

DOSSIER DE PRÉSENTATION

CONSTITUTION DU SGC DE LA BRESSE BOURGUIGNONNE PAR LA FUSION DES TRÉSORERIES DE LOUHANS ET DE CUISEUX

1. LA DESCRIPTION DU PROJET

1.1 PRÉSENTATION DU PROJET

→ Le cadre national

Le nouveau réseau pour la gestion du secteur public local sera structuré suivant une ligne de partage entre d'une part des services de gestion comptable (SGC) et d'autre part des cadres de la DGFIP chargés du conseil aux ordonnateurs locaux (les « conseillers aux décideurs locaux »).

Pour un ressort géographique en cohérence avec la carte intercommunale, les SGC auront vocation à concentrer les travaux de gestion effectués actuellement par les trésoreries. Il s'agit des missions réglementaires dévolues aux comptables publics du secteur public local et principalement : la tenue de la comptabilité et la confection du compte de gestion, la prise en charge, le contrôle et la mise en paiement des mandats de dépense, la prise en charge et le recouvrement des titres de recettes ainsi que le contrôle des régies d'avance et de recettes.

Grâce à une équipe de taille significative et à un encadrement renforcé, ces travaux de gestion financière et comptable ne seront plus dépendants de contingences actuelles (postes trop petits, disponibilités de « sachants », absences...). De la sorte, la qualité de la gestion sera améliorée pour l'ensemble des collectivités.

Un ou plusieurs services facturiers (SFACT) pourront être adossés au SGC, en fonction des besoins exprimés par les collectivités locales et EPCI du ressort. Du point de vue de l'usager local, ces SGC offriront plusieurs points de contact : sur place mais aussi au sein des accueils de proximité (maisons de service au public, accueil dans les mairies, etc.).

→ La déclinaison locale

En Saône-et-Loire, l'objectif principal de la Direction dans la mise en œuvre de ce projet a été de ne pas concentrer les services sur Mâcon et Chalon mais bien de conserver des missions, des emplois et des agents sur l'ensemble des bassins de vie du département, à savoir : le Mâconnais, le Chalonnais, le Louhanais, le Charollais-Brionnais, le Bassin minier et l'Autunois.

Ce projet cible prévoit ainsi des Services de Gestion Comptable à Chalon-sur-Saône, Mâcon, Louhans, Charolles, Autun, Le Creusot,

Par ailleurs, en réponse à la volonté forte de la DGFIP de renforcer le conseil aux élus locaux, ce projet cible prévoit la création de 12 conseillers aux décideurs locaux exerçant leurs missions au profit des collectivités locales situées dans le ressort géographique de chaque EPCI du département.

Le nouveau réseau de proximité prévoit la constitution du service de gestion comptable de la Bresse Bourguignonne par la fusion des trésoreries de Louhans et de Cuiseaux au 01/09/2021.

La constitution de ce SGC de la Bresse Bourguignonne entraine la création au 01/09/2021 :

- d'un poste de conseiller aux décideurs locaux pour la Communauté de Communes Bresse Louhannaise Intercom' ;
- d'un accueil de proximité à Cuiseaux.

1 - Compétences

Trésorerie de Louhans

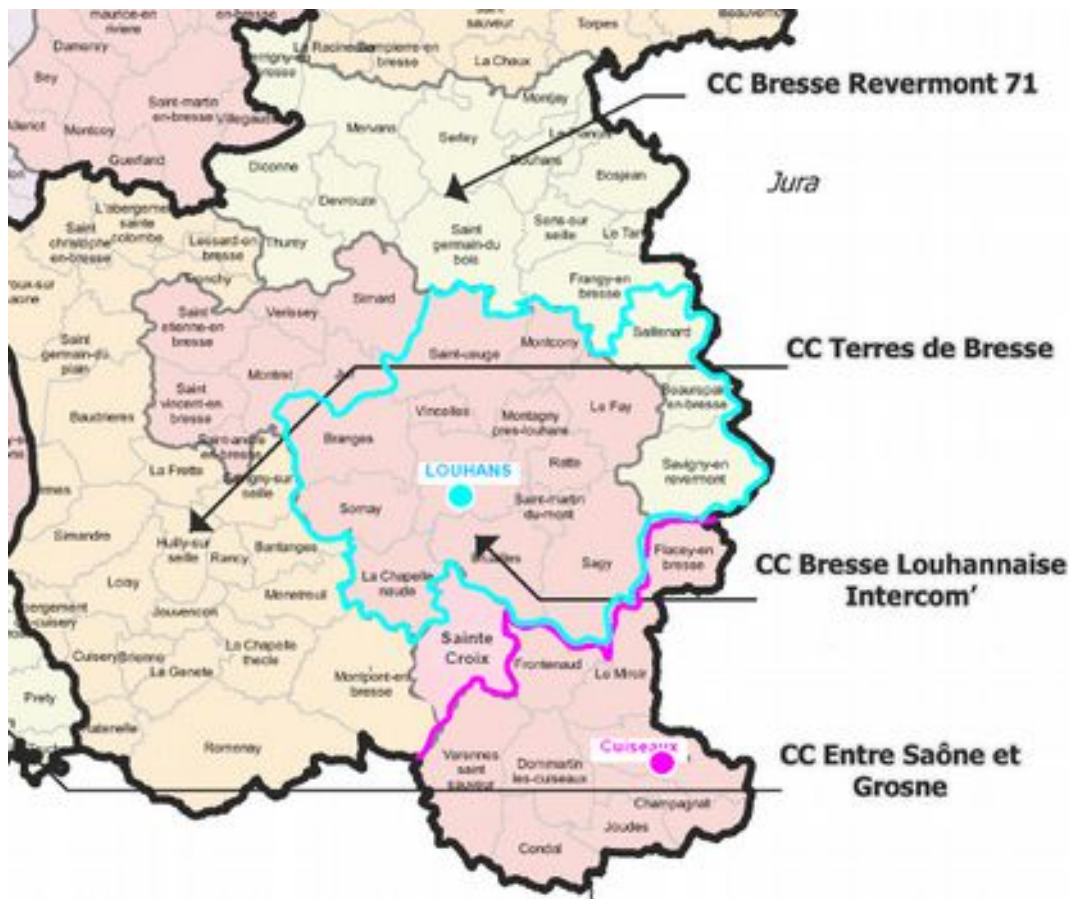
La trésorerie de Louhans, spécialisée secteur public local, est compétente sur 16 communes : Beaurepaire-en-Bresse, Branges, Bruailles, la Chapelle-Naude, Le Fay, Louhans, Montagny-pres-Louhans, Montcony, Ratte, Sagy, Saillenard, Saint-Martin-du-Mont, Saint-Usuge, Savigny-en-Revermont, Sornay et Vincelles, comptant environ 20 000 habitants.

Elle gère également la CC Bresse Louhannaise Intercom'. La gestion de l'activité EPS/EPSMS a été transférée à la trésorerie de Chalon Hôpitaux depuis le 01/09/2019.

Trésorerie de Cuiseaux

La trésorerie de Cuiseaux spécialisée secteur public local, est compétente sur les communes de Champagnat, Condal, Cuiseaux, Dommartin-les-Cuiseaux, Flacey-en-Bresse, Frontenard, Joudes, Le Miroir, Varennes-Saint-Sauveur, comptant environ 7 400 habitants.

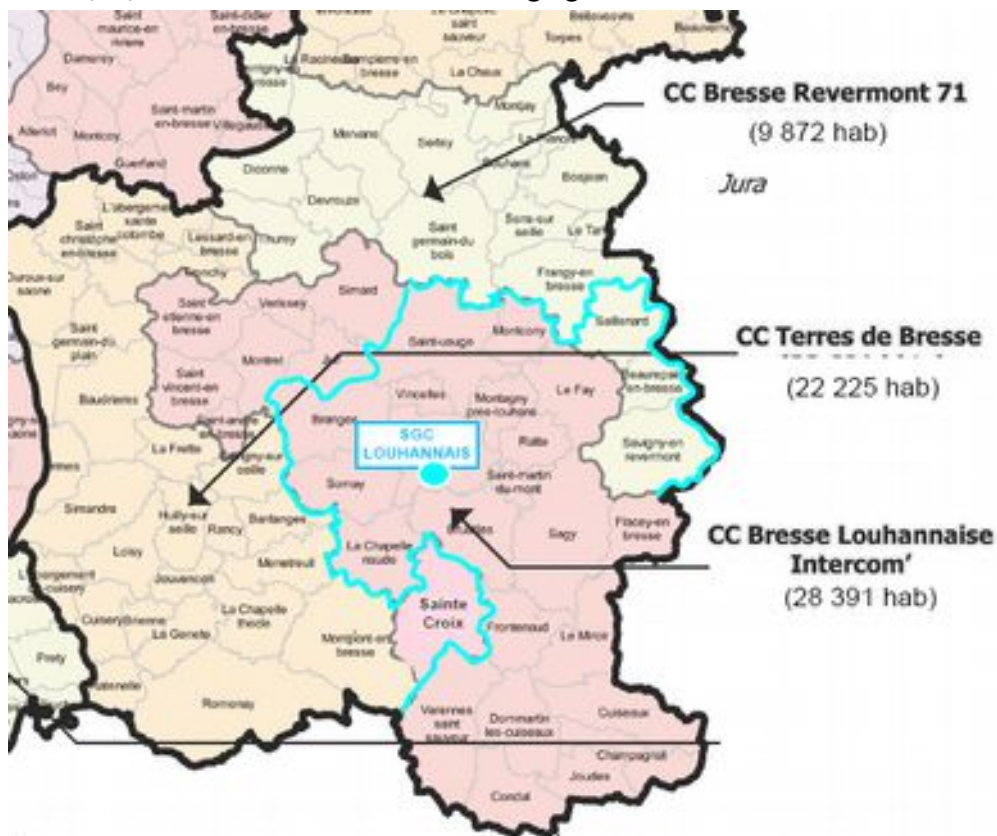
Compétences actuelles des trésoreries concernées



2 - Ajustement de périmètre

La gestion de l'ensemble des communes des trésoreries de Louhans et de Cuiseaux sera transférée au SGC de la Bresse Bourguignonne.

Compétences au 01/01/2021 du SGC de la Bresse Bourguignonne



Répartition provisoire des compétences pour les communes suivantes

Commune	EPCI	Compétence 2020 (avant NRP)	Compétence 2021		
		Conseil et Gestion	Gestion	Conseil	
				Transitoire	Définitif
Saillenard	Bresse Revermont	T. Louhans	SGC Bresse Bourguignonne	CDL Bresse Louhannaise Intercom	CDL CC Bresse Revermont 71
Beaurepaire-en-Bresse	Bresse Revermont	T. Louhans	SGC Bresse Bourguignonne	CDL Bresse Louhannaise Intercom	CDL CC Bresse Revermont 71
Savigny-en-Revermont	Bresse Revermont	T. Louhans	SGC Bresse Bourguignonne	CDL Bresse Louhannaise Intercom	CDL CC Bresse Revermont 71
Sainte Croix	Bresse Louhannaise Intercom	T. Cuisery	T. Cuisery jusqu'à sa fermeture > 2021		CDL Bresse Louhannaise Intercom à compter du 01/09/2021
Saint-Etienne-en-Bresse	Bresse Louhannaise Intercom	T. Cuisery	T. Cuisery jusqu'à sa fermeture > 2021		CDL Bresse Louhannaise Intercom au 01/09/2021

St Vincent-en-Bresse	Bresse Louhannaise Intercom	T. Cuisery	T. Cuisery jusqu'à sa fermeture> 2021		CDL Bresse Louhannaise Intercom au 01/09/2021
St André-en-Bresse	Bresse Louhannaise Intercom	T. Cuisery	T. Cuisery jusqu'à sa fermeture> 2021		CDL Bresse Louhannaise Intercom au 01/09/2021
Montret	Bresse Louhannaise Intercom	T. Cuisery	T. Cuisery jusqu'à sa fermeture> 2021		CDL Bresse Louhannaise Intercom au 01/09/2021
Vérissey	Bresse Louhannaise Intercom	T. Cuisery	T. Cuisery jusqu'à sa fermeture> 2021		CDL Bresse Louhannaise Intercom au 01/09/2021
Simard	Bresse Louhannaise Intercom	T. Cuisery	T. Cuisery jusqu'à sa fermeture> 2021		CDL Bresse Louhannaise Intercom au 01/09/2021
Juif	Bresse Louhannaise Intercom	T. Cuisery	T. Cuisery jusqu'à sa fermeture> 2021		CDL Bresse Louhannaise Intercom au 01/09/2021

3 - Charges

Les principales charges des trésoreries concernées par la création du SGC de la Bresse Bourguignonne sont recensées ci-dessous :

Trésorerie de Louhans	2017	2018	2019
Recouvrement des produits locaux - montant des PEC (en €)	17 295 100	18 040 344	14 379 629
Nombre de lignes de titres	19 687	21 176	13 187
Nombre de budgets gérés (comptes de gestion à éditer)	92	78	58
Nombre de lignes de mandats	52 552	53 147	45 795
Nombre de régies	53	53	56

Trésorerie de Cuiseaux	2017	2018	2019
Recouvrement des produits locaux - montant des PEC (en €)	5 643 101	4 807 398	3 588 167
Nombre de lignes de titres	6 316	6 719	6 947
Nombre de budgets gérés (comptes de gestion à éditer)	42	42	29
Nombre de lignes de mandats	10 927	10 302	11 015
Nombre de régies	9	9	9

1.2 LES EMPLOIS CONCERNÉS

Les emplois des structures concernées par la création du SGC de la Bresse Bourguignonne sont répartis comme suit au 01/01/2020 :

Structure	Emploi Idiv	Emploi A	Emploi B	Emploi C	Total
Louhans	1	1	3	1	6
Cuiseaux	1	-	1	-	2
Total	2	1	4	1	8

Un emploi d'inspecteur divisionnaire sera implanté pour le poste de conseiller aux décideurs locaux en charge de la communauté de communes Bresse Louhannaise Intercom' (et à terme également de la communauté de communes Terres de Bresse).

Ainsi, au 01/01/2021, le SGC de la Bresse Bourguignonne sera composé de :

Structure	Emploi Idiv	Emploi A	Emploi B	Emploi C	Total
SGC de la Bresse Bourguignonne	1	1	4	1	7

Il est précisé que les incidences en matière de ressources humaines seront effectives au 01/09/2021 pour les agents de ces trésoreries.

2. LA CONDUITE DU PROJET

2.1 LE PILOTAGE DU PROJET

Le pilotage du projet

Le pilotage opérationnel national des opérations liées au nouveau réseau de proximité est confié à une direction de projet dédiée.

Le pilotage opérationnel local est assuré par M. CHAINTREUIL Directeur adjoint et correspondant NRP.

La programmation et le suivi des travaux sont réalisés par la division budget, immobilier, logistique et l'accompagnement des agents par la division RH.

Le calendrier du projet

Phase de concertation	Envoi du projet de la direction locale aux parlementaires, au président du conseil départemental et au représentant de l'association des Maires le 6 juin 2019.	6 juin 2019
	Diffusion du projet et des cartes associées auprès des représentants du personnel et des cadres et agents du réseau	6 juin 2019

	Visites de terrain	
	Groupes de travail et réunions informelles	14/01/2020
L'état d'avancement du projet	Présentation du projet aux responsables des services concernés	24/09/2020
	Présentation des plans au futur responsable	Visite BIL
	Présentation du projet et des plans aux agents concernés	
Les étapes à venir	Groupe de travail CHS-CT	20/01/2020
	Présentation du projet en CT	02/07/2020
	Vote en comité technique local	06/11/2020
	Travaux	Dernier trimestre 2020
	Installation des agents	Septembre 2021

2.2 LA COMMUNICATION AUTOUR DU PROJET

Au plan national

Auprès des personnels concernés	Messages du ministre et du directeur général en ligne sur Ulysse national Ouverture d'un nouvel espace « Nouveau réseau de proximité » sur l'intranet Ulysse national, au sein duquel les agents peuvent trouver les dernières actualités sur le projet, les réponses à leurs questions les plus courantes via des documents « questions/réponses » sur les différents aspects du projet, les cartes des projets ainsi que la liste des référents NRP.
Auprès des instances du dialogue social	Réunions CT au cours du premier semestre 2019 Groupes de travail en septembre 2019 sur la nouvelle organisation du réseau déconcentré SPL, sur le volet RH du nouveau réseau de proximité, sur la démarche stratégique et le nouveau réseau de proximité. CTR réuni en formation CHS-CT le 20 septembre 2019 et, en seconde convocation le 3 octobre 2019, afin de présenter la méthode de prise en compte dans les différents projets de réorganisation relatifs au nouveau réseau de proximité des conséquences en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Au plan local

Auprès des personnels concernés	Mise en place d'un espace pérenne sur l'intranet local où est déposée toute la documentation utile pour les agents. Ouverture d'une boîte fonctionnelle locale « nouveaureseau71@dgfip.finances.gouv.fr » où chaque agent peut poser la question de son choix à laquelle le référent NRP est chargé de répondre. Services des Ressources humaines local mobilisé et à la disposition de tout agent désirant évoquer sa situation individuelle au regard du projet et de ses conséquences professionnelles et personnelles pour l'agent.
---------------------------------	--

	Message Ulysse local Réunions Visites des structures concernées
Auprès des instances du dialogue social	GT locaux le cas échéant : 20/01/2020 présentation en CT 02/07/2020

2.3 LA PARTICIPATION DES AGENTS

Les réponses à ces questions sont apportées dans la troisième partie du présent dossier de présentation ou feront l'objet d'une prise en charge par le service RH pour résoudre certaines situations individuelles.

2.3 LA MOBILISATION DE RESSOURCES SPECIFIQUES

Pas de mobilisation de ressources techniques spécifiques envisagées.

Mobilisation des équipes BIL et RH.

3. CONSÉQUENCES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1 LE TRAVAIL RÉEL

→ Conséquences sur l'organisation du travail

Description des modifications dans l'exercice du travail réel¹

La création du SGC ne changera pas fondamentalement la nature des tâches réalisées par les agents actuellement sur cette mission en poste comptable. Le degré de spécialisation sur les tâches et la ligne hiérarchique sont susceptibles de changer :

- Relations avec les Usagers : Vis-à-vis des usagers, le SGC constitue un front office, c'est à dire un point d'accueil limité aux redevables des produits locaux pris en charge par le service. Vis-à-vis des services ou des collaborateurs des ordonnateurs, le SGC peut être directement sollicité pour des questions liées au traitement de l'exécution d'une dépense ou d'une recette particulière, sans empiéter sur les compétences du CDL.

Par ailleurs, un accueil « de proximité » de même nature que celui offert par les espaces France services devra être proposé dans les SGC (accueil de base et orientation pour les démarches fiscales, SPL et amendes). Cette hypothèse concerne plus particulièrement les SGC « isolés », sans autre structures d'accueil des usagers dans la même commune (SIP, espaces France Services, permanences en Mairie...).

- Relations avec les CDL : les modalités de ces relations seront définies dans la lettre de mission adressée au CDL pour garantir la fluidité de cette relation et éviter que celle-ci se traduise par des travaux supplémentaires pour le SGC : mise en place de réunions régulières, convention ou contrat de service SGC/CDL listant les informations dont chacun a besoin et selon quelle périodicité, réception commune en direction responsable du SCGC avec les CDL attachés. Par ailleurs un document élaboré par le bureau CL2 B présente les missions assurées en propre par le CDL et celles partagées avec le SGC.

¹ Description des évolutions du process de travail, de la nature des activités et des évolutions de compétence requises. Mention, le cas échéant, d'un changement dans la chaîne hiérarchique ou d'une nouvelle sectorisation.

Ouverture au public

Service	Conditions actuelles	Conditions après réorganisation
Louhans	Lundi – mardi – jeudi – vendredi : 8h30 - 12h00 / 13h30 -16h00	Lundi – mardi – jeudi – vendredi : 8h30 - 12h00 / 13h30 -16h00
Cuiseaux*	Lundi – mardi – mercredi : 8h30 - 11h30 / 13h30 - 16h00. Vendredi : 8h30 – 11h30	

***LES HORAIRES D'OUVERTURE AU PUBLIC DU POSTE SONT SUSCEPTIBLES D'ÊTRE MODIFIÉS FIN 2020**

Durée et horaires de travail

Service	Conditions actuelles	Conditions après réorganisation
Louhans	07H30 - 09H30 - 11H30 - 14H00 - 16H00 - 19H00	CYCLE 07H30 - 09H30 - 11H30 - 14H00 - 16H00 - 19H00
Cuiseaux	07H00 - 09H30 - 11H30 - 14H00 - 16H00 – 18H30 fermeture le vendredi après midi	

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

Conditions de restauration

Service	Conditions actuelles	Conditions après réorganisation
Louhans	Pas de solution de restauration administrative – coins repas	Pas de solution de restauration administrative coins repas
Cuiseaux		

Parking

Service	Conditions actuelles	Conditions après réorganisation
Louhans	Places de stationnement libre dans le CFP. +stationnement à proximité	Places de stationnement libre dans le CFP. +stationnement à proximité
Cuiseaux	stationnement à proximité	

Modification du trajet domicile-travail

TABLEAU DES DISTANCES KILOMÉTRIQUES

Louhans			
Cuiseaux	21		

IMPACT SUR LES TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL

Faute, à ce stade, de pouvoir identifier les agents amenés le cas échéant à suivre leur mission, le tableau ci-après indique l'impact potentiel sur tous les agents titulaires des postes concernés hors ceux susceptibles de partir en retraite, avant le transfert.

Service	Distance kilométrique entre la résidence familiale et la nouvelle résidence administrative		
	Éloignement	Rapprochement	Sans changement significatif (< 1 km)
	1 agent	0 agent	6 agents

SOLUTIONS DE MOBILITÉ

Parcours	Véhicule personnel	Transports en commun
	x	

3.2 LES AMBIANCES PHYSIQUES DE TRAVAIL²

Le SGC de Bresse Bourguignonne sera installé dans les locaux occupés actuellement par la trésorerie au rez-de-chaussée ainsi que sur l'espace actuellement occupé par le SIE.
Les ambiances physiques de travail seront celles de la trésorerie de Louhans et du SIE.
Pas de spécificité au regard des ambiances lumineuses sonores et thermiques.

3.3 LE MOBILIER, LES OUTILS ET ÉQUIPEMENTS³

Reprise du mobilier existant pour partie et acquisition de bureaux droits

Reprise des solutions d'impression actuelles de la Trésorerie pour le SGC.
Conditions de déménagement : effectué par le service logistique de la Direction en début d'année 2021 après réalisation des opérations de clôture de la comptabilité.

4. L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ DES AGENTS

Agents concernés par la réorganisation (situation projetée à la date de la réorganisation)					
	A+	A	B	C	Total
Louhans	1	1	3	1	6
Cuiseaux		-	1	-	1
Total	2	1	4	1	8

Les effectifs à la date de la réorganisation constituent une projection qui prend en compte uniquement les évolutions de personnel certaines :
- (détail non nominatif des départs certains)
1 retraite certaine 1 B à Cuiseaux

² Sont évoquées les conséquences éventuelles notables sur les ambiances physiques de travail (lumineuse, sonore et thermique).

³ Sont évoqués les nouveaux outils, périphériques informatiques, logiciels, mobilier, équipements spécifiques, etc...

4.1 LE DISPOSITIF DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Comme indiqué précédemment la création du SGC ne changera pas fondamentalement la nature des tâches réalisées par les agents actuellement sur cette mission en poste comptable. La formation des agents s'appuiera sur le dispositif de formation continue existant en matière de gestion comptable et financière du secteur public local, et pour l'accueil de proximité sur des modules courts en cours de création.

4.2 L'ACCOMPAGNEMENT RH INDIVIDUALISÉ

Tout agent susceptible de changer d'affectation dans le cadre de la mise en œuvre du SGC peut prétendre dans les conditions habituelles au bénéfice de la prise en charge des frais de changement de résidence, de la prime de restructuration de service et du complément indemnitaire d'accompagnement.

Outre les garanties de rémunération et les mesures d'accompagnement financier décrites ci-dessus, les anciens comptables non repositionnés sur un emploi de chef de SGC, d'adjoint ou de conseiller pourront participer aux mouvements comptables dans les conditions suivantes :

- les comptables de catégorie C1 bénéficieront, comme aujourd'hui dans le cadre des fusions/restructurations, d'une priorité de portée nationale pendant 3 ans pour se repositionner sur un poste comptable de la même catégorie ;
- les comptables de catégorie C2 et C3 bénéficieront d'une priorité nationale pendant 3 ans pour se repositionner sur un poste comptable ou administratif.

Pour les anciens comptables de catégorie C4 non repositionnés sur un emploi de conseiller, ils bénéficieront d'une part d'une priorité pour une affectation « tout emploi » au sein de leur département d'origine et d'autre part d'une bonification d'ancienneté administrative de deux échelons au titre de la convenance personnelle pour obtenir une affectation dans un autre département.

Le service RH contactera les agents concernés par cette restructuration pour les accompagner pour l'élaboration de leur fiche de vœux selon leur souhait de suivre ou non la mission

Les agents du poste absorbant conservent leur affectation actuelle, sans démarche de leur part.

Les possibilités de recours télétravail seront également examinées.

4.3 LA PRISE EN COMPTE DE SITUATION SOCIALE PARTICULIÈRE

Selon signalement.

ANNEXES

1	Plans existants et projetés
2	DUERP et PAP

Dossier de présentation actualisé au 27/10/2020