

COMPTE RENDU DU CTPD DU 14 JUIN 2011

Nous avons lu notre déclaration liminaire où nous avons de nouveau dénoncé la dégradation des conditions de vie au travail. Nous y abordons les espaces de dialogue, les agents attendent des réponses concrètes de la Direction. Nous parlons également des GEM (Groupes Expression Métiers).

Mais tous les problèmes ne seront pas réglés en revoyant en permanence l'organisation du travail ou en cherchant des simplifications. L'exercice a ses limites tant que ne seront pas stoppées les suppressions d'emplois.

Nous sommes ensuite intervenus avec l'ensemble des organisations syndicales pour dénoncer

ORDRE DU JOUR :

- + Point sur l'expérimentation des GEM
- + Point d'étape budgétaire
- + Modification des horaires d'ouverture de la Trésorerie de Vannes Municipale
- + Expérimentation des espaces de dialogue social
- + Questions diverses

POINT SUR L'EXPÉRIMENTATION DES GEM

GEM signifie Groupes Expression Métiers, c'est une démarche qui se situe dans le prolongement de la démarche DOS (Document d'Orientation Stratégique et grand-messes). La Direction a créé un atelier dans le Morbihan sur les services de impôts des entreprises. Il est essentiellement constitué de B et de C et piloté par un cadre A. Au total 12 collègues ont participé le 11 juin à la 1ère réunion sur les thèmes suivants:

- ◆ Répartition des compétences entre agents C et B
- ◆ Accueil
- ◆ Simplification des procédures gracieuses
- ◆ les règles d'archivage
- ◆ Le recouvrement de la CFE et la nécessité de renforcer la cellule comptabilité
- ◆ L'arrivée de Chorus dans les SIE

Nous avons demandé à la Direction comment s'articulait ce GEM avec l'autre groupe de travail déjà existant sur l'organisation du travail dans les SIE (mis en place en début d'année). Ils n'ont pas la

l'organisation de la convention des cadres A à Belle Île qui ressemblait plus à une balade qu'à une réunion de travail. La Direction nous a répondu que la DG exigeait la tenue de ces réunions et que le Directeur, à quelques mois de son départ en retraite voulait « marquer le coup », c'est réussi !

Sur le coût, ça n'aurait pas coûté plus cher que l'an dernier à Quiberon, ça reste à vérifier, nous interviendrons de nouveau pour demander le prix de cette opération sachant qu'à la dernière minute...elle n'a pas eu lieu. Il a fallu se replier sur la terre ferme à Larmor Plage, en raison de conditions météo difficiles.

même feuille de route et travaillent sur des sujets différents.

Comme nous le disions dans notre déclaration liminaire, il est intéressant que les agents discutent de leur travail et cherchent à en améliorer l'organisation mais cet exercice se heurte vite à une limite : **celle des moyens en emplois.**

Concernant la situation des SIE et l'arrivée de la CFE, nous sommes intervenus pour que partout, les cellules compta soient renforcées, sinon les collègues vont craquer.

Les agents des SIE sont au bout du rouleau et veulent des réponses et des moyens, vite !

Nous avons interrogé la direction sur la nature exacte des GEM. Pour nous, ceux-ci ressemblent fortement au « lean management ». Cela consiste à considérer tous les temps non directement productifs comme du gaspillage à bannir, « lean » signifiant amaigrissement. C'est un outil de

réorganisation, de management avec des actions faussement participatives impliquant le personnel. Lors des réunions, la direction oriente les discussions vers ce qu'elle veut et fait croire que les demandes émanent des agents (méthode dite du « Kaisen »). Cela aboutit à une démarche de standardisation du travail quasi obligatoire. Les conséquences sont particulièrement importantes : conditions de travail dégradées, santé altérée, perte

de sens dans le travail, fragilisation, TMS aggravées, risques psychosociaux importants. Toyota est l'entreprise qui a théorisé ce fonctionnement. Or, les conditions de travail chez Toyota ne sont pas un exemple à suivre. La direction a réfuté, mollement, l'analogie entre les « GEM » et le « lean management » et n'a pas souhaité s'exprimer davantage sur le sujet.

MODIFICATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DE LA TRÉSORERIE DE VANNES MUNICIPALE

Les agents demandaient la possibilité d'ouvrir la trésorerie à 13h30 au lieu de 13h15 le midi.

FO DGFIP/ Parité administrative: POUR

CGT, SNUI/SUD : Abstention

CFDT: Contre

Explication de vote:

Nous regrettons la diminution de l'ouverture au public. Cependant, cette demande des agents de la trésorerie a pour but d'avoir le temps suffisant pour aller déjeuner. Pour nous, il s'agit surtout du résultat du manque d'emplois ne permettant pas au service de pouvoir concilier l'accueil du public et de bonnes conditions de travail.

EXPÉRIMENTATION DES ESPACES DE DIALOGUE SOCIAL (EDD)

Ce n'est pas la même démarche que pour les GEM, dans la mesure où ces réunions se déroulent sans la présence de la hiérarchie et que les compte-rendus sont rédigés sous couvert de l'anonymat. Suite aux 2 vagues de réunions qui se sont déroulées dans le département, la Direction doit répondre à chaque demande exprimée. Les réponses sont en cours de rédaction, le processus est un peu long mais la Direction « souhaite ne pas apporter de réponses virtuelles ».

Mme FONT nous a présenté les grandes lignes:

Les agents ont exprimé une forte demande de soutien, la Direction souhaite intégrer de plus en plus de cadres en Direction « issus du terrain » et les référents seront identifiés.

A noter, que contrairement à ce qui était prévu, les référents cadastre seront conservés dans les SIP.

Un moratoire a été décidé concernant le déploiement du module Agora et la pré-liquidation de la paye, il sera déployé plus tard que prévu.

La DG a publié récemment une note sur le dialogue de gestion: la toile est réduite à une vingtaine d'indicateurs. Il semblerait que le dialogue professionnel portera plus sur la mission que sur le « thermomètre ». La difficulté sera de modifier les comportements des chefs de service.

Il y a une volonté de rétablir un fonctionnement collectif et que la communication ne soit plus

limitée à l'envoi de mails mais à la tenue plus fréquente de réunions de travail, il faut que les agents cessent d'être livrés à eux mêmes.

Par ailleurs, les demandes de priorisation des tâches sont présentes dans les EDD. Pour la CGT, ces demandes sont dangereuses. Nous savons très bien que dans un contexte de réductions d'effectifs, la priorisation des tâches aboutira inexorablement à un abandon de certaines missions de service public jugées non rentables. Suite à notre intervention, la Direction a bien précisé que ce ne sont pas aux agents de fixer les priorités mais que c'est à la Direction de prendre ses responsabilités.

En conclusion, il semble qu'il y ait enfin une prise de conscience de la Direction qui écouterait enfin les agents et la CGT.

Les réponses seront finalisées début juillet, elles seront transmises aux membres des espaces de dialogue et aux organisations syndicales. A la rentrée de septembre, une communication générale sera faite à l'ensemble des agents.

La situation est grave dans de nombreux services, si les mesures prises vont effectivement dans le bon sens, attention quand même à la tentation d'abandonner des missions qui pourrait mettre en péril le service public. Comme la CGT l'a déjà dit en parlant des GEM, l'enjeu essentiel c'est l'emploi, et cela dépasse largement le cadre de la Direction locale.

QUESTIONS DIVERSES

- Déménagement des services de L'Orientis

Malgré le retard pris par les travaux de la nouvelle gare, le planning reste inchangé pour la DGFIP (fin 2012). Le premier projet de plans a été rejeté par les Organisations Syndicales et les chefs de service.

De nouveaux plans nous ont été présentés lors d'une réunion en Direction le 24 juin dernier, ils sont plus « consensuels » : la cellule courrier ne déménage plus et l'accueil du CDIF se fera au rez de chaussée (ce qui impliquerait que le secteur d'assiette de Lanester remonte au 1er étage !).

Le projet définitif doit être arrêté en septembre, le CHS et les OS seront systématiquement consultés et pourront faire des propositions. Nous aurons donc encore l'occasion de vous parler de ce dossier.

- Campagne IR

Nous avons demandé à la Direction de porter, à l'avenir, une attention particulière aux salles louées pendant la campagne IR : la location de salles à la maison du Diocèse à Vannes a choqué, à juste titre, beaucoup de collègues.

- Avenir de la taxe d'urbanisme à AURAY

La direction est consciente des difficultés rencontrées par le service (application informatique défaillante, manque d'emploi...), mais n'apporte pas de solutions concrètes. La taxe d'urbanisme sera remplacée par la Taxe d'aménagement au 1er mars 2012. Le circuit de l'information sera simplifié avec un seul interlocuteur pour le service : la DDTM – Direction Départementale des Territoires et de la Mer (Ex DDE). Son application se fera en 2013.

- Avenir de la gestion des HLM à la Trésorerie d'Hennebont

Cette mission va certainement quitter l'office départemental et sera rattachée à la trésorerie de Lorient Hôpitaux-HLM. La direction estime la charge de travail transférée à un emploi, ce chiffre est certainement sous-évalué.

- Gestion de l'eau et de l'assainissement par CAP L'ORIENT

L'impact sur la trésorerie de Lorient Collectivités n'est pas encore évaluée. Nous veillerons à ce que les transferts d'emplois permettent d'accomplir convenablement toutes les missions.

Vos représentants CGT Finances Publiques en CTPD :

Christophe RISSEL (SIE LORIENT NORD)
Anouk LE CLOEREC (DIRECTION VANNES)
Loïc SPEGAGNE (CDIF PONTIVY)