



LA PAGE D'INFOS DE LA CGT TRESOR DE L'YONNE N° 3 de 2006

SPECIAL compte rendu CTPL

Secrétaire : Alain GUYADER E-Mail : a.guyader@wanadoo.fr
Tel : 03 86 64 99 05

COMPTE RENDU DU CTPL DU 10 mars 2006

LA DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT EST PUBLIEE INTEGRALEMENT SUR NOTRE SITE A L'ADRESSE SUIVANTE :
<http://www.tresor.cgt.fr/89> (accessible directement en cliquant sur le lien).

Ordre du jour :

- Le redéploiement des emplois
- La formation professionnelle :
 - bilan de l'année 2005
 - plan de formation pour 2006
 - la démarche qualité formation
- Questions diverses

Dans sa **déclaration liminaire** la CGT est revenue :

- sur les conditions de convocation de ce CTPL , dont la tenue était pourtant prévisible de longue date et d'ailleurs annoncée lors du précédent le 1^{er} décembre . De même , il semblait acté que les CAP locales ne seraient pas réunies un mercredi puisque des élus du personnel sont à temps partiel ce jour-là .

Aussi , c'est la dernière fois que la CGT participe aux réunions dans de telles conditions, ne permettant pas à tous les élus d'y assister . Elle ne siègera plus, dès lors que toutes les conditions ne sont pas réunies pour que tous ses représentants puissent préparer collectivement les différents points à l'ordre du jour, en possession de toutes les informations qu'elle estime nécessaires et au besoin en consultant les agents.

- sur quelques questions d'actualité :

le pouvoir d'achat : en relevant que l'action du 2 février pour les salaires dans la fonction publique est révélatrice , dans l'Yonne aussi, du malaise des personnels bien au delà des questions salariales et qu'il est urgent que de véritables négociations s'engagent afin que le pouvoir d'achat des fonctionnaires progresse.

le contrat première embauche : avec ce contrat les employeurs pourront licencier à tout moment et sans motif. C'est la précarité sans aucune sécurité

L'objectif du MEDEF et du gouvernement est de supprimer tout ce qui ressemble à un contrat à durée indéterminée (CDI, statut).

L'emploi public, les statuts sont bien évidemment aussi des objectifs de cette politique libérale. D'ores et déjà, le nombre de salariés précaires s'accroît dans les services publics.

Ce n'est pas le contrat de travail qui crée l'emploi, c'est la croissance.

Plus d'un million de manifestants dans les rues , cela devrait amener le gouvernement au retrait du CPE.

La CGT a aussi rappelé qu'elle **attendait toujours les réponses promises** à plusieurs reprises :

- suite au courrier du 30 novembre sur l'équipe de renfort
- suite au message du 19 décembre pour connaître l'utilisation précise des crédits en fin d'année
- suite au courrier du 4 janvier sur le devenir d'Auxerre Banlieue
- sur les frais kilométriques qui devaient une nouvelle fois être revus en janvier

De même rien sur le travail en commun avec les agents de Saint Florentin suite à l'agression. Ils ont été complètement court-circuités (comme les syndicats d'ailleurs) puisqu'il n'y a jamais eu la réunion promise .

En **questions diverses** elle a souhaité :

- avoir une information complète sur le calendrier fixé dans le département pour **la campagne notation** et sur les critères d'attribution du KM par poste et service.
- savoir quand sera réalisée la modification des protocoles horaires variables de la **T d'Auxerre**, la consultation du CTPL sur les **nouveaux horaires**.
- savoir où en est **la fermeture de la T de Vézelay** et la mise à plat des **permanences** et la recherche du **2^{ème} tuteur Hélios** .
- savoir pourquoi la prise en compte de **la journée de solidarité du 5 juin** a été réalisée avant cette date entraînant parfois des **écrêtements**.

Réponses de l'administration :

La direction a reconnu les difficultés pour la convocation du CTPL et a répondu aux questions posées :

- sur l'ERD : nous aurons un début de réponse dans les propositions de redéploiements.
- sur les frais KM : une modification a déjà été faite pour Dijon, l'étude se poursuit, on en reparlera.

- sur la notation : les informations complètes seront données aux élus en CAP le 15 mars 2006.
- sur hélios : le calendrier est maintenant maîtrisé par le département et un poste doit basculer chaque mois.
- sur Vézelay : après avoir vu le maire , le conseiller général, le sous préfet , le TPG doit rencontrer le préfet le 10 mars à 17h afin d'examiner le calendrier possible en lien avec les questions d'intercommunalité.
- sur les permanences : le TPG a indiqué qu'un point sera fait avec l'APCTP (association des comptables) avec l'objectif de réduire les permanences. A l'objection de la CGT indiquant qu'il manquait la consultation des représentants du personnel, le TPG a indiqué qu'avec l'APCTP (commentaire CGT : ce qui ne veut pas dire les comptables) il verrait le fonctionnement précis et qu'ensuite le CTPL serait consulté.
- sur Auxerre Banlieue : pas le sujet pour l'instant.
- les crédits feront l'objet d'une information complète lors du prochain CTPL le 30 mars.

Le PV du CTPL du 1^{er} décembre :

La CGT s'est tout d'abord interrogée sur l'envoi tardif du PV (lettre d'envoi datée du 27 février mais au courrier seulement le 6 mars après midi).

Ensuite elle s'est inquiétée des nombreuses modifications du texte entre le projet et le document signé (certes certaines sont plus importantes que d'autres car elles modifient ce qui a été dit au CTPL) et a signalé qu'une correction importante faite au projet ne figure pas au PV concernant la redevance .

Elle a cité plusieurs exemples et le TPG lui a demandé de rédiger une modification qui sera jointe au présent PV.

La CGT a proposé que le projet de PV soit envoyé aux deux organisations syndicales et que celle qui n'est pas secrétaire adjointe envoie ses observations à celle qui l'est .

Cette proposition a été acceptée.

Les redéploiements d'emplois

Dans sa longue intervention (intégralement sur le site local en cliquant sur le lien ci-après : <http://www.tresor.cgt.fr/89>) la CGT est revenue sur quelques idées et positions importantes en faisant le lien avec le budget 2006 qui supprime **800 emplois** et la **LOLF** dont l'utilisation aura des conséquences importantes à l'avenir.

Elle a déploré que lorsqu'il y a des **gains de productivité**, ceux-ci ne soient pas utilisés pour améliorer le service public du Trésor en direction des populations .

Le recours aux TIC ne peut être le seul vecteur **d'accessibilité des services** ni la panacée pour répondre à l'absence de structures de proximité.

Les restructurations, les transferts voire les abandons de missions ne visent qu'à permettre la réduction des effectifs et la mise en place d'une administration de services.

Ainsi, pour notre département aussi, les suppressions d'emplois génèreront à nouveau une détérioration des conditions de travail des personnels .

Il est clair que, de suppressions en suppressions, les postes du département et la trésorerie générale n'ont pas les effectifs nécessaires pour rendre un service public de qualité.

Sur l'ORE 2006 : La CGT a rappelé son opposition à cet outil de gestion des suppressions d'emplois.

Ensuite elle a fait quelques observations sur les documents reçus :

- **les effectifs détaillés de février**, qui ne comportent pas l'indication de la répartition de l'ORE TG,

- **l'étude sur les effectifs réels pour 2005** , qui ne donnent pas les totaux qui sont pourtant intéressants :

Pour les postes globalement, il manque plus de 5 emplois par rapport aux résultats de l'ORE et l'effectif réel moyen n'est que de 184,9 (ORE = 192,1 emplois implantés= 187)

7 postes sur 30 ont eu une moyenne supérieure aux effectifs implantés , 4 ayant exactement les effectifs implantés . Cette moyenne dissimule des mois difficiles notamment de fin d'année de septembre à décembre (le plus bas avec 182,3) .

Globalement le département a fonctionné avec 243,90 agents en moyenne en 2005 au lieu des 246 emplois implantés , les mois les plus difficiles étant février, mars et janvier.

- **L'état de compensation des absences** : là encore pas de totaux , mais la CGT a fait part des analyses suivantes :

Une **forte augmentation** du nombre de jours d'absence (+ 23,12%) avec 3545,50 jours en 2005.

Une diminution de 15,53% du nombre de jours d'intervention de l'équipe de dépannage (1926 jours en 2005 contre 2280 en 2004).

A noter que l'ERD ne couvre qu'un peu plus de la moitié des absences.

Les crédits vacataires sont passés de 1518 jours à 1660,50 jours soit +9,39%, ils représentent l'équivalent de 6,5 agents année.

Ainsi, **l'absentéisme représente 14 agents année**, ce sont donc 14 emplois qui auraient dû être affectés en plus dans le département pour couvrir les vacances (sous estimées par ailleurs) : on est loin de la nécessité de réduire l'équipe de renfort comme le souhaitait la direction à une époque .

La CGT a donc demandé (conformément aux souhaits des agents de l'équipe de renfort) **la réimplantation des deux emplois** correspondant aux effectifs actuels de l'équipe de renfort et afin d'éviter toute pression en direction des agents.

De même, nous redemandons que l'équipe de renfort soit aussi utilisée pour couvrir les absences syndicales afin d'éviter les refus d'autorisations d'absences directes ou indirectes notamment compte tenu de la charge de travail.



Globalement il apparaît que **le département perd encore 1,10 emploi**, ce qui va se traduire par une suppression d'emploi (le paramètre transversal « enjeux » en faisant perdre plus de 11).

L'ORE de la moitié des postes baisse (d'une manière importante pour 4 : Auxerre, Briennon, Cerisiers et Villeneuve sur Yonne) et augmente pour l'autre moitié (surtout pour 9 d'entre eux : Ancy le franc, l'Isle sur serein, Joigny, Saint Florentin, Saint Sauveur, Tonnerre, la Paierie, Chéroy et Villeneuve l'Archevêque) avec une hausse totale de 1,73 pour l'ensemble des postes.

Certains noms évoquent d'ailleurs des interventions de la CGT lors de précédents CTPL comme Joigny, Tonnerre, l'Isle sur serein, soulignant les anomalies des propositions d'alors.

Nous nous interrogeons sur **la crédibilité d'un outil** qui enregistre de telles variations d'une année sur l'autre.

Ces variations de l'ORE d'une année sur l'autre devraient plutôt amener la direction à en limiter les conséquences . Dans le passé , des emplois ont été supprimés pour être recréés l'année suivante ou l'inverse.

Interventions de l'administration :

Le fondé de pouvoir a expliqué sa démarche à partir de plusieurs pistes et constats et de l'obligation de supprimer 1 C et 1 B (transformer en 1 RP pour la TG) :

- l'absentéisme dans le département qui a augmenté avec des absences de longues durées, les besoins liés au déploiement Hélios (prudence liée aux problèmes à la Paerie) conduisent à augmenter les emplois de l'équipe de renfort et à proposer que chacun des plus gros postes de contribue à hauteur de 5% à la création des 11 emplois de l'équipe(soit +2).
 - les paramètres transversaux enjeux diminuent depuis deux ans.
 - l'emploi de RP est créé au 1/7/06, donc la suppression de B sera faite à la même date.
 - au titre du repyramidage pour l'Yonne, la DGCP a décidé de +3 B et -4 C et de -1 B et + 1 RP aussi les effectifs B et C passent de 246 (95 B et 151 C) à 244 (97 B et 147 C).
 - après retrait du % pour l'équipe de renfort, le résultat est arrondi au chiffre inférieur pour les postes qui ont plus de 7 (sauf Auxerre 11,91 qui donne 12 emplois et Avallon 9,97 qui donne 10 emplois).
- Cela donne Sens municipale -1, Auxerre -1, Sens Agglo -1, Tonnerre +1.
- pour les plus petits postes, seuls sont modifiés les effectifs de Chéroy +1 et Cerisiers -1.
 - pour la trésorerie générale sont créées : la Cellule Qualité Comptable, l'Animation Expertise SPL et 3 divisions suite à la réorganisation .
 - pour la proportion B et C : si 3 emplois le poste a 1 emploi de catégorie B , sur la TG c'est un peu différent compte tenu de la spécificité des taches , si 1 emploi c'est un B.



Les débats ont essentiellement porté sur l'absentéisme et sa couverture, sur l'ORE et les gains de productivité.

La CGT a notamment indiqué qu'après tout ce qu'elle avait déjà dit , elle n'entrerait pas dans le système qui vise à déshabiller Pierre pour habiller Paul, mais qu'en toute logique avec ses précédentes interventions, il était nécessaire de redonner les emplois à Joigny et à Tonnerre.

Elle est revenue sur la situation de Cerisiers : le Fondé a répondu que les effectifs réels ne seraient pas modifiés pour ce poste.

Les représentants du personnel ont obtenu que les effectifs de Joigny soient augmentés d'un emploi , récupérant ainsi celui qui avait été injustement enlevé l'année dernière .

L'administration a donc proposé les redéploiements qui figurent dans les tableaux ci-après :

	ore 2004	ore 2005	diff	diff en %	impl 2005	propositions au CTPL	implantés 2006	
							B	C
Aillant / Tholon	4,19	4,15	-0,04	-0,95	4		1	3
Ancy le Franc	3,20	3,44	0,24	7,50	3		1	2
Auxerre	13,27	12,54	-0,73	-5,50	13	-1 C	5	7
Auxerre E H	14,87	15,27	0,40	2,69	14		5	9
Avallon	10,16	10,49	0,33	3,25	10		4	6
Bléneau	4,61	4,74	0,13	2,82	5		2	3
Brienon	4,33	4,04	-0,29	-6,70	4		1	3
Chablis	6,19	6,14	-0,05	-0,81	6		3	3
Charny	3,01	2,90	-0,11	-3,65	3		1	2
Courson	4,25	4,27	0,02	0,47	4		1	3
L'Isle sur Serein	3,53	3,89	0,36	10,20	4		1	3
Joigny	9,66	10,30	0,64	6,63	9	+1 C	4	6
Migennes	7,53	7,22	-0,31	-4,12	7		3	4
Saint Florentin	5,12	5,41	0,29	5,66	5		2	3
Saint Sauveur	2,87	3,06	0,19	6,62	3		1	2
Seignelay	2,02	2,11	0,09	4,46	2		0	2
Tonnerre	9,69	10,91	1,22	12,59	9	+1 C	4	6
Toucy	6,38	6,12	-0,26	-4,08	6		3	3
Vermonton	5,72	5,55	-0,17	-2,97	6		3	3
Vézelay	2,89	2,88	-0,01	-0,35	3		1	2
Auxerre Banlieue	6,87	6,95	0,08	1,16	7		3	4
Paerie Dépt	10,12	11,45	1,33	13,14	10		4	6
Cerisiers	1,61	1,45	-0,16	-9,94	2	-1 C	0	1
Chéroy	3,23	3,63	0,40	12,38	3	+1 C	1	3
Pont sur Yonne	7,47	7,22	-0,25	-3,35	7		3	4
Sens Agglo	12,66	12,22	-0,44	-3,48	12	-1 B	4	7
Sens Municipale	15,23	14,87	-0,36	-2,36	15	-1 B	5	9
Sergines	2,83	2,72	-0,11	-3,89	3		1	2
Villeneuve l'Arch	1,86	1,96	0,10	5,38	2		0	2
Villeneuve/Yonne	6,73	5,93	-0,80	-11,89	6		3	3
total	192,10	193,83	1,73	0,90	187	-1	70	116

Pour la Trésorerie générale, compte tenu de la réorganisation (création de la Cellule Qualité Comptabilité et de l'animation expertise SPL ...) et d'un regroupement d'activités (par exemple la caisse est transférée de la compta au service DSF...) , les comparaisons de l'ORE sont difficilement présentables .

Nous avons donc préféré vous donner la situation 2005 et les conséquences des redéploiements d'emplois. La situation des effectifs réels nous sera communiquée dans le cadre des CAP locales de mutation.

	ore 2005 après retraitement	modif des implantés 2005		propositions au CTPL	implantés 2006	
		B	C		B	C
Recouvrement des impôts	9,43	1	-1	9	4	5
Dépenses état	3,64			4	2	2
service CEPL	7,61	-1	-1	6	3	3
Animation expertise SPL	1,30	1		1	1	
Comptabilité	5,88	-1	-1	6	2	4
Cellule qualité comptable	1,00	1		1	1	
Dépôts et services financiers	6,89		-1	7	3	4
Ressources humaines	7,50			7	3	4
Logistique	6,00			6	2	4
TOTAL TG	49,25	1	-4	47	21	26

* la modification des implantés tient compte de la réorganisation et du regroupement différents des activités.

Au total nous avons donc 244 emplois B et C se répartissant comme suit :

	ORE 2004	ORE 2005	propositions au CTPL	implantés 2006	
				B	C
POSTES	192,10	193,83	-2B +1C	70	116
TRESORERIE GENERALE	50,12	49,25	+1B -4C	21	26
EQUIPE DE RENFORT			+3B -1C	6	5
paramètres transversaux	2,16	1,81			
TOTAL DEPARTEMENT	244,38	244,89	+2B -4C	97	147

Les représentants des personnels ont voté contre les propositions de l'administration.

Les représentants C.G.T. ont voté contre les propositions de la Direction locale sur les redéploiements d'emplois car :

- ils refusent la logique de l'O.R.E., qui, comme son nom l'indique, n'évalue pas la charge de travail mais répartit un volume d'emplois disponibles en constante régression.
- ils ne peuvent pas cautionner les nouvelles conséquences de l'ORE qui accroîtront les difficultés déjà rencontrées par les postes et services.
- ils condamnent le projet de budget 2006 qui tourne le dos aux intérêts de la population et à la satisfaction des besoins sociaux.

La formation professionnelle :

Pour débiter son intervention la CGT a demandé que les formations soient dispensées tout au long de l'année en fonction **d'un plan de formation** établi avec les comptables , les agents et les représentants des personnels en tenant compte des diversités de situation des agents et des postes, pour éviter de reproduire décembre 2005.

Puis elle est revenue sur **les exclus** de la formation , puisque ce sont les seuls éléments communiqués avec la convocation, en actant une amélioration (une analyse des causes serait intéressante à ce propos), mais il demeure un nombre important d'agents qui n'ont eu aucune formation en 2005 dans le département et dans certains postes importants.

Elle a souhaité connaître les raisons exactes conduisant à l'exclusion :

- est-ce lié au refus de formation de la part des agents,
- est-ce lié au refus de formation émanant du chef d'unité directement ou indirectement (on a vu l'absentéisme , la charge de travail et les effectifs des postes et services du département) ?
- est-ce lié au contenu de l'offre de formation proposée aux agents ?
- est-ce lié au manque de formateurs ?



Au vu des documents reçus à 10H, les **journées notation** sont toujours intégrées dans les statistiques, soit **306 participants** représentant plus de **21%** du total des bénéficiaires du département. Elles faussent les chiffres sur l'exclusion. Il est complètement faux de dire que 1438 bénéficiaires ont eu 1671 journées de formation car ce terme sous entend que ce sont 1438 agents . En remarquant d'ailleurs une baisse significative des bénéficiaires et du nombre de jours (-53 et - 1462.5 , surtout en formation initiale).

Comme l'année dernière, nous n'avons pas le nombre exact d'agents bénéficiaires , pas de document retraçant une analyse des entretiens individuels de formation , et rien sur la démarche qualité.

En l'absence de programme départemental pour 2006 , la CGT a étudié rapidement les principales orientations de la direction générale pour 2006.

Elle a constaté qu'à nouveau pour 2006, la majorité des formations sont destinée à accompagner les réformes mises en œuvre par l'administration.

La CGT a souhaité avoir connaissance du détail du contenu de la formation des agents d'accueil avant qu'elle ne soit dispensée aux agents de Tonnerre. Les formations complémentaires aux applications informatiques de chaque direction , à la relation avec les usagers et sur les nouveautés fiscales sont-elles prévues ?

Elle a remarqué que dans les actes de formation de la DGCP figure une formation des chefs de postes des postes spécialisés impôts , mais seulement pour ceux à enjeu , quels postes de l'Yonne sont classés dans cette catégorie ?

Beaucoup de formations sont liées à la mise en place de la LOLF et ses conséquences pour la compta et pour le CEPL

Pour conclure cette intervention la CGT a rappelé l'insuffisance des moyens pour la formation et sa non prise en compte dans l'ORE .

Interventions de l'administration et débats :

Sans entrer dans les détails d'un long débat fort intéressant :

- par exclu il faut entendre agent ayant eu moins de 6 jours de formation au cours des trois dernières années.
- **91 exclus en 2005** sur environ 320 agents (ce qui est important) : une majorité d'entre eux exercent des fonctions spécifiques ou les mêmes fonctions depuis de nombreuses années, 65% ont plus de 50 ans. Y-a-t-il par ailleurs des efforts en interne des postes et services non comptabilisés ?
- mais est-ce « l'arbre qui cache la forêt » : nous faisons beaucoup de formations , mais touchent-elles les bonnes personnes ? Il faut privilégier la qualité avec des formations mieux adaptées aux demandes des agents

- la commission départementale s'est réunie hier d'où la confection tardive des documents de bilan .
- la réunion notation est intégrée car c'était une formation importante liée à la réforme du système de notation.
- effectivement **le logiciel ne donne pas le nombre d'agents** qui ont suivi une formation
- les formations les plus suivies concernent la notation , Copernic, le nouveau code des marchés notamment.
- il faut le relais du chef de poste, par exemple pour Corinthe il n'y a que lui qui connaît les noms des agents et leur niveau informatique
- **plus de 1400 jours d'absence pour formation** , c'est lourd à gérer



Pour 2006 :

Un recensement des besoins sera fait , en retenant toutes les demandes qui seront faites par 4-5 agents , un calendrier sera établi pour les formation d'ici juin.

En réponse aux demandes de regroupement et de décentralisation des formations, l'administration travaille à créer un lieu de formation sur Sens (T Sens Agglo)

En ce qui concerne l'accueil commun à Tonnerre, la priorité actuelle c'est les travaux (commentaire : il y a déjà de quoi faire : cf notre dernier journal de février) , les modules ne sont pas encore arrivés, la formation sera dispensée au plus proche de l'ouverture de l'hôtel des finances.

En ce qui concerne la démarche qualité :

- la commission départementale devrait se réunir une fois voire deux fois par an.
- les travaux seront présentés aux organisations syndicales.
- le plan de formation , le calendrier feront l'objet de flashs ressources humaines.
- une réunion régionale aura lieu en avril .
- des journées d'étude seront organisées afin de permettre des échanges entre les agents qui exercent les mêmes métiers.

- les formateurs (A, B ou C) seront formés à la pédagogie notamment.
- une information particulière sera dispensée aux notateurs pour qu'ils sachent valoriser les formateurs.
- mise en place de l'évaluation immédiate , de l'évaluation différée pour deux types de formation dont une est décidée par la DGCP , l'autre est à proposer dans le département.
- Inclure la formation dans la lettre de mission des comptables , afin de réduire le nombre d'exclus.

Questions diverses

En fin de réunions la CGT s'est étonnée de l'absence de débat sur les demandes de modifications du protocole HV d'Aillant sur Tholon et de Courson .

Le Fondé de pouvoir a indiqué que ces points avaient été retirés de l'ordre du jour , car il fallait une vue et une harmonisation départementales .

Nous avons souhaité que l'on tienne compte de la demande des agents d'Aillant qui ne visait qu'à rendre les horaires utilisables par tout le monde. Nous avons rappelé la non compensation des 35H et que l'on ne cautionnera pas un système qui chercherait à favoriser les écrêtements

Siégeaient pour la CGT :
Mauricette COSTE et Alain GUYADER (titulaires)



BULLETIN D'ADHESION



Solidaire, pas solitaire : c'est ça le Syndicat CGT
Alors, je me syndique...

Nom :

Prénom :

Affectation :

Grade :

Indice :

Date :

déclare adhérer au Syndicat National du

Trésor CGT.

Signature :