



SECTION LOIRE-ATLANTIQUE
Trésorerie Générale – 4 quai de Versailles –
BP 93503 – 44035 Nantes CEDEX 1
☎ 02 40 20 76 62
@ sudtresor.044@cp.finances.gouv.fr

SOLIDAIRES
UNITAIRES
DEMOCRATIQUES
Pour un autre syndicalisme au TRESOR

CTPL du 19 avril 2007

- **Suivi du dernier CTPL**

Création d'un poste de receveur-percepteur à la Trésorerie générale : la nomination interviendra selon toutes probabilités au 31/12/2007.

Amiante: la Direction locale nous annonce qu'elle a enfin pris ses dispositions pour recenser les agents susceptibles d'être classés en « exposition intermédiaire » (secteur 3). L'enquête est lancée selon les principes adoptés par la Direction de l'INSEE. Les 300 agents concernés seront contactés par courrier d'ici la fin du mois. La décision de la Direction locale de recenser les personnels du Trésor Public qui au Tripode ont travaillé en salle machine, participé aux opérations de connectique ou signalé une activité de ménage, d'entretien ou de sécurité dans le questionnaire Sépia en vue de leur classement en secteur III intervient très tardivement... La Direction se conforme aujourd'hui aux dispositions du CHS départemental Finances du ...13 avril 2006... !!! Le TPG reconnaît une certaine « lenteur »... L'intersyndicale intervient pour lui communiquer des éléments nouveaux. Ses représentants posent maintenant clairement le principe du classement de l'ensemble des agents en « exposition intermédiaire » La découverte de plaques pleurales chez des agents du Ministère des Affaires Etrangères ne faisant pas partie d'agents classés à risque, la position des médecins de la commission de réforme qui refusent systématiquement d'appliquer l'imputabilité à l'amiante pour les agents victimes de cancer au motif qu'il ne sont pas classés en secteur 3, le texte final de la Conférence de consensus de 1999, qui a été sans cesse opposé à l'intersyndicale par le Minefi pour refuser le scanner, amènent désormais les représentants syndicaux à s'interroger sur la notion même de classement en « exposition faible ». Le texte classe en exposition faible les « *expositions passives (exemples : résidence, travail dans un local contenant de l'amiante floquée non dégradée)* ». Or l'expertise réalisée à la demande de l'intersyndicale par le Tribunal Administratif de Nantes conclut à la dégradation des flocages des plafonds, des allèges de fenêtres, des enrobages des piliers béton coffrés dans les bureaux... Le TPG déclare « *ne pouvoir bouger sur cette question, cela ne relève pas de sa compétence...* » Nous pouvons légitimement nous interroger sur les « *compétences* » de la Direction locale dans ce dossier de l'amiante... Elle n'a en effet jamais été en mesure de prendre ses responsabilités et s'est toujours refusée d'agir pour tenter de réparer les préjudices dont sont victimes ses agents. Lors de l'occupation du hall d'entrée de la Trésorerie générale le lundi 16 avril après-midi, nous avons pu vérifier l'effarante ignorance des responsables administratifs du Trésor et leur totale indifférence à l'égard de la santé de leurs agents...

La qualité des prestations de ménage : Les prestations demeurent très insuffisantes, notamment à Nantes Municipale. Le TPG reconnaît que la situation est mauvaise et déclare que la Direction s'investit, au cas par cas pour l'améliorer. La Trésorerie générale va bénéficier 1 heure ½ de prestations supplémentaires. Les postes comptables ne seront pas oubliés...

SUD Trésor a toujours vigoureusement dénoncé les nouveaux contrats régionaux de nettoyage passés par l'Agence centrale des achats et incriminé les cahiers des charges. Ils s'inscrivent dans une logique de sous-estimation systématique des moyens. Le but est de réaliser une économie d'un tiers du budget global de nettoyage. Cette politique de réduction drastique des coûts a des conséquences désastreuses sur la qualité des prestations. Elle contribue à une dégradation du niveau élémentaire d'hygiène et contraint les employés des sociétés prestataires à des conditions de travail déplorables...

Les travaux à Cambronne : Les travaux de désamiantage sont en cours et devraient s'achever mi-juin. Les travaux d'aménagement devraient débuter en septembre. Le choix des entreprises n'a pas encore été arrêté. La priorité est de livrer le rez de chaussé au 31/12/2007. Les délais devraient être respectés.

Le rapport de performance 2006 (bilan de la première année d'application du Plan Stratégique Pluriannuel de Performance)

Le rapport de performance 2006 présente un bilan d'activité des services du Trésor dans le département, sous l'angle des grandes orientations stratégiques.

Il décline les missions essentielles mises en œuvre :

- Garantir la qualité des comptes
- Renforcer la qualité de service
- S'affirmer comme une administration de référence par le management et le pilotage

Il fait apparaître les faits marquants de l'année écoulée :

- Mise en place du contrôle de gestion, élaboration et présentation du Plan Stratégique Pluriannuel de Performance
- Inauguration de l'accueil commun « Jules Verne », Cité administrative Cambronne. Cet espace qui répond aux normes PVFI et Charte Marianne est ouvert au public depuis le 7 novembre 2005, sur une amplitude de 10h par jour.
- Réorganisation des services de la TG : création du Département de l'Action et de l'Expertise Economique (DAEE), consolidation du Département Dépense Etat avec l'intégration des services Pensions et Liaison-Rémunérations, refonte du Département du Secteur Public Local, réorganisation du Département Ressources Humaines et Moyens.
- Rattachement du Département informatique et des postes comptables au centre d'encaissement de Rennes à compter du 1^{er} janvier 2007.
- Signature d'une convention de services comptable et financier avec la Région.
- Intégration des Domaines au 01/01/2007 (33agents). Installation prévue pour la majeure partie d'entre eux, sur le site de Nantes Feydeau dès l'achèvement des travaux à Cambronne début 2008.

Il détaille l'évolution de l'organisation du réseau.

En 2006, le service de la Formation a rejoint le site de la Trésorerie Générale.

En ce qui concerne les postes comptables, les restructurations préparées en 2006 ont conduit aux modifications suivantes : spécialisation de la trésorerie de Montoir de Bretagne en secteur public local et transfert de son activité recouvrement vers le poste spécialisé de

Saint-Nazaire. Suppression du poste de Vallet fusionné avec le Loroux-Bottereau, suppression du poste de Saint Gildas des Bois fusionné avec Pontchâteau, suppression du poste de Saint Nicolas de Redon fusionné avec Gueméné-Penfao. Suppression administrative du poste déjà fermé de Saint Julien de Vouvantes. L'application du principe de superposition des périmètres des trésoreries existantes avec ceux des EPCI a entraîné d'autre part le transfert de la gestion de certaines communes d'une trésorerie à une autre dans l'arrondissement financier de Saint-Nazaire. Au 1^{er} janvier 2007, le réseau du Trésor public sur le territoire départemental est ramené de 41 à 38 trésoreries...

Le rapport de performance 2006 qui parfois manque de lisibilité (absence de lexique pour expliciter les très nombreuses abréviations, absence de numérotation pour les renvois aux annexes... absence de pyramide des âges...) n'aborde bien entendu jamais les sujets qui fâchent et en premier lieu les dysfonctionnements d'Hélios. Aucun paragraphe de ce rapport ne traite des difficultés rencontrées au quotidien par les utilisateurs. Monsieur Giroudet explique qu'il existe d'autres documents qui mentionnent les difficultés et les points forts du fonctionnement d'Hélios. Un compte-rendu qui atteste d'un satisfecit global des utilisateurs sera d'ailleurs prochainement disponible en ligne sur Magellan. La Direction ne nie pas l'existence de difficultés mais déclare qu'il existe un gouffre entre la perception et l'analyse du fonctionnement d'Hélios par certaines organisations syndicales et la réalité concrète sur le terrain.

Le TPG déclare que ce rapport de performance est présenté aux syndicats dans sa version définitive et qu'il n'est pas amendable. Les OS insistent pour que les éléments des débats du CTPL transparaissent dans un rapport final. Après une interruption de séance, le TPG accepte d'intégrer une phrase qui traduit les difficultés rencontrées par les utilisateurs d'Hélios. Au final, la Direction consent à rédiger une nouvelle version du rapport de performance qui intégrera à la marge, les remarques des organisations syndicales .

Au chapitre gestion des ressources humaines, il n'existe toujours aucun chiffre concernant le recrutement des personnes handicapées au Trésor public en Loire-Atlantique. Le quota est-il respecté ? La question est récurrente...

SUD Trésor fait une autre lecture de l'activité et de l'évolution du réseau en 2006.

Pour SUD, en 2006, le fait marquant dans notre département fut l'annonce de 26 nouvelles suppressions de cadres C. Ce qui porte à 55, le nombre d'emplois supprimés dans le département depuis 2003...soit 8,28% des effectifs. Ces réductions d'emplois ne reposent sur aucune diminution de charges et ne sont dictées que par l'O.R.E.. L'O.R.E. n'est qu'un instrument statistique au service d'une logique gouvernementale qui consiste à rationaliser la gestion des deniers de l'Etat en fonction de principes de coûts/rendement. Cette logique libérale n'a rien à voir avec une amélioration de l'efficacité du service public et tend au contraire à saper ses fondements. Cette démarche de rentabilité économique n'a pas pour but d'assurer un meilleur service à l'usager, mais bien de procéder à une réduction drastique des effectifs. L'O.R.E. ignore volontairement les besoins réels et ne cherche qu'à adapter les missions à des effectifs qui décroissent au fil du temps. Confrontée à cet outil technocratique, la situation du département déjà très dégradée ne fait qu'empirer d'année en année...

Autres faits marquants : les fermetures de trois nouveaux postes comptables en milieu rural : Saint Nicolas de Redon, Saint Gildas des Bois et Vallet qui portent à 11 le nombre de trésoreries supprimées en 4 ans dans le département..., la spécialisation en milieu urbain et la mise en place de nouvelles organisations de travail tendant à une industrialisation croissante des tâches ...

L'année 2006 aura été enfin caractérisée par les différentes attaques auxquelles ont été confrontés les personnels du DIT : projet de déménagement du DIT annoncé sans réelle concertation, projet lourd de menaces pour l'avenir des personnels de droit privé travaillant sur le site , remise en cause des accords locaux d'aménagement des horaires de travail, suppressions injustifiées d'emplois au service liaison-rémunérations, restructurations (SLRec, dactylocodage)

Formation professionnelle

Bilan 2006

Pour 2006, l'effort global de formation pour l'ensemble de la région fait apparaître une diminution de 9,7% (4707 jours/agents en 2006 contre 5215,5 jours agents en 2005) Cette diminution s'explique par l'absence de dispositif important (sensibilisation à la LOLF, notation/évaluation) En 2005, SUD Trésor s'était élevé contre le fait d'identifier les « grandes messes » orchestrées par la Direction à des actions de formation ! Il ne faut pas confondre une véritable formation professionnelle et des entreprises de communication idéologiques imposées ayant pour thèmes la mise en œuvre de réformes d'obédience libérale très contestables et très contestées par les agents...

En 2006, la formation continue a connu une baisse significative de 17,8% par rapport à 2005. Elle a été marquée par la mise en place de la démarche qualité, avec la mise en œuvre de journées experts métiers ainsi que par des formations secteur public local. Les mouvements de mutation étant en baisse constante, le dispositif d'adaptation à l'emploi des cadres B et C n'a concerné que 40 personnes en 2006 contre 79 en 2005. Les actions de formation continue liées à l'informatique sont en augmentation sensible (+27,5%) Elles concernent les formations traditionnelles à la bureautique, la formation aux applications informatiques (Hélios), les formations des informaticiens.

La préparation aux concours connaît une baisse de 65% par rapport à 2005 (100,5 jours/agents en 2006 contre 287 en 2005) Cette chute provient d'une importante diminution du nombre de candidats au concours d'inspecteur principal et de l'absence de participants au stage de révision du concours normal de contrôleur.

En 2006, le niveau de formation initiale a diminué de 62%. Un seul contrôleur stagiaire a bénéficié d'un stage de prise de fonction contre 6 l'année précédente.

Programme 2007

Depuis le 1^{er} janvier 2007, l'ensemble de la formation professionnelle dépend désormais du chef du département des ressources humaines.

Le catalogue de formation pour l'année 2007 est en ligne sur *Magellan/site départemental/formation professionnelle* depuis la mi-décembre 2006.

Le programme de formation 2007 a été élaboré en tenant compte des souhaits exprimés au niveau local. Les formations les plus demandées concernent toujours les formations à la bureautique. Le programme prend également en compte les orientations générales et les priorités arrêtées pour l'année par la Direction Générale de la Comptabilité selon quatre axes majeurs :

- **Le dispositif d'adaptation à l'emploi**

Ce dispositif est mis en place à chaque mouvement de mutation (1^{er} janvier, 1^{er} avril et 1^{er} septembre)

Il se décompose en 3 phases :

- une journée d'accueil

- 3 jours de formation fondamentale à l'environnement de travail et 2 jours de base métiers (à ce jour, modules CEPL et recouvrement)
- 5 à 6 jours de formation spécialisée (couvre actuellement le recouvrement, les collectivités et les établissements publics de santé)

- **La formation initiale**

Une préparation au 1^{er} métier est désormais intégrée à toutes les formations initiales

- **La formation continue :**

- **Le recouvrement :**

- ❖ *Accueil commun*

Les agents de la DGCP seront formés aux aspects réglementaires de l'assiette de l'impôt sur le revenu et de la T.H., ainsi qu'à l'application ILIAD. Ils bénéficieront d'un stage d'immersion d'une semaine.

- ❖ *Copernic*

Formation à l'application SIRIUS V3

- ❖ *Redevance audiovisuelle*

Formations aux procédures de contrôle et à l'utilisation des outils

- ❖ *Management*

Les cadres A des postes spécialisés impôts bénéficieront d'une formation à l'organisation et au management

Formations « recherche du renseignement » et « procédures collectives »

- **L'exécution et le contrôle de la dépense**

Formations à l'application NDL palier 2006

Formation à la réglementation et à l'organisation des services pour les agents nouvellement affectés dans les centres régionaux des pensions et les services liaison- rémunérations

- **La production de l'information budgétaire et comptable**

- ❖ *Opérations comptables*

Formation des agents des CQC à l'applicatif INDIA-IDEA

Formations dans le cadre de la Lolf au suivi des immobilisations et aux opérations d'inventaire.

- ❖ *Qualité des comptes de l'Etat*

Formations des chefs et adjoints des postes spécialisés impôts au dispositif de contrôle interne

- ❖ *Qualité des comptes locaux*

Formation au contrôle interne comptable de premier niveau (cadres A et B des PNC)

Formation au contrôle de deuxième niveau dans le cadre du visa sur chiffres (cadres A des DSPL)

- **Le contrôle de gestion**

Formation des contrôleurs de gestion

Formation à l'outil Descartes (chefs de poste)

- **Hélios**

Les formations Hélios se poursuivent selon le rythme des basculements des postes :

Formation des agents à la partie tronc commun

Formation de l'encadrement au module OPC

Formations aux modules spécialisés (contentieux, gestion des hébergés, actif passif)

Formation aux nouvelles fonctionnalités de la version 2-5 pour les personnels déjà formés

Formation à l'outil décisionnel DELPHES (chefs de poste et adjoints)

Des formations à la réglementation sont reconduites pour accompagner le basculement à Hélios :

- M14

- visa des marchés

- régies du secteur public local

- recouvrement des produits locaux

- ajustement du secteur public local

- TVA et collectivités locales

❑ **L'expertise et le conseil**

❖ **Expertise économique**

Formation des chefs de MEEF aux techniques d'analyse, à la rentabilité économique et aux aspects juridiques des expertises

❖ **Outil d'analyse SPL**

Formations à l'analyse financière des EPS ou EPMS (chefs de poste et adjoints)

Formations à l'analyse financière et fiscalité directe locale.

❑ **La gestion de l'épargne et des fonds déposés au Trésor**

Formation à l'application GEODE

Formation à l'application ALTAIR et formation à la lutte « antiblanchiment » (agents des services DSF)

❑ **L'audit**

Formations aux audits comptables et financiers

Formation aux audits des PNC dans l'environnement HELIOS

❑ **La gestion des ressources humaines**

❖ **SEQUOIA**

Dans le cadre du déploiement de la version 1 de SEQUOIA (gestion du personnel et de la formation) ; mise en place d'un plan de formation en direction de l'ensemble des personnels des ressources humaines et de la formation

❖ **Management**

Tronc commun de formation pour l'ensemble de l'encadrement suivi d'un retour d'expérience.

❑ **Le budget et la logistique**

Formation aux évolutions de COGITO (chefs de service budget et adjoints)

❑ **L'informatique**

❖ **La formation des informaticiens**

Formations organisées par l'IGPDE et les constructeurs (mise en œuvre du schéma directeur)

❖ **La formation des utilisateurs**

- Applications télégérées

formations aux applications RAR et HTR

formation à la mensualisation niveau 2

- Applications micro informatiques

- formations aux applications DDR3 et OPALE

- formation CLARA initiation (incluse dans le DAE)

❑ **Quelle formation pour les agents nouvellement affectés aux Domaines ?**

Ces agents bénéficieront d'une formation initiale assurée par l'ENT avec la collaboration de l'Ecole Nationale du Cadastre. A compter de 2008, cette formation sera essentiellement assurée par la DGCP.

❑ **La formation à distance**

Les modules de formation à distance concernent principalement l'e-bureautique, l'assistance complémentaire des utilisateurs d'Hélios et la formation à l'application de gestion des dépôts de fonds ALTAIR. La Direction nous explique que la formation à distance fait l'objet d'une directive forte de la CP qui insiste sur la sensibilisation des chefs de poste. Il y a nécessité à convaincre les acteurs qu'il ne faut pas négliger ce type de démarche. Les modules de formation à distance suscitent un intérêt certain chez les agents.

❑ **La démarche qualité**

Le plan d'action qualité 2006 est reconduit en 2007. Les formations Hélios (OPC et tronc commun), les formations relatives à la qualité des comptes locaux ainsi que les formations à l'accueil téléphone et guichet des postes comptables spécialisés impôts sont jugées « *stratégiques* » par le TPG.

La commission départementale de la formation se réunira au cours du deuxième trimestre. Les praticiens formateurs seront réunis chaque année par moitié. Trois réunions « experts métiers » sont programmées en 2007. La première a réuni les agents travaillant sur Hélios, la deuxième aura pour thème le recouvrement de l'impôt et PVFI, la troisième concernera les agents de la Trésorerie générale. Un audit qualité partagé sera mis en place en 2007 avec le service formation de l'Ille-et-Vilaine

Pour SUD Trésor, la formation professionnelle est un droit qui ne doit pas être consenti au rabais. Les différentes formations doivent être accessibles à tous les agents quelles que soient leur position hiérarchique et leur lieu de travail. Dans la carrière d'un agent du Trésor, la formation joue un rôle essentiel de valorisation professionnelle. Il est donc indispensable d'élever le niveau de formation initiale et continue. La durée des formations initiales doit être allongée pour toutes les catégories afin de permettre la mise en place de cycles alternés entre l'enseignement théorique et la pratique dans l'ensemble des structures du réseau. Lors des stages d'immersion, les stagiaires ne doivent pas être utilisés pour combler des absences. Les agents en stage pratique dans un poste ou un service doivent être affectés en surnombre par rapport à l'effectif : ils doivent recevoir une véritable formation qui leur permettra d'avoir une compréhension de leurs futures fonctions et des services dans lesquels ils s'inséreront.

La formation continue doit être dispensée systématiquement lors de tout changement de fonction et de réintégration dans les services après une absence de longue durée. Le droit à la formation doit aussi répondre aux aspirations personnelles et non pas seulement à l'intérêt utilitariste de l'administration. Les « déboutés » du droit à la formation doivent pouvoir saisir la CAP compétente.

Les formateurs doivent bénéficier d'une formation préalable puis continue développant entre autres l'aspect pédagogique. SUD s'élève contre la décision de l'administration de confier la formation continue et les actions de préparation aux concours à un réseau de formateurs occasionnels non réellement déchargés de leurs activités professionnelles. SUD revendique au plan départemental de véritables équipes de formateurs à temps plein pour assurer les missions de formation continue. SUD dénonce les formations « distancielles » ; en aucun cas ce type d'enseignement ne peut être considéré comme une véritable formation et prise en compte lors du bilan d'évaluation. A terme, cette dérive pourrait menacer l'existence même de la mission formation professionnelle.

La formation professionnelle est une charge de service au même titre que les autres missions : elle doit être prise en compte dans le barème des charges et donner lieu à des créations d'emplois permettant le remplacement des agents. Aujourd'hui encore, le temps de formation est considéré comme un motif d'absentéisme ainsi que l'atteste le tableau figurant en annexe 2.1 du rapport de performance 2006...

QUESTIONS DIVERSES

Questions à l'instigation de l'administration

❖ Réorganisation de la Trésorerie Générale

Le service Liaison recouvrement est désormais placé sous la responsabilité directe de Monsieur Rolain. L'ancienne responsable du service sera nommée inspectrice en TG à compter du 01/07/2007. Elle interviendra sur des missions ponctuelles de renfort à la demande des chefs de poste et du TPG. Elle bénéficiera de l'octroi d'une NBI. Cette situation sera entérinée à la CAP n°1 qui se tiendra le 01/06/2007.

❖ Protocole ARTT des agents de la cité administrative (MAN)°

Le CTPL devait donner un avis sur l'application du protocole ARTT s'appliquant aux 3 agents de la cité administrative (MAN) Ces agents étaient jusqu'alors soumis à un régime d'horaires fixes. Désormais leur durée hebdomadaire de travail est fixée à 38h30. Les agents bénéficient de 14 jours ARTT par an. Les agents concourant au fonctionnement de la cité administrative ne peuvent bénéficier des jours comptables. De même, ils ne peuvent bénéficier du dispositif des ponts naturels que dans l'unique hypothèse où l'ensemble des administrations ferme à cette occasion. Après s'être assuré que ces agents bénéficieront d'une compensation des jours comptables, SUD Trésor a voté pour la mise en place de ce protocole.

❖ Désimplantation de cadres B

La Direction nous annonce la désimplantation de 5 cadres B contre l'implantation de 8 cadres A au 01/07/2007. Cette situation sera intégrée dans l'O.R.E. 2008.

Questions à l'instigation de SUD Trésor 44

❖ Situation des effectifs du service Liaison rémunérations

Les Commissions Administratives Paritaires n°2 et n° 3 qui se sont déroulées le 8 mars 2007, ont entériné les départs du service liaison - rémunérations d'un agent de catégorie B et d'un agent de catégorie C au 01/04/07 et d'un agent de catégorie C au 15/07/07. Ces mouvements font suite à trois précédents départs non remplacés au 1^{er} janvier et au 15 février et sont essentiellement guidés par les chiffres de l'O.R.E. 2007 qui fléchissent la suppression de 4 emplois de catégorie C dans ce service.

Les représentants de SUD Trésor ont, en référence aux statistiques officielles qui illustrent l'activité réelle du service, tenu à contester la validité de cet outil et à en dénoncer les effets néfastes et injustifiés sur le niveau de l'effectif du SLR.

Lors d'une réunion avec les agents du SLR, le 13 mars dernier, Monsieur Albertini, a fait part de l'intention de la Direction locale d'appliquer un moratoire de deux ans sur les suppressions d'emploi et de créer, au 1^{er} septembre prochain un emploi dans le service. Les représentants de SUD Trésor tiennent qu'à l'occasion de ce CTPL, la Direction confirme officiellement l'application de ces mesures.

D'autre part, les représentants de SUD Trésor aimeraient savoir si la Direction locale entend faire pression pour que les critères d'appréciation du niveau des effectifs du service liaison-rémunérations retenus par l'O.R.E. soient dans les prochaines années reconsidérés de manière objective.

Monsieur Giroudet confirme la création d'un emploi dans ce service au 01/09/07 pour compenser un futur départ à la retraite. Il évoque la possibilité de différer certaines suppressions d'emploi en tenant compte de l'évolution des chiffres futurs de l'O.R.E... La Direction déclare ne pouvoir faire pression pour que les critères de l'O.R.E soient positivement réévalués. Elle insiste sur le fait que le service a connu une baisse conséquente d'activité ces dernières années et fait référence au départ des A.T.O.S vers les collectivités territoriales qui induit un transfert de charges vers la Paierie.

❖ Répartition du capital mois au service Liaison recouvrement

Lors de la campagne de notation-évaluation 2007, la répartition du capital/mois ne semble pas avoir permis l'attribution de réductions d'ancienneté de trois mois au bénéfice des agents du service Liaison-recouvrement. Les représentants de SUD Trésor aimeraient que la Direction confirme et justifie, le cas échéant, cette situation qui si elle s'avère exacte peut apparaître discriminatoire.

Monsieur Giroudet nous répond que cette question relève des compétences d'une CAP mais qu'il peut dès à présent nous affirmer que nos informations sont erronées.

Question à l'instigation du syndicat CGT

❖ Basculement à l'application Hélios

Une pause des bascules Hélios est-elle envisageable dans le département ?

La Direction répond que le rythme des bascules en Loire-Atlantique n'est pas supérieur à la moyenne nationale. Selon elle, depuis 1 an, les bascules se passent de manière très convenable. La bascule de la Paierie départementale est un succès comme l'atteste l'intranet du Conseil Général. Le rythme des bascules est essentiellement impacté par HTR. Le poste de Guémené-Penfao devrait basculer au 01/09/2007-

La Direction ne nie plus les problèmes. Le Directeur Général ne fixe d'ailleurs plus la date limite des bascules aux 31/12/2008. Hélios est une application « *hyper exigeante* » à qui l'on peut parfois reprocher d'occasionner des pertes de temps. Mais la Direction l'affirme : « *on progresse...* »

Les bascules peuvent correctement se dérouler. Mais il demeure néanmoins incontestable que les suivis sont très lourds à gérer et nécessitent un recours accru aux tuteurs et aux dépanneurs...

<i>Vos représentants SUD en CTPL</i>	<i>Le Roux Michel</i>	<i>Service liaison-rémunérations</i>
	<i>Belin Stéphane</i>	<i>Paierie Départementale</i>

