

INFOS LOCAUX



N° 60 Pyrénées Atlantiques IMPÔTS

novembre 2004

CAPL N° 1 du 7 octobre 2004 : LISTE D'APTITUDE AU GRADE D'INSPECTEUR

Vos élus : Simone FAGNOT et Joël QUILLET.

Après lecture des déclarations liminaires par les 3 OS, M. MALVESTIO, Président, répond que :

- les conditions de travail ne se sont pas dégradées mais plutôt améliorées : prise en compte de plateau IFU de 5,6 agents au lieu de 10,12 sauf à ORTHEZ ;

- les possibilités de promotion se sont élargies : l'an dernier, il y a eu 107 promus, 92 dans un premier temps et 15 sur une liste complémentaire sur l'initiative du Ministre.

Concernant plus spécialement la revendication CFDT d'examens professionnels à la place de listes d'aptitude : il souligne que cette possibilité existe déjà pour les filières Cadastre et Hypothèques et que la possibilité de passer des concours peut ne pas satisfaire tout le monde ; d'où un système existant qui complète le dispositif et offre des possibilités supplémentaires, par le biais d'un simple acte de candidature ;

- la remarque de manque d'objectivité dans la sélection suppose une méconnaissance du processus, à savoir : après dépôt des candidatures, examen des conditions statutaires, rapport des chefs de service, entretien d'une ½ h mené par lui-même (ou son adjoint), puis réunion de tous les chefs de services concernés, établissement d'un classement en 3 catégories (exceptionnel, excellent ou non proposé), réunion de la CAPL et enfin, choix définitif par l'administration centrale en CAPN.

7 candidatures ont été déposées dans le 64 : 2 en catégorie « exceptionnel », 2 en catégorie « excellent », 3 en catégorie « non proposé ».

Plusieurs critères interviennent pour limiter la subjectivité : l'âge (créneau 45/50 plutôt que 50/55 ans), la motivation, la mobilité professionnelle dans les différents services, la disponibilité et la mobilité géographique future.

Les élus CFDT ont demandé un vote, conformément à l'article 16 du règlement intérieur, sur la proposition contenue dans la déclaration liminaire, à savoir la publication des listes de candidats avec les propositions de l'administration, dans un souci de transparence et d'harmonisation avec les autres administrations financières, comme la Douane ou la Comptabilité publique. Il n'y a pas eu un vote formel mais expression de la parité administrative comme de la parité syndicale : refus net motivé par des considérations de confidentialité et de choix personnel. M. MALVESTIO a ajouté que la décision devait être prise au plan national.

Notre exigence de transparence depuis la création des CAPL est loin d'être une priorité chez les autres OS.

Autres remarques :

Pas de quotas par département : le fait pour un contrôleur de SAID de gérer du personnel, est un critère parmi les autres : M. MALVESTIO est opposé à augmenter le nombre des candidats en catégorie « exceptionnel » ; cependant devant la nécessité de modifier les modalités d'établissement des listes d'aptitude (la contrainte de l'allongement de la carrière devant aussi être prise en compte), il se dit prêt à contacter le Bureau H3 qui, après des discussions bilatérales avec les OS, pourrait les assouplir.

CAPL N° 2 du 4 octobre 2004 :
LISTE D'APTITUDE AU GRADE DE CONTROLEUR

Vos élus : Jean-Claude TAILLIEZ et Marie-Claude GANDOLPHE

La CFDT réaffirme dans sa déclaration liminaire son opposition aux listes d'aptitude. La réaction aux déclarations liminaires des OS, donne l'occasion au président de la CAPL de rappeler que la promotion des agents C en B est en sensible augmentation au sein de la DGI :

Soit 286 agents C en B et 107 agents B en A

Le directeur rappelle par ailleurs tout le bien fondé des possibilités offertes par concours interne sans limites d'âge. Il rappelle l'objectivité des critères en soulignant la différence entre le tableau d'avancement et la liste d'aptitude : « il appartient au directeur de faire émarger les mieux placés en limitant le nombre de candidats proposés ». Il souligne enfin que le critère de l'ancienneté ne saurait être prédominant. Lors des entretiens, seules les qualités professionnelles ou la diversité du parcours administratif, sont évoqués.

Les OS se sont attachées à souligner que l'allongement des carrières en devenir ne doit pas exclure les candidats trop âgés proposés (soit disant trop âgés sans le dire vraiment). Le maintien sur place des agents promus a également nourri le débat.

La revendication de la CFDT ou la difficulté d'afficher :

La CFDT souhaite, depuis la mise en place des CAPL, la diffusion d'une liste proposant les agents au grade de contrôleur et a fait une proposition de vote sur ce point. Les autres OS s'y sont opposées, certaines OS se ralliant même au directeur « cette diffusion pourrait choquer certains agents de voir ainsi leur nom publié en pareille position » et le président de la CAPL de souligner qu'il s'agit d'une compétition.

Sur le critère de l'âge, M. MALVESTIO rappelle que le PBO relatant les opérations de sélection souligne que les candidats doivent pouvoir exercer leurs fonctions dans le nouveau grade pendant une période suffisamment longue... sic !

Rappel : aucun agent de plus de 55 ans n'a été promu au plan national.

Expression du vote :

Proposition de 5 agents :

<u>Pour</u> :	6 voix (parité administrative)
<u>Contre</u> :	4 voix (SNUI et CFDT)
<u>Refus de vote</u> :	2 voix (SNADGI et FO)

CAPL n° 2 du 21 septembre 2004 :
ATTRIBUTION AU PLAN LOCAL DES EMPLOIS B dans le cadre du
rapprochement CDI RECETTE sur les sites d'OLORON et de PAU.

Vos élus : Jean-Claude TAILLIEZ et Marie-Claude GANDOLPHE.

Les déclarations liminaires ont permis aux OS (SNUI, SNADGI CGT et FO) de réaffirmer leur opposition de principe au rapprochement CDI RECETTE.

En réponse, le Président nous expose le bien-fondé de la réforme centrée sur l'usager et renvoie certaines OS aux débats nationaux sur les inquiétudes persistantes (salaires, suppression des emplois). Ainsi après quelques difficultés de démarrage sur les stages, la formation complexe, les congés, certaines difficultés de pratique sont perceptibles.

Mais il convient de développer la polyvalence dans une administration qui bouge et se modernise (les structures actuelles datent d'il y a plus de 30 ans) sic... !

Enfin, sur le sujet évoqué par le SNADGI-CGT (rapprochement assiette-recouvrement), le directeur confirme que le débat qui date des « fermiers généraux » a été définitivement écarté par le service juridique de la centrale. Il s'en remet à la prudence et à la compétence des agents ! (Ouf !)

Une réforme logique dans le contexte actuel :

Et là, les arguments sont imparables.

- une équipe à disposition de l'usager ;
- pas de fermeture de structures (rappel : comptabilité publique et Redevance de l'Audiovisuel) ;
- un domaine de compétence élargi ;
- une mutualisation du savoir sans domaines réservés.

Devant cette réforme, qui n'est pas forcément entièrement critiquable pour la CFDT, certaines positions syndicales de principe sont réaffirmées. Sans aller jusqu'à l'opposition traditionnelle du non et puis c'est tout... Il faut souligner que les avancées sociales sont modestes :

Devant :

- la polycompétence exigée ;
- une formation pas toujours bien adaptée et parfois avec un calendrier incohérent (problème de mise en pratique immédiate) ;
- des structures nouvelles de travail en plateau, accompagnées de nuisances certaines (bruits, mobiliers inadaptés)

Des revendications syndicales à faire attendre comme une contrepartie indispensable au dialogue local :

- le confort des agents
- le bien être et les conditions de travail.

À cela, le directeur nous entend et nous répond que sans vouloir dramatiser les ressources humaines, la RTT est une avancée sociale indéniable. Les problèmes de personnels sont devenus essentiels (temps partiel, CPA, retraites, choix familiaux...).

L'ensemble des OS, CFDT en tête, d'évoquer des réunions locales ou autres points d'étape, voire de synthèses pour nourrir le dialogue local direction/partenaires sociaux.

Retour à l'ordre du jour :

Les projets locaux d'attribution des emplois sur Oloron et Pau-Nord ne font l'objet d'aucune remarque particulière, sauf à remarquer, pour la CFDT, que le poste B ORDOC de Pau-Nord est gelé et un effectif, sur Oloron, de -1 B. M. MALVESTIO rétorque qu'il n'y a pas d'emploi B gelé : pour Oloron, il est exact que le poste n'a pas été pourvu ni au plan national, ni au plan local.

Sur le périmètre des priorités, le directeur exprime une incertitude sur la définition du travail B SGDP, suivant tel ou tel centre (exemple Pau-Sud, Pau-Est)

Concernant le mouvement local pour Pau-Sud et Pau-Est, un débat entre les OS (CFDT et SNADGI) et la direction a permis de rappeler que les règles locales d'affectation définies en CTPD n'avaient pas été appliquées lors de l'établissement du projet d'affectation des cadres B. Le président s'est rangé à nos arguments et des modifications au projet ont ainsi été obtenues :

- A Pau-Sud, l'agent concerné est réaffecté sur son vœu IAD et par cascade, le poste recette Pau-Sud est pourvu (projet modifié après CAPL) ;

- A Pau-Est, la CFDT expose l'historique de la situation et l'affectation en surnombre d'1 B (6 postes) sur l'IAD suite à CAPL de juin dernier. Cela étant, le souhait de l'agent et sa priorité sont évoqués et le projet peut être modifié en ce sens : maintien en IAD et absence de cascade sur le projet publié.

Enfin, il a été évoqué la possibilité d'améliorer l'affectation locale pour donner la possibilité écrite de confirmer le vœu (validation du vœu après projet).

Quid du problème d'effectif B à la recette de Pau-Est ?

Expression du vote :

Pour : 7 voix (parité administrative et CFDT, SNUI et SNADGI)

Abstention : 1 voix (FO)