

"La pierre la plus solide
d'un édifice est la plus
basse de la fondation".

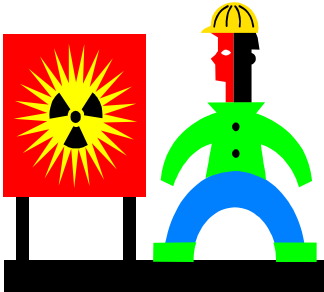
L'inFO44



Numéro 88 - Avril 2011

CTPD du 15 mars 2011

LIMINAIRE DE M. PINEAU



En début de séance, fait exceptionnel, M. PINEAU a lu une motion pour faire part de son mécontentement suite aux articles parus dans la presse sur l'amiante.

Il a semblé très affecté : le vocabulaire était d'ailleurs très fort puisque son texte était parsemé de termes tels que "ostraciser", "diffamation", "honnêteté". Il souhaite que le "ton change pour que s'instaure un véritable dialogue social".

En ce qui concerne FO, même si nous comprenons que notre nouveau DRFiP prenne ombrage de ce qui a été écrit, il faut quand même bien que nos responsables intègrent que pour nous, agents et représentants des Personnels, l'administration est une continuité et ce, même si les hommes changent

Sur ce dossier de l'amiante, cela fait des décennies que cela dure dans le 44 : de plus, c'est le retour en arrière par rapport aux engagements ministériels qui a déclenché la rencontre avec la Presse. Des agents rencontrent de graves soucis de santé du fait de leur activité professionnelle au sein du Tripode...C'est un sujet sensible en Loire-Atlantique...et la présence d'amiante à Saint-Nazaire, Cambronne, Chateaubriant, Nantes CHU, ... ne peut qu'aviver la désapprobation des personnels et de l'Intersyndicale !

Par ailleurs, nous sommes bien entendu demandeurs d'un véritable dialogue social, qui ne nous mène pas en bateau et où toutes les cartes sont mises sur la table nous sommes aussi preneurs d'un même discours tenus face aux OS et face aux collègues rencontrés dans les postes et services ...



ANCENIS

Ce point devait initialement être vu au CTPD du 15 février et avait été reporté faute de temps....



ANCENIS en GREVE !

Sur la question prioritaire de l'emploi,
la Direction refuse toujours de nous écouter !!
Il faut agir !!!

Nous avons besoin de mesures concrètes, vite !

Le 20 janvier dernier, 71% des personnels de la DGFIP de Loire-Atlantique étaient grévistes. Le matin même de cette journée d'action à la Trésorerie Générale, des agents de plusieurs postes, dont Ancenis, ont participé à l'action locale sur la dégradation constante de leurs conditions de travail. Depuis lors, plusieurs ont été organisés par l'intersyndicale au cours desquelles les agents ont réfléchi sur ce qui se passe.

La situation est devenue particulièrement insupportable à la Trésorerie d'Ancenis où l'ORE et ses incartourres comme Hélios, Harpelle et deux autres par les présidents pour ne pas parler de la Direction Générale, respirent d'un air innervé des suppressions d'emplois dans le département. La Direction locale a signé que les salariés ne soient pas touchés. Une nouvelle fois de son malin et de sa sagesse, même si elle reconnaît que l'ORE gère les postes comme Ancenis qui ont été réduits de moitié sans que cela soit jamais bénéfique pour elle.

Devant une telle attitude, seule l'action est désormais susceptible de faire évoluer la situation. A la demande et en accord avec ses collègues d'Ancenis, les organisations syndicales de la DGFIP de Loire-Atlantique ont donc décidé un grève reconductible sur le département.

Les lundi 23 et mardi 24 mars 2009...

Ce grève reconductible permettra aux agents de la Trésorerie d'Ancenis de demander aux "investisseurs" départementaux. Pour information, il s'agit également l'ensemble des agents du département.

Cette action est aussi un message fort, lancé à notre Direction Générale pour qu'elle prenne (enfin !) conscience que les suppressions d'emplois doivent impérativement cesser.

Pour permettre à nos collègues de se lancer dans l'action, l'intersyndicale appelle l'ensemble des agents de la DGFIP du département à la solidarité financière.

Un compte courant est ouvert au CIO. Les chèques peuvent être adressés à la TG à l'ordre de l'Intersyndicale Finances ou remis aux militants de votre choix.

Rappelez vous : les agents d'Ancenis avaient sollicité l'intersyndicale et avaient décidé de faire grève en mars 2009 pour dénoncer leurs conditions de travail très difficiles.

Ce poste avait en effet absorbé 4 postes (St-Mars la Jaille, Varades, et Riaillé, et Ligné) début 2004. C'est sans doute le premier acte qui a déclenché les difficultés de ce poste.

L'arrivée d'Hélios en juin 2008, avait aggravé la situation, Hélios étant particulièrement inadapté pour un poste comme Ancenis avec sa spécificité d'un nombre élevé de budgets.

Cette trésorerie a ensuite perdu son activité "Recouvrement" avec la création du SIP d'Ancenis en avril 2009.

La situation avait donc fini par exploser début 2009 : cela avait donné lieu notamment à un engagement de la Direction d'épauler le poste en renfort, une demande d'un adjoint supplémentaire qui a abouti en fin 2009 une rencontre avec M. NICOLIAEFF délégué inter-régional (qui avait d'ailleurs reconnu que l'ORE



ne prenait pas en compte la spécificité de ce poste) et la décision de faire intervenir un ergonome pour regarder de près ce qui se passait dans ce poste.

Les objectifs de cette étude ergonomique étaient de :

1. réaliser un diagnostic des situations actuelles de travail
2. élaborer un schéma organisationnel et spatial sur la base du diagnostic réalisé

Initialement, les militants de FO qui s'étaient impliqués dans ce dossier avaient bien senti que la Direction de l'époque mettait en doute le travail des collègues d'Ancenis : le fait de refuser le travail en flux plutôt qu'en portefeuilles, le fait de ne pas inciter suffisamment les communes vers la monétique, etc

Or, c'est essentiellement le manque d'effectifs qui était mis en cause par le Personnel

Lors du CTPD, nous avons bien senti que le ton avait changé.

Ancenis en chiffres c'était au début de l'étude

- 176 budgets sur secteur public local (dont 29 communes, un établissement public de coopération intercommunale, un hôpital, ..)
- 17 personnes : 3A, 6B, 8C (actuellement 5B et 7C).

L'étude n'a pas tranché sur la méthode de travail à adopter (flux ou portefeuille) : elle fait apparaître l'intérêt et les limites de chacune d'elles.

(FO est intervenu sur ce point pour expliquer que le travail en flux fera à terme perdre certaines compétences des agents au fur et à mesure de leur remplacement. Ce n'est pas le cas dans la plupart des postes actuellement, car les agents gardent les connaissances acquises par le passé.)

Un exemple du compte-rendu des ergonomes sur le thème de l'intérêt du travail :

	Portefeuille	Flux
Intérêts	<ul style="list-style-type: none"> ● Variété des tâches au sein du portefeuille ● Sens et visibilité du travail pour les agents 	<ul style="list-style-type: none"> ● Variété des tâches au sein du secteur ● Consolidation d'une expertise
Limites et point de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> ● Risque d'isolement sur son portefeuille 	<ul style="list-style-type: none"> ● Risque de perte de sens (dépersonnalisation, travail plus technique finalité moins perçue) ● Perte du cadre référentiel et de la responsabilisation ● Perte de la continuité comptable

L'étude a mis en lumière la mauvaise qualité des informations transmises par certains ordonnateurs (mais cela, les agents le savaient déjà! ..tous les ordonnateurs ne se valent pas!). Or la qualité du flux coté ordonnateur est capitale sous Hélios : à Ancenis, il a été estimé incorrect à 60%.



La direction préconise le rejet pur et simple des flux posant problème. La suspension des flux en attendant correction a été qualifiée de chronophage....La suspension pratiquée à Ancenis comme dans d'autres postes serait à l'origine de l'engorgement du travail (la question ne se posera plus avec l'arrivée du PES V2, puisqu'il n'y aurait semble-t-il plus de suspension possible).

Une rencontre a d'ailleurs été mise en place pour améliorer cette situation avec des ordonnateurs et un prestataire informatique. Malheureusement il ne sera pas possible de l'étendre à tous les ordonnateurs du fait du nombre trop importants de prestataires informatiques.....

Cette étude a conforté les organisations syndicales dans la revendication qui avait été posée d'une étude ergonomique.

En conclusion, M. PINEAU a remercié ceux qui se sont investis dans cette réflexion menée à Ancenis (ce qui a d'ailleurs été une lourde charge pour l'ensemble des personnels a souligné le Chef de poste présent à ce CTPD, et ce, sur l'insistance de FO).

M. PINEAU a par ailleurs fait part de son étonnement sur le fait que le poste se sent seul face à ses interlocuteurs. Il a insisté sur le fait que la Direction est là pour aider les postes dans ses relations avec les ordonnateurs.

A la demande de FO, cette étude sera transmise à la DGFIP pour que la situation de postes comme Ancenis soit pris en considération dans le nouvel outil qui définira le nombre d'emplois.

Par ailleurs, M. PINEAU a précisé qu'il n'existe pas une solution univoque pour Hélios. Il faut donc mener des réflexions et trouver une adaptation pour chaque poste "*Intelligence dans le travail*" selon lui donc Il ne sera pas possible de prendre à nouveau du temps pour une telle étude.

Il a en outre indiqué que les agents sont là pour assurer une production : pas question selon lui de faire passer l'aspect qualitatif et quantitatif du travail..après le bien-être des agents, ..

Commentaire de FO : dans un climat de suppressions massives d'emplois, le bien-être des agents noyés par la masse du travail, devient une utopie....



BUDGET PREVISIONNEL 2011

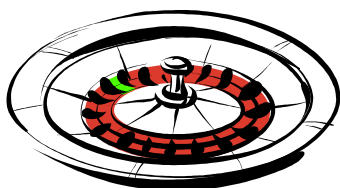
Un budget en baisse de 0,52 %

..et ça pourrait être pire si la réserve habituelle de 2% restait bloquée !

Des crédits vacataires en baisse !

L'entretien des locaux désormais par un BOP piloté par le Préfet inquiète la DGFIP

Bref rien ne va plus !!!!!!! Faites vos jeux !



Organisation Générale

La dotation budgétaire 2011 est unique pour le département. L'application CHORUS, déployée dans les deux filières, organise les dépenses comme suit :

1. **Le Service Prescripteur** décide de la dépense, formalise les demandes d'achat et atteste du service fait,
2. **Le Centre des Services Partagés** réalise l'engagement juridique et saisit la certification du service fait,
3. **Le Service Facturier** réceptionne les factures, les enregistre et en assure le paiement.

Le Budget Opérationnel de Programme se décline en une seule Unité Opérationnelle (pas de suivi des dépenses par unité opérationnelle en 2011).

La dotation budgétaire 2011

Elle est basée sur des critères communs à toute la DGFIP :

1. **Le 1er niveau** concerne la DGF de base avec une réserve de 2% (loyers, charges et location de salles pour concours – forfait agent [dépenses de fonctionnement et d'équipement])
2. **Le 2nd niveau** regroupe les crédits fléchés pour le réseau Rubis, les frais de déplacement liés à

la formation professionnelle, et les frais de contentieux; ils correspondent à 70% des dotations attribuées en 2010.

3. **Le 3ème niveau** est constitué d'abondements exceptionnels alloués en cours d'année pris sur la réserve interrégionale.

Le prévisionnel par poste budgétaire

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT		DÉPENSES D'ÉQUIPEMENT	
Fluides	- 1,00% suite au remplacement des chaudières en 2010 sur le site de St Nazaire HDF	Mesures d'accompagnement en mobilier, soutien des services en matériels spécialisés et Maintien du niveau des équipements informatiques.	
Immobilier -Entretien - Maintenance	-12,00%	Travaux immobiliers	Trésoreries et sites de Versailles et Cambronne
Locations immobilières	-3,00%		
Sécurité	- 5% en optimisant les prestations		
Télécommunications	- 3 % en optimisant les contrats et les coûts des téléphones portables	Matériel Logistique	Moyens d'impression et divers matériels
Informatique Fonctionnement	- 49 % en diminuant l'acquisition de logiciels et les dépenses de RUBIS.		
Frais de déplacement	-4,00%	Informatique	Renouvellement du Parc, écrans et imprimantes
Fournitures et imprimés	-3,00% en uniformisant le gestion des 2 postes.		
Affranchissement	Les dépenses des 2 filières sont retenues + provision 2011 pour le DI		
Prestations externes	- 25 % Remises diverses et certaines dépenses non reconduites comme les diagnostics et expertises.	Mobilier	Trésoreries, compléments et nouveaux services
Charges diverses	- 17 % dépenses 2010 non reconduites comme la subvention au restaurant Agrima et frais de déménagements.		

Les opérations d'investissement financées par les services centraux sont pour 2011 :

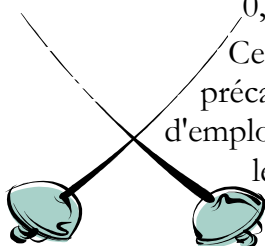
- Châteaubriant : Désamiantage du 1er étage
- Versailles : transformation en bureaux du logement de fonction.
- Châteaubriant : Changement du système de sécurité et protection du site
- Versailles : remplacement de la centrale Incendie.
- DIJ : Création du centre de gestion des Retraites
- Cambronne : installation du CSP et du service Facturier

La dotation des renforts

• **Filière Gestion Publique** : la dotation est de 10 Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) soit 233 000 € en 2011 contre 13 ETPT soit 299 000 € en 2010. La dotation relative aux heures supplémentaires s'élève à 18 225€ pour 2011 (15 920€ en 2010)

• **Filière Fiscale** : La dotation de 2011 est de 3,3 ETPT soit 75 900€ contre 5,47 ETPT soit 124 471 € pour 2010. La dotation afférente aux manoeuvres du cadastre s'élève pour 2011 à 0,20 ETPT (5 400 €) contre 0,23 ETPT en 2010 (6 195 €)

Ces baisses importantes dans les crédits vacataires (même si ces emplois précaires ne sont pas la panacée!) ajoutées aux nombreuses suppressions d'emplois font craindre une année particulièrement difficile pour les collègues . Et le fait que le débat soit relancé sur le sujet où une nouvelle fois les ministres croisent le fer, ne nous apporte pas beaucoup d'espoir!



RÉFÉRENTIEL MARIANNE

Prolongement de PVFI, le référentiel Marianne sera étendu à l'ensemble des services en 2012 (préfiguration en 2011 pour les trésoreries mixtes sur des postes de la région Ile de France) uniquement). L'application aux postes amendes est toujours en suspens.

Marianne comprend 19 engagements qui viennent parfois modifier ce qui était préconisé par PVFI (ex : traitement des courriers en 15 jours ouvrés et non plus 30, courriels en 5 jours ouvrés et non plus 48H, plus de délai pour l'envoi des imprimés).

L'objectif national est de 70% : il est le même au niveau local.

Abandonné par ailleurs la certification qualifinances qui avait été accordée à Clisson et pour lequel Rezé avait oeuvré mais sans obtenir sa palme..... faire et défaire

Pour la Direction, les agents doivent travailler comme avant sans se préoccuper des engagements prévus par Marianne puisque globalement, les délais sont respectés.

GEM GROUPE D'EXPRESSION MÉTIERS

FO avait dit dès le départ : "GEM pas!" ...

Les GEM sont bien évidemment une suite du DOS. Le but est le même : donner l'occasion aux agents de discuter du fonctionnement de leurs services (et d'ailleurs pas forcément de métiers qu'ils connaissent, cela paraît complètement incohérent!), en leur laissant croire que de la discussion pourrait découler une amélioration de leurs conditions de travail !

Pour F.O.-DGFIP, le résultat des vagues ininterrompues des suppressions d'emplois dans chaque département a fortement dégradé tant l'exercice des missions que les conditions de travail...et 2011 n'échappe pas à la règle.

Il serait illusoire de croire que le GEM pourrait amener une amélioration du quotidien des agents. Bien au contraire, il pourrait favoriser des réductions d'emplois supplémentaires et il est à craindre que les résultats de ces expressions sur les métiers puissent cautionner l'Administration pour supprimer certaines missions.

Tout cela participe à la réingénierie des processus (sur ce sujet si vous ne l'avez pas fait, nous vous invitons à lire le tract mis en ligne le 25 mars 2011 sur notre site, qui explique que cela a été créé en 1972 chez TOYOTA pour améliorer la production et produire des voitures en petites séries à un prix compétitif !).

Le Syndicat FO est opposé à toute réduction du service rendu au public par la DGFIP.

Concernant le 44, encore une fois, localement, l'équilibre n'est pas respecté au sein de ces groupes.

A : 50%	B : 30%	C : 20%
---------	---------	---------

Comme pour le DOS, on est bien loin des proportionnalités entre catégories A, B et C !FO l'a déploré !



QUESTIONS DIVERSES

FO s'est étonné de ne pas voir inscrit à l'ordre du jour deux de ses questions diverses . Réponse de M. PINEAU : il limitera les questions à celles pour lesquelles il aura un élément de réponse....

Les militants FO ne l'ont pas entendu de cette oreille et ont posé les deux questions :

1. Avenir de la RF de Saint-Nazaire : la RF existe et perdurera. C'est un poste comptable avec des missions particulières. Le pilotage fonctionnel est désormais assuré par les équipes du



Quai de Versailles (on ne dit plus TG ...).

2. SIP de Rezé : M. PINEAU confirme que la Direction s'est positionnée favorablement à l'examen de la création d'un SIP à Rezé. Les élus du Sud-Loire sont par ailleurs demandeurs. Le dossier sera réactivé quand le Directeur Général autorisera une nouvelle réflexion. M. PINEAU a indiqué que s'il peut faire avancer ce dossier, il le fera.....

3. Journée Ministre : par mesure d'assouplissement, cette journée sera posée prioritairement sur une pont naturel. Pour les collègues à temps partiel, ils devront la poser sur une journée avant le 31 décembre 2011.



4. Reprise du travail après un AVC ou un infarctus : la nature de la maladie est couverte par le secret professionnel.... au delà de 20 jours d'arrêt, la médecine du travail est prévenue. En cas de besoin, des mesures sont prises pour adapter le poste de travail. Le nécessaire sera fait pour que les deux "filères" soient mises à niveau....

5. SIE et les problèmes liés au aux listes foncières : la Direction nous informe qu'elle est à la recherche d'un outil pour une exploitation plus efficace car les listes sorties actuellement sont trop volumineuses pour être exploitées. Un groupe de travail sur le sujet a eu lieu le 25 février 2011 et la Direction se dit dans l'attente de ses conclusions.

6. Analyse des sols SIP Nantes Nord Est : à l'installation de leur SIP, des collègues s'étaient plaints de fortes odeurs désagréables qui engendraient des nausées et des migraines? Cela viendrait du revêtement de sol posé il y a 3 ans. Tous les revêtements vont être changés. Une recherche d'un accord amiable avec l'entreprise est en cours.

7. Frais de déplacement & AGORA : un audit a eu lieu sur ce sujet. La Direction nous communiquera l'historique sur ce sujet. Cela devrait se régler ..en attendant il est complètement inadmissible que des collègues soient dans l'attente du remboursement des frais de déplacement important (géomètres, équipe de renfort, ...).

8. Travaux à Saint-Nazaire : les pétitions signées par les collègues de Saint-Nazaire ont été remises en séance. La Direction est dans l'attente de l'avant-projet détaillé. M. PINEAU n'est actuellement pas en mesure de communiquer sur ce sujet. Les agents doivent prendre patience.

9. Centre de Gestion retraites (suite de la réunion du 15 février en présence de l'ensemble des personnels de ce service et des OS) : Le Directeur précise que la demande des agents était parfaitement justifiée. Sur un effectif théorique transféré de Rouen de 10 agents, 7 ont été affectés lors de la CAP. Le Directeur nous annonce que deux collègues de l'ERD sont mobilisés durablement pour ce service, ce qui selon lui porte à 9 l'effectif En réponse à FO, il indique que de ce fait, il n'a pas pris l'attache de la DGFIP. FO a souligné que ce n'est pas ce qu'il avait annoncé lors de la rencontre initiale.

Vos représentants FO

Chrystelle TONNELIER

Patricia BERTIN

M-Claire DOMINICI

☎ 02-40-20-76-56. - ✉ fo.044@dgfip.finances.gouv.fr. - <http://www.fo-dgfip-sd.fr/044/>

Permanences

Versailles : les lundi et jeudi matins - mardi après-midi (02.40.20.76.56)

Cambronne : le dernier vendredi de chaque mois (02.40.89.66.87)