTPL, comme le prévoit l'article 10 du règlement intérieur. Cela permet, en particulier lorsque les ordres du jour établis par l'administration sont lourds, pour les organisations syndicales, une meilleure préparation des sujets, souvent très techniques, tel le BOP (qui mériterait d'ailleurs une formation spécifique). Pour notre TPG, l'ordre du jour est ce qu'il est, il est difficile de tenir les cadences ! Il est certain que si notre Direction veut s'en tenir au strict minimum, c'est à dire 3 réunions par an, vu la multiplicité des sujets en cours, nous continuerons à avoir des CTPL « fleuves » (ce qui d'ailleurs n'usera pas notre résistance, si c'est le but recherché !).

### ☛ *L'approbation du PV de la réunion du 06/11/06 :*

Même s'il y a un effort sur les délais de transmission du PV, nous n'avons pas de réponse sur la question initialement posée, à savoir le respect de l'article 23 du règlement intérieur du CTPL qui prévoit la communication écrite des décisions prises. Le TPG avait réservé sa réponse. De ce fait les représentants de SUD ont voté contre l'approbation du PV en signe de protestation. Il ne peut pas y avoir de véritable dialogue social s'il n'y a pas de respect des règles.

**Vote : Pour : Administration, FO, abstention : CGT, contre : SUD**

### ☛ *ARTT et Horaires variable du Service des Domaines :*

2 Protocoles sont proposés : 1 pour les personnels de la gestion de la Cité administrative au forfait, 1 autre pour les agents affectés à la gestion domaniale pour lesquels les horaires variables seront à 38h30. Enfin les 2 agents de la place des Carmes seront alignés sur le CAS.

Pour les représentants de SUD les nouveaux protocoles des agents des Domaines sont une régression par rapport à la situation antérieure (choix individualisé) ce qui motive notre abstention.

**Vote : Pour : Administration, FO, abstention : SUD, CGT.**

### ☛ *Horaires variables DRCA :*

Les agents concernés ont souhaité une typologie horaire à 37 h avec horaires variables identiques à ceux de la TG.

**Vote : Pour : Administration, FO, abstention : SUD, refus de vote : CGT.**

### ☛ *Horaires variables de la trésorerie de Cugnaux :*

Cela concerne les nouveaux horaires d'ouverture au public correspondant aux normes PVFI: 8h30 – 12h30 – 14h – 16h.

**Vote : Pour : Administration, FO, CGT, abstention : SUD** (en raison d'une saisie tardive du CTPL).

### ☛ *Implantation des cadres A :*

Création d'un emploi de RP sur la TG, d'un emploi de RP au CHU, d'un emploi d'adjoint d'inspecteur à la trésorerie de Balma et à la Paierie Régionale.

Sachant que pour toute création supplémentaire de RP ce sont des emplois de cadre B qui sont supprimés, nous avons voté contre ces implantations.

Par ailleurs, nous avons demandé à la Direction un état des personnels sur la TG chargés des fonctions transversales de pilotage et d'audit, (l'armée mexicaine ?), alors qu'il y a pénurie dans les postes et services au niveau des exécutants !

**Vote : Pour : Administration, abstention : FO, contre : SUD, CGT**

☛ **L'ORE (outil de répartition des emplois) :**

Les représentants de SUD ont part de la motion suivante, et ont catégoriquement refusé de participer au débat et au vote.

**Motion**

**Comme nous l'avons toujours dénoncé, l'ORE est un outil au service de la politique dogmatique de suppressions d'emplois.**

**Nous n'avons cessé de réclamer un recensement réel de l'ensemble des charges qui pèsent sur les postes et services.**

**Une fois de plus nous devons nous prononcer sur des propositions de ré affectation et de transferts d'effectifs entre poste du département et entre services de la TG.**

**Pour nous cet exercice n'est rien d'autre qu'un ajustement marginal des résultats arithmétiques d'une « moulinette technocratique ».**

**Nous refusons de rentrer dans cette mascarade, et de discuter de la pertinence des amputations d'effectifs imposées à certains postes pour apporter à d'autres ce que la « moulinette » veut bien leur accorder cette année...avant de le leur retirer peut-être l'an prochain !!!**

**Pour toutes ces raisons, et surtout parce que nous rejetons la politique de suppression d'emplois, nous refusons d'aborder ce point de l'ordre du jour et de voter sur cette question.**

Le repyramidage donne + 10 emplois de B, - 29 emplois de C, soit au total une perte de 19 emplois.

**Vote : Pour : Administration, contre : FO, refus de vote : SUD, CGT.**

☛ **Budget départemental –BOP 2007 :**

Cette année encore le budget a été présenté en hausse par rapport à l'année précédente (+2,53%), ce qui semble satisfaire la Direction. En réalité, il s'agit bien encore une fois d'un effet d'annonce et cela ne préfigure en rien des moyens qui seront réellement octroyés à notre Département. Ainsi, l'année dernière, alors que le budget était présenté avec une hausse encore supérieure, son exécution s'est finalement traduite par une baisse de 3,95% ! Il convient donc de s'en tenir aux intentions et celles-ci ne sont guère réjouissantes. Les divers postes de dépenses ne seront abondés qu'à hauteur des dépenses réalisées en 2006. Il s'agit donc d'un budget qui ne tient même pas compte des effets de l'inflation. Pire, en prétextant la mise en œuvre d'un marché national pour le nettoyage ce poste budgétaire se trouve finalement amputé de 30% ! De même, alors que nous intervenons depuis plus d'un an sur les problèmes de sécurité liés aux transports de fonds, et qu'il existe une solution (Axitrans) afin d'éviter que les personnels du Trésor ne continuent à prendre des risques inutiles, la Direction qui réfléchit toujours la dessus (depuis plus d'un an !) n'a pas jugé utile de prévoir le moindre crédit à ce sujet.

La gestion des besoins de fonctionnement connaît donc la même logique technocratique que celle des moyens humains (ORE) et met bien en évidence le mépris avec lequel notre Direction traite le personnel dont elle a la responsabilité.

Il s'agit du 2ème exercice du BOP depuis l'entrée en vigueur de la LOLF.

C'est quoi le BOP ?

Eh bien, le BOP c'est une grosse machine dont les outils sont les « indicateurs » et les « leviers d'action » qui permettent de fixer des « objectifs » dans le cadre d'une « démarche de performance ».

*Au delà de l'esprit il y a la lettre... Prenons par exemple le plafond d'emplois en l'ETPT (emplois temps plein travaillés). Nous voyons apparaître un chiffre de 1016 agents pour 2007 alors que, fin 2006, l'estimation des effectifs en ETPT était de 1045. La différence entre les 2 ? Le « solde des entrées et sorties au 31 décembre » 2007 en équivalent temps plein : de toute façon des effectifs en moins, des effectifs non remplacés !*

Le nombre des vacataires est en diminution cette année, 280 au lieu de 360, en raison du rattachement au centre d'encaissement de Créteil. Cela ne devrait pas se répercuter sur les besoins des postes et services.

Par ailleurs la Direction affirme qu'il est très difficile d'établir un prévisionnel des départs en retraite, beaucoup d'agents ayant repoussé leur date de départ en raison des accords Jacob. Au delà de la performance, bien sûr, il s'agit de travailler mieux avec moins. Dans un tel contexte, le rôle de la cellule qualité comptable est mis en avant et est ainsi sensé permettre d'améliorer les processus comptables.

Pour SUD, les objectifs, si ambitieux soient ils, méconnaissent les difficultés quotidiennes des agents confrontés à la mise en place d'Hélios, des compétences croisées, dans un contexte amplifié de réductions d'effectifs. Face au satisfecit de la Direction en la matière nous ne pouvons que tirer la sonnette d'alarme !

**Vote : Pour : Administration, abstention : FO, contre : SUD, CGT**

### ☛ **Formation**

La formation est gérée par l'application SAFIR. Il est fait le constat que le nombre d'agents en formation a augmenté en 2006. La formation Hélios est engagée, mais aussi marché public, traitements et salaires, accueil finances, trésorerie à enjeu, recouvrement amiable, etc... En 2006, il y a eu un rattrapage sur la bureautique. La formation a fait l'objet d'une évaluation différée dans le cadre de la démarche de qualité. Le problème de la formation à distance a été abordé. En raison de la difficulté de mise en œuvre, un tutorat est envisagé.

### ☛ **Communication sur le cadrage de la notation :**

La Direction souhaite en préalable de la notation que soit examiné le cas des agents qui n'ont bénéficié jusque là d'aucune bonification, sans toutefois que l'attribution soit dans ce cas systématique.

La nécessité de l'accord des appréciations littérales avec la notation est rappelée, ainsi que le fait qu'un nouvel arrivant ne doit pas être pénalisé.

**Pour le cadre C**, l'année dernière, une réserve de 12 mois avait été faite pour les recours. Seuls 4 mois ont été utilisés, il reste donc 8 mois reportés sur cette année.

Il y a 471 agents à noter. 430 sont apportants, 413 consommateurs. L'enveloppe est de 387 capital/mois. Cela fait donc 396 mois à répartir (dont un mois supplémentaire transféré de la réserve nationale à chaque département) entre 86 agents qui doivent bénéficier d'une réduction d'ancienneté de + 3 mois et 138 agents pouvant prétendre à une réduction de +4 mois (la réserve départementale étant pour cette année de 7 mois).

**Pour le cadre B**, il reste 3 mois sur la réserve précédente de 5 mois.

Il y a 430 agents à noter, 304 apportants, 268 consommateurs. Cela fait donc 276 mois à répartir entre 61 agents qui doivent bénéficier d'une réduction d'ancienneté de + 3 mois et 93 pouvant prétendre à une réduction de + 1 mois (la réserve départementale étant pour cette année de 5 mois).

**Pour le cadre A**: 15 doivent bénéficier d'une réduction d'ancienneté de + 3 mois, 28 pouvant prétendre à une réduction de + 1 mois, sur un total de 76 agents. La réserve est de 1 à 2 mois.

Pour les 13 huissiers : 2 doivent bénéficier d'une réduction d'ancienneté de + 3 mois, 2 pouvant prétendre à une réduction de + 1 mois.

*Nous rappelons aux agents qu'ils ne doivent pas hésiter à faire des recours. La notation-évaluation est un des « leviers » de la performance. Elle pénalise financièrement les agents mal notés. Elle contribue à la dégradation des conditions de travail.*

### ☛ **Accueils finances et accueils communs :**

Sur les compétences croisées, le bilan nous a été présenté sur la fréquentation des usagers : 1356 visites sur les sites CDI, 5442 en trésoreries (dont 893 concernant

exclusivement l'assiette). Il apparaît que 16,40 % des démarches des usagers ont été satisfaites.

L'enquête auprès des agents fait état d'une charge supplémentaire de travail, d'un besoin de maîtrise de la matière et de l'insuffisance de la communication interne.

Nous avons demandé une meilleure formation et la généralisation des stages d'immersion.

Sur les accueils finances : pour la Direction, les difficultés vont s'estomper dans le temps pour la trésorerie de la Cité (nous reviendrons sur le sujet ci-après...).

En 2007 est prévu l'hôtel des Finances Côte Pavée Rangueil.

En 2008, Muret et Basso Cambo.

Les représentants de Sud se sont interrogés sur la politique de communication de notre Direction en la matière, nos camarades des organisations syndicales des impôts semblant avoir quelques longueurs d'avance sur les informations.

***Le CTPL s'étant poursuivi 1 semaine plus tard, soit 3 jours après la découverte d'une bombe incendiaire de forte puissance devant les vitres de l'accueil commun, nous avons demandé l'inscription à l'ordre du jour du point suivant :***

#### **☛ *Conditions de sécurité et de travail à la trésorerie de la Cité.***

Nous avons saisi cette occasion pour renouveler l'état des lieux sur lequel nous avons déjà alerté la Direction depuis le démarrage de l'hôtel de finances.

Hôtel des Finances est un bien grand mot ! En la matière ce serait plutôt un contre exemple.

Le dépôt d'une bombe a exacerbé les sentiments de nos collègues de la Trésorerie.

Sentiment d'isolement et d'insécurité que ressentaient déjà nos collègues de l'accueil, isolés de la trésorerie.

Sentiment de ne pas pouvoir constituer une équipe pour nos collègues de la trésorerie, isolés dans des bureaux séparés, à l'entrée de chacun desquels il faut badger pour rentrer, et ce sur 2 étages.

Les problèmes : 2 bâtiments séparés (accueil et trésorerie), pas de signalétique, en période d'échéance impossibilité de joindre les collègues au téléphone (saturé), le va et vient permanent dans ce hall d'accueil qui donne un sentiment de vulnérabilité vis à vis de tiers mal intentionnés, pas de cadre A à l'accueil commun comme le prévoit le protocole (celui du Trésor devrait arriver, la DGI ne juge pas nécessaire sa présence permanente), difficulté de formation avec les collègues des impôts de par la configuration des bureaux.

L'ambition affichée par notre ministère sur la mise en place d'hôtels de finances et en matière d'accueil commun aura bien du mal à s'appuyer sur l'exemple de la Cité Administrative de Toulouse pour justifier son déploiement.

Pour la Direction (qui depuis nous a adressé un courrier dans ce sens), les problèmes se régleront petit à petit. D'ailleurs elle nous a accusé d'avoir « forcé le trait ». Nous avons tout simplement relaté ce que nous avons pu constater et ce dont nos collègues ont fait état.

Si pour la Direction les problèmes de Toulouse Cité se résument à de petits problèmes matériels à régler et à l'installation de caméras, elle fait preuve d'aveuglement. Les problèmes de cet « hôtel des finances » sont des problèmes de fond, dont le premier et non le moindre, déjà dénoncé bien avant sa mise en place, est l'installation sur 2 bâtiments, et le second qui en découle, la quasi inexistence du Trésor dans cet affaire.

Nous avons demandé que les organisations syndicales soient associées en amont à l'élaboration de tous les projets à venir, afin que les conditions de travail des agents du Trésor soient désormais prises en compte.

**Les représentants SUD Trésor :**  
**Claudine BARBE (TG Pensions)**  
**Robert LLANEZA (trésorerie de Muret)**