

INFOS LOCAUX



N°56 Pyrénées-Atlantiques

Impôts décembre 2003

CHS du 13 novembre 2003

Projets Interdirectionnels.

La formation post-permis, destinée au chauffeur des directions, débutera en novembre.

La formation électrique destinée aux gardiens concierges se fera le 7 et 8 décembre.

La formation au maniement d'extincteur va aussi débiter.

Direction Services Fiscaux

La rénovation du système Incendie d'Oloron est reportée : il y a des travaux électriques à effectuer en amont.

Budget DPMA

Le budget 2004 sera à la hauteur du budget 2003 mais il n'y aura pas de report de crédit de 2003 sur 2004.

Il ressort un crédit de 3930 euros sur budget 2003 : pour l'apurer, il est proposé :

- installation d'un système de sécurité sur ascenseur HDI de Bayonne pour 2 368 E
- alarme incendie à l'accueil de Bayonne pour 1 222 E
- brochure DPMA pour 400 E.

Cette brochure DPMA viendrait en complément d'un CD Rom sur la Prévention des Risques Routiers créés par M. Germe. Ce CD est un support pour une formation d'une demi-journée par groupe de 20 personnes et destinée à la plupart des agents du Ministère.

Médecin de Prévention

Le docteur Lagahe a présenté son fascicule sur les Risques Professionnels dans tous les Postes du Ministère. L'importance du document demande une étude plus approfondie, mais on a appris entre autres qu'il existait des «formations à la gestion des situations difficiles» pour certains postes en contact avec des usagers délicats (BCR, SEP, accueil, Surveillance Douanes etc....).

Il est lancé le projet de créer une plaquette CHS via intranet, que l'on pourra consulter sur le site de la DSF ou de la DPMA.

Projet du Président M. Malvestio : Sécurité : électrique, incendie, évacuation serre-file

Formation routière : chauffeurs courrier.

Les syndicats ont redemandé l'état d'avancement du dossier antitabac. On nous a promis l'arrivée de la signalétique antitabac dans les 8 jours. Les ACMO devront alors exprimer leurs besoins auprès de M. Chabanaux, l'animateur CHS.

La CFDT et FO ont soulevé le problème de la **canicule dans les bureaux au mois d'août**. Christophe Dalot pour la CFDT a présenté les pages du cahier CHS du CDIF de Pau où avaient été effectués des relevés de température.

Le Président, ainsi que l'inspecteur CHS M. Germe, ne voulaient pas ou ne pouvaient pas donner de solution. M. Malvestio estime que la climatisation n'est pas la solution idéale systématiquement. Ce n'est qu'après avoir insisté que le Président du CHS a décidé de contacter un thermicien de l'antenne immobilière DPMA de Toulouse qui fera une étude sur le département.

La CFDT est intervenue sur les travaux d'aménagement CDI-recette de Bayonne et la **présence éventuelle d'amiante**.

Si les ouvriers ont travaillé en combinaison dans le local chaufferie à cause de la présence d'amiante, le Président a certifié qu'il n'y avait pas d'amiante dans les plafonds des bureaux. Il y en aurait dans les dalles de sol ; les ouvriers recouvriraient alors le sol pour effectuer des percements : les travaux consisteront à du recloisonnement.

La DSF informe qu'elle a demandé le déclassement de l'immeuble de Bayonne de 4^e à 5^e catégorie, classement des immeubles recevant dans les étages + de 100 usagers ou - de 100 usagers. Cette demande fait suite à la création de l'accueil au rez de chaussée, ce qui engendre beaucoup moins d'usagers dans les étages.

La prochaine réunion se déroulera en mars 2004 et un groupe de travail se réunira en février.

JOYEUX NOEL 2003... avec ou sans PONTS :

Que de bruits et de rumeurs... Que de tensions dans les services pour un sujet qui n'en est pas un !

La DSF, poussée par des directives nationales (la DGI semble vouloir faire des économies en fermant les services lors des "ponts naturels"), a demandé, en octobre, que les chefs de service fassent un sondage auprès des agents.

La note, et donc la règle édictée, étaient très claires : soit il y a unanimité et l'on peut envisager de fermer, soit il n'y a pas unanimité et le service sera obligatoirement ouvert.

Pour la CFDT, la note est claire et donc acceptable à condition que l'administration se contente de faire un sondage et n'exerce aucune pression sur le ou les agents qui souhaitent travailler.

D'autre part, la CFDT souhaite que les dates soient annoncées en début d'année au moment où les agents remplissent les plans de congés. Par exemple en 2004, y aura-t-il "pont naturel" les 21 mai et 12 novembre ?

La CFDT

contre

la rémunération au mérite

Dans quatre mois, les agents de la DGI se présenteront à leur premier entretien d'évaluation. La CFDT, seule organisation syndicale opposée à la notation, se prononce contre toute rémunération au mérite.

L'entretien :

- C'est un RDV annuel obligatoire avec le chef de service direct.
- Fixe les objectifs quantitatifs, qualitatifs et établit le bilan de l'année précédente.
- Il fait l'objet d'un compte rendu écrit qui mentionne : le rappel des besoins en formation, l'évocation des difficultés rencontrées sur le poste et la carrière de l'agent.
- Une indication sur l'évolution de la note pourra être donnée.
- L'agent peut faire ses observations écrites dans le compte-rendu.

La notation détermine la carrière :

- Le compte rendu d'évaluation intervient dans la notation.
- Les appréciations écrites deviennent plus précises.
- 30 % des agents ont une réduction d'un mois dans leur échelon et 20 % de trois mois.
- Un agent sur deux ne bénéficie d'aucun avancement.
- La note chiffrée fait référence à une note «pivot» fixée pour chaque échelon.

Les possibilités de recours

- Les CAPL de notation pourront s'appuyer sur les comptes-rendus d'évaluation.
- Le compte-rendu d'évaluation ne peut faire l'objet d'un appel ni en CAPL, ni en commission nationale d'évocation.

Les incidences de la notation

- Pour les tableaux d'avancement, l'évaluation-notation met à mal le principe de la carrière linéaire.
- Désormais la notation intervient encore plus dans l'avancement, tout au long de la carrière du fonctionnaire.

Pour la CFDT,

Les gains de productivité ne sont pas seulement obtenus par les 20 % d'agents «méritants», chiffre arbitraire ne reposant sur aucune réalité objective. Ce sont aussi, pondération oblige, les 80 % d'agents restants qui font la DGI.

Evaluer n'est pas noter

Les chefs de service vont devoir, dans un temps record, évaluer les résultats au regard des conditions d'organisation et de fonctionnement. Dès début 2004, ils devront fixer les objectifs individuels de chaque agent.

Les questions touchant à l'organisation du travail et à la formation professionnelle risquent d'être totalement passées sous silence lors de l'entretien.

Les discussions sur les conditions de travail ou sur les impossibilités de réaliser les missions, n'auront donc pas lieu.

Et la fixation d'objectifs individuels prendra le pas. L'entretien dit d'évaluation demeurera un entretien de notation.

Des droits menacés

Pour la CFDT, il est inacceptable que l'agent qui en fait la demande, ne puisse pas se faire accompagner lors de l'entretien d'évaluation.

Il sera en effet discuté lors de cette entrevue des «conditions d'organisation et de fonctionnement du service».

La CFDT exige que le compte-rendu puisse faire l'objet d'un appel en CAPL. Rappelons que l'administration refusait, il y a encore quelques années, à l'agent de pouvoir faire appel sur les appréciations littérales !

Pour la CFDT, le fait qu'un document versé au dossier individuel puisse porter grief à l'agent, suffit pour que celui-ci ait la possibilité de le contester devant le tribunal administratif.

L'administration veut-elle priver les CAPL de la possibilité de trouver une solution aux conflits du travail ?

L'importance de l'entretien d'évaluation dans la notation et la carrière, nécessite son examen par les représentants du personnel.

L'agent doit être défendu dans son évaluation, comme dans sa notation.

Les discussions en cours avec la DG doivent répondre favorablement à ces exigences.

La CFDT continuera à se battre pour faire entendre la parole des agents et pour la défense de leurs droits