

DOSSIER DE PRÉSENTATION

FUSION DES TRESORERIES HOSPITALIERES

1. LA DESCRIPTION DU PROJET

1.1 PRÉSENTATION DU PROJET

Parallèlement à la mise en place du nouveau réseau de proximité (NRP), la gestion des établissements hospitaliers publics, actuellement assurée par la Trésorerie de Tours CHRU et la Trésorerie Hospitalière et Amendes, sera regroupée au sein d'un service unique. Cette nouvelle trésorerie spécialisée sera implantée sur le site de Tours Champ-Girault.

Par ailleurs, la gestion des amendes, assurée par la Trésorerie Hospitalière et Amendes, est transférée au SIP de Tours.

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
T. Tours CHRU	1	3	13	6	23
Total	1	3	13	6	23
Emplois à implanter (+)					
	A+	A	B	C	Total
De T. Hospitalière et Amendes			7	5	12
Total			7	5	12
Emplois cible					
Total	1	3	20	11	35

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 futur responsable	17/03/2020
	Présentation du projet et des plans aux agents concernés	20/08/2020
Les étapes à venir	Groupe de travail CHS-CT (le cas échéant)	
	CHS-CT	
	Comité technique local	12/10/2020
	Travaux	< 31/01/2021
	Installation des agents	< 31/01/2021

2.2 LA COMMUNICATION AUTOUR DU PROJET

Auprès des personnels concernés	04/07/2019 (Tours) puis à plusieurs reprises en 2020 en réunion des agents – 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 le plan de réinstallation (projet avec 2 variantes) des Trésoreries hospitalières au 8^e étage du site de Tours Champ-Girault ont été présentés aux agents, le 20 août 2020.

Au préalable, une visite des locaux au 8^e étage du CDFiP de Tours Champ-Girault par les agents de la Trésorerie Hospitalière et Amendes et ceux de la Trésorerie de Tours CHRU a été organisée le 16 décembre 2019.

À l'issue de la présentation du plan et de ses variantes, les agents ont retenu la version jointe en annexe 1 et ont formulé les questions, remarques et observations suivantes concernant les conditions de travail :

- applications et liaisons informatiques avec le CHRU ;
- organisation des secteurs ;
- équipements collectifs ;
- modalités de stationnement (voitures, vélos).

Ces sujets seront pris en considération dans le cadre des travaux préparatoires à l'installation des agents.

2.4 LA MOBILISATION DE RESSOURCES SPÉCIFIQUES

L'élaboration du projet et des plans n'a pas donné lieu à la mobilisation préalable de ressources spécifiques.

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

Le regroupement des deux postes hospitaliers actuels permettra une mise en commun des compétences sur des règles comptables, budgétaires spécifiques à la fonction publique hospitalière.

Des synergies et une harmonisation des méthodes et procédures seront mises en œuvre afin de garantir une meilleure efficacité.

En outre, ce rapprochement permettra de répondre aux exigences de qualité comptable attendues dans le domaine hospitalier et pour lesquelles le poste du CHRU dispose d'une expérience en matière de certification des comptes.

Par ailleurs, cette organisation permettra la mise en place d'une politique harmonisée de recouvrement des produits hospitaliers ainsi que le déploiement de l'application HERA-DFT pour laquelle la DDFiP s'est portée candidate à son expérimentation.

Enfin, l'organisation envisagée s'inscrit dans la même dynamique que les synergies qui se mettent en place dans le secteur hospitalier, portées par le Groupement Hospitalier de Territoire animé par les équipes du CHRU.

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 pour la Trésorerie hospitalière.

Durée et horaires de travail

Service	Conditions actuelles	Conditions après réorganisation
T. CHRU	Horaires variables répartis sur 5 jours ouvrés	Pas de changement
T. Hospitalière et amendes		

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

Conditions de restauration

Service	Conditions actuelles	Conditions après réorganisation
T. Tours CHRU	Restauration collective sur place	Restauration collective sur place
THA	Pas de restauration collective	

Parking

Service	Conditions actuelles	Conditions après réorganisation
T. TOURS CHRU	Parking CHRU et stationnements extérieurs	Parking DDFiP et stationnements extérieurs
THA	Stationnements extérieurs	

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 (< 5 km)
T. TOURS CHRU	Sans objet, même résidence administrative		
T. HA	-	-	13 agents

SOLUTIONS DE MOBILITÉ

Parcours	Véhicule personnel	Transports en commun

3.2 LES AMBIANCES PHYSIQUES DE TRAVAIL

Le bâtiment de Champ-Girault est très lumineux dans les étages et a fait l'objet d'une rénovation importante en matière d'isolation thermique et phonique (changement des ouvrants - sauf autour du patio - et de l'installation de chauffage) qui rend le cadre de travail très agréable même s'il n'est pas doté d'une climatisation.

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 voire renforcées.

3.3 LE MOBILIER, LES OUTILS ET ÉQUIPEMENTS

Le nombre de postes de travail sera adapté et le mobilier existant sera conservé.

Une attention particulière sera portée 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.

Un questionnaire en ligne a été adressé le 1^{er} octobre 2020 à chaque agent concerné par une restructuration au 1^{er} janvier 2021 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
TRES. TOURS CHRU	1	3	13	7	24
TRES. HOSPITALIÈRE ET AMENDES	1	1	8	3	13
Total	2	4	21	10	37

4.1 LE DISPOSITIF DE FORMATION PROFESSIONNELLE

S'agissant d'une fusion de 2 Trésoreries hospitalières, il n'est pas envisagé de mettre en place un dispositif de formation spécifique.

Pour les agents qui ne souhaiteraient pas suivre la mission amendes, le plan de formation des agents en Trésorerie hospitalière est joint en annexe 3.

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 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 01/10/2020.