



# Syndicat National du Trésor

## Comité Technique Paritaire central du 27 novembre 2007 le compte rendu CGT

**Budget, Ore, Schéma Directeur Informatique, Centre National Editique, Centres d'Encaissement, Comptable Centralisateur de l'Etat, Pôle de gestion des patrimoines privés de Lyon et Grenoble étaient à l'ordre du jour de ce dernier CTPC de l'année.**

Et c'est malheureusement uniquement sur ces questions que la direction a souhaité débattre, refusant toutes réponses aux questions posées par la CGT dans sa déclaration liminaire. Une nouvelle fois, le débat de fond sur les réalités et les inquiétudes vécues par les agents n'a pas eu lieu, laissant place à un dialogue social encadré par les exercices annuels de l'ORE, ou du Budget... telle n'est pas la conception rappelée par la CGT d'un dialogue social qui se doit à tout le moins d'être transparent et de tenir compte des revendications des agents.

### Le budget.

Le budget 2008 présente une augmentation des autorisations d'engagement (AE) et des crédits de paiement (CP).

| En M d'euros          | 2007        |             | 2008        |             |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                       | AE          | CP          | AE          | CP          |
| Dépenses De Personnel | 2 688,4     | 2 688,4     | 2 739,6     | 2 739,6     |
| Autres Dépenses       | 744         | 685,5       | 895         | 736,7       |
| Dont informatique     | 131         | 153         | 189,5       | 151         |
| Dont Immobilier       | 40          | 35          | 43          | 37          |
| <b>Total</b>          | <b>3432</b> | <b>3374</b> | <b>3635</b> | <b>3476</b> |

Si on doit remarquer une nouvelle fois la pauvreté des documents fournis réduits au strict minimum (rien sur un état de consommation de crédits de 2007, rien sur une éventuelle utilisation de la fongibilité asymétrique et qui ne présente que de grands ensembles de dépenses ne permettant pas d'analyse précise...), l'élément fort de ce budget est la mise en place d'une « expérimentation » d'approche régionalisée des moyens.

Le terme même d'expérimentation laisse songeur... puisque celle-ci concerne, pour 2008, 12 régions et 50 départements et qu'elle consiste en un suivi des crédits de personnel au niveau régional, ainsi que la possibilité de mutualiser des actions au niveau régional (ex :

PVFI, etc...) et donc un budget départemental recentré sur le fonctionnement.

Alors qu'un cycle de gestion démarre au mois de mars, la DGCP n'a pas cru bon de réunir les organisations syndicales pour entamer un débat sur les enjeux d'une telle réforme, résumant la mise en place de cette expérimentation à une simple présentation lors du CTPC 9 mois après la décision et la réunion de différents CTPL.

Cette annonce pose la question d'une autre étape, qui envisagerait la régionalisation de la gestion des Budgets Opérationnels de Programme.

La CGT a condamné cette attitude qui ne

permet pas d'aboutir à la prise en compte de véritables enjeux sur le réseau du Trésor. En effet, l'impact d'une telle expérimentation sur les structures du réseau n'est pas neutre alors qu'en parallèle un nouveau plan de réorganisation des TG a été adopté par la direction (lien vers le compte-rendu du CTPC).

Certes, la direction réaffirme qu'il reste un budget voté à l'échelon départemental mais son périmètre sera nécessairement réduit au strict minimum ; ce qui sans doute posera un jour la question d'un maintien des structures vidées, par le choix de la direction, de leur substance.

## **Outil de Répartition des Emplois.**

Sans surprise, la DGCP a commenté les chiffres publiés précédemment (lien vers l'article) rappelant que l'ORE ne sert qu'à répartir les emplois votés par le parlement. La CGT a réaffirmé son opposition à cet outil qui

ne permet pas de tenir compte des charges du réseau. Pour 2008, c'est donc 970 emplois qui seront, de nouveau supprimés, qui conduiront donc à de nouvelles dégradations des conditions de travail et de la qualité du service.

## **Hélios**

Suite à l'incident survenu au DI de Versailles, la CP a fait un point sur la situation ([voir l'article sur notre site internet](#)).

## **Schéma Directeur Informatique (SDI)**

Initialement, 23 propositions devaient être étudiées dans le cadre de la nouvelle étape du SDI. Suite à l'annonce de la fusion DGI/DGCP, 14 ont été retirées car des réflexions sont en cours dans les ateliers propres à la fusion (ressources humaines, pilotage des DI, SAU, etc.). Restaient donc 9 propositions autour de la mise en place du Centre Editique du Trésor (CENT), le back-up d'Hélios et d'India, Chorus, l'ONP, la mutualisation des compétences Z/OS, UNIX, et l'anticipation des départs à la retraite.

La CGT a tout d'abord regretté l'absence de participants du réseau aux réunions préparatoires à la mise en place de cette nouvelle étape du SDI. Plus fondamentalement, il apparaît évident que l'hyper concentration sur 1 ou 2 sites de la gestion d'une application pose des problèmes de sécurité (cf. Hélios), fragilise l'exploitation de celle-ci et pose nécessaire les problèmes de sauvegarde applicative.

De plus, un réel problème se pose en matière de développement. En effet, le schéma directeur première version devait permettre de

libérer des informaticiens des tâches de d'exploitation pour leur permettre de consacrer au développement de nouvelles applications. Or les choix faits par l'administration sont allés dans le sens inverse puisqu'ils consistés à confier le développement à des sociétés de services privées (Chorus, Hélios, India, etc...) et à déposséder les informaticiens du Trésor de leurs missions. De plus, la Direction persiste dans ces choix puisque la conception de la nouvelle application paye, prévue dans le cadre de l'Opérateur National Paye, va faire l'objet d'un appel d'offre auprès de sociétés de services informatique.

La direction a rappelé qu'elle souhaitait que le développement ne soit pas abandonné au sein de la sphère publique et que les sociétés de services étaient avant tout un passage pour permettre ensuite aux informaticiens du réseau de prendre toute leur place. Si ce discours peut apparaître rassurant, il ne résiste pas à l'analyse des faits : les sociétés de services, ne souhaitant évidemment pas perdre les marchés de maintenance qui leur assurent d'importants revenus, ne facilitent pas le transfert de connaissance.

## **Le Centre Editique National du Trésor Public (CENT)**

Le projet du CENT vise à reprendre sur une plate-forme unique la composition et la fabrication des documents de masse du Trésor Public (avis d'imposition, amendes, relances, bulletin de salaires et de pensions...). Deux particularités président à la naissance de ce centre : un environnement de travail industriel et la nécessité pour faire face aux pointes de charges d'avoir recours au travail de nuit. La DGCP s'est félicitée de la création du centre en affirmant qu'elle permettait de maintenir l'édition dans la sphère publique.

Pour la CGT, l'analyse qui est faite du centre est très différente. Une fois encore, la concentration sur un centre aura pour effet de fragiliser l'édition. En effet, en cas de problème, les solutions de repli seront quasiment inexistantes. De plus, les conditions de travail et les contraintes qui y sont liés (périodes de travail de nuit, période restreinte l'été où il est possible de prendre des congés) ne trouvent aucune contrepartie valable pour les agents et ce n'est pas une

éventuelle prime liée à la certification iso 9002 décidé à une date encore inconnue qui leur permettra de compenser les contraintes qui leur sont imposées. Dès lors, rien ne prouve à ce jour que l'administration trouvera des volontaires pour aller au CENT et qu'elle ne sera pas dans l'obligation de faire appel à des contractuels.

Dans le même temps, les agents travaillent actuellement au sein de l'éditique voient peu à peu les possibilités de reconversion disparaître sans que l'administration les prenne réellement en charge.

Vote sur la mise en place du projet :

- Contre : CGT
- Abs : CFDT
- Pour : CFTC - FO

Protocole :

- Contre CGT - CFDT
- Abs : CFTC - FO

## **Fusion des pôles de Gestion des Patrimoines Privés (GPP) de Lyon et Grenoble**

Parties intégrantes de la mission domaniale, les pôles GPP ont été transférés au 1<sup>er</sup> janvier 2007. La CGT est intervenue à de nombreuses reprises lors des précédents CTPC pour demander un débat de fond sur la mission domaniale et pour faire le bilan du transfert des domaines. A ce jour et malgré de nombreuses promesses ; cette réunion n'a pas eu lieu, ce qui a conduit à ne parler que de difficultés spécifiques loin des problèmes liés à l'exercice de la mission et aux revendications des agents.

Pour l'administration ; la fusion des deux pôles serait liée à la difficulté à pourvoir les postes GPP à Grenoble. Il n'existait selon elle aucune demande sur ce poste spécifique. On ne peut que s'étonner d'un tel discours puisque alors que la direction reconnaît que la mission intéresse les agents du réseau : il n'y aurait aucun candidat pour venir à Grenoble !!! On

ne peut croire qu'au sein de la DGI, ou de la DGCP aucun agent n'aurait été volontaire pour exercer ces missions à Grenoble. Il s'agit bien plus d'une volonté de l'administration de ne pas se donner les moyens de faire vivre ce pôle. Certes, le transfert se fait avec l'ensemble des emplois. Mais pour combien de temps dans un contexte de suppression massive d'emplois ?

De plus la méthode est problématique puisque pour faire face à une difficulté de fonctionnement la DGCP a décidé la suppression de la structure. La CGT ne peut admettre cette méthode et a rappelé que c'est bien les besoins des usagers qui doivent être au cœur de l'implantation territoriale des structures administratives.

**Contre** : CGT - FO - CFDT - CFTC

# Centres d'encaissement : Une nouvelle lutte qui paye !

**Lors du CTPC du 27 novembre, le protocole national de temps de travail applicable à l'ensemble des centres d'encaissement a été proposé par la direction aux votes des différentes organisations syndicales.**

Ce protocole est l'aboutissement de longues discussions au cours des différents groupes de travail. En effet si le CTPC se contentait de l'étude du protocole ARTT, d'autres points ont été abordés lors des différentes réunions : les conditions de travail des personnels, les spécificités des anciens agents de l'imprimerie nationale, les personnels vacataires.

Fidèle à sa démarche initiale, la CGT s'est rendue sur l'ensemble des centres d'encaissement afin de consulter les agents sur la proposition de protocole faite par l'administration et cela afin de construire avec eux la réponse à apporter à la direction.

A la quasi-unanimité, les agents ont reconnu les avancées présentes dans le protocole en terme de gestion du temps de travail (cadre national, récupération, non remise en cause des temps partiels, formation professionnelle en période creuse, nécessaire avis des CTPL quant à l'assistance aux autres services du département en période creuse).

Ils ont aussi exprimé leur désaccord sur la transformation de la prime de pénibilité en prime dite industrielle et leurs réserves sur la prise en compte de l'ensemble de leurs revendications.

C'est donc après consultation des personnels que le SNT-CGT a décidé de voter en faveur du protocole national du temps de travail applicable à l'ensemble

des 4 centres. Toutefois il restera vigilant sur les conditions de son application.

Néanmoins, le SNT-CGT a rappelé que les revendications des agents sont loin d'avoir été satisfaites et, notamment en ce qui concerne la revalorisation et la nature de la prime de pénibilité.

En effet, si l'administration sous la pression de la mobilisation des personnels a accepté de la revaloriser à la hauteur de 30%, elle a choisi de soumettre une partie de la revalorisation à la démarche de certification ISO 9001 (obtenue ou non) et entamée par les différents centres.

Dès lors, il s'agit d'une transformation de la nature de cette prime pour l'orienter vers une forme de prime à la performance dans les centres, en lieu et place d'une reconnaissance des conditions de travail particulières et industrielles des agents dans les centres.

La CGT a rappelé son opposition sur le contenu de cette prime, puisque ce dispositif d'intéressement individuel et collectif est contraire aux nécessaires revalorisations de carrière et de traitement que les agents sont en droit d'attendre. En généralisant ce type de prime basée sur la performance individualisée de fait inégalitaire, et non pérenne, c'est bien l'ensemble des agents qui se trouve pénalisé à terme et le service public qui s'en trouve dévalorisé.

---

Retrouvez ce compte-rendu et de nombreuses autres informations sur notre site internet :

**[www.tresor.cgt.fr](http://www.tresor.cgt.fr)**

***Solidaire, pas solidaire, c'est ça la CGT !  
Je participe, je me syndique !***

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Grade : \_\_\_\_\_ Echelon : \_\_\_\_\_ Tps partiel : \_\_\_\_\_ %

Affectation : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Date :

Signature :

