

Trésorerie Générale . Avenue Janvier. 35021 Rennes cédex.

Tel : 02 99 79 80 87 .

Internet : [www.tresor.cgt/35](http://www.tresor.cgt/35)

E-Mail : [tresor.cgt35@wanadoo.fr](mailto:tresor.cgt35@wanadoo.fr)

-----

## Rencontre TPG, Directeur et organisations syndicales le 15 12 2004

### **1 : Incidences de la réforme de la Redevance sur le département :**

Les entretiens individuels concernant leurs souhaits d'orientation ont été conduits avec les agents.

#### **Informaticiens :**

- \* Des propositions leur ont été soumises. Les nominations seront fonction du nombre de places et des candidatures.
- \* Fonction d'assistance pour tenir compte notamment de l'augmentation du nombre d'agents sur le département.
- \* Sécurité informatique : ( 1 ou 2 agents) pour aider l'ensemble du réseau (sauvegarde, anti-virus...) en concordance avec le délégué au contrôle interne.
- \* Assistance auprès du Centre d'Encaissement. (2 postes, affectés officiellement au DI).
- \* Renforcement des CMIB départementaux bretons si candidatures sans bloquer les éventuelles demandes de mutation en attente ( ???).
- \* Application INDIA : (application liée à la dépense, actuellement gérée par Clermont).
- \* Pas de réponse sur le nombre d'agents nécessaires, sur les qualifications requises, ni sur la machine nécessaire, implantée à Rennes ou non.
- \* Dès janvier, 1 ou 2 informaticiens travailleront sur une étude pour élaborer l'exploitation d'INDIA à Rennes (machine, formations...).
- \* Les dactylocodeuses et agents de façonnage seront intégrés dans les services administratifs moyennant une indemnité de 4 ans de prime.

#### **Administratifs :**

- \* 15 à 20 agents ont émis le souhait d'intégrer le réseau actuel du Trésor dans le département. Ils seraient nommés en surnombre dans un premier temps.
- \* **Centre d'apurement administratif** (service de la TG devrait commencer en mars-avril) :
  - ▶ Actuellement il est prévu à terme de rayonner sur 15 à 30 départements. Il s'agira d'un travail à façon pour les départements concernés.
  - ▶ 4 personnes du CEPL seraient amenées à migrer sur ce service pour faire partager leur savoir faire. Après une période de 12 à 18 mois, ces collègues seraient prioritaires pour réintégrer la TG ou tout autre poste.

▶ Le TPG a déclaré qu'on leur demande quelque chose et qu'ils ne seront pas oubliés. L'éventualité de leur permettre de bénéficier de la prime collective de performance a été avancée.

▶ Nous nous en félicitons, sauf que la prime de performance n'est pas et ne sera jamais la solution à la reconnaissance du savoir faire des agents.

Question : pourquoi les agents dont les postes ferment n'ont ils pas la même reconnaissance ? L'indemnité qui est allouée à certains d'entre eux (ceux dont la distance pour se rendre à leur travail s'est accrue) est sensée répondre à cet unique objet et non pas à l'effort qui leur est demandé.

En créant des différences entre les agents, on démobilise, on démoralise et on crée des tensions et des inimitiés. A terme, on risque d'arriver à une individualisation des rémunérations en fonction des tâches demandées, des demandes particulières, des fonctions exercées.

▶ La question du pouvoir d'achat est fondamentale : Il est urgent au contraire de ce que propose le gouvernement de réévaluer les salaires de tous les agents quel que soit le poste d'affectation.

#### **Trésorerie amendes :**

▶ Là aussi, la transmission du savoir se pose et comme nous l'avons déjà écrit, la Direction réfléchit à l'intégration d'Ille et Vilaine Amendes à la nouvelle trésorerie.

▶ Le but est bien d'aller au delà des amendes radar et de regrouper à terme toutes les amendes, avec les incidences sur les postes amendes des autres départements et sur le service de proximité. La question se posera alors inévitablement de la création d'une seconde trésorerie amendes. Cet énième regroupement en annonce beaucoup d'autres.

**Nous allons continuer à travailler avec nos camarades de la redevance pour que tous, agents de l'actuelle redevance et du réseau ne soient pas pénalisés dans leur vie professionnelle et familiale.**

## **2 : Protocoles d' horaires variables :**

Celui de l'actuelle redevance est plus favorable que ceux en vigueur dans les postes et services du réseau.

Les agents affectés à la trésorerie amendes devront en élaborer un nouveau, ceux du centre d'apurement administratif (service de la TG) seront dépendants du protocole de la TG.

## **3 : Dactylocodeuses :**

Les collègues du DI seront aussi chargées d'une partie du vidéocodage du CER.

Elles devraient travailler en horaires normaux sauf quand le flux de travail l'imposera, auquel cas elles seront appelées à travailler en équipe.

En sont elles d'accord ? S'est on interrogé sur leurs disponibilités (horaires, moyens de transport..), nous allons les rencontrer pour en discuter.

Comment des agents effectuant le même travail pourront ils coexister : certains avec une prime informatique et les autres sans.

Nous avons demandé que la TG intervienne près de la CP pour que tous soient alignés sur la situation la plus favorable.

Nous avons également rappelé la pétition déjà ancienne des agents du CEA demandant une prime de technicité. La TG répond qu'ils ont fait suivre et que depuis c'est le silence. Nous ne pouvons nous contenter d'une telle réponse et demandons que le problème soit reposé en y incluant les agents du CER, dont les conditions de travail pénibles ont de nouveau été reconnues par la direction.

## **4 : Notation :**

Toutes les formations en direction des Cadres A ont été effectuées.

Les agents des PNC ont tous été convoqués à des réunions d'information.

Ceux de la TG et du DI le sont cette semaine.

A noter que outre les agents à l'échelon terminal de leur grade, les agents en dernière année de l'avant dernier échelon seront exclus des bonifications.

De même les agents promus par liste d'aptitude au 1<sup>er</sup> décembre ne seront pas non plus notés.

Les statistiques concernant le nombre d'agents bénéficiant de 3 mois, d'1 mois d'avancement et ceux pénalisés nous seront communiqués.

Nous avons demandé à avoir des chiffres par poste et service. Il ne semble pas y avoir de réelles oppositions sauf dans le cas ou cela permettrait d'identifier les bénéficiaires (petits postes ou services).

Nous voulons par cette demande pouvoir informer les personnels des conditions et des critères de répartition pour que toute transparence soit faite en ce domaine.

Les postes ou services seront regroupés si nécessaire en entités avec un nombre significatif d'agents pour pouvoir procéder à une répartition préalable du

capital mois, les mois seront donc répartis avant l'entretien !!!

La TG s'oriente sur un partage du capital mois pour 70% maximum des effectifs, en pratiquant une certaine « alternance ». Cela signifie qu'au minimum 30% des agents seront sacrifiés. Est ce acceptable ? Non assurément.

Le TPG distribuera son enveloppe par poste ou service, exerçant ainsi une pression sur les cadres A dans la gestion du personnel. Le notateur se trouvera coincé entre les directives du TPG et les attentes du personnel.

Dans les faits, la notation qui est sensée refléter une appréciation individuelle de l'agent dans son travail sera en réalité liée à l'affectation de ce dernier.

Les mutations ne pourront également que jouer défavorablement sur la notation.

Le « mérite individuel » n'est qu'un leurre utilisé pour mettre en compétition et « stimuler » des agents en mal de reconnaissance dans leur travail.

**Autre régression majeure :** Désormais le passage de grade (AR à ARP2...etc) ne sera plus automatique mais soumis à avis du notateur, comme pour la liste d'aptitude.

Aujourd'hui, bien qu'insuffisant et limité par les restrictions budgétaires, cet acquis reconnaissait un droit à 'avancement pour tous les personnels. Demain, cette égalité est remise en cause et assortie qui plus est d'un éventuel changement de service, qui pourrait être le prix à payer pour bénéficier d'un changement de grade.

Tous les efforts qu'ensemble, agents et encadrement mettent en œuvre pour améliorer le travail d'équipe, mieux répondre aux attentes des usagers et partenaires risquent d'être anéantis par cette réforme. Les situations conflictuelles risquent de se multiplier et de peser négativement sur le fonctionnement des services.

C'est pourquoi nous vous invitons à débattre et à échanger pour trouver ensemble des moyens d'action. Faites nous part de vos discussions et de vos propositions.

Des appels massifs de recours en notation, voir des boycotts peuvent être une forme d'action.

Nous proposerons à FO et à la CFDT de s'associer à cette campagne.

## **5 : Réseau :**

Le TPG considère pour acquis la fusion de St Brice sur Antrain au 01 01 2006, les élus auraient donné leur accord.

La réflexion est en cours pour les postes de St Méen, Montauban, Bécherel, Plélan et Combourg.

Plélan pourrait être rattaché à Montfort voir à Guichen et Combourg à Tinténiac. A noter que ce dernier pourrait bénéficier d'un poste d'adjoint mais que Dol en est exclu.

La réflexion sur la spécialisation de Chartres et Cesson au 01 01 2007 est également en cours. Comme nous l'avions déjà écrit et dénoncé, RBO,

pourrait faire les frais de cette opération et être tout simplement rayé de la carte. Le recouvrement de Rennes et de la première couronne serait alors géré exclusivement par Rennes Colombier, sans que les emplois n'y soient transférés. C'est inacceptable.

Le regroupement de Redon et St Nicolas de Redon (2 régions administratives) est également d'actualité, le maire de St Nicolas (ex agent du Trésor) y est favorable.

Nous allons demander à rencontrer les élus, de même que la population et sensibiliser les personnels des postes à cette action.

Le 12 janvier avec nos camarades CGT des autres départements Bretons, nous rencontrons le Conseil Régional Nous vous tiendrons informés du résultat de notre démarche.

Concernant les chartes mises en place après les fusions, elles sont du ressort des comptables. Elles consistent en la tenue de permanences, après prise de rendez vous des contribuables en mairie. Croire à leur pérennité, c'est faire l'aveugle.

Nous avons demandé quel était l'avenir des chefs de poste de St Aubin du Cormier et de Pleine Fougères après la fermeture de leur poste.

Notre Collègue se St A pourrait rejoindre Plélan... jusqu'à sa fermeture !!! motivant comme perspective, quant à notre collègue de Pleine Fougères, il retrouverait ses racines dans le Nord.

#### **6 : O R E :**

Un CTPL se tiendra en janvier sur la question. Les emplois de l'ERR, ERD et enquêteurs seraient mutualisés et répartis sur l'ensemble des postes et services.

A noter que les chiffres de l'ORE ne tiennent pas compte du CER. Il manque en fait 14 emplois.

#### **7 : Temps de travail sur écran :**

Nous avons demandé que les agents astreints à travailler en continu sur écran puissent bénéficier de pause comme cela est prévu.

La Direction en a pris note, sans rien promettre.

Nous allons demander à rencontrer le médecin de prévention à ce sujet. Faites nous part de votre expérience et de vos désirs en ce domaine.

#### **8 : Stage de formation et crédits d'heures.**

Nous avons demandé que les agents qui se déplacent pour venir en stage une demi journée ne soient pas crédités de seulement 3h48 mais du temps réel passé, notamment les délais de route nécessaires.

La Direction en est d'accord et rappellera aux chefs de poste que cela doit être la règle et que les agents peuvent y accoler le temps du déjeuner au retour.

Faites nous remonter vos difficultés en ce domaine.

#### **9 : Situation du poste de St Méen :**

La situation du fait, de renouvellement d'effectifs et de charges non prises en compte par l'ORE (centre autiste, soins à domicile, centre de sclérose en plaques, budget de lotissement...) est excessivement difficile.

La Direction a déclaré vouloir en tenir compte en 2005. Nous avons demandé que la situation soit revue dès maintenant et le nécessaire fait pour venir en aide à nos collègues. Contact va être pris avec le poste incessamment. Nous suivrons ce problème au plus près.

#### **10 : Ecrétage :**

Nous avons demandé que des consignes soient données pour que les agents contraints de travailler au delà des 8 heures fatidiques ne soient pas lésés. Ce serait un comble qu'ils participent à améliorer la situation du poste ou service et que ces heures ne soient pas comptabilisées. Des consignes vont être données en ce sens.

#### **11 : Travaux et problèmes techniques dans les postes :**

Nous allons faire part des problèmes qui nous sont remontés au service logistique et budget et contacter les postes concernés.

**Nous vous souhaitons de bonnes et heureuses fêtes de fin d'année.  
L'année prochaine sera riche en bouleversements... prenez des forces**

---

#### **Bulletin d'Adhésion (à retourner au local syndical CGT de la TG)**

Nom	Prénom
Poste ou service	
Grade	Echelon
Date	Signature