



# Syndicat National du Trésor

## **REDEVANCE** **Commission de suivi** **27 février 2006**

Le 27 février 2006 la commission de suivi du plan d'accompagnement social de la réforme de la redevance se réunissait. Rappelons que le protocole a prévu que cette commission doit exister jusqu'à 2007.

En ouverture, M. GROSSKOPF, chef de la 2<sup>ème</sup> sous-direction de la DGCP (le « DRH » de la CP) et président de cette réunion, s'est félicité de la « réussite » de l'opération de reclassement des personnels de la redevance qui, selon lui, deviennent des agents comme les autres. Pour lui, il y a donc lieu de les gérer désormais comme tous les agents du réseau.

La délégation CGT est intervenue pour évoquer l'ensemble des situations des agents concernés. Pour nous, en effet, le dossier est loin d'être clos.

- *De nombreuses interrogations demeurent quant à **l'avenir des agents des services de contrôle** et à leurs conditions de travail. Leur mission a beaucoup évolué et les conditions de travail et les relations avec les usagers se dégradent... Leur intégration dans le dispositif de mobilité du plan social demeure pour eux une revendication forte et la CGT la soutient sans réserves. De même, il serait tout à fait inacceptable que les emplois vacants ne soient pas pourvus, alors même qu'on ne sait pas encore complètement comment les besoins vont évoluer pour les nouvelles fonctions des services de contrôle de la redevance.*

- *Pour **les agents des centres**, répartis dans les postes et services du réseau et dans les nouvelles missions, le « taux de satisfaction » est loin d'être aussi élevé*

*que celui affiché dans l'enquête de la société IDRH (cf. : Commission de suivi du 20 septembre 2005). Cette étude avait été faite beaucoup trop tôt après l'affectation des collègues. De plus, nombre de collègues en difficulté dans les premières semaines avaient choisi de ne pas répondre, espérant que leur situation s'améliorerait rapidement. Aujourd'hui, au vu des sollicitations et témoignages que reçoit la CGT, il apparaît que les conditions d'intégration n'ont pas été toujours optimales. Nous avons donc demandé que les agents soient à nouveau consultés dans quelques mois. La direction générale en a accepté le principe et devrait l'organiser à l'automne 2006.*

- *S'agissant **des nouvelles missions**, la CGT a dénoncé leurs conditions de démarrage : on est loin des promesses du ministre ! Où sont les emplois intéressants et qualifiants ? Dans la réalité, c'est plutôt une régression générale pour les agents affectés dans les nouvelles missions, bien loin des présentations idylliques qui en avaient été faites. Et que dire des problèmes de démarrage de la Trésorerie du Contrôle Automatisé à Rennes et du Centre Amendes Service à Toulouse ? Toujours dans l'attente de directives claires et de décisions des multiples ministères intervenant dans leur mission, les agents ont la nette impression d'avoir été bernés. Le SNT-CGT a mis la direction en garde contre toute tentative (nationale ou locale) de « récupérer » le personnel*

*affecté à ces missions. Ils ne sont ni des vacataires pour le reste du réseau, ni une réserve dans laquelle on pourrait puiser au gré des besoins et envies des directions locales. L'urgence est maintenant de tout mettre en oeuvre pour que les services fonctionnent correctement. Les agents et les syndicats ont reçu des engagements du ministre : ils tiennent à ce qu'ils soient respectés !*

Le président de la commission n'a pas répondu à ces questions : il ne gère que le personnel, pas les missions. Il s'est engagé à transmettre nos observations et revendications au directeur général et à la 4<sup>ème</sup> sous-direction. Pour la question des services de contrôle et de leurs effectifs, la réponse de la direction a été surprenante : pour eux, il n'y a pas d'engagement de maintenir les emplois et tout sera question de priorité... avec la question en filigrane : la mission redevance est-elle prioritaire ? On est loin des engagements du ministre, des parlementaires et du précédent directeur général... Rappelons par exemple que, lors de sa visite au centre de Rennes, le député Patrice MARTIN-LALANDE, rapporteur spécial de la commission des finances de l'assemblée nationale, affirmait aux représentants du personnel que la mission redevance demeurait une priorité et que nous devions donc être rassurés pour le financement de l'audiovisuel public... Les personnels de la redevance et ceux de l'audiovisuel public apprécieront...

Nous aurons d'autres occasions, très prochainement, pour évoquer les questions relatives aux services de contrôle et aux nouvelles missions dans des réunions entre syndicats et direction générale et nous n'y manquerons pas, notamment à la commission « de veille, missions et dialogue social » qui sera mise en place le 10 mars.

### **Plan de qualification :**

La DGCP estime avoir fait le nécessaire tant en terme de listes d'aptitude que de tableaux d'avancement. Pourtant, la

question des promotions de 2006 pour les agents issus de la redevance n'est pas réglée. Les quelques agents classés sur liste complémentaire à la liste d'aptitude à contrôleur de 2005 (en accord avec la Mission Réforme Redevance) doivent être promus automatiquement en application d'une clause du protocole. Mais quelles sont les chances des autres, notamment ceux affectés hors nouvelles missions ? La CGT craint fort que cette mobilité forcée soit très préjudiciable pour les agents concernés. Et combien d'agents des services de contrôle seront retenus sur une liste d'aptitude dans leur département d'affectation ? La CGT a refusé l'idée que les promotions exceptionnelles du plan social soient un prétexte à un recul du niveau de promotion pour les agents la redevance. L'ensemble des syndicats représentatifs des personnels de la redevance a fortement insisté pour que des consignes claires soient données aux TPG afin que les agents victimes de la suppression du service ne soient pas pénalisés dans leur carrière. Cette réflexion vaut d'ailleurs pour tous les agents victimes de restructurations. Pas de réponse pour la revendication d'une liste complémentaire d'accès à la catégorie A.

S'agissant des « ex-ORTF », les promotions et avancements avant départ en retraite se font selon les modalités prévues. Par contre, pour le cas des receveurs-percepteurs promus trésoriers principaux à titre personnel, la direction semblait réticente à leur faire bénéficier de cette mesure. La délégation CGT a rappelé que le protocole ne prévoit pas d'exception sur ce point : la direction doit donc appliquer les décisions ministérielles et ces collègues bénéficier de leur avancement six mois avant la retraite.

### **La notation :**

Pour la CGT, la notation des agents issus de la redevance doit tenir compte de leur parcours particulier et du contexte. Ces agents n'ont pas choisi leur mobilité géographique et fonctionnelle, ils n'ont pas choisi la désorganisation des nouvelles

missions où certains d'entre eux ont été affectés. Pas question pour nous d'accepter une note d'attente systématique, au motif que les agents ne seraient pas encore totalement expérimentés dans leurs nouvelles fonctions.

Selon la parité administrative, la note adressée aux TPG pour la campagne de notation serait claire sur ce point...

Pourtant, les premiers éléments que nous connaissons montrent que déjà des collègues sont très mal notés du fait de leur affectation récente dans un service de TG ou une trésorerie. La CGT l'a dénoncé et a informé l'administration qu'elle ne laisserait pas faire. Nous appelons les agents à la plus grande vigilance pour leur notation et nous sommes à leur disposition pour les représenter, les conseiller et les défendre.

L'ensemble des syndicats représentatifs a demandé un suivi exhaustif de ce dossier, avec un bilan en fin d'année comparant la notation des agents issus de la redevance à celle du reste du réseau.

### **Mutations :**

La direction a indiqué que pour elle, le dispositif exceptionnel de mutation était terminé avec le mouvement du 1<sup>er</sup> avril. Nous continuerons pourtant à évoquer avec elle les cas particuliers et les dossiers difficiles.

Par contre, il n'y a toujours pas de date de fin du dispositif d'Indemnité Exceptionnelle de Mutation. A noter que la direction n'a recensé aucun cas de litige sur ce point : pas de cas de retour après une IEM.

Nous avons été saisis de dossiers d'agents à qui la hiérarchie voulait refuser une mutation interne au département. Il sera rappelé aux TPG que les agents issus de la redevance ne sont pas soumis aux règles de maintien minimum de deux ans dans un poste : en effet, ils n'ont pas été mutés sur leur demande mais affectés à l'occasion de la suppression de leur emploi.

La CGT a attiré l'attention de la direction sur l'impossibilité de faire « étaler » fiscalement le montant de l'IEM. Pour certains agents, cela génère des effets de seuil importants pour les tranches d'impôt sur le revenu, avec la perte d'avantages sociaux. Il semble que malheureusement, et contrairement à ce qui avait été annoncé dans les centres, il n'y ait aucun aménagement possible.

### **Rémunérations :**

#### **- Agents de façonnage et dactylo-codeuses :**

Rappelons que le protocole prévoyait que les agents des ateliers de façonnage et de saisie devaient bénéficier d'un versement de 4 ans de prime de fonction. Lors des négociations, la direction avait accepté de permettre aux dactylo-codeuses de percevoir la prime jusqu'au 31 décembre 2005, avant versement du pécule à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006. Cette disposition n'avait pas été étendue aux agents de façonnage (sans doute parce que dans le même temps la direction projetait de regrouper toute l'édition sur un seul site et donc ne voulait pas créer de précédent pour tous les agents qui seraient concernés ensuite...).

Par la suite, le ministre BRETON a décidé de mettre en place une garantie de rémunération pour tous les agents concernés par une restructuration. Un dispositif de prime dégressive jusqu'à rattrapage du niveau de rémunération, a été décidé au CTP ministériel du 16 décembre 2005.

Compte tenu de cette décision tardive, les agents concernés sont donc privés de leurs primes depuis janvier 2006.

Les services du personnel des trésoreries générales vont adresser aux agents une note leur détaillant les deux possibilités, « pécule » de 4 ans ou prime, et leur demandant de choisir. La régularisation sera faite sur la paie d'avril 2006, avec soit le versement de la totalité, soit le début de la prime dégressive. Une information très importante : le versement de la prime dégressive s'arrête si le bénéficiaire est

muté. Il faudra également tenir compte de l'effet sur la fiscalité pour prendre sa décision.

**En clair sur la paie d'avril :**

**Pour les agents de façonnage :**

- soit 4 ans de prime moins ce qu'ils ont perçu entre leur affectation dans leur nouveau poste ou service et le 31/12/2005.
- soit la prime dégressive calculée à partir de leur affectation dans leur nouveau poste ou service

**Pour les dactylo-codeuses :**

- soit 4 ans de prime
- soit la prime dégressive à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Pour un collègue qui était privé de sa prime depuis le 1<sup>er</sup> avril 2005, la CGT a obtenu que le rattrapage soit fait dès la paie de mars 2006. Pour avril, il pourra, comme les autres, choisir entre le versement du pécule ou la dégressivité.

Le cas particulier d'un informaticien « faisant fonction » que la direction locale veut renvoyer dans les services administratifs n'est toujours pas réglé. La délégation CGT a insisté pour qu'il soit traité comme les autres agents dans le même cas affectés dans leur DI et sur des fonctions informatiques. La direction générale a pris note, sans donner de réponse définitive.

**Compte tenu de la nécessité de suivi sur les questions de notation, de promotions, et de divers dossiers particuliers, le SNT-CGT a demandé et obtenu qu'au moins une deuxième réunion de la commission de suivi ait lieu cette année.**

**De même, rappelons que nous avons obtenu qu'une deuxième enquête de satisfaction soit effectuée auprès des agents à l'automne 2006, sous forme de questionnaire anonyme. Ce sera l'occasion pour eux d'exprimer leurs sentiments sur les conditions de leur intégration dans le réseau, sur la formation (dossier où la direction se déclare très satisfaite), etc.**

**La CGT invite vivement les agents à ne pas s'auto-censurer et à exprimer réellement ce qu'ils ont sur le cœur. Formation, accueil, nouvelles missions, qualification et intérêt du travail, force est de constater que les promesses sont loin d'être tenues ! Plus les agents exprimeront clairement leur mécontentement, plus ils pourront imposer le respect des engagements du plan social redevance !**

D'ici là, le SNT-CGT reste à la disposition de tous les agents issus de la redevance et les invite à lui transmettre leurs dossiers de mutation, notation, etc.

Le syndicat national du trésor CGT, ses sections locales et le permanent chargé du suivi du plan social redevance sont à votre disposition.

Les adresses à retenir :

- Syndicat National du Trésor CGT, 263 rue de Paris, Case 451 - 93514 Montreuil cedex  
mail : [tresor@cgt.fr](mailto:tresor@cgt.fr) tél. : 01.48.18.81.56 fax : 01.48.51.99.65

- Hervé COUVERT, CGT suivi redevance, TCA – CS 81239 – 35012 Rennes cedex  
mail : [hcouvert@gmail.com](mailto:hcouvert@gmail.com) tél. : 02.99.65.71.60 fax : 02.99.65.71.59

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

**Alors, je me syndique...**

Nom prénom : .....

Adresse administrative : .....

Grade : ..... Echelon/Indice : .....

Temps partiel : ..... Date: .....

Signature,

