



LA PAGE D'INFOS DE LA CGT TRESOR DE L'YONNE

N° 6 de juin 2008 *NUMERO SPECIAL*
CTPL

Sommaire :

COMPTE RENDU DU CTPL DU 16 JUIN 2008

Rappel de l'ordre du jour de ce deuxième CTPL de l'année 2008:

- ♦ formation professionnelle : bilan 2007 et plan de formation 2008
 - ♦ point sur l'exécution budgétaire au 31 mai 2008
 - ♦ les protocoles horaires variables
 - ♦ présentation du programme de prévention du CHS
 - ♦ questions diverses
- compte rendu CTPL du 16 juin 2008 :

- ♦ formation professionnelle
- ♦ budget
- ♦ horaires variables
- ♦ programme de prévention du CHS

A l'ouverture des travaux la CGT a fait une déclaration liminaire , que vous retrouverez intégralement sur le site :

<http://www.tresor.cgt.fr/89/> , avec les interventions sur les différents points à l'ordre du jour.

Elle a notamment rappelé les raisons du boycott des représentants CGT de ce CTPL initialement prévu le 12 juin et indiqué que les débats d'aujourd'hui risquaient de ne plus être d'actualité avec la mise en place de la DGFIP.

Elle a remercié l'administration pour les informations fournies suite aux demandes formulées par la CGT lors du dernier CTPL sur le rachat des jours ARTT et l'ERD tout en soulignant que les agents vont bien au-delà des 20-30km prévus.

Elle a souhaité :

- une connexion Full Internet au local syndical suite à l'accord donné au niveau national
- un panneau d'affichage syndical qui permette d'afficher normalement

Concernant les questions diverses, elle a demandé :

- un point sur les permanences à Villeneuve La Guyard
- des précisions quant à l'avenir de la trésorerie de l'ISLE SUR SEREIN
- l'attribution d'une place de parking aux OS

- présence de la CGT pendant l'été

CONTACTS

Secrétaire: Alain GUYADER (permanent), tél: 06 32 07 36 03, a.guyader@wanadoo.fr.

Vos nouveaux élus CGT en CAP :

En catégorie C: en AA1 : Karine CARPENTIER (Pont sur Yonne),
en AAP2: Marie Lyse BEURGAUD (Aillant sur Tholon),
en AAP1: Régis HIVERT (Vermenton) et Myriam BONHOMME (Sens Municipale).

En catégorie B: en C2: Nathalie FOURNILLON (Saint Florentin),
en C1 : Sophie NIEWIAROWSKI (Pont sur Yonne) et Bernadette CHANCEL (Auxerre)
en CP : Ghislaine TRANCHON (Sens Agglo).

• **FORMATION PROFESSIONNELLE**

Pascal MUTZ a présenté **le bilan 2007** qui n'avait pu être présenté plus tôt pour diverses raisons en notant une baisse de la formation continue et une augmentation de la formation initiale suite à l'arrivée d'un plus grand nombre de stagiaires.

Selon lui cette baisse s'explique par les efforts nécessités par Hélios, par l'absence de disponibilité de certains chefs de service aux périodes les plus propices, par une moindre formation GRH et par les progrès sur la qualité.

Il a indiqué que malgré les bons résultats (0 exclu en 2007), il faut rester vigilant pour l'avenir notamment compte tenu de secteurs très spécialisés .

Certains postes ont des participations importantes comme à Tonnerre compte tenu de la mise en place de l'accueil commun , ou suite aux arrivées comme par exemple à la TG, à Sens Agglo et Sens municipale.

Il a insisté sur les progrès en matière de « démarche qualité » , la commission départementale se réunit une fois par an , le CTPL traite de ces questions en début d'année , information des agents et des responsables à l'aide du Flash RH et de message intranet, réunion régionale des formateurs une fois par an .

La synthèse des évaluations reste à faire.

La CGT a tout d'abord constaté avec satisfaction que **le calendrier départemental** des formations tenait compte de ses remarques précédentes puisqu'il s'arrête au 6 novembre et ne surcharge pas la fin d'année. par contre elle a regretté l'absence d'analyse qualitative et de bilan d'évaluation des formations.

Elle a déploré à nouveau que les journées d'études et d'information des agents, notamment au sujet de la fusion soient considérées comme de la formation professionnelle.

Comme l'administration, elle a constaté **une nouvelle baisse du nombre de jours agents** (baisse de 23 % par rapport à 2005), surtout sensible en formation continue, notamment pour les agents de catégorie B (-5 points entre 2005 et 2007). Le nombre d'agents formés est passé de 346 à 301 entre 2005 et 2007, essentiellement avec une baisse sensible pour les femmes de catégorie C (-30).

La CGT a souligné **l'inadaptation de la formation Hélios** , trop lourde sur 4 jours d'affilés. Il vaudrait mieux 2 sessions de 2 jours espacées pour mieux prendre en compte les difficultés concrètes.

Dans le débat le Fondé a souligné l'intérêt de la formation à partir de cas concrets apportés par les agents , qui repartent ainsi avec des solutions concrètes.

Elle a aussi souligné les absences non excusées qui pénalisent le bon déroulement des formations.

La CGT a indiqué qu'il faudrait en connaître les causes ... les effectifs et la charge de travail en font sûrement partie.

Une lettre en ce sens sera adressée aux agents absents.

Daniel BERRY a présenté **le programme 2008** en application de l'orientation de la direction générale en précisant qu'avec la fusion des formations seraient organisées conjointement avec l'ex-DGI. Il est longuement revenu sur les formations à distance, les pré requis et le DIF (droit individuel à la formation) qui figure sur Magellan.

Les formations Word et Excel seront bientôt remplacées par une formation à Open office.

Sur la mise en œuvre pour 2008, la CGT a notamment posé les questions suivantes:

- Est-il prévu dans l'Yonne une offre de formation aux questions européennes, et aux enjeux de la présidence française ?
- Quant est-il de la mise en œuvre concrète des formations à distance ? Notamment des modalités pratiques (agent libéré des tâches du poste pendant le temps de formation).
- Les chefs de postes et de services ont-ils reçu le module de formation qui précise leur rôle lors de l'entretien formation, de l'accueil d'un nouvel agent ou stagiaire, dans la mise en œuvre de la formation à distance et ont-ils été formés au renseignement du document unique d'évaluation des risques ?
- En ce qui concerne la démarche qualité, quel a été le taux d'appropriation atteint par le département en 2007 ? Quelle formation a été jugée stratégique et devant faire l'objet d'une évaluation différée ?

Réponses de l'administration :

Le calendrier 2008 n'est pas encore tout à fait bouclé.

La formation aux questions européennes semble réservée aux cadres et aux maires.

La formation au document unique a du retard et aura lieu au cours du dernier trimestre.

Un seul agent a demandé pour l'instant a bénéficié du DIF.

Le taux atteint par le département est de 66% et l'évaluation différée est prévue pour Hélios .

• LE BUDGET 2008 :

Claire DALGALARRONDO a présenté le point d'exécution du budget au 28 mai 2008. Elle a constaté un rythme de progression normal à cette date de l'année. Les dépenses pour les déplacements sont en hausse et l'affranchissement est le premier poste du budget avec près de 255 000 euros de dépenses.

Une expérimentation est lancée sur ce sujet avec l'envoi groupé de la TG mais cela entraînerait une surcharge à la TG pour une économie non encore connue.

Les réserves suite aux travaux des Domaines seront levées le 24 juin , il y aura nécessité de demander des devis pour des stores probablement extérieurs.

Les travaux à Sens Agglo vont durer 3 semaines environ et un devis est en cours pour peindre les barreaux aux fenêtres.

Chablis attend la réunion du conseil municipal pour prise en charge des travaux qui n'auraient lieu qu'en 2009.

Pour Saint Florentin la mairie avait accepté de prendre une partie des travaux à sa charge mais l'annulation de l'élection va retarder les travaux.

Intervention de la CGT :

Au vu des documents fournis sur le budget arrêté au 28 mai 2008, notamment les suivis analytiques, les notifications de crédits et les modifications de crédits sur les différentes lignes budgétaires nous comprenons mieux les modifications.

Nous constatons ainsi que 16 postes voient leurs crédits augmentés avec en particulier plus de 54% pour ST Fargeau (près de 26 000 €), alors que la TG voit les siens diminués de 60 000 euros.

Les augmentations concernent le nettoyage, le fonctionnement informatique, l'affranchissement et le matériel informatique.

Le taux d'exécution par rapport à ce budget rectifié est de 41.46% au 28 mai 2008, il était de 45% l'année dernière à la même période.

8 postes sont déjà à plus de 50 % de dépenses. L'absence de communication du détail par poste ne permet pas de voir sur quelles lignes les postes rencontrent des difficultés ou des besoins.

Si l'on prend par ligne budgétaire, on constate comme l'année dernière à la même date les faibles % pour les frais de poursuites (9.05%) et les autres dépenses de fonctionnement (6.84%).

Le % pour le matériel informatique est faible aussi (19.61%).

Par ailleurs nous ne sommes qu'à 21.78% pour les travaux immobiliers, ce chiffre montrant les retards et/ou les abandons de travaux.

Le faible montant concernant les frais de poursuite a déjà été souligné l'année dernière, sans qu'une réelle justification ait été donnée. Quant est-il aujourd'hui ?

Réponses :

Le téléphone augmente sans arrêt.

Les conventions ont été renouvelées avec 5 huissiers de justice , deux ne l'ont pas souhaité.

Les crédits sont notoirement insuffisants pour Saint Fargeau, ils sont dépassés pour l'affranchissement et déjà à 70% pour les fluides.

• LES PROTOCOLES HORAIRES VARIABLES

Pascal MUTZ a tout d'abord rappelé les compléments et signatures des protocoles de **Brienon** et de **Saint Fargeau** qui avaient été approuvés en début d'année.

Celui de **Pont sur Yonne** a été modifié : une récupération au lieu de deux .

La CGT a indiqué qu'elle regrettait que les agents n'aient pu bénéficier pleinement des possibilités de récupération offertes par l'instruction.

Celui de **Saint Florentin** a été refait et signé par l'ensemble des agents .

La CGT a indiqué que lors du dernier CTPL, elle pensait que les agents pouvaient immédiatement bénéficier des horaires variables puisque le comptable ne demandait que la possibilité d'une récupération mensuelle sans modification des horaires.

Elle s'est donc étonné du report de plusieurs mois de son application qui lèsent les agents.

Pour l'administration des horaires étaient peu clairs dans l'ancien document.

Pour les modifications proposées pour **le protocole de la TG** , le Fondé a indiqué qu'elle avait souhaité ne pas attendre le prochain CTPL de fin d'année , une information a été donnée aux chefs de service le 10 juin pour qu'ils informent les agents et fassent remonter les observations pour le CTPL du 12 juin.

Elle ne souhaite pas passer en force , on débat aujourd'hui , si ce n'est pas possible elles n'entreront pas en vigueur en septembre.

Justement la CGT a indiqué qu'elle n'était pas d'accord, tout d'abord sur la façon de faire, mais aussi sur quelques points.

Elle s'interroge sur les motivations de l'administration qui l'ont conduite à proposer ces modifications même si elle a entendu les problèmes de calendrier.

Pour elle, une mise en place au 1^{er} septembre n'est pas envisageable, elle ne s'exprimera définitivement sur le sujet qu'après une réelle et complète information et consultation des personnels.

Suite à un premier questionnement des agents réalisé par la CGT (voir le détail des observations dans la déclaration figurant sur le site local), il apparaît que le personnel de la TG est en désaccord avec certaines des 6 modifications apportées à leur protocole ARTT, notamment :

- Art 5 : même si **les plages horaires de continuité de service** diminuent de 45 min, assurer cette continuité reste problématique pour des services de plus en plus spécialisés et donc plus petits (2 agents).
- Art 6 : les agents souhaitent conserver la possibilité de **départ à 15h30** d'autant plus que cette disposition n'a jamais entraîné la désertification de la TG. Cela permet aussi de palier à la quasi-disparition des autorisations d'absences pour effectuer des démarches administratives ou médicales.
Un agent demande même, que la plage fixe de l'après-midi soit de 14h à 15h30 (le minimum de plage fixe dans l'instruction étant de 4h).
Le service SPL demande le début de la plage fixe le matin à 9h, le reste inchangé.

Le recul de 15 min du début de la plage variable du matin pour les agents de services, va entraîner une distribution plus tardive du courrier pour l'ensemble des services.

- Art 7 : De nombreux agents demandent la possibilité de récupérer **2 plages fixes** par mois. Il ne s'agit pour nous d'entrer dans le faux débat de se « faire des heures » comme on l'a entendu précédemment, s'il y a des abus c'est aux chefs de service d'intervenir, mais pour nous il est hors de question d'en prendre prétexte pour interdire les journées de récupération à l'ensemble des agents, comme cela se passe déjà actuellement.
De plus il est anormal que l'administration laisse le phénomène de l'écrêtement se développer, s'il y a besoin il faut créer les emplois et non tirer sur la corde jusqu'à ce qu'elle casse, comme on le voit avec l'augmentation des arrêts maladie.
La CGT demande que le mot **exceptionnellement**, au début de la 2^{ème} phrase du paragraphe 4, qui n'est pas dans l'instruction soit retiré.
- Art 11 : Concernant les **autorisations d'absences inférieures à ½ journée**, la nouvelle rédaction ne reflète pas la réalité des horaires habituels des agents car elle considère le début de l'autorisation d'absence à 9h au lieu de 8h précédemment, ou la fin à 16h au lieu 17h.

Pour terminer nous avons fait part de l'avis des agents du service **FRANCE DOMAINE**.

- L'ensemble des agents est d'origine DGI et jusqu'au déménagement physique fin mai leurs horaires variables étaient ceux de la DGI, maintenant DGFIP.

- Lors du transfert leurs compteurs faisaient apparaître un excédent de plus d'une dizaine d'heures.

Lors du déménagement ils se sont retrouvés sous le régime de l'ex-DGCP et ont perdu sans possibilité de récupération les heures écrêtées. Il est à noter que s'ils avaient été informés des protocoles exercés à la DGCP ils auraient soldé leur compteur avant le déménagement.

- Ensuite, la DGI permet la récupération d'1 journée (2 ½ journées) grâce aux horaires variables. C'était le corollaire immédiat et naturel de la pratique des horaires variables

(plus de souplesse d'ouverture du service pour la direction, en retour bénéfice d'1 journée pouvant être récupérée pour les agents). Le passage à ½ journée est déjà mal ressenti car plus contraignant.

La suppression pure et simple de cet aménagement serait très mal vécue de la part des agents.

- Cela augure mal de la mise en place de la DGFIP , ce n'est pas très équitable pour les agents et par conséquent pas très motivant.

La CGT a demandé que ces heures effectuées par les agents leurs soient restituées.

Résultats :

La direction va examiner la question des horaires des agents des Domaines.

Les échanges ont été assez longs, concrets et assez complets et **le nouveau système n'entrera pas de suite en application.**

La CGT prend acte : le texte actuel continue de s'appliquer même s'il recèle de graves lacunes et des formulations non conformes à l'instruction. Elle poursuivra l'information des agents pour une bonne application de leurs droits.

Affaire à suivre , la balle est dans le camp de l'administration , nous serons attentifs aux nouvelles propositions à la rentrée, notamment à ce que l'ensemble des agents ne soient pas pénalisés pour quelques débordements qu'il suffirait de mieux contrôler, à l'égalité de traitement des agents des différents services, à la réalité des possibilités de récupération des heures faites en cette période de fortes suppressions d'emplois.

• LE PROGRAMME DE PREVENTION

Claire DALGALARRONDO a rappelé que ce document avait été élaboré par le CHS et que du retard était pris par rapport au document unique de recensement des risques , la formation sera réalisée d'ici la fin de l'année, le groupe de travail commun qui devait avoir lieu le 10 juin est reporté à septembre.

Intervention CGT :

Sur cette question ce qui nous intéresse, comme nous avons largement participé à son élaboration dans le cadre du CHS, c'est de voir ce qui peut être décliné pour nos services.

Nous avons donc quelques questions et demandes précises : (les réponses sont entre parenthèses)

Pourquoi la note d'orientation n'a-t-elle pas été communiquée au membre du CTPL, comme prévu dans le programme de prévention, ses annexes sont notamment très intéressantes ?

Il semblerait que l'on soit revenu à la centralisation des demandes de devis ? (? ? ? ?)

La CGT souhaite un suivi particulier des femmes de ménage : visite médicale, produits utilisés... Ces agents ont maintenant droit à une adresse mail, la CGT en avait fait la demande, qu'en est-il aujourd'hui ? (à voir les questions de sécurité ...)

De plus en plus d'agents nous signalent des problèmes de tendinites et de vision avec l'utilisation intensive des micros, notamment avec Hélios : en avez vous connaissance ? (pas de remontées mais pour les syndicats ces problématiques ont déjà été soulevées) Avez-vous mené une étude particulière sur l'augmentation des arrêts maladie dans le département ? (beaucoup de maladies graves notamment de cancer du sein)

Dans le cadre de travaux immobiliers, il convient à l'avenir de produire un plan de prévention lors de l'intervention d'entreprises extérieures, de prévoir la visite du médecin de prévention, de l'IHS, d'une délégation du CHS. Sans oublier l'importance d'une consultation réelle des agents. Visite à faire prochainement : les Domaines. (le plan de prévention de Saint Fargeau a été transmis , d'autres sont en cours)

Une remarque : les conditions de travail des agents dans un poste en travaux sont plus que déplorables, comme dernièrement encore à Saint Fargeau. (effectivement conditions de travail désagréables)

Qu'est-il prévu pour une éventuelle canicule ? (le dispositif de l'année dernière pourra être réutilisé. Nous avons insisté sur l'anticipation nécessaire.)

Lors du CHS, il a été dit que toutes les vérifications électriques et éventuels travaux avaient été faits, peut-on en avoir le détail ?

Un tableau récapitulatif doit être d'ailleurs produit au CHS. (tout a bien été fait)

Sur les exercices incendie, je crois que l'incident récent à la TG a permis de régler certains problèmes, c'est une bonne chose.

Où en est-on de l'obligation de former au moins une personne par poste au maniement d'extincteurs et aux premiers secours ? Peut-on avoir la liste des agents formés.

Qu'en est-il des stages de sensibilisation des chefs de poste à la protection de la santé des agents, un bilan devra en être dressé au CHS ? (à revoir)

Nous demandons à être informés rapidement de tous les accidents de trajet ou de service. (justement un nouveau tout récent = arrêt de 3 semaines)

Qu'en est-il de l'étude des possibilités de meilleures conditions de travail des agents du CEPL, des services RH et LOG notamment ? (oui il y avait un plan mais avec la fusion ! ! ! ! ! !. Nous avons insisté sur les mauvaises conditions de travail pour RH et LOG . Pour l'administration cela pose aussi la question de local courrier, la CGT a indiqué qu'effectivement il serait mieux au rez-de-chaussée)

Et pour terminer où en est-on du document unique ? (voir réponses plus haut = gros retards)

• **QUESTIONS DIVERSES posées par la CGT:**

- Villeneuve La Guyard : qu'en est-il des permanences ?
En accord avec le maire il n'y a plus de permanence.

- L'ISLE SUR SEREIN : quel avenir pour ce poste en intérim, mais avec une nomination d'un contrôleur sur poste spécifique.
Le périmètre des postes est à l'examen à partir des intercommunalités , donc Avallon et Chablis. Le TPG n'a pas souhaité se prononcer sur une éventuelle fermeture au 1^{er} janvier 2009.

- Place de parking aux OS : la situation s'est stabilisée avec la fin des travaux pour les Domaines et permet un nouvel examen de cette demande.

Il faut maintenant intégrer des places pour les agents des Domaines , la place visiteur a été libérée.

- L'étude de l'état des services fait-il toujours parti des compétences du CTPL ?
Il n'est pas complètement finalisé et fera l'objet d'un examen lors d'un prochain CTPL.

- Qu'en est-il de l'accueil commun de Tonnerre ?
Le travail ne se fait pas en totale symbiose, c'est lié à la formation et à la culture.

- Quel bilan tirez vous de la formation des nouveaux maires , a-t-elle eu lieu ?
Les formations ont été réalisées avec les sous préfectures et les maires sont plutôt contents y compris les anciens. Notre administration a proposé des sessions par thèmes spécifiques, sans succès pour l'instant.

Siégeaient pour la CGT :

Carine RIGNAULT, Régis HIVERT et Alain GUYADER (titulaires)
Mauricette COSTE (suppléante)



**QUI CONTACTER CET ETE
A LA CGT ?**



En juillet :

- Carine Rignault L'Isle sur Serein Tel : 03 86 33 90 84
- Chantal Duchesne Auxerre Tel : 03 86 51 62 80
- Régis Hivert Vermenton Tel : 03 86 81 68 69 (sauf du 7 au 11)
- Alain Guyader Tel : 06 32 07 36 03 seulement jusqu'au 8 juillet

En août :

- Sandrine Thomas TG logistique Tel 03 86 72 36 04 poste 1150
- Régis Hivert Vermenton Tel : 03 86 81 68 69 jusqu'au 17 août
- Alain Guyader Tel : 06 32 07 36 03 à partir du 4 août

**Bonnes
Vacances !**

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 :