DOSSIER DE PRÉSENTATION

SGC LOCHES

1. LA DESCRIPTION DU PROJET

1.1 PRÉSENTATION DU PROJET

Dans le cadre du nouveau réseau de proximité (NRP), la gestion du secteur public local sera confiée à 3 Services de gestion comptable (SGC), implantés à Chinon, Loches et Joué-lès-Tours (emplacement à confirmer après les études immobilières en cours) ainsi qu'à la Paierie départementale et à la Trésorerie de Tours Ville et Métropole.

S'agissant du SGC de Loches, le périmètre retenu comprendra l'ensemble des communes gérées actuellement par les Trésoreries de Loches, Ligueil, Amboise-Pocé et Vouvray. Ces trois dernières seront donc transférées. Par ailleurs, la gestion des EHPAD actuellement rattachée aux Trésoreries de Ligueil et de Vouvray sera confiée à la Paierie départementale.

Le transfert des Trésoreries de Ligueil et Amboise-Pocé est prévu pour le 1er janvier 2021, celui de la Trésorerie de Vouvray est prévu pour le 1er janvier 2022.

1.2 LES EMPLOIS CONCERNÉS

Les emplois concernés par ce projet sont présentés ci-après.

Emplois implantés (TAGERFIP au 01/01/20)					
	A+	A	B	C	Total
Trésorerie Loches	1	1	3	2	7
Total	**1**	**1**	**3**	**2**	**7**
Emplois à implanter (+)					
	A+	A	B	C	Total
De T. Ligueil		1	2	3	6
De T. Amboise-Pocé		1	4	2	7
De T. Vouvray			2	2	4
Total		**2**	**8**	**7**	**17**
Emplois cible					
Total	**1**	**3**	**11**	**9**	**24**

2. LA CONDUITE DU PROJET

2.1 LE PILOTAGE DU PROJET

Le pilotage du projet

Le pilotage opérationnel est assuré par le référent départemental NRP.
La programmation et le suivi des travaux sont assurés par la Division budget, immobilier et logistique.

Le calendrier du projet

L'état d'avancement du projet	Présentation du projet aux responsables des services concernés	07/06/2019
	Présentation des plans au responsable actuel	12/02/2020
	Présentation des plans au futur responsable	Sans objet
	Présentation du projet et des plans aux agents concernés	12/02/2020
Les étapes à venir	Groupe de travail CHS-CT (le cas échéant)	
	CHS-CT	
	Comité technique local	04/09/2020
	Travaux(1)	2020/2021
	Installation des agents	02/01/2020

(1) Installation provisoire en zone tampon au sein de l'actuel SIE avant intégration dans les locaux aménagés (cible : 1er quadrimestre 2021).

2.2 LA COMMUNICATION AUTOUR DU PROJET

Auprès des personnels concernés	17/06/2019 et 16/07/2019 (Loches) – 20/06/2019 (Amboise) et également sur Ulysse 37
Auprès des instances du dialogue social	CTL : 17/06/2019 – 03/09/2019 – 12/11/2019 – 07/01/2020 – 07/07/2020 CHSCT : 27/06/2019 - 10/07/2019 - 16/07/2020

2.3 LA PARTICIPATION DES AGENTS

Après une phase préalable de discussion avec les chefs de service concernés, le projet et la première version des plans de réinstallation du SGC au rez-de-chaussée du site ont été présentés aux agents, le 12 février 2020.

À cette occasion, les agents ont formulé les questions, remarques et observations suivantes concernant les conditions de travail :

- une utilisation privative des sanitaires ;
- l'aménagement d'une cantine compte tenu de l'augmentation du nombre d'agents ;
- la possibilité de disposer d'une salle de repos.

Les points susceptibles d'être retenus figurent dans les plans présentés en annexe 1.

2.4 LA MOBILISATION DE RESSOURCES SPÉCIFIQUES

Sans objet

3. CONSÉQUENCES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1 LE TRAVAIL

→ Conséquences sur l'organisation du travail

Description des modifications dans l'exercice du travail

Afin d'enrichir et d'accompagner la démarche relative au NRP dans ses aspects « métiers », 5 GT ont été créés. Ils ont associé des agents, des auditeurs et des chefs de service pour partager les réflexions sur l'organisation et proposer les solutions les plus adaptées.

La réflexion sur l'organisation des travaux induite par la création des SGC et des CDL a été conduite lors de deux groupes de travail (GT).

Le GT sur l'organisation des futurs SGC et les liaisons avec les CDL s'est réuni le 23 septembre 2019 avec pour participants des représentants des trésoreries, du Pôle gestion publique, du Pôle pilotage ressources et de l'audit.

La réflexion du GT a porté sur :

- le périmètre fonctionnel des SGC avec le recensement des tâches de gestion leur incombant ;
- l'encadrement et l'organisation des travaux au sein du SGC en s'attachant plus spécifiquement dans cette réflexion à :
  - l'encadrement du SGC : appréciation du nombre d'encadrants et répartition des rôles ;
  - l'organisation des travaux au sein du SGC ;
  - l'identification des méthodes de travail les plus efficientes pour la mise en place d'un fonctionnement identique pour les deux services ;
- les liaisons entre le SGC et les CDL en intégrant plus spécifiquement :
  - le recensement des informations nécessaires au conseiller ;
  - les modalités de partage des informations, de leur formalisation et de leur circuit ;
- les relations avec les ordonnateurs : définition et coordination des liaisons à mettre en place ;
- l'accompagnement des agents du SGC : recensement du dispositif de soutien et de formation existant ou à mettre en place.

Le GT sur le rôle des futurs CDL s'est réuni le 30 septembre 2019 avec pour participants des représentants des trésoreries, des trois pôles de la Direction et de l'audit.

Le périmètre de réflexion a porté sur :

- le périmètre fonctionnel des missions du Conseiller aux décideurs locaux, en intégrant plus spécifiquement :
  - le recensement des besoins de l'ordonnateur, des prestations du ressort du conseiller et la définition des modalités d'évaluation de la satisfaction de ses prestations par les ordonnateurs ;
  - la définition des modalités de partage des rôles entre le conseiller et le responsable du Service de gestion comptable (SGC) pour les prestations les impliquant tous les deux ;

- le profil et les qualités attendues du conseiller, en incluant un recensement des actions de formation existantes et une identification des actions à mettre en place ;
- les outils nécessaires à l'exercice des missions (applications informatiques, documentation, localisation des bureaux, moyens de déplacement…) ;
- le positionnement hiérarchique ;
- l'animation du réseau des conseillers ;
- les actions de communication à prévoir auprès des différents partenaires du conseiller lors de sa prise de fonction et en cours d'exécution de sa mission.

Les échanges intervenus lors de cette phase de réflexion ont été transmis à la Délégation interrégionale dans la mesure où plusieurs points nécessitaient un arbitrage national.

La note nationale sur le volet CDL du NRP, en date du 21 juillet 2020 est venue apporter des réponses nationales sur plusieurs points, repondant ainsi aux attentes exprimées localement :

- recrutement des CDL et régime indemnitaire
- rattachement hiérarchique
- périmètre et compétences des CDL
- missions du CDL
- formation des CDL
- animation et soutien du réseau des CDL (y compris articulation avec les SGC)
- environnement de travail des CDL
- suivi de l'activité du CDL et les outils à sa disposition

En complément de ces GT, et en prévision de la création des SGC, une réflexion a été engagée sur l'harmonisation des pratiques dans les trésoreries.

Une première réunion s'est tenue le 11 février 2020 avec des membres de l'EDR et des représentants du Pôle gestion publique, du Pôle pilotage ressources et de l'audit

Les agents de l'EDR ont été sollicités pour cette première réunion, en raison de la vision transversale qu'ils ont des services et des différentes méthodes de travail mises en œuvre, ce qui leur permet d'identifier les thèmes sur lesquels une harmonisation est nécessaire.

Les échanges ont porté sur les thèmes suivant :

- comptabilité
- emprunts
- marchés publics
- dépôts et cautionnements (compte 165)
- PJ et dématérialisation
- cessions de créances
- base tiers
- organisation du travail

Les travaux de ce groupe de réflexion qui ont été suspendus pendant la crise sanitaire seront relancés à partir du mois de septembre en associant cette fois les comptables et leurs équipes.

Par ailleurs, des études conduites sur la démarche de fiabilisation de la base tiers permettront l'élaboration d'une note départementale d'harmonisation des pratiques sur ce point.

Ouverture au public

Les horaires d'ouverture de l'ensemble des sites du département (hormis la Trésorerie de Val Touraine Habitat) ont été harmonisés à l'été 2020. Les services sont désormais ouverts au public tous les jours, de 9 h 00 à 12 h 00 avec ou sans rendez-vous et de 13 h 30 à 16 h 00 exclusivement sur rendez-vous.
Les SIE reçoivent uniquement sur rendez-vous, le matin et l'après-midi.

Cette organisation sera maintenue dans le futur SGC de Loches.

Durée et horaires de travail

Service	Conditions actuelles	Conditions après réorganisation
T. LOCHES	Horaires variables répartis sur 5 jours ouvrés	Pas de changement
T. AMBOISE		
T. LIGUEIL		
T. VOUVRAY		

→ Conséquences sur l'environnement et le cadre de vie des agents

Conditions de restauration

Service	Conditions actuelles	Conditions après réorganisation
SGC LOCHES	Pas de restauration collective	Sans modification

Parking

Service	Conditions actuelles	Conditions après réorganisation
SGC LOCHES	Parking DDFiP et stationnements extérieurs	Sans modification

Modification du trajet domicile-travail

TABLEAU DES PRINCIPALES DISTANCES KILOMÉTRIQUES

	AMBOISE	CHINON	JOUE LES TOURS	LOCHES	TOURS
AMBOISE		68,0	28,0	35,6	25,3
CHINON	68,0		40,9	61,0	46,1
JOUE LES TOURS	28,3	40,9		40,4	6,4
LOCHES	35,6	61,0	40,4		40,1
TOURS	25,3	46,1	6,4	40,1	

IMPACT SUR LES TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL

Service	Distance kilométrique entre la résidence familiale et la nouvelle résidence administrative		
	Éloignement	Rapprochement	Sans changement significatif (< 1 km)
T. AMBOISE	6 agents	-	1 agent
T. LIGUEIL	4 agents	1 agent	-
T. VOUVRAY	4 agents	-	-

SOLUTIONS DE MOBILITÉ

Parcours	Véhicule personnel	Transports en commun
AMBOISE – LOCHES	42 min	1h30
LIGUEIL – LOCHES	20 min	2h07
VOUVRAY - LOCHES	52 min	1h50

3.2 LES AMBIANCES PHYSIQUES DE TRAVAIL

Les ambiances physiques de travail (lumineuse, sonore et thermique) seront conservées ou améliorées dans le cadre des travaux d'aménagement.
Les conditions de sécurité seront maintenues au même niveau.

3.3 LE MOBILIER, LES OUTILS ET ÉQUIPEMENTS

Le mobilier existant sera complété par un mobilier redéployé ou neuf selon les circonstances, après les travaux d'aménagement et de mise à niveau du réseau informatique.

Une attention particulière sera porté au nombre d'ordinateurs portables dont la proportion sera portée à 50 % *a minima* d'ici à 2022 afin de réagir efficacement en cas de nouvelle crise sanitaire et d'accroître les possibilités de télétravail conventionnel.

Les opérations de déménagement seront assurées par l'équipe logistique ou un prestataire privé.

4. L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ DES AGENTS

Tous les agents potentiellement concernés par les opérations liées au nouveau réseau de proximité se sont vus proposer un entretien personnalisé ponctué par un compte rendu contradictoire. Ces entretiens se sont déroulés au cours du dernier quadrimestre 2019 et jusqu'au début mars 2020.

Après le CTL et au plus tard début octobre 2020, chaque agent concerné par une restructuration au 1er janvier 2021 sera consulté afin de recueillir ses souhaits d'affectation.

Agents concernés par la réorganisation (situation projetée à la date de la réorganisation)					
	A+	A	B	C	Total
T. LOCHES	1	1	3	2	7
T. AMBOISE-POCE	1	0	4	3	8
T. LIGUEIL	1	1	1	3	6
T. VOUVRAY	1	0	2	2	5
Total	**4**	**2**	**10**	**10**	**26**

4.1 LE DISPOSITIF DE FORMATION PROFESSIONNELLE

En fonction de leurs connaissances acquises, les agents de catégorie A, B et C, se verront proposer un parcours de formations aux fondamentaux, de formations « métier » et de formations optionnelles complémentaires dont le détail figure en annexe 3.

Chaque fois que possible, ces formations seront organisées localement.

4.2 L'ACCOMPAGNEMENT RH INDIVIDUALISÉ

L'ensemble des agents le souhaitant ont été reçus en entretien individuel par la Direction. Les entretiens ont été conduits par un binôme composé selon les cas par le Directeur du Pôle Pilotage et ressources, ses deux adjoints et le responsable de la Division RH.

Ces entretiens ont donné lieu à l'établissement d'un compte rendu contradictoire.

Ils ont permis aux agents d'exposer leur souhait s'agissant notamment d'une éventuelle mobilité géographique et/ou fonctionnelle, et de recevoir des informations en matière de garanties accordées en matière de mobilité (priorités) ou de rémunérations (prime de restructuration de service…).

Le détail des entretiens réalisés par service figure en annexe 4.

4.3 LA PRISE EN COMPTE DE SITUATION SOCIALE PARTICULIÈRE

Certaines situations (handicap…) feront l'objet d'une attention particulière.

ANNEXES

1	Plans existants et projetés
2	Dossier technique amiante
3	Formation professionnelle
4	Liste des entretiens individuels NRP (volontariat)

Dossier de présentation actualisé au 04/09/2020