



Audience du 05 Février

avec le nouveau fondé de pouvoir Mme Marchica-Ricour

Délégation CGT

- Marie-France Billiard : *Secrétaire Départementale
Contrôleur principal - Service PRL de la TG*
- Christelle Berger-Broyer : *Demi permanente
Agent administratif – TP Maisons-Alfort*
- Stéphane Lullier : *Contrôleur principal – TP Créteil hôpital*

SOMMAIRE

- **préambule et actualité**
- **droits syndicaux**
- **traitement des dossiers individuels**
- **autorisations d'absence,
récupérations et congés**
- **déménagements et restructurations**
- **formation professionnelle**
- **stagiaires et personnels handicapés**
- **mutations internes**
- **notation**
- **avancement par liste d'aptitude**
- **accueil de la TG**

Préambule

La CGT : « Vous êtes arrivée dans le Val de Marne depuis peu, mais nous avons jugé indispensable de vous rencontrer afin de vous présenter la section CGT 94, vous expliquer son fonctionnement et vous faire part des revendications des personnels portées par notre syndicat. En effet, la CGT a recueilli 42% des voix aux dernières élections en CAP qui ont confirmé une présence historique forte de notre activité. Pour les catégories B et C, nous sommes majoritaires».

Actualité

La CGT : « La période actuelle est extrêmement tendue en ce qui concerne le dialogue social. Au niveau Fonction Publique, Ministériel ou Trésor, les personnels expriment leur raz le bol sur leurs conditions de travail qui se dégradent et l'exercice de leurs missions rendues plus difficiles. Mobilisations, grèves et boycott de réunions sont à l'ordre du jour.

Dans le cadre du fonctionnement de la section CGT 94 et de son bureau, nous vous précisons que les actions et publications de la CGT sont collectives. En plus de notre journal de section « le Picq'sous », toutes les parutions locales et comptes rendus divers sont soumis à l'approbation de la section. Aucune décision individuelle n'est prise. C'est la responsabilité collective de la section qui est chaque fois mise en jeu. Pour les audiences ponctuelles ou prévues, nos interventions se font par délégation de 2 syndiqués au minimum. Les actions internes (chaises vides), expressions à l'extérieur (lettres aux maires lors des restructurations et spécialisations de trésoreries) et publications internes sont conformes au droit de réserve et à la jurisprudence en matière de 'polémique syndicale'».

Dossiers individuels

La CGT : « Si le dialogue, dans la dernière période, s'est avéré un échec sur les questions collectives, il a été positif ces 2 dernières années sur le traitement des dossiers individuels. Nous souhaitons voir perpétuer les bonnes pratiques dans ce domaine qui ont permis d'éviter des crises aiguës dans les services et apporté des solutions humaines pour les agents concernés.

Dans la conjoncture actuelle, une baisse de cette écoute rendrait la vie insupportable pour les personnels et ingérable pour l'administration :

- Il faut une disponibilité de la direction pour chaque demande d'audience de la section ou des personnels en présence d'un représentant CGT. De telles demandes sont signes de problèmes sérieux et doivent être traitées dans l'urgence.
- Nous demandons une information régulière sur le suivi des dossiers ».

Mme Marchica-Ricour : « Dans le cadre d'un bon dialogue social, il est effectivement nécessaire que les rendez-vous soient rapides. Les agents peuvent se faire accompagner d'un représentant de la CGT, sous réserve de l'indiquer lors de la demande d'audience ».

Droits syndicaux

La CGT : « La direction doit reconnaître par les faits le rôle des représentants des personnels de la CGT. Nous serons particulièrement vigilants sur le respect des droits syndicaux. Notre section est transparente sur son activité et respectueuse du fonctionnement des services. L'administration et ses cadres se doivent d'être ainsi vis-à-vis de nos militants. Cette question est d'autant plus sensible en 2007 en prévision de la campagne pour les élections en CAP. Un traitement équitable entre les organisations syndicales est donc primordial.

Nous n'accepterons pas d'entraves :

- aux visites de postes (Heures Mensuelles d'Information), à la distribution de tracts ou informations dans les services,
- aux autorisations accordées à nos syndiqués pour participation aux réunions,
- au devoir de neutralité de l'encadrement dans ses propos à l'égard de notre activité syndicale. »

Mme M.R : « En cas de problèmes récurrents avec certains chefs de poste, il est nécessaire de les faire remonter rapidement à la Direction. Si vous évitez les dates d'échéances ou de vacances, il n'y a aucune raison d'essuyer un refus ».

Autorisation d'absences, récupérations et congés

La CGT : « Le ministère a choisi de supprimer des emplois dans le réseau du trésor. Dans notre département, 22 en 2007, qui s'ajoutent à ceux des années précédentes. L'administration doit assumer ses décisions. Les personnels n'ont pas à voir leur droit à congé et à récupération d'heures remis en cause et n'ont pas à faire les frais de ces choix..

Nous sommes alertés par des collègues dont les congés en période de vacances scolaires sont refusés pour tous sous prétexte de comptes de gestion (TP du Perreux) : pourquoi faire un planning et demander aux agents de s'organiser ? Pour les agents qui ont des enfants cela est incompréhensible et inadmissible. A partir du moment où un planning est approuvé, il n'est pas question de refuser les congés qui ont été posés comme cela se passe parfois.

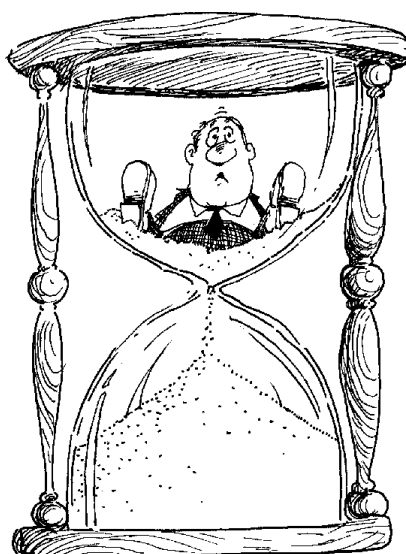
De même nous ne comprenons pas que les récupérations sur horaires variables soient remises en cause. Nous rappelons que les horaires variables ont été votés par les personnels en 1997 en contre-partie de l'ouverture au public le midi. La liberté de gestion du temps de travail individuel est donc une compensation et non une faveur.

Lors de notre audience en mars 2006, le TPG nous a expliqué “qu’un agent doit être bien dans sa vie personnelle comme dans sa vie professionnelle”

Commentaire CGT hors audience : n’était-ce qu’un vœu pieu du TPG lors de son arrivée !!!!

Pour la CGT :

- les écrêtements sont injustifiables,
- les refus de récupérations et de congés doivent être consignés par écrits et l’encadrement ne doit pas se réfugier derrière un refus oral sujet à contestation,
- les personnels doivent avoir leur fiche de congés en leur possession et celles-ci doivent être remplies de leur main propre et non par le chef de poste ou service.
- l’instruction V3-51 de 2006 doit être respectée avec une gestion souple des autorisations d’absence pour raisons familiales ou de santé.
- L’égalité de traitement entre tous les agents du département doit être appliquée. Si nécessaire nous demanderons que cette question soit mise à l’ordre du jour du CTPL ».



Mme M.R : « Il n’est effectivement pas normal que les agents ne soient pas en possession de leur fiche de congés et ne les remplissent pas eux-mêmes. Je vais revoir cela. Tout ce qui concerne les congés, récupérations et autorisations, peut être vu au cas par cas.

Les agents ont suffisamment de jours de congés dans l’année : 45 jours (congé et ARTT) + 12 jours de récupérations, ce qui fait un total de 57 jours. Vous n’avez pas à vous plaindre. Pour les vacances d’hiver ou de printemps, il n’est pas normal que certains agents prennent 15 jours. Il faut que la répartition soit équitable entre les agents ».

Commentaire : Nous sommes tout à fait d’accord pour l’équité, mais pourquoi créer des problèmes là où il n’y en a pas. Les refus arbitraires sont une pression supplémentaire pour les agents.

Quand un agent demande 15 jours sur 3 semaines, il est certain que le planning doit être longuement examiné et discuté avec le chef de poste ou service et que cela ne pose aucun problème avec la bonne marche des services ! Si tel est le cas, pourquoi lui refuser ?

Mme M.R : « Derrière la récupération, il doit y avoir la nécessité de service. Il n’est pas question de “se faire des heures” pour avoir un jour de congés. Il est plus logique de récupérer sur les plages variables. Les horaires variables doivent être une facilité pour les agents de gérer leur vie au quotidien ».

Commentaire : Si chaque agent travaille précisément 7h36 chaque jour, les services deviennent ingérables. Il n'y a alors aucune possibilité d'organiser correctement des permanences à l'heure de déjeuner, le matin à 8h et le soir après 16h30. Les horaires variables ont été initiés à par l'administration. A chacun désormais de gérer son emploi du temps. Les autorisations d'absence, même pour raisons graves sont accordées au cas par cas et au compte goutte, sur ce point particulier l'administration pourrait faire preuve de plus d'humanité envers les agents ! Actuellement, le seul moyen pour certains de ne pas éculer leurs congés en cas de coup dur, c'est d'avoir la possibilité de récupérer des journées sur horaires variables. L'administration est de toute façon gagnante, qu'elle laisse les personnels exercer librement cet acquis !

Nous avons senti une forte réticence de la chef des services sur ce thème des congés, autorisations d'absences et congés. La CGT s'est montrée déterminée sur cette question.

Nos impressions semblent être justifiées compte tenu des premières initiatives de la direction en février de limiter ces droits :

- les non reports des crédits d'horaires variables d'une mission sur l'autre pour les équipes de renfort,
- les consignes données aux comptables sur l'absentéisme (voir prochain Piqu'sous).

Les personnels doivent se montrer vigilants et saisir la CGT sur tout dérapage en poste ou service. La CGT n'hésitera pas à engager avec les personnels le rapport de force sur cette question.



Déménagements et restructurations

La CGT :

- « Aucune réponse n'a été donnée à la pétition des personnels de la TP d'Ivry délocalisée à la TG. Cela fait un 1 an que les agents attendent et que la CGT relance la direction.
- Nous voulons une meilleure implication des syndicats représentant les personnels en CHS et CTPL dans la mise en œuvre des bâtiments et l'acquisition de matériel pour tous les déménagements ou aménagements de locaux (Maisons-Alfort, Vitry, Ivry, Champigny)
- Nous relançons notre revendication pour la prime de restructuration à la TP Nord Val de Bièvre suite à la nouvelle note de service DGCP fin 2006».

Mme M.R : « Pour Ivry, je ne connais pas le dossier. Après étude, je donnerai une réponse rapide sur les problèmes invoqués.

Pour le Nord Val de Bièvre : idem, s'agissant de la prime de restructuration.

En ce qui concerne la mise en place des hôtels de Finances et les plans, il est nécessaire que tout le monde soit associé : architecte, chefs de poste et agents. En outre, le CHS et le médecin doivent être également consultés. Tout doit être finalisé au CHS. Il faut respecter l'ensemble des procédures ».

Commentaire : Nous verrons à l'usage si le CSTP respecte les principes énoncés. Cela n'a pas été le cas jusqu'à présent.
Les mises en œuvre des restructurations sont-elles assurées par les bonnes personnes ? On peut en douter ! Les comptables ne peuvent gérer l'immobilier et superviser en même temps les réformes expérimentales et les réorganisations de services.



Formation

La CGT : « Malgré les engagements du TPG depuis 1 an, la situation de la formation professionnelle n'a guère évoluée (hormis les préparations aux concours).

- Les modules sont insuffisants en nombre et en diversité,
- on ne peut se contenter des formations Helios et Copernic,
- quelles suites sont données aux contacts avec la Recette Générale des Finances de Paris pour que des formations soient délivrées dans le cadre de la Mission Régionale de Formation et de Contrôle (MRFC) ? »

Mme M.R : « Il faut que les formations soient faites en partenariat avec la RGF. Tout le monde doit se mobiliser. Il existe de bons formateurs, même parmi les agents. Un rapport est fait chaque année au CTPL qui vise le bilan d'activité du département ».

Commentaire : Cela n'a pas été le cas jusqu'à aujourd'hui. En effet, alors que la DGCP prônait l'importance de la formation professionnelle, dans le Val de Marne, elle devenait quasi inexistante. Nous resterons vigilants sur ce point. A l'heure où tout semble vouloir aller très vite dans notre administration, il est inadmissible qu'il n'y ait pas de formation pour l'accueil (autre que la gestion du stress).

Stagiaires et personnels handicapés

La CGT : « Nous n'avons pas eu à déplorer de non titularisations ces derniers temps, mais les redoublements sont trop fréquents et s'avèrent abusifs.

Cela montre le manque de suivi des stages pratiques. Nous demandons :

- que toute difficulté mentionnée dans le rapport de stage soit vue en CAP locale,
- que le rapport intermédiaire soit fait pour les B comme pour les C,
- que les élus en CAPL soient consultés dès le rapport intermédiaire avant tout redoublement.

La direction n'a pas répondu à notre demande au CTPL de septembre : quel suivi y a-t-il pour les handicapés localement ?

- nous constatons beaucoup de cas où les besoins des COTOREP et adaptations de postes ne sont pas satisfaits,
- il apparaît aussi une discrimination à l'accès au logement ainsi qu'à la formation.

Lors de la connaissance de problèmes dans certains postes, connus à la fois par le médecin de prévention et l'administration, il est regrettable que le médecin attende un signe de l'administration pour agir ».

Mme M.R : « Il faut un suivi tout particulier des stagiaires, ne pas hésiter à alerter la Direction si vous avez connaissance de problèmes particuliers. Les chefs de poste doivent être sensibilisés. Ils doivent anticiper et ne pas attendre les CAP pour faire connaître les problèmes. La formation est un point important pour tout stagiaire.

S'agissant des handicapés, chaque situation est étudiée dans sa particularité. C'est Mme Lamure qui est la « correspondante handicap » du département. En ce qui concerne l'attribution de logements aux agents handicapés et aux postes de travail, je vais revoir ce dossier. J'ai l'intention de rencontrer le médecin de prévention avant de commencer ma visite des postes et avoir ainsi les problèmes spécifiques à chaque poste ».

COMMENTAIRE : Le suivi des stagiaires demande une écoute particulière des chefs de poste et services, une surveillance (sous forme d'aide et non de fliquage) en harmonie avec une formation professionnelle plus énergique et aussi avec les organisations syndicales. Les collègues du service ont un rôle capital à jouer, malheureusement compte tenu des sous effectifs et de la charge de travail, il est difficile de former un nouvel arrivant. Cependant chaque fois que nous avons été consultés sur un redoublement et écoutés sur le choix du poste, le stage s'est bien terminé.

Nous invitons tous les stagiaires à se manifester dès qu'ils rencontrent un problème. Cela est valable pour tout agent qui rencontre des difficultés. Il ne faut surtout pas se refermer et savoir se tourner vers une organisation syndicale qui se manifeste immédiatement auprès de la Direction et du médecin de prévention, les obligeant à prendre leurs responsabilités.

Mutations

La CGT : « Nous avons formulé des demandes très précises en CAP pour les recrutements au profil : à ce jour nous n'avons obtenu aucune réponse.

Nous demandons également à la direction d'accepter des situations prioritaires locales et de ne pas leur soumettre les 3 ans de blocage.

Nous vous demandons également de relayer des données de Gestion Prévisionnelle des Effectifs précises aux syndicats (prévisions de départs en retraite, concours) pour affectations et mutations.

Mme M.R : « Je n'ai pas l'intention de privilégier les mutations au profil. Tout agent doit être capable de travailler dans tous les services. En tout état de cause, si un agent demande la trésorerie générale et qu'il y a effectivement une vacance, cet agent aura priorité.

La suppression des 3 ans dans un même poste, pourra être étudiée en cas de réels problèmes. Attention, arranger un agent ne doit pas mettre le poste en difficulté. Les mouvements ne seront faits que lors des CAPL ».

COMMENTAIRE : il y a toujours un **oui-mais** de la direction qui neutralise tout espoir d'aboutir. La CGT aura donc à nouveau un rôle primordial à jouer en CAP locale.

Notation

La CGT : « Nous demandons que les personnels aient connaissance des données sur la répartition départementale des mois de bonification (EKM), service par service, poste par poste et par catégorie B et C.

Nous attirons votre attention sur le fait que les équipes de renfort doivent avoir des quotas distincts de ceux des 2 services dont ils dépendent. Cette question a été vue en CAP centrale lors des recours d'agents des EMR du Val de Marne l'an passé ».

Mme M.R : « La connaissance service par service ou poste par poste n'est pas prévue par l'instruction. C'est une répartition départementale, entre la TG, la RF et les postes comptables. La présentation, lors de l'entretien, de l'enveloppe prévisionnelle des mois de bonification pour son service serait source de possibles mésinterprétations par l'agent lors de son évaluation. C'est une mauvaise solution qui engendrerait une forme de désinformation ».

COMMENTAIRE : Pour la CGT, la transparence ne peut être nuisible. De plus, les personnels de catégorie B et C sont autant capables d'analyser les règles d'attribution de mois que leurs notateurs. Ce sont bien les incohérences et l'injustice de l'évaluation/notation qui suscitent le rejet des personnels. L'opacité ne rendra pas cette gestion plus populaire.

Liste d'aptitude

La CGT : « Bien qu'opposée aux listes d'aptitudes et favorable aux concours professionnels, la CGT revendique l'égalité de traitement des agents des gros postes avec petits postes et services TG. Pour cela, il faut mettre fin au pré-classement dans les postes et services avant la CAP locale et y étudier tous les dossiers.

Alors que l'instruction prévoit l'abandon du rapport manuscrit du notateur de 1^{er} degré, nous avons constaté l'an passé que certains notateurs font perdurer cette pratique ».

Mme M.R : « Il est difficile d'être suffisamment explicite sur les feuilles de notations d'EDEN. Néanmoins, les agents doivent être traités de la même manière. Donc, pour les candidats aux listes d'aptitude, soit un rapport pour tous, soit pour personne. On peut envisager d'étudier les dossiers de deux agents pour les postes importants. Compte tenu du nombre de candidats et du peu de place, il est difficile de faire mieux ».

COMMENTAIRE : La CGT demeure hostile à la liste d'aptitude et souhaite un examen réellement professionnel. Toutefois, les élus CGT sont les représentants du personnel et se doivent de faire en sorte que les CAP de listes d'aptitude et maintenant de tableaux d'avancement se déroulent en toute équité pour les agents et en toute transparence.

Accueil de la TG

La CGT : « Les problèmes de l'accueil de la TG n'ont pas été résolus par les remplacements des agents des services. Non seulement l'accueil ne gagne pas en qualité, mais le fonctionnement de l'ensemble des services de la TG est perturbé ».

Mme M.R : « Il existe effectivement un réel problème qu'il ne faut pas négliger. Tant que le titulaire du poste est là. Tout se passe très bien. Je suis d'accord avec vous le remplacement par un vacataire pendant les congés, n'est pas une solution en soi. L'accueil est un métier, il est la vitrine du Trésor. Il n'est pas question de mettre n'importe qui. De plus, sur la trésorerie générale, les métiers sont très diversifiés. Pour l'instant aucune solution, personne n'est tenté par cet emploi ».

COMMENTAIRE : la solution du vacataire n'est pas réalisable. Le remplacement par les agents des services de la TG non plus. Du fait du manque d'effectifs, les agents sont pour la plupart surchargés. De plus, les agents de la TG ont parfois une spécificité et ne connaissent pas les services dans leur ensemble. Malgré nos nombreuses demandes de formations par des formateurs motivés sur ce point bien sensible et de créations d'un module, rien n'a été fait jusqu'à présent. L'importance de l'emploi est reconnue mais on ne se donne pas les moyens pour que tout fonctionne normalement en l'absence du titulaire.

Que va-t-il se passer cet été ?

C'est une affaire à suivre sérieusement ! Il ne faudra pas attendre le dernier moment pour trouver une réelle solution.

Conclusions

Cette audience n'avait pas pour vocation à se substituer aux réunions paritaires où la CGT porte l'ensemble des revendications de portée plus générales concernant les missions et les droits des personnels.

Cependant, ces présentations permettent de prendre la 'température' et d'évaluer la touche personnelle apportée par la nouvelle chef des services arrivée début janvier dans notre département. L'influence du CSTP peut en effet avoir des conséquences importantes sur la vie professionnelle au quotidien des personnels.

La CGT a posé des exigences et formulé des propositions. Ces premiers contacts avec Madame Marchica-Ricour nous invitent à une grande vigilance. Pour faire front à toute dérive managériale, les personnels devront faire corps afin de défendre leurs droits aux côtés de la CGT.

Solidaire, pas solitaire : c'est ça le Syndicat CGT.

Alors, je me syndique...

Nom prénom :

Adresse administrative :

Grade : Echelon/Indice :

Temps partiel : Date:

Signature,

