



# LE GALERIE

septembre 2009

« Mensuel à périodicité variable de la section du SNUI des Pyrénées Atlantiques »

## compte-rendu du CTPD du 22.09.09 : mise en place des S.I.P à Orthez et Oloron.

Déclaration liminaire des élus du SNUI :

Monsieur le Président,

Avec la mise en place de la RGPP, l'administration participe à la casse du service public et à celle du statut des fonctionnaires.

C'est le statut qui définit leurs droits et leurs obligations, c'est le statut qui doit garantir un niveau de rémunération suffisant pour préserver la neutralité et l'indépendance des agents.

Le récent vote de la loi sur la mobilité des fonctionnaires ne va pas dans le bon sens.

L'empilement des réformes, les restructurations, fusions ou rapprochements incessants ont plongé l'ensemble des agents dans une situation d'insécurité, de lassitude et de découragement.

« faire sauter tous les repères des agents se retournera contre l'administration » : depuis des années, les agents ont vu leurs conditions de travail se dégrader fortement dans tous les services.

L'union SNUI/Sud Trésor dénonce toujours les excès de la polyvalence, la dictature des indicateurs et la productivité par la contrainte. On ne peut à la fois réclamer un travail d'équipe, la mutualisation, l'entraide et, à côté, monter en épingle une gestion de plus en plus individualisée reposant sur des appréciations subjectives et des mises en concurrence.

Ces dérives peuvent conduire à des situations extrêmes, sous le feu des projecteurs aujourd'hui à France Télécom et ailleurs, mais notre ministère n'est pas épargné par ces drames. Il ne doit pas passer à côté de la prise de conscience actuelle dans le monde du travail, et il doit

remettre l'humain au centre de ses préoccupations et de ses méthodes de management.

Dans notre département, la mise en place des S.I.P à Orthez et Oloron va marquer une nouvelle étape dans l'empilement des réformes.

Sur ces deux sites, le récent rapprochement CDI/CDIF s'est déjà effectué sans l'apport de la technicité nécessaire. Cette fois encore, les S.I.P vont être mis en place sans les moyens en effectifs suffisants au regard des missions transférées.

Il sera demandé aux agents, une nouvelle fois, encore plus de connaissances, encore plus de technicité et encore plus d'implication personnelle, et sans aucune reconnaissance financière.

-----  
Le projet de mise en place des futurs S.I.P a été présenté au travers de différentes fiches :

### 1) Organisation / fonctionnement du SIP :

L'accueil : un accueil généraliste au guichet (orientation, fourniture d'imprimés, informations générales) et un accueil spécialisé en box de réception seront mis en place. La volonté de respecter les métiers d'origine ayant été réaffirmée, nous avons soulevé les difficultés évidentes de gestion pratique d'une « double file » de réception spécialisée, pour répondre aux questions d'assiette et de recouvrement.

De plus, il est prévu qu'à moyen terme, « le périmètre de mission de l'accueil généraliste devra intégrer des tâches de traitement simple comme les rectifications d'office ou les demandes de délai de paiement... ». cet objectif est incompatible avec les contraintes de la mission de réception généraliste, notamment en période d'affluence, et avec l'insuffisance de formation prévue pour les agents d'accueil.

La tenue de la caisse : compte tenu de l'existence d'une caisse SIE sur les 2 sites, le principe d'une caisse unique SIE/SIP a été retenu, caisse confiée à un agent du SIE. Ce caissier devra donc être formé aux applications de recouvrement des impôts des professionnels et des impôts des particuliers. Plusieurs problèmes importants ont été soulevés : le rôle du caissier se limitera-t'il à l'encaissement seul ou également à l'imputation sur une créance ? quel caissier faudra-t'il former, notamment à Oloron où tous les agents du SIE assurent aujourd'hui le rôle de caissier chacun leur tour ? comme pour les questions concernant la réception, ces problèmes ne semblent pas avoir été abordés par notre direction, et « *il appartiendra aux chefs de service locaux de mettre en place l'organisation nécessaire en fonction des possibilités...bla bla bla.....bla bla bla.....* ».

## 2) transfert d'emplois :

le nombre d'emplois transférés des trésoreries aux SIP, tel qu'il avait été déterminé lors des groupes de travail, a été confirmé : pour Orthez, 1,15 agents, arrondi à 1, et pour Oloron, 2,00 agents, arrondi à 2. De plus, à l'Oloron, le cadre A adjoint au chef de poste de la trésorerie, passant plus de la moitié de son temps sur l'activité de recouvrement de l'impôt, sera transféré au SIP. A Orthez, son homologue, y passant moins de la moitié de son temps, ne sera pas transféré au SIP.....

récapitulatif :

Oloron : 1 A, 1 B et 1 C transférés.

Orthez : 1 B transféré.

Pour compenser partiellement l'arrondi à 1 agent seulement sur Orthez, la mise à disposition du SIP d'un agent de l'échelon de renfort de l'ex DGCP pendant 12 mois a été confirmée. Mais il nous a été précisé qu'il ne s'agirait pas du même agent pendant 12 mois mais de renforts successifs.....

Devant l'insuffisance du nombre d'agents transférés au regard de la mission de recouvrement à assurer par les SIP, l'ensemble des représentants syndicaux, après une interruption de séance, a demandé que soit soumis au vote du CTPD la demande d'un agent supplémentaire pour le SIP d'Orthez, le Directeur Général Mr PARINI ayant évoqué la possibilité de pallier ponctuellement aux situations les plus critiques au niveau des effectifs. Le président a refusé que ce vœu soit soumis au vote, il sera seulement transmis au DG et annexé au procès-verbal du CTPD.

## 3) ressources humaines. Précisions :

plages horaires fixes : sur les 23 sites, celles de la trésorerie sont différentes de celles du CDI-SIE :

trésorerie : 9h / 11h30 – 13h / 16 h.

CDI-SIE : 9h30 / 11h30 – 14h / 16 h.

La direction propose de retenir pour les futurs SIP les plages fixes actuelles des CDI-SIE, moins contraignantes pour les agents.

Les agents « transférés » des trésoreries seront consultés sur cette proposition, ainsi que les représentants des personnels dans le cadre d'un prochain CTPD. ( à défaut d'accord après ces 2 consultations, c'est l'ensemble des agents du nouveau service qui seraient alors consultés ).

## Formules d'horaires variables proposées :

Comme actuellement dans nos services, il s'agira toujours d'un choix individuel de l'agent.

Les formules présentées sont inchangées :

Durée Hebdomadaire	Durée quotidienne	Jours ARTT	Congés Annuels	Total
36h12	7h14	0	32	31
37h30	7h30	8	32	39
38h00	7h36	11	32	42
38h30	7h42	13	32	44

Ces décomptes tiennent compte de la déduction d'1 jour ARTT au titre de la journée de solidarité.

Le président s'est engagé à conserver l'ensemble des dispositions du « protocole ARTT » du 29.11.2001, tel qu'il avait été établi après négociations avec les représentants des personnels. Il comportait en particulier des dispositions sur la prise en compte du temps de déplacement en missions, et l'absence de recours à des « périodes de pointe » bleues ou blanches requérant une présence particulière d'un volant d'agents.

## 4) formation des agents :

les formations en cours et à venir ont été rappelées. Elles concernent les agents en charge de l'accueil dans les futurs SIP : GFU et GAIA .

Nous avons souligné la lourdeur de l'application GAIA, en particulier les difficultés liées au transfert des documents joints aux réclamations ( capacité de transfert dématérialisé par scannage insuffisante, transfert par « sacs » pas encore mis en place,..). Une formation des futurs responsables des SIP est également prévue, comportant des modules techniques mais aussi des modules de management et de gestion des ressources humaines : notre déclaration liminaire avait insisté sur la nécessité de remettre « l'humain » au cœur des préoccupations de la DGFIP dans ces domaines ( cf page 3 à ce sujet..... ).

## 5) travaux immobiliers.

Les travaux déjà effectués ou à venir concernent essentiellement l'aménagement des espaces d'accueil, la caisse, et les dispositifs de sécurité : caisse temporisée, guichet anti-franchissement, bouton-alarme, installation d'un trappon et aménagement d'une place de stationnement pour le convoyage des fonds.

A Oloron, des travaux moins importants ont été réalisés, dans l'optique d'un réaménagement prochain intégrant l'installation complète de la trésorerie sur le site.

## HUMEUR....

14 Septembre, info du 20Heures sur l'A2, je suis confortablement installé devant ma télé :

### Première info :

*Pour diminuer le déficit de la sécurité sociale (24 milliard d'euros), le gouvernement a décidé de dérembourser 17 nouveaux médicaments...*

Cette décision qui va se cumuler avec l'augmentation du forfait hospitalier à venir va encore peser sur le budget des plus modestes qui au bout du compte ne se soigneront plus !

### Deuxième info :

*Les études réalisées montrent que malgré les engagements qu'elles ont pris et tous les milliards qui leur ont été distribués, les banques ne jouent pas le jeu :*

- les crédits accordés aux entreprises ont diminué, ceux accordés aux ménages ont chuté de 35%.
- Le niveau des rémunérations et des bonus distribués aux traders est identique à celui d'avant la crise.

Cela prouve à ceux qui en doutaient que rien n'a changé, qu'aucune leçon n'a été tirée de cette crise financière, économique et de ses conséquences désastreuses pour des milliers de nos concitoyens et leurs familles. Le capitalisme poursuit son chemin inexorablement et continuera de produire ses effets néfastes. Il n'a pas de moralité, son seul moteur est le profit et l'argent et il se moque pas mal des gesticulations stériles de notre président.

### Troisième info :

*23 ème suicide à France Télécom ! Le PDG de l'entreprise M .Didier Lombard a été reçu par le ministre : Ecoutons son commentaire à la sortie de l'entrevue :*

*« Nous allons réfléchir aux mesures à prendre pour mettre fin à **cette mode** des suicides à France Télécom. Une réunion est prévue avec les organisations syndicales représentatives. »*

J'hallucine ! Les 23 salariés de FT se seraient donc suicidés par effet de mode ! Leurs proches et leurs familles ont dû apprécier les propos. Pas de doute, voilà un directeur qui sait prendre la juste mesure de la situation !

Bonne chance et bon courage aux représentants des personnels qui vont le rencontrer .

J'ai trop les boules ! Ecœuré, j'éteinds la télé !



**le voilà ! ! ! !**

**le site internet de la section SNUI 64 va naître dans les tous prochains jours ! ! !**

ce site a pour ambition de donner à tous les agents des éléments d'information d'une manière rapide et complète, dans un cadre pratique et convivial.

Il constitue un outil complémentaire, et n'a bien sûr pas vocation à se substituer au contact direct entretenu par les membres du bureau et les correspondants du SNUI sur tous les sites, ce contact direct étant essentiel pour l'efficacité de l'action collective.

Il s'attachera à informer, analyser, rendre compte sur tous les événements touchant à notre vie au travail dans notre direction, et comportera des « liens » pratiques vers le site national du SNUI pour les aspects de portée générale ou nationale.

A nous, à vous par vos suggestions, de faire vivre au fil du temps ce site de la manière la plus utile à chacun de nous et à notre ambition collective.

Vous pourrez accéder à ce site depuis votre poste de travail par le site de la DSF 64,

« **vie de l'agent** » > « **syndicats** » > « **SNUI** »,

ou à l'adresse internet suivante :

**[www.snui.fr/snui-locaux/64/](http://www.snui.fr/snui-locaux/64/)**

**compte-rendu de la CAP Locale  
du 17.09.09.  
Tableaux d'avancement cadre B.**

**Déclaration liminaire des représentant du SNUI :**

« Monsieur le Président,

Avec la mise en oeuvre de la RGPP l'administration participe à la casse du service public et plus encore à celle du statut général des fonctionnaires.

C'est ce statut, qui définit les droits et obligations des fonctionnaires et qui doit garantir un niveau de rémunération suffisant pour préserver la neutralité et l'indépendance des agents.

Le SNUI s'oppose à toute atteinte du statut qui doit être intégralement préservé et il portera toutes les revendications qui permettront d'améliorer le pouvoir d'achat des agents de la DGFIP et leurs conditions de vie au quotidien.

Le SNUI dénonce les pertes de pouvoir d'achat subies par les fonctionnaires. Le traitement indiciaire qui constitue la base intrinsèque de la rémunération des fonctionnaires n'a cessé de se dégrader au fil des ans.

Nous exigeons que la valeur du point d'indice soit immédiatement portée à minima à 5 euros.

Le SNUI dénonce le projet de refonte actuel de la carrière B. L'allongement de la carrière, les modalités de classement dans le 1er et le 3ème grade, la suppression de l'accès direct au 3ème grade constituent les principales régressions que comporte le projet de la Fonction Publique.

Nous exigeons une renégociation de la carrière B portant notamment sur :

- un non allongement de la carrière ;
- un nouvel échelonnement indiciaire revalorisé : 420 à 720 en 23 ans et 6 mois de carrière ;
- le maintien de l'accès direct au grade de contrôleur principal par concours professionnel ;
- le maintien des concours professionnels en lieu et place des examens professionnels tels qu'ils sont prévus dans le texte en préparation pour les promotions dans la nouvelle carrière ;
- un abondement indiciaire minimal de 60 points d'indice pour tous ;
- la revalorisation immédiate (en plus des 60 points) du 7ème échelon du grade de contrôleur principal.
- le plan de qualification 2009-2011 qui n'est qu'une étape vers une reconnaissance satisfaisante des qualifications des agents.

Dans notre département, cette rentrée va être marquée par la mise en place des premiers Services des Impôts des Particuliers et de la Direction Locale Unifiée.

Pour mener à bien ces mises en place, il sera demandé aux agents, une nouvelle fois, après les multiples réformes de structures déjà effectuées à un rythme soutenu, encore plus de connaissances, encore plus de technicité et encore plus d'implication personnelle.

Concernant les tableaux d'avancement au grade de contrôleur principal, nous rappelons que les conditions statutaires nécessitent d'avoir atteint le 4<sup>ème</sup> échelon au 31 décembre de l'année du tableau ; en se limitant à une ZPS de 7<sup>ème</sup> échelon du 16/08/2008 ; on obtient déjà près de neuf ans de retard sur la promotion en se basant uniquement sur la ZPS.

De plus, le SNUI revendique pour tout agent en fin de carrière l'accession au dernier échelon du grade terminal de son corps et la levée du blocage budgétaire pour l'accès au grade de C1 et CP.

Le passage de C1 à CP représente le plus grand barrage au niveau des carrières au sein de la DGFIP, un dispositif d'ampleur doit réparer cette injustice supportée par le corps des contrôleurs.

Concernant cette CAP ,nous siégeons ce jour puisque vous proposez d'écarter un collègue du tableau d'avancement au grade de Contrôleur principal.

Pour le SNUI, il est inadmissible de mettre ainsi de coté un collègue qui remplit depuis plusieurs années les conditions statutaires pour passer CP.

Nous vous demandons de le remettre dans la Zone Prévisible de Sélection ; ainsi que l'ensemble des 36 agents du département figurant dans la Plage d'Appel Statutaire.

Tous les agents remplissant les conditions statutaires doivent être promus. »

En réponse à notre liminaire, le président, MR ODRU, n'a pas souhaité revenir sur les sujets indemnitaires ou statutaires qu'il a renvoyé au débat national, et a aussi jugé que la mise en place dans le département des SIP et DLU ne concernait pas cette CAP.

Tableau d'avancement au grade de contrôleur principal :

Nous avons déploré que sur les 36 agents figurant dans la PAS (plage d appel statutaire), seuls 12 agents se situent dans la ZPS ( zone prévisible de sélection).

Le dernier agent inscrit a une ancienneté C1 7<sup>ème</sup> au 01/08/2008.

L'effort fait l'an dernier pour inclure plus d'agents dans la ZPS n'a pas été reconduit cette année.

Concernant l'agent écarté, défendu par une autre OS, le président n'a pas souhaité revenir sur sa décision.

Force est quand même de constater que ces personnes écartées des tableaux d'avancement et n'ayant pas subies de baisse de note, ni de mesures disciplinaires sont souvent des personnes malades et parfois dans l'incapacité de se défendre.

Il est tellement plus facile de « tirer sur les ambulances » !!!

Tableau d'avancement au grade de contrôleur 1<sup>ère</sup> classe :

Aucun agent n'étant écarté, cette CAP ne s'est pas tenue.

Sur les 6 agents entrant dans la PAS, seuls 2 agent sont proposés, le dernier ayant une ancienneté de contrôleur 2<sup>ème</sup> classe 10<sup>ème</sup> échelon au 01/10/2008.