



LE GALERIEN

octobre 2009

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

au sommaire :

CAP Locales des 19 et 20 octobre.

CTPD du 22 octobre.

Dégât des eaux à Bayonne.

Plan de vaccination anti-grippe A.....

d'emplois des agents de la DGFIP, catégorie par catégorie, seront aussi l'occasion de dresser une carte cohérente et rigoureuse du niveau de responsabilité dévolu à chaque corps d'emplois.

Pour l'Union, il est hors de question que les statuts particuliers des deux réseaux soient bradés sous prétexte de fusion. Il est hors de question que les règles de gestions et les droits et garanties des agents soient harmonisées sur la base du moins disant. La déconcentration à outrance de certains actes de gestion comme les appels de notation, les listes d'aptitude, la fiche 3 en matière d'affectations locales ont largement contribué à renforcer les dérives en matière d'égalité de traitement des agents. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, l'occasion est donnée à l'administration centrale de remettre de la cohérence et de la justice dans un système qui a trop souvent été maltraité par des concepts managériaux qui n'accordaient peu ou pas de place à l'intérêt de l'agent.

L'actualité, avec les suicides à répétition chez France Télécom démontre que quand la gestion des ressources humaines devient inhumaine, le désespoir l'emporte sur l'adhésion et le sens du collectif. La création de la DGFIP constitue, de l'aveu même du directeur général un challenge extraordinaire. Pour que ce challenge soit réussi, il faut rassembler et rassurer, il faut reconnaître les mérites et les valoriser, il faut créer des liens professionnels qui soient synonymes de respect et de confiance. Il y a donc du travail, tellement les relations sociales, du fait de l'administration, se sont dégradées au cours de ces dernières années. Mais rien n'est impossible, si de part et d'autre il y a la volonté d'améliorer le climat social. Cela passera inévitablement par des signes forts en matière d'amélioration des règles de gestion, d'amélioration des conditions de vie au travail des agents, de perspectives de carrière et donc l'émergence de nouveaux plans de qualification, de revalorisation des rémunérations, d'amélioration des relations hiérarchiques.



êtes-vous allé consulter le site SNUI 64 ?

Mis en ligne le 6 octobre, notre site diffuse des infos intéressantes, dont certaines contenues dans ce « galérien », et propose des liens utiles....

Vous le trouverez soit sur le site de la DSF, « vie de l'agent » > « syndicats » > « SNUI », soit à l'adresse internet suivante : www.snui.fr/64/
Allez le découvrir !!!

CAP Locales des 19 et 20 octobre : Listes d'aptitude de C en B et de B en A.

Déclaration liminaire des élus du SNUI :

Monsieur le Président.

Cette CAP s'inscrit dans un contexte DGFIP particulier. En effet, suite à la fusion, l'administration a ouvert le chantier de la fusion des statuts et de l'harmonisation des règles de gestion. Ces discussions sont essentielles pour l'avenir, tant pour l'administration que pour les agents.

C'est pourquoi l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires aborde ces négociations avec détermination, en s'appuyant sur des revendications fortes, largement partagées par les agents. Les débats qui vont s'engager, à notre demande, autour des doctrines

A l'ordre du jour de cette CAP Locale figure la régularisation des affectations des agents suite au dernier CTPD, qui s'est prononcé sur la mise en place des S.I.P à Orthez et Oloron. Le SNUI rappelle son opposition à la fusion globale, et rappelle les observations faites lors de ce CTPD, concernant le manque de moyens en effectifs et le flou persistant sur l'organisation des nouvelles structures, en particulier en matière d'accueil de l'usager et de formation des agents.

Concernant la liste d'aptitude, le SNUI dénonce les modalités actuelles de son élaboration, qui font qu'il y a, de fait, de réelles disparités de traitement entre des agents tout aussi méritants sur l'ensemble du territoire.

Année après année, nous sommes obligés de constater que sous un vernis de cohérence se masque en réalité une sélection qui s'apparente localement à une loterie. Cette sélection fait trop souvent la part belle à l'arbitraire, elle cible en excellent des agents pour les distinguer alors que rien n'a été réellement fait pour les amener à pouvoir être promus.

Cette année, au motif que les candidatures ont été plus nombreuses que les années passées, l'entretien préalable avec le directeur, pour les agents postulant pour la première fois et ceux qui n'avaient pas été entretenus depuis plusieurs années, a été supprimé. La sélection des agents repose donc encore plus fortement sur l'appréciation des chefs de service locaux. La suppression de cet entretien renforce donc encore plus l'arbitraire de la sélection, et démontre le peu d'attachement de la hiérarchie à la recherche de règles claires, objectives et acceptées par tous.

Pour le SNUI l'administration se doit d'être transparente :

- envers l'ensemble des candidats, par la définition claire des critères retenus pour l'examen en local de leur candidature,
- envers chacun des candidats, en leur indiquant les perspectives d'évolution de leur demande et les points sur lesquels elle peut aboutir favorablement.

Le SNUI se félicite de la décision de l'administration d'assouplir les conditions d'âge pour l'accès au grade supérieur pas liste d'aptitude. En effet, de nombreux agents méritants ont parfois été exclus d'une évolution de carrière pour des raisons familiales ou autre. Il n'y a donc plus de raison de barrer la route à des agents en fin de carrière.

Le SNUI dénonce le fait que seuls les dossiers classés A « excellents » remontent au niveau central. En effet, il est anormal que la CAP nationale, seule compétente pour finaliser le processus de sélection, ne soit pas en capacité de modifier les classements effectués par l'échelon local. Faute d'une décision de l'administration centrale en la matière, le SNUI attend que cette CAP ne s'auto limite pas dans le nombre des dossiers classés « excellents ».

Enfin, le SNUI exige le renforcement des actions de formation pour tous les agents promus de B en A, afin de leur donner les outils théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs nouvelles fonctions.

Nous ne saurions conclure sans rappeler que les agents attendent, au delà du respect, justice et reconnaissance !

Chacune des CAP Locales comportait, à son ordre du jour, la régularisation des affectations des agents d'Orthez et d'Oloron suite au CTPD du 22 septembre consacré à la mise en place des S.I.P sur ces 2 sites.

Ces ajustements purement techniques consistaient à transformer la dénomination des affectations des agents concernés (A, B et C) de « CDI – SIE » en « SIP – SIE ».

Les élus du SNUI, ayant voté contre le projet de mise en place des SIP lors du CTPD du 22 septembre, se sont

abstenus lors des votes de ces ajustements techniques, dans les 3 CAP Locales.

LISTES D'APTITUDE :

Quelques nouveautés par rapport aux années antérieures :

- Lors du groupe d'étude « mutation » du 6 octobre, la Direction Générale a confirmé son intention de favoriser les agents en fin de carrière, conformément aux termes du PBO de lancement des listes d'aptitudes, qui précisent clairement qu'aucune durée minimale dans leur nouvelle catégorie ne sera désormais exigée pour les agents âgés de plus de 56 ans.
- cette suppression de la barrière de l'âge explique certainement, en plus de l'absence de perspective de carrière et de la baisse du pouvoir d'achat, l'augmentation des candidatures cette année : 51 candidats pour la liste d'aptitude de Cen B (40 l'année dernière), 21 pour celle de B en A (14 l'année dernière).
- Au motif de cette augmentation des candidatures dans notre direction, l'entretien préalable avec le directeur, pour les agents postulant pour la première fois et ceux n'ayant pas été entretenus depuis plusieurs années, a été supprimé. Nous avons déploré cette suppression, qui renforce encore plus l'arbitraire de la sélection, celle-ci reposant encore plus fortement sur la seule appréciation des chefs de service locaux.

1) liste d'aptitude au grade de contrôleur :

sur les 51 demandes, le projet du directeur en avait retenu 11 dans la catégorie « excellent », 11 dans la catégorie « très bon », et 29 dans la catégorie « à revoir ».

12 dossiers étaient défendus par les élus du SNUI : 3 « excellents », 3 « très bon » et 6 « à revoir ».

l'évocation des dossiers a permis de ne modifier que très peu les propositions du directeur : seuls 2 dossiers « à revoir » ont été reclasés en « très bon », dont un dossier défendu par le SNUI. Il s'agit de dossiers de candidats qui avaient postulé suite à la suppression de la « barrière de l'âge » évoquée plus haut.

Nous avons également obtenu que les appréciations figurant sur les rapports de l'ensemble des agents classés « excellents » soient bonifiés, pour être plus compétitifs lors de la sélection nationale.

De nombreux dossiers n'ont pas été défendus, ni même évoqués, chaque syndicat défendant en priorité ses adhérents.

2) liste d'aptitude au grade d'inspecteur :

sur les 21 demandes, le projet du directeur en avait retenu 5 dans la catégorie « excellent », 6 dans la catégorie « très bon », et 11 dans la catégorie « à revoir ».

8 dossiers étaient défendus par les élus du SNUI : 3 « excellents », 1 « très bon » et 4 « à revoir ».

peu de modifications également à l'issue des débats : seul 1 dossier « à revoir » a été reclasé en « très bon », dossier défendu par le SNUI. Comme pour la CAPL n° 2 , il s'agit du dossier d'un candidat qui avait postulé suite à la suppression de la « barrière de l'âge » évoquée plus haut.

C'est lors de ces CAP que l'on mesure l'importance de surveiller, **tout au long de sa carrière**, son « profil note » et ses appréciations, même si on est dans les échelons terminaux. **N'hésitez pas à faire appel !**

Dans la logique de leur opposition aux modalités d'élaboration des listes d'aptitudes et à l'examen des seuls dossiers classés « excellents » par la CAP nationale, rappelée dans leur déclaration liminaire, les élus du SNUI ont voté contre les sélections proposées par la direction.

3) CAPL n° 3.

En marge de l'ordre du jour de cette CAPL (régularisation technique des affectations des agents des SIP d'Orthez et Oloron), nos élus ont tenu à relayer l'inquiétude grandissante des agents d'Orthez à l'approche de la mise en place du SIP, avec un agent seulement transféré du « trésor ». un agent de renfort en plus pendant un an, c'est un moindre mal, mais après un an ? de même, les problèmes de la tenue de la caisse, de l'accueil commun tout en respectant les métiers d'origine ont été réabordés. Le directeur a proposé de venir rencontrer les agents à Orthez, et nous espérons que ces interventions répétées porteront leurs fruits en matière de renforcement en effectifs du futur SIP d'Orthez....

CTPD du 22.10.09 : mise en place du S.I.P à Biarritz

Déclaration liminaire des élus du SNUI :

Monsieur le président,

Après 18 mois de discussions serrées sur la mise en œuvre des structures de la DGFIP, l'administration engage cet automne les groupes de travail sur la situation des agents, à savoir :

- la fusion des corps de catégorie A, B et C des anciennes directions.
- L'harmonisation des règles de gestion : affectations, mutations, notation, promotions, etc...

L'union SNUI- Sud Trésor Solidaires entend faire de cette période une forte expression des revendications des agents en matière de prise en compte de leur technicité, de la reconnaissance de leurs qualifications et de l'extension de leurs droits et garanties dans tous les actes de gestion de leur vie administrative.

Les enjeux de la négociation qui doit s'ouvrir sont essentiels et le résultat déterminera pour longtemps les conditions dans lesquelles les agents seront « gérés » et la manière dont seront organisés leurs déroulements de carrière dans les mois et les années à venir.

En attendant les résultats de ces groupes de travail, les réformes de structures continuent à s'empiler, sans que l'administration ne mesure l'impact réel de ces bouleversements sur le quotidien des agents.

Dans notre département, un mois seulement après la mise en place des S.I.P à Orthez et Oloron au 1^{er} décembre 2009, vous réalisez la mise en place du S.I.P de Biarritz au 1^{er} janvier 2010.

Pourquoi une telle précipitation ?

Pourquoi ne pas attendre d'avoir le recul nécessaire, après les installations des S.I.P à Orthez et Oloron ?

Pourquoi, à l'exemple du rapprochement CDI/CDIF, notre département veut-il être encore en tête dans la mise en œuvre des réformes ?

la présentation du projet du directeur était identique, sur de nombreux points, à celle du précédent CTPD, consacré à la mise en place des S.I.P à Orthez et Oloron (cf « le galérien » de septembre 2009, en ligne sur notre site). Ainsi, les modules ARTT, les plages fixes, les horaires d'ouvertures du futur SIP seront ceux en vigueur dans l'actuel CDI. Nous sommes intervenus sur les points suivants :

transferts d'emplois :

les emplois suivants seront transférés de la trésorerie de Biarritz au S.I.P de Biarritz :

- 2 cadres A (1 chef de poste, 1 adjoint),
- 2 cadres B, 2 cadres C.

1 agent du SIP d'origine « trésorerie » occupera le poste de caissier. Un autre sera installé dans un bureau d'accueil proche des bureaux d'accueil des contrôleurs de la filière fiscale.

Un autre occupera des fonctions d'accueil au côté de l'agent d'accueil de la filière fiscale, avec un bureau « de repli » pour les périodes creuses.

Les autres agents d'origine « trésorerie », affectés à la mission de recouvrement des impôts des particuliers, seront placés ensemble au sein du secteur d'assiette de Biarritz.

Compte tenu de la règle du « maintien à la résidence » dont bénéficient les agents de la trésorerie de Biarritz dont le poste sera transféré à la trésorerie de Bayonne et qui ne souhaitent pas « suivre » ce poste, les représentants des personnels du trésor nous ont précisé qu'il est vraisemblable que 2 agents, en plus de ceux prévus ci-dessus, rejoindraient également le S.I.P de Biarritz.

Organisation / fonctionnement du S.I.P :

Aux mêmes questions que celles posées lors du précédent CTPD, nous avons eu les mêmes non-réponses : toujours rien concernant la gestion pratique d'une « double file » de réception spécialisée (assiette et recouvrement) en période d'affluence.

De manière générale, les problèmes de gestion de l'accueil, de limite entre l'accueil généraliste et l'accueil spécialisé, etc... sont renvoyés à leur examen par un prochain groupe de travail, mais quand ? le 1^{er} décembre pour Orthez et Oloron, le 1^{er} janvier pour Biarritz, ça arrive très vite ! ! ! ! ...

On a bien compris que ces futurs problèmes ne tracassent pas vraiment la direction : le S.I.P sera mis en place, pour le reste, on verra bien plus tard....

De même, les questions soulevées par le choix d'une caisse unique, tenue par un agent du S.I.P, ne semblent pas vraiment avoir interpellé nos décideurs : Chaque service, SIE et SIP, délivrera ses timbres, spécifiques parfois aux particuliers et aux professionnels. Pour un professionnel payant en espèces (à la caisse unique SIP donc), quel est le comptable responsable ? en cas de tenue occasionnelle de la caisse par un agent du SIE, éventualité prévue dans les documents de travail, quel est le comptable responsable ?

Dégât des eaux à Bayonne.



Le lundi 12 octobre, les agents des impôts de Bayonne, en arrivant au boulot, ont eu la surprise de découvrir des locaux sinistrés par des infiltrations d'eau, provoquées par une erreur commise par l'entreprise chargée d'effectuer les travaux de la réfection de l'étanchéité de la terrasse de l'immeuble. Des dommages importants ont affecté, selon les services, les plafonds, les revêtements muraux, les sols, les gaines électriques, le matériel informatique. Après évacuation des locaux, avec maintien d'un seul service d'accueil et de réponse téléphonique, tous les services avaient repris le travail le mercredi 14.

Le jeudi 15, Mr Galice a réuni les organisations syndicales pour leur donner des éléments d'information concernant ce sinistre. (Un compte-rendu de cette réunion figure sur notre site SNUI 64). Mr Galice a également évoqué l'état d'avancement des travaux de nettoyage et de remise en état des locaux lors du CTPD du 22 octobre.

Les représentants des personnels ont réaffirmé la nécessité de coordonner les travaux engendrés par ce sinistre avec ceux à venir à court terme avec la mise en place des SIP de Bayonne et Anglet, et d'avancer vers l'utilisation d'équipements permettant la suppression de tous câbles et matériels au sol.

Mr Galice a également souligné le sang-froid et la conscience professionnelle dont font preuve les agents de Bayonne dans ces conditions difficiles de reprise du travail.

Néanmoins, presque 2 semaines après les faits, certains agents sont encore agacés par une situation-pointeuse non encore régularisée.... Ce n'est pas parce que quelques chefs de service répugnent à régulariser les situations d'absence comme promis par le directeur le 15 octobre, mais parce qu'ils ne maîtrisent sans doute pas encore assez le formidable outil Agora-gestion.....

plan de vaccination contre la grippe A



tous les agents ont reçu le 23/10/09 un message de notre directeur, leur présentant le plan départemental de vaccination, décidé par le préfet, contre la grippe A, et sollicitant leur volontariat pour la participation à ce plan, sur l'un des 11 centres de vaccination du département.

Certes, l'exercice de la « solidarité nationale » est louable quand la situation l'exige, mais cette confusion entre démarche citoyenne et démarche professionnelle, sur l'ensemble du territoire, suscite de nombreuses questions :

- dans une période de chômage croissant, pourquoi ne pas solliciter les demandeurs d'emplois pour les besoins recensés (accueil, aide au remplissage de formulaires et enregistrement informatique) ? le gouvernement a su trouver des milliards pour sauver les banques, autre grande cause nationale récente, et il n'en trouverait pas pour celle-là ?....
- encore une fois on sollicite les fonctionnaires, pourtant bien souvent vilipendés. En première ligne pour contribuer par des suppressions d'emplois massives, en particulier aux finances, à la réduction des déficits publics galopants, les voilà de nouveau en première ligne pour cette campagne de vaccination....
- 8 agents pendant 4 mois, cela fait quand même presque 3 agents/année pour le département, en plus des suppressions d'emplois annoncées pour 2010, déjà inacceptables.....
- comment parler de « solidarité nationale » alors que l'un des piliers de cette solidarité, l'impôt sur le revenu, est bafoué au travers des niches fiscales et du bouclier fiscal ?
- d'un point de vue médical, des voix discordantes de divers spécialistes se font entendre : ce plan de vaccination massif est-il justifié ?...
- ne s'agit-il pas de participer à une opération d'écoulement de doses de vaccins accumulés en trop grande quantité et dont on ne sait plus que faire ?