

MISSIONS, MUTATIONS TECHNOLOGIQUES ET RÉFORME ORGANISATIONNELLE : QUEL AVENIR POUR LA DGI ?

L'accélération et l'importance des évolutions de la politique administrative et des nouvelles technologies ont ouvert, depuis 1999, et singulièrement en 2000, un chantier dont nous ne pouvons ignorer les conséquences sur l'exercice de nos missions et sur nos conditions de travail.

Bien sûr, du diagnostic aux solutions il y a une distance qui ne va pas toujours de soi et les bouleversements annoncés, prévisibles ou suggérés, à portée de main ou plus éloignés dans le temps, sont d'un tel potentiel qu'au moment où nous tentons de formaliser la réflexion pour le congrès de juin prochain, personne ne peut prétendre pouvoir dessiner un avenir à la fois précis et concret !

Plutôt que d'être bardés de certitudes, nos militants et adhérents devront, s'ils veulent se prémunir contre toute désillusion ou résignation, retrouver dans une période de confusion et d'interrogations multiples le sens des valeurs qui sont celles du SNUI au regard du service public, pour être acteurs d'une réforme et d'une modernisation à leurs conditions et dans l'intérêt des usagers. Ce socle de valeurs pourrait se résumer en trois mots : ÉGALITÉ, PROXIMITÉ, SOLIDARITÉ.

Un cadre de réforme conditionné par des principes d'inspiration libérale

Lancée par M. Rocard en 1989, relancée par M. Jospin en juin 1998, la réforme de l'Etat a connu un échec cuisant en 2000 au ministère avec le rejet de la mission 2003 et du plan Sautter. Pourquoi une opposition si radicale, alors que, paradoxalement, une forte majorité des agents des Finances et de l'Industrie est favorable à l'amélioration globale de l'organisation et des méthodes de l'action administrative ? Parce que réformer l'Etat pour mieux répondre aux préoccupations et aux exigences des usagers, oui, cela aurait été accepté ; réformer l'Etat pour mieux l'adapter aux exigences d'une logique de coût/rendement et de «clientélisme», non, personne n'en a voulu !



Les grandes orientations rejetées

En bref, deux logiques s'opposent durement car elles reflètent deux conceptions de l'intervention de l'Etat totalement différentes : l'une, la nôtre, met en avant les besoins d'un service public ambitieux et renforcé, l'autre, celle des «modernistes libéraux» vise, au prétexte d'économies et de rationalisation, à subordonner le service public aux règles de l'économie de marché.

C'est pourquoi, les agents du ministère, et singulièrement ceux de la DGI, ont rejeté massivement un plan qui comportait pour les services et pour les agents des risques graves pour de très longues années :

- suppressions d'emplois programmées sur plusieurs budgets (- 1380 en 3 ans à la DGI) ;
- rétrécissement du périmètre d'intervention des services sur le double plan fonctionnel et géographique ;
- pseudo-simplifications camouflant des abandons de missions sans allègement significatif des charges ;
- généralisation de modes d'organisation directement inspirés du secteur marchand («clientélisme», «back office/front office», «industrialisation» de la gestion de masse, analyse risque...).

Des choix stratégiques contestables

Les choix stratégiques opérés ces dernières années sont toujours en vigueur :

- restrictions budgétaires en emplois ;
- anticipation sur des gains de productivité aléatoires (fausses simplifications, apport incertain ou différé de l'outil informatique) ;
- modifications de structures hasardeuses ou à l'économie, transferts de tâches d'un service à l'autre ;
- contractualisation des objectifs et des moyens, management par objectifs et multiplication des indicateurs d'activité et de performance («combien ça coûte, combien ça rapporte ?»).

LES DYSFONCTIONNEMENTS GLOBAUX

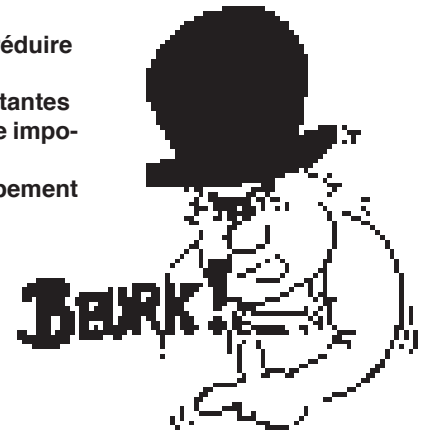
Tous ces choix ont d'ores et déjà créé des difficultés de fonctionnement qui se traduisent par :

- une déconcentration poussée au maximum par le biais de la GRH, de la globalisation et de la fongibilité des crédits. Les marges de manoeuvre laissées aux directeurs les contraignent en fait à gérer la pénurie,
- une incohérence entre les missions assignées à la DGI et les conditions de leur réalisation,
- un affichage statistique de résultats quantitatifs bafouant les principes d'égalité, de solidarité et de proximité,
- l'impasse sur une politique globale de l'accueil plutôt fondée sur la prévention, la relation directe et la connaissance du terrain que sur la perspective d'une large diffusion des téléprocédures et des technologies de l'information et de la communication (TIC).

LE TABLEAU DES LOUPÉS LES PLUS RÉCENTS

1 - Mesures législatives et administratives de «simplification» :

- révision foncière non intégrée, malgré la possibilité, même imparfaite, de réduire certaines inégalités et injustices,
- après transformation en CRDB, suppression du droit de bail : perte d'importantes ressources financières (8 milliards de francs) après le casse-tête de la «double imposition» de l'été 1999 !
- extension du régime des micro-entreprises : risque de jachères et de développement du travail au noir pour une économie budgétaire estimée à 500 millions de francs,
- RSI/TVA : importantes perturbations du travail des recettes pour une mesure risquant de voir accroître les restes à recouvrer,
- suppression de la vignette des particuliers : au motif «d'alléger» les impôts, une mesure d'économie qui, en fait, favorise les plus riches,
- projet (reporté) de déclaration IR pré-remplie : sous prétexte de simplification risque d'accroître le contrôle sur les salariés et les retraités (préfiguration de la retenue à la source).



Ces mesures, comme celles initiées par le biais de l'aRTT procèdent toutes de la même volonté de dégager des gains en emplois en abandonnant, parfois, certaines missions.

2 - Révision des missions axée sur la rentabilité (approche «coût/rendement») :

- réorientation des objectifs et des moyens du contrôle fiscal : affaiblissement de la prévention, programmation médiocre, dossiers importants en déshérence. Accent par contre mis sur l'action en recouvrement suite à contrôle fiscal par recours à un indicateur du recouvrement des créances (effet pervers car risque de jachères ou de fortes disparités entre départements ou entre secteurs professionnels),
- recentrage des missions foncières et domaniales sur la sphère fiscale (le «cœur du métier») : risque d'abandon de missions ou missions peu ou pas faites, comme le plan cadastral (PCI) pour le cadastre, ou le service foncier 1967 (expropriation) et la loi du 8 février 1995 (marchés publics) au bénéfice des collectivités locales, pour le domaine.

La même démarche de fragilisation avait déjà prévalu pour le CDA (transfert d'attributions, par le biais d'applications informatiques TP-CDI et ILIAD-IS, vers le CDI), alors que son rôle vis-à-vis des collectivités locales, notamment en matière de diffusion de l'information pour la fixation des bases FDL, voire pour les arbitrages que ces collectivités ont à faire en matière de TVA, était essentiel.

3 - Réorganisation des structures et modalités de gestion des dossiers pas «neutres» au nom d'un certain «clientélisme» et au mépris des principes d'égalité de traitement et de proximité des usagers : ex-schéma HIE-HIP, expérimentation du rapprochement CDI-recette, installation de la DGE,...

4 - Un outil informatique certes utile, mais peu partagé et qui a des limites importantes au regard des missions car il est loin de garantir :

- la couverture homogène du territoire et des différentes catégories de revenus,
- l'exhaustivité des éléments indispensables à l'assiette (revenus/patrimoines),
- un contrôle conforme aux exigences de la justice fiscale (taxation des redevables ou contribuables inconnus, découverte d'une matière imposable dissimulée).

5 - Des services prestataires et de soutien mal organisés et/ou mal mobilisés dans l'intérêt des services opérationnels : carences de la formation professionnelle, conception de l'encadrement (chefs de service et IPS), moyens donnés aux services de direction (personnels, crédits...), assistance informatique mal conçues,...

LES MISSIONS EN DANGER

Outre les dysfonctionnements dénoncés ci-dessus, il s'agit de mesurer où en sont les conditions d'exercice de nos missions, afin de souligner les dangers et les dérives qu'elles encourent et de mieux orienter nos revendications pour l'avenir.

• Le CDI et la recette

Le constat a été fait dans les derniers congrès du SNUI que ces deux services avaient déjà subi d'importantes restructurations, qu'ils étaient soumis à une informatisation galopante et «structurante» sur le plan de leur organisation, avec, en outre, une surveillance statistique de plus en plus tatillonne.

La mission 2003 n'avait pas d'autres objectifs que d'accélérer cette tendance à la recherche systématique des gains de productivité, notamment par la dématérialisation des informations et des procédu-

res, et il faut hélas en convenir : le conflit du printemps 2000 a mis un sérieux coup de frein à ce mouvement, sans pour autant le stopper.

Au-delà, ce sont un certain nombre de réformes, en cours ou annoncées, qui vont agir sur nos missions d'assiette et de recouvrement, qu'elles soient d'ordre fiscal (régime micro IR ou BA, évolution de la fiscalité locale, prime à l'emploi...) ou relatives aux obligations des contribuables-redevables (téléprocédures).

• Les services fonciers et domaniaux

De leur côté, ils n'ont pas, non plus, été épargnés puisque le premier contrat d'objectifs et de moyens de la DGI prévoyait une saignée importante en leur sein, saignée qui a été heureusement enrayerée par le retrait de la réforme Sautter.

Il faut se souvenir que cette réforme prévoyait le transfert des missions domaniales sans aucune justification de fond, sinon dans le cadre d'un simple troc avec la Comptabilité Publique.

Il ne faut pas oublier non plus combien la mise en place de FIDJI a été insuffisamment préparée et, quant à la dématérialisation du plan, la DG a essuyé un premier échec.

Enfin, les différentes réformes structurelles (cure d'amaigrissement du commissariat aux ventes, dilution de la mission topographique des BRF) sont plus subies par les agents, que perçues comme répondant au souci d'un meilleur service à l'utilisateur.

Le SNUI ne peut donc se satisfaire de «l'intérêt» que la DG porte aux services fonciers et domaniaux !

Les projets actuels : tout pour le client !

Notre propos n'est pas de développer ici les projets de la Centrale, mais d'en rappeler les grandes lignes afin de les avoir en tête.

Par ailleurs, chacun doit avoir conscience que, mission 2003 ou pas, ces projets inscrits dans la réforme Fabius gardent les mêmes lignes de fond, même si les mots qui fâchent ont disparu.

Le cadre de cette réforme, dans lequel se dessine la DGI de demain, c'est le contrat pluriannuel qui fixe les objectifs et les moyens pour y parvenir afin de «rendre un meilleur service public au meilleur coût».

L'objectif-phare c'est le «civisme fiscal» (c'est-à-dire l'accomplissement volontaire de leurs obligations fiscales par les contribuables).

Pour promouvoir ce comportement, la direction générale entend faire de l'administration fiscale, une «administration de services» visant à améliorer la qualité du service rendu à l'utilisateur et assurer le bon fonctionnement du système déclaratif.

L'administration entend s'appuyer sur une utilisation plus intense des TIC pour préparer l'administration fiscale électronique (c'est la révolution du système d'information annoncée avec le projet Copernic - Cf. Unité n°753 du 6/02/2001). Bien entendu, munis de cette

«feuille de route», les cadres supérieurs de la DGI, équipés de la «boîte à outils du parfait manager», ont la responsabilité directe de faire passer cette «révolution culturelle» dans les esprits et dans le travail des cadres intermédiaires et des agents.

Le management par objectifs (DPA et contractualisation entre un agent et son chef de service), les marges de manoeuvre locales (redéploiement des emplois, réformes de structures et de méthodes, flexibilité de la gestion et du temps, fongibilité des crédits), voilà les éléments qui constituent la panoplie «moderne» de la gestion des ressources humaines !

Comme nous l'analysions déjà dans l'Unité (n°751 du 23/01/2001), le contrat DGI/Budget est un outil de «maîtrise comptable des missions de service public» qui demeure tributaire des velléités des choix politiques (qui connaissent, parfois, des retournements inattendus), il ne tient pas compte de la spécificité du service public, ni de la complexité d'un ensemble comme la DGI, aux missions sensibles, multiples et très techniques, il ressemble à un outil de planification «collectiviste» peu crédible.

Ce sont ces projets stratégiques que le SNUI doit combattre tout en démontrant que des solutions alternatives sont possibles.

Ce que propose le SNUI : des solutions qui répondent à des exigences de service public

Avoir une vision du service public ambitieuse et évolutive

L'ambition du SNUI et des agents qu'il représente correspond à une toute autre vision du service public.

Ne pas rester à l'écart, s'ouvrir au monde, être au service des citoyens, tels doivent être les objectifs des administrations qui doivent afficher leurs priorités :

- être au service de l'intérêt général et des usagers, publics ou privés ;
- être proches des citoyens quel que soit le lieu où s'exprime leur demande d'Etat ;
- être en capacité de remplir avec efficacité les missions traditionnelles et nouvelles qui relèvent, par excellence, de leur ressort de puissance publique.

Ainsi, la DGI doit participer, en tant que service public fiscal et foncier, à la cohésion sociale indispensable à une société moderne impliquée dans la mondialisation en favorisant l'application du principe d'égalité de tous face à l'impôt (contribution de chacun en fonction de ses ressources) et en jouant pleinement son rôle

régalien (le contrôle demeurant le pendant du système déclaratif).

De même, pour le SNUI, un service public ambitieux ne signifie pas qu'il soit indifférent, par principe, au coût qu'il représente pour la nation ; mais l'objectif majeur étant de satisfaire les préoccupations et les besoins réels des usagers (par définition multiples, différenciés et permanents), le service public doit fixer d'abord la qualité et l'étendue de sa mission (par exemple élargir les missions de la DGI à l'ensemble des ressources publiques) et ensuite tendre à minimiser son coût. Autrement dit, décréter le renforcement et l'amélioration de l'action publique à coût nul est une hérésie.

Inutile de préciser que, sur un plan plus large, le SNUI doit combattre une réforme de l'Etat basée sur les économies budgétaires et cherchant à exploiter dans ce sens les technologies de l'information et de la communication, l'aRTT et les prochains départs massifs à la retraite.

Améliorer la DGI par des solutions partagées et progressives

Au-delà de quelques choix fondamentaux et de son propre socle de valeurs (voir plus haut), le SNUI n'a pas la prétention de proposer un schéma tout ficelé, visant à définir une organisation parfaite et définitive de la DGI, dans les années à venir.

Néanmoins, si notre organisation veut pouvoir peser sur les changements à court et à moyen terme pour faire prévaloir l'intérêt des agents qu'elle représente, il lui faut avancer des pistes, à la fois le plus largement partagées et suffisamment claires et progressives pour inscrire sa revendication dans la durée.

La DGI exerce cinq grandes missions : l'assiette, le contrôle, le recouvrement de l'impôt, des activités foncières et domaniales, l'élaboration de la législation fiscale.

Ces missions sont exercées principalement à l'égard des particuliers, des entreprises et des collectivités territoriales.

Pour assumer l'exhaustivité de ces missions qui reposent fondamentalement sur le système déclaratif, soumis, en contrepartie, au contrôle a posteriori, la DGI a besoin de bases de données exhaustives, actualisées et fiables, accessibles par chaque agent et consultables, dans certains cas et dans certaines con-

ditions, par les usagers. De ce point de vue, la dématérialisation de l'information et le décloisonnement des systèmes informatiques vont dans le bon sens, à condition, bien entendu, d'éviter une triple tendance obsessionnelle : celle du moindre coût, des gains de productivité systématiques et de la précipitation dans la généralisation des applicatifs.

La réalisation des missions de la DGI doit correspondre à des valeurs de service public : équité et justice fiscale, solidarité et cohésion sociale, proximité.

C'est pourquoi notre réflexion sur les missions nous conduit à privilégier, en termes d'organisation et de méthodes de travail, deux angles essentiels à notre sens : la qualité des bases de données et une gestion active des dossiers.

Cette approche vaut pour toutes les missions et les services qui les remplissent, étant précisé que, outre le triptyque assiette-contrôle-recouvrement, certains services ont un rôle ambivalent (à la fois fiscal et de prestataires de services, comme les services fonciers et domaniaux), d'autres (les services informatiques et ceux de l'administration générale) ont un rôle transversal au bénéfice des services opérationnels cités en premier.

LA QUALITÉ DES BASES DE DONNÉES : UNE LOGIQUE DE SERVICE PUBLIC AMBITIEUX

• L'assiette et le recouvrement

Coeur du réacteur DGI, le CDI est très directement concerné par le schéma directeur informatique. Les grands changements programmés sont pour 2002-2005 mais, d'ores et déjà, beaucoup de choses sont sur les rails et avancent avec plus ou moins de bonheur !

Certes, qu'il s'agisse du bloc personnel ou du bloc professionnel, les opérations de masse sont mieux couvertes et exécutées plus rapidement et les tâches matérielles tendent à disparaître, mais comme nous le disons régulièrement, l'outil informatique est loin de garantir l'exhaustivité de l'assiette, un contrôle conforme aux exigences de la justice fiscale, une appréhension correcte du patrimoine.

Pis encore, la fiabilité des fichiers d'identification et de recoupement n'est pas assurée et, en matière d'IR, l'échec de la déclaration pré-imprimée (dite «express» ou «rapide») en atteste.

L'assiette de la TH est loin de répondre au besoin d'exhaustivité. Rattachée à l'IR dans son traitement, elle est souvent établie dans l'urgence et, pour partie, sur la base de la bonne volonté des propriétaires bailleurs (à ce titre, la suppression du droit de bail ne va pas améliorer les moyens de recoupement !). Les services n'ont guère le temps d'approfondir leurs investigations, plus encore dans les zones denses de population.

La DGI doit donc encore démontrer qu'elle souhaite gérer les impôts locaux avec le même souci de maîtrise que les impôts d'Etat (voir plus loin, la mission foncière).

A l'heure où l'application BDRP (fusion des trois fichiers FRP/TP/GEREP) tend à se généraliser dans le bloc professionnel en alimentant notamment le fichier des redevables permanents et celui de la TP), elle s'avère déjà, elle-même, bien mal alimentée par AVISIR (informations en provenance de l'INSEE). S'il se produit la même chose que lors de la remontée des données de la liasse fiscale vers GEREP, le «civisme fiscal» des professionnels n'aura pas à craindre d'être mis à l'épreuve !

De même, la qualité défaillante du fichier TP a été mise en lumière par l'opération de mise en concordance (MCA) nécessitée par le passage sous BDRP. Quant aux mises à jour (numérique et alpha-topo), l'enquête récente de la MEL a montré que, quel que soit le mode de gestion de la TP (SA, inspections, cellule spécialisée), la qualité des travaux reste hétérogène et n'aide pas à une meilleure maîtrise des bases.

Il est évident que le recensement exhaus-

tif sous entend des sorties sur le terrain. La DG n'est pas loin, à nouveau, de prôner ces sorties, mais sans tenir compte des contraintes de temps des services absorbés par leurs charges «sédentaires».

Le SNUI suivra attentivement l'élaboration de COPERNIC, mais d'ores et déjà il réclame une amélioration des bases de données actuelles, et cela nécessite des moyens.

• Le bloc foncier (cadastre, hypothèques, domaines)

Cet ensemble cohérent et complémentaire doit être non seulement préservé et conforté mais également enrichi de nouvelles missions correspondant à une véritable demande à la fois à l'intérieur de notre administration mais également à l'extérieur.

C'est pourquoi, l'existence de bases de données modernes et fiables est un impératif catégorique pour ces services.



— Le patrimoine immobilier (la mission civile)

Grâce à sa mission civile exercée dans les conservations des hypothèques, la DGI détient une part importante de la connaissance du patrimoine immobilier.

Chantier prioritaire du SDI, les conservations font l'objet d'un vaste plan d'informatisation : le déploiement de FIDJI est en cours et la mise en place de serveurs de données (délivrance des RSU et acquisition d'actes notariés) est prévue dans un avenir proche.

Tous ces éléments vont, bien sûr, transformer radicalement les conditions d'exercice de la mission de publicité foncière mais également les conditions de fonctionnement des services (effectifs, polyvalence, système de rémunération...), mais la mise en place de FIDJI ouvre des potentialités prometteuses d'extension du rôle des conservations.

Cela peut conduire à une nouvelle approche de la fiscalité locale, et même à la constitution d'un observatoire public du marché de l'immobilier.

— Le plan cadastral support d'informations géographiques (la mission technique et foncière) :

Réalisé à l'origine dans un but fiscal, le plan cadastral, seul plan à grande échelle, a vu son champ d'utilisation s'élargir (décentralisation, PAC, etc...). Actuellement, des exigences nouvelles apparaissent compte tenu des évolutions législatives (le géoréférencement prévu par l'article 59 de la loi sur l'aménagement du territoire), des évolutions technologiques (dématérialisation du plan) et des choix politiques.

Ainsi, les collectivités territoriales expriment des besoins importants liés à des responsabilités accrues. La gestion de leur espace devient un tel enjeu qu'elle nécessite de nouveaux outils et, de ce point de vue, la constitution par l'Etat d'une base de données géographiques de référence, à grande échelle et égale sur l'ensemble du territoire, serait essentielle.

Pour le SNUI, ces nouvelles responsabilités doivent conduire la DGI à développer une politique ambitieuse du plan cadastral et pour ce faire, elle peut s'appuyer sur des agents techniquement compétents, bien qu'insuffisants en nombre, et sur un réseau de proximité développé permettant des contacts indispensables sur le terrain.

Dans l'immédiat, la nécessaire amélioration de la qualité du plan, passage obligé avant d'autres développements, implique des travaux importants comme le remaniement, la maîtrise des éléments à intégrer au plan, l'identification et l'attribution de numéros de parcelles aux biens immobiliers publics (la «cadastration du domaine public»).

— Les bases de la fiscalité directe locale (la mission fiscale)

La fiscalité directe locale «archaïque», «injuste» et «mal comprise» représente un poids de plus en plus important dans les revenus des ménages.

Le SNUI déplore, à ce titre, l'absence de volonté politique pour intégrer la dernière révision foncière de 1990, qui aurait conduit à réduire certaines inégalités (les logements sociaux). Il ne peut se satisfaire non plus des aménagements prévus par le gouvernement qui n'apportent aucune amélioration aux bases de la FDL, et il poursuit ses réflexions sur ce sujet avec comme objectif d'apporter plus de justice, de simplicité et de transparence.

Etablir les bases FDL à partir d'une valeur dite de référence où la valeur vénale serait notamment prise en considération constituerait à notre sens un progrès (Cf. thème n°1).

LA GESTION ACTIVE DES DOSSIERS : UNE LOGIQUE DE BESOINS

• L'assiette et le recouvrement

La gestion des dossiers, particuliers, professionnels ou redevables reliquataires, concernant un CSP, un contentieux, un gracieux, une simple demande de renseignements ou un remboursement de crédit de TVA, ne peut jamais s'apparenter à un acte mécanique et isolé, sans considération des incidences pour les autres services.

Que ce soit dans le CDI ou la recette (mais aussi dans l'ensemble des services de la DGI ou de la DGCP), la gestion des dossiers n'est pas neutre et elle nécessite des moyens (effectifs et matériels), des qualifications/habilitations des agents, une bonne organisation des services.

En cela, les objectifs des responsables devraient être de pouvoir assurer la qualité des fichiers, comme nous l'avons vu ci-dessus, de pouvoir aussi assurer une bonne information des contribuables.

— Les missions de régularisation

Sous ce vocable, on trouve un ensemble de tâches d'assiette (les relances, les contentieux simples et le gracieux, les taxations d'office, le CSP «bas de gamme») que l'administration voudrait bien réduire à leur plus simple expression parce qu'elle sont, selon elle, «chronophages» et sans gros enjeux financiers.

Si on les confronte à une simple analyse coût/rendement, ces travaux ne sont pas budgétairement rentables et il faut les traiter par un service minimum, c'est le penchant actuel de la technocratie (rapports Lallier, Lépine...).

D'où la tendance de l'administration à «industrialiser» ce type de missions dans des structures ad hoc (de type gestion «front office») pour y faire du traitement de masse.

Le SNUI déplore qu'en l'occurrence on s'éloigne considérablement de la logique des besoins décrite ci-dessus, d'autant que les indicateurs d'activité mis en place pour surveiller le degré de «civisme fiscal» ne disent rien de la qualité du service.

Si la réactivité des services face aux défaillants est louable dans l'esprit, pour une bonne préparation du terrain aux missions d'investigation (CSP, CFE), il n'en demeure pas moins, qu'en dehors des statistiques, tout reste incantatoire : il faut tout faire et bien faire avec, bien sûr, le meilleur rendement possible !

Au-delà du suivi des obligations déclaratives et de la relance, la suite de l'engagement des procédures (TO, CSP...) pose la question du positionnement des métiers, de la vision globale des dossiers et de la multiplicité des acteurs.

Les expérimentations (qu'elles soient dans le périmètre de la réforme-modernisation

ou à l'initiative des hiérarchies locales), s'inscrivent dans un schéma d'intensification des tâches et d'isolement de la partie experte (contentieux complexes, programmation et CSP).

Nous nous orientons vers une organisation du travail toujours plus «productiviste» et statistiquement encadrée, dont le corollaire est l'absence de toute réflexion sur les besoins des services en termes d'effectifs, de formation, de circulation de l'information et de soutien technique.

En la matière, comme pour le reste, tout le pari repose sur le progrès technologique, encore bien virtuel, que devraient nous apporter les TIC et les applications expertes.

De son côté, le recouvrement, intimement lié aux travaux d'assiette par le biais des diverses déclarations accompagnées d'un moyen de paiement, participe à la gestion des fichiers, et donc à la gestion des dossiers des contribuables-redevables. A ce



titre, des liaisons plus efficaces entre services d'assiette et de recouvrement par la mise en réseau des applications (BDRP et grille d'analyse de la TVA) sont souhaitables. L'accès de la recette aux logiciels SPI et ILIAD (FLR), par le biais de la micro-informatique, serait aussi de nature à favoriser l'efficacité et la rapidité du service dans la recherche d'informations concernant les redevables reliquataires.

D'autre part, la dématérialisation des déclarations et des paiements (encore loin de concerner l'ensemble des redevables et d'assurer l'appariement des données) ne doit pas aboutir à des traitements différenciés, en fonction d'un canal particulier, la TVA et le chiffre d'affaires en l'occurrence. La DGE, de ce point de vue, ne peut pas être considérée comme un modèle à suivre.

Au contraire, la proximité maintenue et accrue (malgré une tendance fortement inverse ces dernières années) entre les services de recouvrement et les redevables serait de nature à assurer une «présence fiscale», à la fois attentive et dissuasive.

Une capacité d'écoute réelle des redevables, l'établissement de plans de règlement équilibrés tenant compte des intérêts et des possibilités des deux parties, mais aussi des mesures fermes de poursuite (saisies de caisse), seraient de nature à rendre la mission de recouvrement plus responsable et plus «humaine».

C'est pourquoi le SNUI conteste la logique de traitement de masse qui cloisonne le recouvrement spontané et le recouvrement forcé, qui isole le suivi des procédures judiciaires.

S'agissant de la relance des défaillants déclaratifs, quel que soit l'impôt ou la taxe concernée, cette tâche est à mi-chemin entre l'assiette et le recouvrement, mais elle paraît relever pleinement de la gestion active des dossiers d'assiette (et elle incomberait plutôt aux services du même nom).

Le recouvrement suite à contrôle fiscal illustre lui aussi la nécessaire mise en cohérence des missions : sans remettre en cause la séparation ordonnateur-comptable, les conséquences du contrôle (sur pièces ou externe) méritent d'être anticipées grâce à des échanges fréquents d'informations et de données tout en veillant à préserver les attributions et compétences de chacun.

En matière de suivi des procédures collectives (MIRIAM), la DGI doit se donner les moyens d'être plus efficace notamment :

- en améliorant ses liaisons avec les tribunaux de commerce,
- en anticipant les liquidations grâce à la connaissance du tissu fiscal, grâce aussi à la circulation et à la mise en perspective d'informations détenues par plusieurs services de la DGI (accès à SPI), voire par la DGCP (liaison avec le fichier RAR),
- en renforçant le service des enquêtes et des poursuites (SEP), surtout s'il récupère le contentieux du recouvrement.

Dans un autre ordre d'idées, la nature des impôts et taxes recouvrés par la DGI pourrait être mise en débat à la condition sine qua non de bannir tout a priori clientéliste et de privilégier une approche qualitative par mission plutôt que quantitative par catégorie de contribuables.

— Les missions d'investigation

Qu'il s'agisse du contrôle sur pièces ou du contrôle fiscal externe, tout est d'abord affaire de volonté politique et de moyens humains. Or, le pari de proportionner les investigations aux enjeux et de mettre l'accent sur trois finalités dominantes (le budget, la dissuasion et la pression) ne garantissent pas davantage pour l'avenir que pour le présent d'atteindre l'objectif de qualité de la mission de contrôle.

Peut-on se contenter, d'un côté d'une batterie d'indicateurs et d'applications générant des listes de fraudeurs potentiels et, de l'autre côté, de structures d'assiette et de gestion, ne maîtrisant pas ou plus les dossiers importants à fort enjeu ?...

Le CSP est, lui, une mission «tampon» essentielle, mais trop souvent celle à laquelle on s'attache une fois accomplies les autres tâches (tenue de fichiers, accueil, régularisation des dossiers,...).

Pour remédier à cette carence, faute de temps et d'effectifs suffisants, l'administration crée des cellules spécialisées (tant pour les professionnels que pour les particuliers) et, ce faisant, elle parcellise encore plus l'exercice des missions, ce qui va à l'encontre d'une vision globale des dossiers.

Si les acteurs de la gestion, soumis au rendement permanent, n'ont plus la préoccupation des missions de contrôle en aval (c'est ainsi que la programmation devient un substitut à une gestion incomplète), les acteurs du contrôle n'auront d'autre choix dans ce cadre que d'aller à la «pêche» aux bons dossiers ou de se fier à la moulinette des applications d'analyse-risque (de type OASIS) !



• Les services fonciers et domaniaux

— *Un rôle à conforter pour le CDIF :*

Nous l'avons déjà mesuré, les fonctions de ces services sont particulièrement bousculées, voire menacées.

Ainsi, les évolutions en matière de fiscalité locale tendent à réduire le poids de la valeur locative dans l'assiette de cette fiscalité, par ailleurs, FIDJI et la mise en place d'un serveur professionnel de données cadastrales (délivrance des MOD1 via les TIC), devraient réduire les charges de travail (travaux de conservation) et l'accueil dans les secteurs fonciers.

On pourrait même imaginer qu'avec la multiplication des applications consulta-

bles à partir d'un poste de travail unique (MMA), l'administration pourrait envisager de transférer aux secteurs d'assiette du CDI la mise à jour et le contentieux des taxes foncières !

Qu'il s'agisse de fiscalité ou de travaux techniques, le SNUI croit en d'autres choix qui revaloriseraient l'ensemble des missions des services fonciers.

Contrôler les évaluations effectuées du bureau, réunir régulièrement les commissions communales des impôts directs, vérifier la validité des procès verbaux servant de base juridique aux évaluations, tenir compte de l'évolution de l'environnement (dont l'exemple du contentieux HLM est révélateur), tout cela constituerait un premier effort bienvenu.

Par ailleurs, trop de difficultés persistent avec les directions départementales de l'Équipement. Les tournées dans les communes seraient de nature à y remédier en partie. Tous ces travaux conduiraient déjà à réduire les inégalités au regard des textes actuels tout en offrant des garanties aux contribuables et aux collectivités locales.

Compte tenu de ce surcroît de travail, le SNUI exige le maintien des effectifs actuels malgré la probabilité de gains de productivité procurés notamment par FIDJI.

C'est cependant, comme nous l'avons précisé auparavant, en assurant la gestion de systèmes d'information géographique pour ses propres besoins et pour d'autres utilisateurs que la DGI renforcera le mieux son rôle.

— *Les Hypothèques ont un avenir !*

Derniers services à faire l'objet d'une informatisation lourde, les conservations des hypothèques peuvent être amenées à jouer un rôle important au sein de la DGI et du MINEFI. Le SNUI estime que la mise en place de FIDJI, avec la constitution d'une bande de données patrimoniales ouvre des potentialités prometteuses.

Mais, avant cela, bien des étapes doivent être franchies et des comportements modifiés.

Après la mise en place de FIDJI dans l'ensemble des services, devraient s'installer les serveurs (serveurs RSU et serveurs d'acquisition des actes), mais auparavant il faut réaliser un investissement important, notamment en formation des agents. Il faut dire que, parallèlement, les conservations sont confrontées à une augmentation des charges liée à la vigueur du marché immobilier, aussi, le SNUI revendique de véritables créations de postes (notamment en vue de la réduction du temps de travail).

Du côté des conditions de travail, le SNUI dénonce la démarche DPA et toutes les dérives incompatibles avec l'exercice de la mission civile. En augmentant la course à la productivité, y compris par les inci-

tations financières, l'administration prend le risque de mettre en péril la fiabilité du fichier immobilier.

Comme le cadastre, c'est dans le rôle de gestion de ses banques de données que la conservation des hypothèques peut voir son rôle accru. Nous l'avons vu dans le paragraphe précédent.

— *Réactiver les missions négligées du domaine*

D'ordre non fiscales, les missions du domaine ne font pas partie des priorités de la DGI et les preuves de ce désintérêt ne manquent pas :

- insuffisances de la gestion du patrimoine de l'Etat ;

- réforme libérale du commissariat aux ventes ;

- projet de transfert du service à la Comptabilité Publique, prévu par Sautter.

Le SNUI considère, a contrario, que la DGI doit porter au domaine un intérêt identique aux autres services.

Une des obligations législatives du service est liée au mode de comptabilité des collectivités (comptabilité M14) qui doit tenir compte du patrimoine leur appartenant. A ce titre, les agents des domaines, experts officiels en matière immobilière sont particulièrement sollicités. Mais faute de moyens, ils ne peuvent pas toujours répondre à la demande.

Une autre obligation des collectivités prévoit l'intervention des domaines pour avis lors des passations de marchés publics immobiliers. Cette loi, datée du 8/02/1995, a le double objectif de prévenir la corruption et d'offrir plus de transparence dans le cadre des passations. L'absence de réponse des domaines dans le délai d'un mois rend tacite les évaluations immobilières établies par la collectivité. Là aussi, l'absence de moyens en personnel laisse peu de possibilité au service de répondre dans les délais, minimisant ainsi la portée de la loi.

Quant au «service foncier 67», il est tellement méconnu (y compris parmi l'administration) que les collectivités intéressées n'y ont pas recours. Pourtant, ses avantages sont indéniables et même la direction générale, au début des années 80, en confirmait l'utilité, prévoyant son extension sur l'ensemble du territoire (seuls 47 départements peuvent en bénéficier). Pour le SNUI, l'amélioration des relations avec les collectivités passe par la réactivation de ce service.

Cela démontre, à tout le moins, que le domaine a besoin d'être préservé, voire conforté, par un renfort en personnel et des moyens adéquats surtout si, on le rappelle, la constitution d'un système d'information géographique avec un domaine public cadastré venait offrir la possibilité de disposer d'un plan à grande échelle.

Les développements ci-dessus montrent une fois encore que les services fonciers forment un «bloc».

A partir de ce constat, le SNUI doit réfléchir à l'idée de la création d'une direction de la gestion des patrimoines qui serait de nature à afficher clairement le sens politique d'une modernisation souhaitable.

UNE POLITIQUE ACTIVE POUR LES SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN

La mission essentielle de la DGI est de veiller à ce que l'impôt soit établi totalement et correctement, c'est-à-dire à la hauteur des capacités contributives de chacun. Pour cela, notre administration doit être rigoureuse, compétente et, à cet égard, certains services ou certaines fonctions ont un rôle important de soutien et d'accompagnement. C'est (ou plus exactement cela devrait être) le cas de l'IPS, du service de direction (personnel, crédits, contrôle fiscal, contentieux, etc). Si leur rôle de soutien reste évident, il est, malheureusement, trop souvent encore insuffisant et trop altéré par une approche managériale.

• L'administration générale

Pour les services d'administration générale, il est clair qu'il faut mieux prendre en compte les charges nouvelles nées de la déconcentration. Gestionnaires des contingences matérielles, que ce soit au niveau des départs en mission, de l'attribution des crédits de fonctionnement ou de la maintenance, ces services ont pour mission de soulager les autres de tout ce qui touche au quotidien, à l'intendance, à l'organisation matérielle. En cela, ils sont essentiels.

Globalement, pour tous les services fonctionnant en direction, il faudrait les doter de davantage d'emplois implantés au TGE (mais il serait peut être hasardeux de figer la situation de chaque service dont les tâches, on le voit bien, sont en constante évolution).

• La formation

Rigueur et compétence, c'est également ce qui sous-tend la mission de formation. Que ce soit en formation initiale ou en formation de cours de carrière, la justification de la formation est par essence de donner de la compétence.

Sur ce plan on peut se demander si l'appareil et les processus de formation sont bien adaptés.

Sans doute faudrait-il recalibrer les formations initiales

B et A dispensées

à l'ENI entre la

théorie et la prati-

que. L'introduction

de matières nouvel-

les, la nécessaire

ouverture sur l'ex-

térieur, le contexte international, impliquent plus que jamais une autre durée de la scolarité et une nouvelle alternance entre la pratique et la théorie.

La formation continue suppose des formateurs qualifiés et eux-mêmes formés à l'animation pédagogique.

La mise en oeuvre de nouvelles techniques induit de nouvelles formations. Avec l'administration électronique, celle qui fonctionnera à l'intranet, l'agent des Impôts doit évoluer dans sa technicité. Il doit évoluer en tant qu'utilisateur des outils nouveaux, mais, parallèlement, de nouveaux besoins d'assistance, de gestion de sites se créent et de nombreux

agents des Impôts devraient être formés à ces nouveaux métiers.

La formation de proximité, le besoin de formateurs, mais aussi la prise en compte du temps lié au processus de formation (que ce soit pour l'agent formé ou son formateur), sont autant de revendications du SNUI vis-à-vis desquelles l'administration a jusqu'à présent fait la sourde oreille.

• L'assistance informatique de proximité

Avec le développement des applications et des équipements informatiques, l'utilisateur exprime une très forte attente.

Les services actuels (CQ, CTA, UST, EID) s'efforcent de répondre à cette attente.

Pourtant, le besoin d'une assistance de proximité, physiquement présente dans les services, est reconnu depuis plusieurs années et dans toutes les directions. Par-

adoxalement, les agents

des cellules «micro»

et les gestionnaires

de sites qui pallient

ces difficultés n'ont

jamais été reconnus.

Leur détachement

des services et la

difficile prise en compte

des décharges d'activité

sont aujourd'hui un mode

de gestion irrégulier,

mais banalisé.

Le SNUI ne se range pas

aux côtés de ceux qui

tablent sur l'évolution

des outils (assistance

téléphonique, dépannage

par réseau, uniformisation

des configurations...)

pour prédire la

diminution des besoins

en assistance de

proximité.

Le SNUI partage l'idée

selon laquelle les

technologies de l'in-

formation et de la

communication (TIC)

ne suppriment pas

d'emplois, mais qu'elles

créent des besoins

nouveaux, notamment

de spécialistes aux

côtés des utilisateurs

(soutien technique

et applicatif).

Le SNUI renouvelle

donc ses revendications

visant à inscrire au

TGE tous les emplois

participant à l'assistance

de proximité. Cette

officialisation serait

une garantie de durée,

de formation et d'affectation

d'agents qualifiés

dans toutes les directions,

à chaque mouvement national

annuel.

• Les services informatiques

Trois axes principaux caractérisent ce qui se passe dans les CSI : privatisation, GRH

et formation professionnelle/reconversion.

Le SNUI rappelle à cet égard que les agents des services informatiques ont obtenu, par leur mobilisation, lors du conflit de 97/98, des garanties (protocole Brouzes) qui doivent être maintenues.

La présence dans les services d'experts de très haut niveau technique, pour une durée limitée, n'est pas nouvelle et ne pose pas de problème dès lors que le transfert technologique est assuré. Ce qui n'est pas acceptable, c'est que l'administration serve de lieu de stage pour des salariés de sociétés privées et surtout que l'administration abandonne tout ou partie de la maîtrise de son informatique (sécurité, confidentialité, déontologie).

Pour réaliser les projets ambitieux de Copernic, la DGI doit renforcer et renouveler ses équipes informatiques, tant par recrutement externe (qui apporterait des compétences sur les nouvelles technologies) que par reconversion interne (qui apporterait la connaissance du fonctionnement des services).

Les CSI sont devenus autonomes et se sont spécialisés, les missions apparaissent donc plus stables, mieux délimitées.

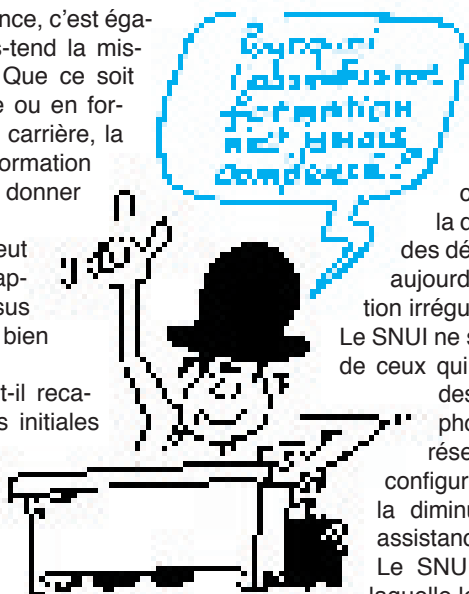
Pourtant, l'administration n'est pas allée au bout de sa logique. Elle aurait dû établir de nouveaux TGE, par services, indiquant les emplois (en nombre et par catégorie) nécessaires pour faire face aux charges réelles.

Le SNUI exige une affectation nationale - à l'ancienneté - la plus proche possible du poste de travail pour éviter une gestion des personnels niant les doctrines d'emploi.

La reconversion des services informatiques comporte un volet de suppressions d'emplois de catégorie C sans qu'un état des charges ait démontré sa pertinence.

Le SNUI s'oppose au dogme administratif du non-remplacement des emplois C qui conduit, par manque de moyens, à externaliser des missions. La formation professionnelle, la règle de l'ancienneté et du volontariat permettent enfin, il faut le souligner, des reconversions plus intéressantes que le développement de la polyvalence.

Pour les métiers techniques, le SNUI réclame la réouverture des concours et examens pour combler - a minima - les vacances d'emplois et faire face aux nouveaux besoins. Dans ce cadre, le droit à la préparation pour tous est une condition d'égalité défendue par le SNUI.



L'ACCUEIL : UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC, UNE CHARGE A PART ENTIÈRE

La nouvelle mode qui fonde l'organisation du travail, y compris aujourd'hui à la DGI, c'est la relation «clientèle». Cela conduit à considérer l'utilisateur de notre administration comme un «client-actionnaire» selon les propres termes du directeur général.

Au nom de cette philosophie, l'administration fait de l'accueil-vitrine qui se traduit par des prestations «grand public» telle que la mise en place du SVP fiscal 24 heures sur 24 et du centre d'appels téléphoniques de Lille (malgré l'expérience peu concluante des CNRT). On retrouve ici le schéma «front-office/back-office» directement inspiré de la gestion commerciale du privé !

Cette pratique nouvelle de l'administration à l'égard des usagers est d'autant plus paradoxale que cette même administration, depuis des années, n'a jamais considéré l'accueil comme une vraie mission, ni une charge de service public avec les emplois, qualifications et moyens appropriés. Bien au contraire, les postes relations publiques implantés parcimonieusement dans les années 90 ont été parmi les premières victimes des suppressions d'emplois.

Aujourd'hui, le raisonnement de l'administration s'est adapté aux mots d'ordre à la mode : l'accueil est censé être une charge permanente et commune à l'ensemble des agents des impôts, intégrée automatiquement aux tâches fiscales et foncières dont ils ont la charge.

Autrement dit, l'accueil est d'autant plus banalisé qu'il est considéré par les technocrates libéraux comme une tâche, certes incontournable, mais non rentable et surtout «chronophage» ; d'où les consignes, paradoxales, de faire un usage limité du téléphone et le retour en grâce de la réception sur rendez-vous, totalement prohibée il y a quelques années !

Le SNUI dénonce fortement ce dogme qui s'appuie sur une logique de satisfaction de besoins artificiels sans poser la question des attentes réelles des usagers.

En particulier, le contribuable souhaite être reçu personnellement et directement par l'agent des Impôts le mieux à même de lui répondre, c'est-à-dire celui qui gère son dossier.

Il ne faut donc pas séparer, selon nous, l'accueil de la gestion car l'accueil fait partie intégrante de la mission fiscale et

foncière.

Le gestionnaire doit donc garder la maîtrise de la réception de ses contribuables et demeurer responsable des décisions de gestion concernant chaque dossier dont il a la charge.

Engagement de la responsabilité de l'administration, cohérence de la gestion de l'impôt, équilibre entre attentes des usagers et obligations du service conduisant le SNUI à différencier l'accueil du public de la réception du contribuable, imposable ou non.

A partir de cette analyse, l'accueil du public doit être assuré par une cellule permanente dont les emplois sont implantés au TGE et dotée d'attributions précises pour que sa mission n'empiète pas sur les décisions d'assiette, notamment en matière de contentieux/grâcieux.

Par contre, une connaissance importante et régulièrement mise à jour de la matière fiscale est nécessaire à l'agent affecté dans cette fonction afin de débroussailler les questions de l'utilisateur et de lui faciliter ses démarches futures.

Le SNUI considère que les structures actuelles de relations publiques (le plus

souvent animées par les contrôleurs) peuvent, à condition d'être officialisées et renforcées partout, répondre aux attentes des usagers en matière d'accueil généraliste.

Le SNUI considère également qu'une réorganisation n'est pas forcément synonyme de chambardement des structures et que la disponibilité et la qualité de l'accueil des services ne veulent pas automatiquement dire ouverture permanente, y compris le samedi.

Dans ce sens, si toutes leurs charges de travail (y compris l'accueil) étaient réellement reconnues et prises en compte, les agents des Impôts pourraient peut être accepter une autre organisation de la réception des contribuables, tous les jours et uniquement sur rendez-vous par exemple...

Quand la DG arrêtera de rationaliser et de tayloriser les charges de travail, les agents, tout comme les contribuables, ne vivront que mieux les véritables relations de confiance et de transparence qu'induit une mission de service public avec ceux qui doivent en être les premiers bénéficiaires.

LES RESTRUCTURATIONS DE SERVICES, LES RÉORGANISATIONS DES TÂCHES ET DES MÉTHODES, NE SONT PAS LA PANACÉE

Depuis plusieurs années, l'administration s'appuie sur les gains de productivité dégagés par l'informatisation pour supprimer des emplois.

Plus récemment, c'est au nom d'un nouveau concept - «le coût-rendement» - que l'objectif d'administrer de façon plus rentable ou au moindre coût est mis en avant. Dans le cadre des marges de manoeuvre laissées aux directeurs, on assiste à un mouvement presque permanent de modifications des structures, de transferts (parfois croisés) de tâches entre les services (notamment recette/CDI), de

réorganisations des méthodes de travail appelées «simplifications».

On voit ainsi éclore, en particulier dans le périmètre du CDI, des structures à géométrie variable : fusion de centres, de recettes, regroupement de services (du type IFP), création de cellules spécialisées (accueil, CSP, programmation, TP, etc...), création de brigades de contrôle par redéploiement d'effectifs de gestion, etc...

Aujourd'hui, c'est l'expérimentation de l'aRTT qui sert de prétexte à multiplier, tous azimuts, les mesures dites de «sim-

plification» et/ou de réorganisation des méthodes de travail des services : suppression de tâches d'archivage (2042, CA3), de CSP, concentration de tâches ou d'activités au sein d'un seul service de manière à mutualiser les moyens en personnels (accueil par tous les agents, vente des valeurs fiscales et enregistrement concentrés sur une seule RP, accueil et dépôts/retraits d'actes communs à plusieurs CH...), redéfinition des travaux incombant respectivement à tel ou tel service (par exemple, l'enregistrement entre la recette et la FI).

Au total, l'objectif est toujours le même : dégager du temps et des moyens en personnels pour assurer au «meilleur coût» le service à l'utilisateur, ce qui aboutit à négliger des pans entiers de fiscalité (BNC par exemple), à centrer le CSP sur la régularisation et à faire une programmation médiocre (ESFP par exemple).

Malheureusement, c'est à flux tendu et en mettant le maximum de pression sur ses agents que la DG prétend rationaliser l'exercice de ses missions.

Pour le SNUI, la «réorganisationnisme aiguë» ne peut être, en aucun cas, la réponse efficace et durable au sous-effectif chronique.

Signalons enfin que le débat emblématique sur le positionnement du SGDP au sein du CDI risque de devenir rapidement obsolète avec la généralisation de la BDRP et de la grille d'analyse-risque TVA.

Le développement de la polyvalence de certains agents (notamment agents TCA), à qui seraient confiés «en sous-traitance» les tâches réalisées par les agents des cellules TP ou des inspections professionnelles, risque fort de devenir un nouveau mode d'organisation !

Les choix politiques en matière de fiscalité, de service public rendent souvent réversibles les mesures de restructuration, aussi, pour le SNUI, l'amélioration de l'efficacité du fonctionnement des services passe, surtout, par l'échange et le partage de l'information entre les services qui participent à la même chaîne de traitement des missions d'assiette, de contrôle et de recouvrement.



L'INFORMATIQUE ET LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION : UN OUTIL PARTAGÉ, NON UNE FIN EN SOI

L'administration électronique constitue pour les responsables politiques européens et français un enjeu majeur. Ce projet est d'une telle ampleur technologique que les changements qu'il induira dans l'organisation du travail et des services seront considérables. Pourtant, notre réflexion ne doit pas être exclusivement centrée sur le système final, mais également sur les évolutions prévues à chaque palier. Le plan d'action opérationnel retenu par le ministre pour son projet Copernic couvre ainsi une période comparable à celle qui sépare deux congrès du SNUI.

Le compte fiscal simplifié est en chantier, mais pendant une période de rodage, le travail des services sera compliqué.

Le SNUI considère qu'il faudra en tenir compte, tout comme il faudra fiabiliser les fichiers avant toute autre chose. Il faut éviter l'intensification des travaux et surtout refuser la création parallèle de services ultra-spécialisés et d'autres omni-compétents.

Enfin, les limites de la technique (sécurité du réseau, fiabilité des données, démocratisation des outils...) doivent être mesurées pour éviter toute précipitation conduisant finalement à des échecs : ce sont les bornes que le SNUI met à la nouvelle informatique en soulignant que celle-ci n'est plus nécessairement structurante. Les progrès technologiques permettent potentiellement de tout faire :

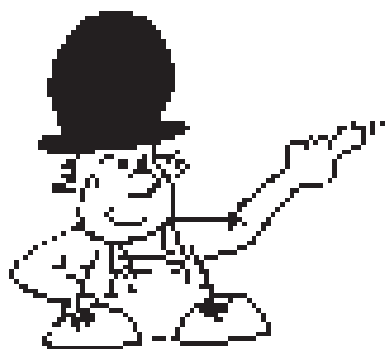
- remettre en cause les structures,
- les conserver,
- les renforcer en l'état.

C'est une question de choix politique et administratif et plus du tout une question technique.

L'informatique est avant tout un moyen, un outil ; c'est cette définition qui doit servir de base à nos revendications.

D'ici fin 2002, l'administration doit tenir son engagement d'équiper tous les agents d'un poste de travail performant, communicant et répondant aux normes ergonomiques (logiciels, mobilier, équipement...).

Ce sera une étape très importante à suivre par le syndicat avec un maximum d'exigences revendicatives.



Les développements des huit pages précédentes sont denses, ils portent sur des sujets que d'habitude les congrès du SNUI «charcutaient» allégrement en 4 ou 5 morceaux bien séparés, donnant lieu à autant de résolutions revendicatives.

S'il y a eu effort de synthèse, c'est que les temps changent, qu'on va vers une approche complètement différente de la circulation de l'information dans les divers services (informatique nouvelle et développement des TIC), et il faut donc s'apprêter à lever de nombreux cloisonnements pour bien appréhender les projets de la Direction Générale.

MISSIONS, MUTATIONS TECHNOLOGIQUES ET RÉFORME ORGANISATIONNELLE :

QUEL AVENIR POUR LA DGI ?

Le SNUI s'oppose à une réforme de l'Etat d'inspiration libérale qui vise à adapter l'organisation et le fonctionnement des services à une logique de rentabilité tout en justifiant son projet par le service rendu à l'utilisateur.

A contrario, le SNUI prône une conception du service public fondée sur une logique de besoins (les missions de la DGI) correspondant à la nécessité de garantir l'égalité et la justice fiscales, les solidarités et la cohésion sociale, la proximité.

Le SNUI dénonce une approche comptable, clientéliste et productiviste du service public fiscal et foncier qui organise le désengagement, l'émiettement et l'affaiblissement de la DGI à l'intérieur de l'Etat.

A l'opposé, le SNUI défend une évolution du service public fiscal et foncier, ambitieuse et progressive, axée sur de grandes priorités :

- être au service de l'intérêt général et des usagers, publics et privés, professionnels et particuliers ;
- être proche des citoyens, quel que soit le lieu où s'exprime leur demande de service public ;
- être en capacité de remplir les missions traditionnelles et nouvelles qui relèvent, par excellence, de son ressort de puissance publique dotée de missions régaliennes.

Le SNUI condamne les dysfonctionnements globaux qui résultent des choix stratégiques, politiques et administratifs opérés ces dernières années au nom d'une philo-

sophie contestable :

- restrictions budgétaires en emplois ;
- anticipation sur des gains de productivité aléatoires ;
- modifications de structures et de méthodes de travail hasardeuses ou à l'économie ;
- contractualisation des moyens et des objectifs, management par objectifs et multiplication des indicateurs d'activité et de performance ;
- déconcentration poussée au maximum et vouée à gérer la pénurie ;
- incohérence entre les missions assignées et les conditions de leur réalisation ;
- politique de l'affichage statistique et quantitatif incompatible avec les principes d'égalité, de solidarité et de proximité.

Par rapport aux projets de réforme de la DGI, centrés sur la relation avec le «client-actionnaire» et la contrainte de coût, qui ne tiennent pas compte des besoins et des préoccupations réels des usagers, ni de la spécificité et de la complexité du service public fiscal et foncier, le SNUI a l'ambition de démontrer que des solutions alternatives existent et qu'elles peuvent (et doivent) être partagées et progressives.

Le SNUI constate que les missions actuelles de la DGI sont en danger de régression, d'abandon partiel, qu'il s'agisse du triptyque assiette-contrôle-recouvrement ou des missions transversales (administration générale, services informatiques, formation professionnelle), notamment du fait de la logique coût-rendement dénoncée ci-dessus, mais aussi du développement mal appréhendé de l'informatisation et des TIC (dématérialisation).

Pour le SNUI qui, face à ces évolutions rejette toute résignation et tout fatalisme, deux axes essentiels doivent être privilégiés au regard de la pérennisation et du renforcement des missions de la DGI : la qualité des bases de données et une gestion active des dossiers.

La qualité des bases de données : une logique de service public ambitieux

L'outil informatique doit garantir :

- l'exhaustivité de l'assiette ;
- l'efficacité et la qualité du recouvrement ;
- la fiabilité du recensement des contribuables et des redevables ;
- une appréhension correcte de la détention du patrimoine immobilier et de son évaluation ;
- un contrôle conforme aux exigences de la justice fiscale.

Sur tous ces plans, le rôle du bloc foncier n'est pas secondaire et le SNUI tient particulièrement à stigmatiser les choix de la DGI qui visent plutôt à le fragiliser, voire à le liquider partiellement.

La gestion active des dossiers : une logique de besoins

La gestion des dossiers tant pour les tâches de régularisation que d'investigation n'est pas neutre ; elle a donc des exigences en termes :

- de moyens (effectifs et équipements logiciels et matériels),
- de qualifications/habilitations / formation,
- d'organisation des services et de respect de la chaîne de traitement (de ce point de vue, l'informatisation et les TIC offrent des potentialités qui ne peuvent qu'améliorer l'efficacité de notre administration à condition de rejeter tout a priori en matière de gains de productivité et de considérer l'outil informatique comme un moyen et non comme une fin en soi),
- présence sur le terrain.

Une politique active d'accompagnement et de soutien

Qu'il s'agisse des services de l'administration générale, de la mission de formation, de l'assistance informatique de proximité et des services informatiques, la DG doit reconnaître l'importance et la plénitude de leur rôle vis-à-vis des services opérationnels et se donner les moyens en qualité et en volume de les renforcer et de les légitimer.

Ces services sont les garants de la maîtrise par la DGI de la rapidité et du niveau des évolutions en cours : tout doit être fait pour élargir leur offre et faciliter leur accès.

L'accueil : une mission de service public, une charge à part entière

Le SNUI dénonce l'hypocrisie de l'administration qui place l'accueil au coeur de sa modernisation tout en se refusant à définir une politique globale et spécifique de la mission et en jouant sur la bonne volonté et le savoir-faire des agents pour économiser les moyens.

Pour le SNUI, l'accueil fait partie intégrante de la mission de gestion, fiscale et foncière, mais il doit être formellement organisé de manière à ce que le public puisse se procurer facilement l'information dont il a besoin et le contribuable bénéficier d'un traitement personnalisé et responsable de son dossier.

C'est pourquoi le SNUI propose d'organiser l'accueil en différenciant l'accueil du public de la réception du contribuable.

D'autre part, le SNUI estime que les besoins réels et la qualité de l'accueil du public n'impliquent pas, a priori et automatiquement, une disponibilité permanente des services.

Les restructurations de services et les réorganisations de méthodes ne sont pas la panacée au besoin de modernisation

Le SNUI dénonce et condamne :

- la valse permanente des structures et des tâches,
- les effets d'annonce en matière de simplifications pour l'utilisateur et d'allègement de charges pour les agents,
- le recours, de plus en plus prononcé, à l'externalisation.

Pour le SNUI :

- la «réorganisationnisme» aigüe ne peut, en aucun cas, être la réponse efficace et utile au sous-effectif chronique et au besoin de qualité du service public,
- la nouvelle informatique doit rester un moyen en termes :
 - d'exigence de qualité et de disponibilité pour les agents,
 - d'indépendance vis-à-vis du privé,
 - d'efficacité pour l'exercice des missions de la DGI,
- la vraie réponse au besoin d'amélioration du service public fiscal et foncier passe par l'échange et le partage de l'information entre les services qui participent à une chaîne de traitement complète et cohérente, dans le respect des attributions et des compétences des agents.

Le SNUI confirme et réaffirme ses revendications en matière de moyens, de structures et de méthodes, pour l'ensemble des services participant aux missions de la DGI :

- des emplois en nombre et en qualité sont indispensables compte tenu des missions permanentes et nouvelles de la DGI,
- des structures de travail valorisantes (à taille humaine, maîtrisant une chaîne de travail et mobilisant facilement le renseignement interne, gérant des charges supportables tout en bénéficiant d'une formation de haut niveau) doivent être privilégiées,
- des conditions de travail rénovées prenant en compte la dimension ergonomique (mobilier, travail sur écran, qualité des logiciels...) sont attendues par tous les agents,
- les relations professionnelles doivent être fondées sur la compétence technique et le soutien actif de l'encadrement en recherchant l'accomplissement optimal des missions et non la performance individuelle.

En résumé, pour le SNUI, la réforme-modernisation de l'organisation et des méthodes de la DGI doit s'appuyer sur un socle de valeurs : ÉGALITÉ, SOLIDARITÉS, PROXIMITÉ et se décliner selon quatre objectifs principaux :

- des missions renforcées,
- une organisation au service de la qualité,
- des moyens rénovés et conséquents,
- des agents acteurs d'un environnement maîtrisé.

LA DEFENSE DE L'AGENT DES IMPOTS

Le SNUI le répète à chaque Congrès, toute son activité syndicale est consacrée à la défense des agents. Qu'il s'agisse de réfléchir au fonctionnement des services ou à l'application de la loi fiscale, de se préoccuper d'un grand sujet de société (la protection sociale par exemple), au bout de tout le processus il y a toujours l'agent, l'amélioration de ses conditions de travail, l'amélioration de ses conditions de vie. C'est établi depuis longtemps, les modes de gestion des fonctionnaires et leur rémunération sont fortement dépendants du contexte politique et économique et le corporatisme érigé n'est pas de mise. Aujourd'hui, nous sommes au cœur de la réforme de l'Etat mais notre engagement syndical du début 2000 a fortement influencé les responsables politiques et administratifs. Ces derniers sont toujours autant irrités par les garanties qu'offre encore le statut général des fonctionnaires, mais ils hésitent davantage à lancer des attaques frontales, privilégiant le grignotage, les processus de changement par étapes. Cette prudence s'impose d'autant plus que le dossier de la réduction du temps de travail est perçu comme une « arnaque » par de nombreux agents et que les risques de conflit persistent. Le congrès de La Rochelle se doit de réaffirmer les grandes revendications des adhérents dans ce cadre d'une déréglementation plus ou moins rampante ; la déconcentration et la contractualisation sont deux concepts à bien comprendre pour maintenir un syndicalisme efficace au quotidien.

Les recrutements, la formation initiale

D'une année à l'autre les arguments changent pour redéfinir les conditions de recrutement, mais ce qui est recherché c'est toujours la mise à l'épreuve des termes mêmes d'un statut général jugé trop contraignant et trop coûteux.

Il y a quelques temps, il fallait mettre en place des QCM pour les recrutements externes car le nombre des candidats était jugé pléthorique. Aujourd'hui ce nombre décroît, les emplois du privé redeviennent plus attractifs et, de ce fait, l'administration décide d'un rallongement des listes complémentaires (de 120 à 300 %) en espérant ainsi se constituer un « vivier » plus important de lauréats qui rejoindront effectivement les services. En fonction du contexte, de telles décisions peuvent amorcer une baisse de sélectivité dans les recrutements externes, ce

qui peut, à terme, remettre en cause le principe des recrutements annuels auxquels nous sommes attachés.

Dans le même temps, au motif que la mobilité en Ile de France est trop importante, la direction générale décide de mettre en place les concours à affectation régionale. Ce faisant, elle remet en cause le principe d'égalité d'accès aux emplois publics, elle s'attaque surtout au principe du concours national inhérent à la notion de carrière, elle prépare ainsi à terme une large différenciation des statuts.

Si l'on ajoute à cela que des réflexions sont en cours au MINEFI pour revoir le niveau des diplômes exigés pour concourir, pour mettre en place des recrutements interdirectionnels, on constate bien que le socle du système des carrières (le recrutement annuel, national, par catégories) devient de plus en plus

fragile et que ce qui est recherché est un alignement sur les méthodes des entreprises privées (contrats, baisse des coûts, souplesses de gestion, ...).

Au fil de l'eau c'est l'indépendance et la neutralité de l'agent public qui sont menacées, mais le SNUI s'opposera à la liquidation de ces valeurs.

S'agissant de la formation initiale, l'utilitarisme est toujours à l'honneur. L'ouverture vers l'extérieur et les perspectives sur le long terme sont réservés à la formation de l'encadrement, les futurs agents d'exécution A, B ou C doivent se contenter, eux, d'un vernis avant de se lancer sur leur premier emploi. De ce point de vue, le SNUI exige l'allongement substantiel de la formation des agents C, l'allongement aussi des scolarités B et A en alternant formation théorique et stage pratique (sur 18 mois pour le B, 24 mois pour le A).

La structure des emplois

La structure des emplois à la DGI n'est plus adaptée à l'exercice de ses missions. Au fil des ans les doctrines d'emploi ont évolué et une majorité d'agents titulaires dans une catégorie exercent des tâches dévolues normalement à la catégorie supérieure (mais ce glissement ne s'est bien entendu accompagné d'aucune reconnaissance pécuniaire).

Des conséquences doivent être tirées

rapidement de cette évolution et il serait temps qu'un réel débat puisse s'instaurer sur ce sujet pour aboutir, non pas à des plans limités de « promotion sociale », mais à un véritable plan pluriannuel de transformation d'emplois de C en B et de B en A reposant largement sur une promotion interne facilitée.

De plus, une requalification des emplois aurait le mérite de mieux

correspondre au niveau de sortie du système scolaire et de rendre plus intéressant l'accès à la Fonction Publique. Néanmoins, le SNUI ne saurait accepter que cette redéfinition de la structure des emplois se fasse sans réflexion sur l'organisation des services, sans remise en cause des systèmes d'auto-financement actuels (du style 1,6 emploi C à supprimer pour créer un emploi d'inspecteur).

Les déroulements de carrières

Les qualifications exigées des agents des impôts nécessitent la mise en place de carrières linéaires revalorisées.

Les pyramidages des grades imposés par la fonction publique et résultant du dispositif Durafour ne tiennent pas la route. Différents conflits ont amené depuis 20 ans les ministres successifs des Finances à décider de reconduire des plans de promotion supplémentaires, preuve que les pouvoirs publics reconnaissent cette inadaptation.

Le SNUI estime par ailleurs qu'en l'absence évidente de fonctionnalités spécifiques attachées à chaque grade, les agents doivent pouvoir atteindre l'indice terminal de leur corps sans barrage.

Pour la catégorie C, il faut concrétiser la volonté de mieux rémunérer les agents en décidant un recrutement direct à l'échelle 5 de rémunération (niveau actuel d'ACAP 2ème classe). Pour la fin de carrière, le NEI, (nouvel espace indiciaire) n'a de nouveau que son nom puisque lors de leur promotion les agents n'enregistrent aucun gain indiciaire. Là aussi, bien des arguments plaident pour une revalorisation de la fin de carrière de la catégorie C.

Pour la catégorie B, les obstacles à la linéarité sont très importants. Les contrôleurs de 2ème classe doivent avoir

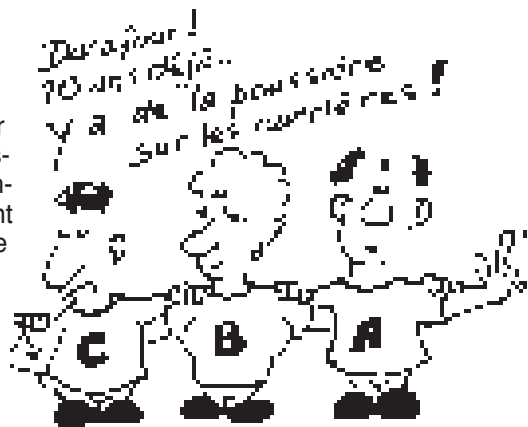
atteint le 10ème échelon pour espérer une promotion. Les possibilités de promotion des contrôleurs de 1ère classe sont quasi-inexistantes et le 2ème grade de la catégorie B constitue pour bon nombre d'agents le grade de départ à la retraite. Cette situation est totalement anormale d'autant plus que le protocole Durafour a consacré la banalisation des emplois B.

Une ouverture plus large des promotions au 3ème grade doit donc être décidée pour permettre un maximum de promotions par tableau d'avancement et par concours.

De même, pour les géomètres du cadastre, il n'est pas acceptable de bloquer les agents dans le premier grade au motif qu'ils ne sont pas détenteurs des brevets de qualification alors que, parallèlement, tous les géomètres quel que soit leur grade exercent les mêmes fonctions.

La technicité des agents de catégorie B de la DGI doit également se traduire par une revalorisation indiciaire conséquente.

Pour la catégorie A, la technicité acquise et entretenue en matière de fiscalité par les inspecteurs n'est pas correctement traduite dans leur rémunération. Les



bornes indiciaires demeurées inchangées dans le dispositif Durafour entraînent un déclassement inadmissible et, au minimum, la réécriture de la fin de carrière est indispensable (avec en toute première nécessité l'adjonction d'un treizième échelon).

Il est enfin dommageable pour la DGI que les inspecteurs ne puissent être promus au 2ème niveau A qu'en dehors de leur spécialité, en accédant à des postes de management, et qu'au demeurant, une fois cette barrière passée, ils soient confrontés à des disparités trop criantes entre les échelons des divers grades d'encadrement.

Sans être partisan du grade unique qui permettrait aux hiérarchies locales d'organiser leur état-major «à la tête du client», le SNUI plaide pour une harmonisation indiciaire des parcours d'ID, de RP et d'IP.

La rémunération des agents de la DGI

Les déroulements de carrière et le niveau de rémunérations des divers grades et échelons sont évidemment des éléments très liés entre eux et ils devraient constituer le noyau dur du pouvoir d'achat des agents. Pourtant, à la DGI, les différents régimes indemnitaires attribués pèsent lourd, présentent de graves inconvénients (surtout lorsque sonne l'heure de la retraite !) et pour le syndicat l'intégration des primes dans le traitement demeure une revendication essentielle. Nous rappelons simplement que cette part de rémunération indemnitaire représente mensuellement l'équivalent de près de 100 points d'indice pour un agent C, entre 100 et 130 points pour un agent B et 200 points pour un inspecteur.

La valeur du point d'indice, aujourd'hui fixée à 27,9883F, doit être augmentée eu égard à la perte constante de pouvoir d'achat des fonctionnaires. Par ailleurs, le SNUI rappelle son opposition aux accords plurian-

nuels en matière de négociations salariales et son attachement à voir les revalorisations de la valeur du point combinées avec des attributions complémentaires de points pour éviter que les écarts de revenus ne se creusent davantage.

Les régimes indemnitaires doivent faire l'objet d'un toilettage (annoncé depuis longtemps par le ministère), mais pour l'instant rien n'a été chamboulé.

Pour le SNUI, le débat engagé après le rapport de la Cour des Comptes doit être l'occasion d'apporter les clarifications que nous exigeons depuis très longtemps.

Le régime indemnitaire attribué en reconnaissance des qualifications doit être intégré dans le traitement et donc traduit en points d'indices.

Les dépenses engagées à l'occasion de l'exercice des missions doivent être couvertes dans leur intégralité.

Les sujétions spéciales (pénibilité

du travail, disponibilité particulière, etc) doivent être indemnisées par un régime particulier.

On a pu le mesurer depuis le mois de juin 2000, date à laquelle le triste feuilleton des négociations salariales a commencé, la revendication portant sur les diverses composantes de la rémunération (traitement et primes) se heurte à la politique budgétaire adoptée par tous les pays de l'Union Européenne. Croissance ou pas, le fonctionnaire est partout considéré comme une charge à réduire le plus possible, et dans ces conditions, seule l'action syndicale unitaire peut permettre de se faire entendre. Force est de constater que les fédérations de la Fonction Publique n'ont pas correctement joué leur partition en 2000-2001, elles ont haussé le ton beaucoup trop tard et oublié de manière regrettable d'opérer une jonction entre les revendications sur les salaires, les retraites et la réduction du temps de travail.

Sur la question des retraites des fonctionnaires, la situation n'a guère évolué depuis le congrès de Lille, aussi les dangers demeurent-ils les mêmes : l'alignement de la durée des cotisations sur le privé pour toucher une retraite à taux plein est toujours l'objectif du gouvernement, lequel cherche simplement le meilleur créneau dans son calendrier pour avancer sa réforme (après avoir longuement

travaillé l'opinion).

Pour le SNUI, le dossier ne comporte pas que cet aspect «alignement du public sur le privé», il faut toujours se préoccuper de la sauvegarde des principes fondamentaux que sont les régimes de répartition pour les retraites des salariés, le régime de la budgétisation pour les pensions des fonctionnaires.

Conditions de travail

Temps de travail

Réformes structurelles, organisation du travail, conditions de travail, temps de travail, tout est lié.

Deux thèmes doivent toutefois continuer d'être suivis, et de très près, par le syndicat en cette période mouvementée : le développement de la contractualisation et la réduction du temps de travail. De là surgiront les difficultés des prochaines années dans la mesure où le rapport direct chef de service - agent risque d'être modifié, dans la mesure aussi où les flexibilités nées avec l'ARTT risquent d'évoluer avec le temps.

Le principe de contractualisation, inscrit avec insistance dans la circulaire JOSPIN du 3 juin 1998 (référence actuelle pour tout ce qui touche à la réforme de l'Etat), ne concernera pas que les rapports administration centrale - direction du budget. Il faut bien comprendre qu'au-delà de contrats triennaux d'objectifs et de moyens conclus entre la DGI et le Budget, nous allons découvrir des contrats d'objectifs entre la Centrale et les DSF, entre les DSF et les services locaux, et au bout du bout ce qui est visé c'est le contrat d'objectifs entre l'agent et son chef de service dans

le cadre d'une relation managériale de «récompenses - punitions» gérée autour d'une notation new-look.

La circulaire du Premier ministre visée ci-dessus est de ce point de vue très claire, elle demande à tous les ministères d'inclure dans leurs plans pluriannuels de modernisation : «les dispositions retenues pour rénover la notation et l'évaluation individuelle des agents».

Cette tentative de modifier la relation de travail devra être suivie avec attention, elle mettra en lumière plusieurs questions subsidiaires dont la gestion pluriannuelle des moyens des services et les méthodes employées pour pousser à une productivité plus forte. Le tout sera présenté sous l'égide de la déconcentration, de la décision prise au plus près du terrain, mais en réalité tout continuera d'être orchestré par les services centraux sous l'impulsion du ou des cabinets ministériels.

Le souci d'augmenter la productivité et de faire croire que tout se décide désormais «en bas», permet une transition avec le dossier ARTT qui depuis le début 2001 a dévoilé ses divers aspects «arnaqueurs».

En fait, c'est très clairement établi, la réduction du temps de travail ne doit

coûter, ni un emploi, ni un centime, à l'Etat employeur. C'est au fonctionnaire de se payer, par une productivité accrue, des horaires réduits (mais sans jamais pouvoir atteindre les 35 heures promises) ou quelques jours RTT en plus (mais en abandonnant une partie de son capital - congé actuel). Par surcroît le décret du 29 août 2000 a introduit la notion de cycles de travail (reprise à la DGI pour les CDI et CDIF), ce qui constitue une contrainte nouvelle.

Le SNUI a déployé toute l'énergie possible pour faire comprendre les enjeux du dossier, l'importance de la grève du 13 mars 2001, la nécessité de s'accrocher à la charte revendicative arrêtée par son conseil syndical de janvier 2001. Au sortir des expériences et avant l'application généralisée au 1er janvier 2002, l'ARTT telle qu'elle est prévue par les textes, doit continuer d'être un objet de revendication et la résolution de congrès devra rappeler les visées initiales de la réduction du temps de travail :

- un instrument de lutte contre le chômage,
- une avancée sociale pour les bénéficiaires.

Mutations et affectations

En matière de mutations et affectations, il n'y a en apparence comme nouveauté dans notre vie administrative qu'une modification de structure paritaire (les attributions dévolues jusqu'ici aux CTPL étant transférées aux CAP locales) sans que les règles en elles-mêmes soient remises en cause ouvertement.

C'est sur la base de nécessités pratiques, de problèmes techniques ponc-

tuels que se multiplient les postes à profil ou à avis, les appels de candidatures, les affectations provisoires.

C'est aussi, conséquence du dogme du «moins d'Etat» devenu celui du «mieux d'Etat» et de la situation des effectifs disponibles, par la tentation des détachements, par les réformes structurelles labélisées, expérimentales ou sauvages, que sont contournées les règles d'affectation.

La logique de métiers, les délais de séjour imposés ou incités et les différentiels de bonifications induites par les recrutements régionaux et nationaux sont autant de gisements de futures «nécessités» qu'évoquera l'administration pour étendre le champ des mutations hors règles (et elle essaiera bien entendu de nous convaincre que seules des raisons techniques guident sa démarche).

Alors que la réforme de l'Etat apparaît de plus en plus axée sur la contractualisation et la mutualisation des emplois, le contexte se prête plus qu'auparavant à une gestion différenciée selon les directions, selon l'expérience professionnelle de chacun, et à l'introduction de critères subjectifs supplémentaires dans les règles d'affectation.

A tous les niveaux des organismes paritaires, le SNUI devra avec une vigilance accrue maintenir et renforcer la cohérence des pratiques sur l'ensemble du territoire. De l'homogénéité de sa défense dépendra assez largement le niveau des garanties de gestion des agents.

La notation

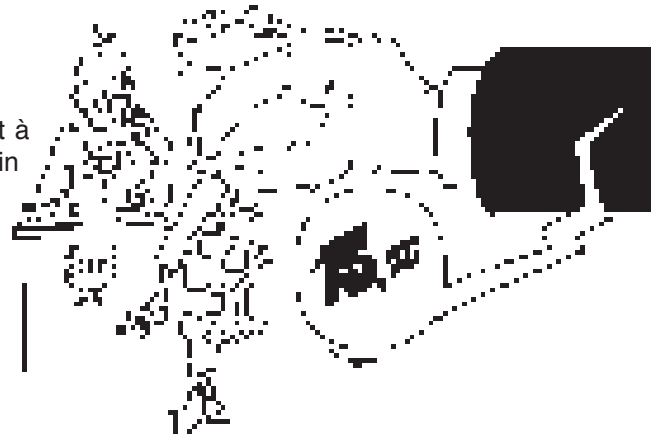
La notation doit permettre aux agents de se situer par rapport à leur manière de servir. Le système actuel appliqué à la DGI, loin d'être parfait, répond en partie à cette exigence et est installé dans la culture des services.

La Direction Générale tente depuis plusieurs années de bouleverser sa méthode d'évaluation des agents en voulant instituer le système de la note de référence. Le but recherché est d'agir beaucoup plus fortement sur le déroulement de carrière et de doter le chef de service d'un pouvoir direct d'action sur cette carrière.

Pour repousser le projet de l'Administration, le SNUI est aujourd'hui rejoint par les autres organisations. Néanmoins un premier volet de la réforme a été mis en place et seul un climat social toujours tendu empêche l'annonce du second volet pour 2002 ; rien n'est donc définitivement gagné.

Le SNUI continuera d'expliquer les vices du projet administratif et il invitera les agents à se mobiliser pour repousser une nouvelle vague d'arbitraire aux conséquences néfastes sur les avancements et les promotions.

Dans les directions, la notation va dès 2001 changer de physionomie avec des appels devant les CAP locales, le SNUI s'est donné les moyens d'une présence efficace, mais les militants ne pourront pas seuls tenir une ligne de défense ; il faudra aussi que les agents interviennent pour repousser le «fait du prince».



L'action sociale

Les besoins matériels et moraux des agents de la DGI évoluent et on constate que bon nombre de prestations de l'action sociale sont inadaptées.

De plus, l'administration montre des velléités d'instrumentalisation des prestations en les considérant comme de simples mesures d'accompagnement de ses réformes de gestion des agents. Ainsi elle a souhaité que certaines aides soient attribuées contre un engagement des bénéficiaires de séjourner 5 ans en région Ile de France, ...).

Cette dérive doit être combattue, car si l'action sociale doit prendre en compte les contraintes spécifiques des agents de la DGI et du Ministère, elle ne doit pas être orientée uniquement dans ce sens.

Aussi, le SNUI au travers de sa fédération devra poursuivre son combat pour :

- permettre une meilleure connaissance des besoins individuels des agents.
- améliorer les prestations existan-

tes et surtout les adapter aux situations particulières nouvelles.

— obtenir les budgets nécessaires à la mise en œuvre de nouvelles prestations.

Il veillera à faire vivre l'esprit de l'action sociale ministérielle, c'est-à-dire satisfaire les besoins matériels des agents en subventionnant en priorité les plus nécessiteux, mais également en développant un réseau capable de prendre en compte les situations de détresse morale.

Pour multiples qu'elles soient, comme on vient de le voir, les diverses facettes de l'action de défense des personnels reviennent toujours, pour le SNUI et ses militants, à appliquer quelques grands principes fondés sur les valeurs de justice, de solidarité, de responsabilité de chaque fonctionnaire. Seule une approche humaniste et égalitaire peut permettre de contrer les orientations actuelles des doctrines libérales qui, en affichant des buts d'économie, entendent profondément altérer les notions mêmes de fonction publique et de fonctionnaire.

LA DEFENSE DES AGENTS DE LA DGI

Dans un contexte général où la Fonction Publique est montrée du doigt parce que trop coûteuse et symbole d'archaïsme, le SNUI réaffirme son attachement aux valeurs du service public républicain et au statut général. Il condamne l'opération de déréglementation des actes de gestion conduite au prétexte de réforme de l'Etat.

Le syndicat luttera avec ses adhérents pour l'établissement de droits et garanties assurant de bonnes conditions de travail, de carrière et de vie. Le SNUI poursuivra son action en épousant une logique des besoins des services et des personnels (en opposition à la logique des moyens dans laquelle l'administration veut enfermer les agents et leurs syndicats).

LE RECRUTEMENT, LA STRUCTURE DES EMPLOIS, LA FORMATION

Offrir dans la Fonction Publique des emplois correspondant aux niveaux de diplôme de l'Education Nationale (tout en réservant une voie d'accès aux postulants non diplômés) demeure une nécessité.

- emploi de catégorie A : deuxième cycle d'enseignement
- emploi de catégorie B : baccalauréat
- emploi de catégorie C : brevet des collèges
- emploi de catégorie D : sans diplôme

Le SNUI exige le maintien d'un recrutement annuel et national pour l'entrée dans chaque corps d'agents, il condamne donc la mise en place des concours à affectation régionale et toutes les mesures s'opposant à l'égalité des chances des

postulants à la Fonction Publique.

Le SNUI dénonce la dérive des doctrines d'emplois des agents des différents corps, il réclame une réflexion sur l'organisation et la répartition des tâches préalable à une évolution de la structure des emplois vers plus de qualification.

Le SNUI exige une amélioration des formations initiales avec notamment un allongement des durées de formation (18 mois pour les agents de catégorie B, 24 mois pour les inspecteurs, ces périodes alternant formation théorique et pratique).

Le principe de la double chance continuera d'être défendu lors des refus de titularisation.

LES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRE

Le SNUI fonde sa réflexion et son action sur la nécessité de mettre en place, pour chaque corps d'agents, des carrières linéaires dont les niveaux indiciaires doivent permettre une juste rémunération de la technicité et de l'expérience requises. Les agents entrés dans l'administration sans diplôme doivent accéder à la catégorie C le plus rapidement possible ; de même les grades d'AST et AA ne doivent être que des voies de passage rapide vers le grade d'ACA.

Pour le corps des ACA, le SNUI souhaite un recrutement à l'échelle 5 et la réorganisation de la carrière doit aboutir à la revalorisation conséquente des échelons terminaux. Dans l'immédiat, il revendique la fusion des grades d'ACAP 2ème classe et ACAP 1ère classe, mais à terme la carrière C devra aller de l'indice 340 à l'indice 510 (en 23 ans et 6 mois et avec un échelonnement permettant d'atteindre les 2/3 du parcours en 12 ans 6 mois).

Pour les agents B, le SNUI revendique une carrière linéaire allant de l'indice 420 à l'indice 680 (en 23 ans 6 mois et avec un échelonnement permettant d'atteindre les 2/3 du parcours en 12 ans 6 mois).

Dans l'immédiat il faut parvenir à faire lever les barrages pour accéder aux grades de contrôleur 1ère classe et contrôleur principal.

Le SNUI réclame également une réécriture du statut particu-

lier des contrôleurs des impôts pour rectifier ses incohérences et les injustices qu'elles entraînent pour les agents.

Pour le corps des géomètres du Cadastre, le SNUI continue de revendiquer la suppression des brevets et la construction d'une carrière linéaire.

Pour les inspecteurs des impôts, le SNUI exige une carrière linéaire débutant à l'indice 510 pour atteindre l'indice 870 en 23 ans 6 mois, avec un échelonnement permettant d'atteindre les 2/3 de la carrière en 12 ans et 6 mois.

Il exige la création d'un 13ème échelon et dans l'immédiat l'accès au grade de RP2 (non comptable) sans contingentement.

Le SNUI dénonce l'accroissement des responsabilités des agents titulaires des emplois d'encadrement sans compensation financière satisfaisante et demande plus de transparence dans leur gestion locale ainsi qu'une définition précise de leur rôle.

Par souci d'équité, le SNUI exige une harmonisation des indices respectifs de chacun des grades d'encadrement, mais il refuse la constitution d'un grade unique d'encadrement.

Enfin, le SNUI exige que les qualifications des informaticiens soient reconnues à un juste niveau. Son exigence de réécriture des décrets de 1971 demeure d'actualité.

RÉMUNÉRATION, INDEMNITÉS, RETRAITES

Le traitement des agents doit être déterminé de manière à reconnaître leurs qualifications.

Ce traitement doit suivre les évolutions du coût de la vie et en conséquence le SNUI exige une revalorisation régulière du pouvoir d'achat du point d'indice (combinée avec des attributions de points pour limiter les écarts croissants de revenus) Le SNUI exige l'abandon du GVT, de la pluriannualité des dispositifs salariaux et il revendique le retour à l'indexation des salaires sur les prix.

Le SNUI considère que bon nombre d'indemnités (dont les IFDD) sont des compléments de salaire attribués à défaut

de revalorisation indiciaire et il exige que ces primes attribuées en reconnaissance des qualifications soient traduites en points d'indice.

Il exige également le maintien d'un régime indemnitaire pour sujétions spéciales (pénibilité de certaines tâches, conditions particulières d'exercice de certaines missions, etc).

Il exige enfin que les frais engagés dans l'exercice des missions soient remboursés intégralement sur la base des frais réels.

Le SNUI continuera à s'opposer à toute modulation des traitements ou des primes sur la base du mérite.

Le SNUI réaffirme son opposition à tout système de retraite individualisé qui bafouerait le principe de solidarité entre les générations et il rappelle sa détermination à défendre les principes régissant le code des pensions des fonctionnaires. La retraite résulte d'un salaire établi sur des qualifications acquises pendant la période d'activité. En conséquence, dès à présent, les primes du régime commun (ASF, IMT, prime

d'assiette et prime de rendement) doivent être intégrées dans le traitement et le calcul des droits à pension.

Le SNUI demande l'égalité des taux de réversion (50 %) entre le veuf et le veuve.

Le SNUI demande la pérennisation du congé de fin d'activité. Il exige que la durée des services effectifs nécessaires à l'octroi d'une pension à taux plein soit maintenue à 37,5 annuités.

TEMPS DE TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL, PROTECTION DES AGENTS

Le SNUI revendique pour tous les agents une réduction du temps de travail à 32 heures par semaine sur 4 jours, il rappelle que la RTT doit se traduire par des avancées sociales pour tous les agents et, face au projet de l'administration, il fait valoir les positions ci-après :

Le SNUI s'oppose à la contrainte arbitraire des 1600 heures prévues par le décret Fonction Publique et il refuse toute remise en cause des droits conquis qu'il s'agisse des jours de congés (32 dans la majorité des cas), des horaires spécifiques (Paris, Lyon, Marseille, CSI...) ou de la notion de temps de travail (pauses, trajets, autorisations d'absence...). Le SNUI réaffirme que la RTT doit globalement se faire sur la base d'une réduction de 4 heures de travail par semaine actuellement travaillée et sur cette base, il exige :

- le droit pour les agents de choisir individuellement l'organisation de leur temps de travail entre une diminution hebdomadaire de 4 heures, l'obtention de 24 jours RTT ou un panachage entre les 2 formules,
- que les pointes d'activité soient gérées sur la base d'une responsabilité collective et non pas sur des critères contraignants de périodes bleues ou blanches qui ne sont pas pertinentes,
- que la RTT se traduise par une baisse effective des charges et des objectifs individuels pour tous les agents,
- que l'augmentation de la charge de travail par emploi, du fait de la RTT, soit compensée par des créations nettes d'emplois.

Le SNUI appelle tous les agents des impôts à refuser, sous couvert de déconcentration ou de proximité, tous les contrats d'objectifs individuels fondés sur un système «récompense-sanction». Ouvrant la voie à la rémunération au mérite, risquant de générer des pressions inacceptables, les incitations managériales à la productivité et à la qualité doivent laisser la place au principe de responsabilité.

Sous couvert d'ARTT, d'insuffisance de moyens, de nécessités de service, la gestion du temps partiel, du congé formation, des disponibilités, ne doit en aucune manière faire l'objet de restrictions.

Dans tous les cas où ils sont menacés, calomniés, victimes d'attaques physiques ou injurieuses, objet de procédures abusives, les agents doivent être protégés et défendus par l'administration et les ministres.

La situation administrative des militants syndicaux et mutualistes ne doit pas être altérée du fait de leurs mandats.

MUTATIONS, AFFECTATIONS, NOTATION

Les contraintes budgétaires pèsent lourdement sur le volume des mutations, mais aussi sur les règles les régissant.

La persistance et la multiplication des postes vacants, gelés ou bloqués, le volume d'agents «à la disposition», les expérimentations, les modifications structurelles officielles ou sauvages, les redéploiements, la multiplication des postes à avis ou à profil constituent autant de situations portant préjudice aux personnels des divers grades.

Le SNUI réaffirme que l'ancienneté administrative doit rester le critère principal de toutes les opérations de mutations (les agents d'origine interne étant préalablement reclassés dans leur nouveau grade et les priorités sociales étant définies consensuellement entre l'administration et les représentants des personnels). Le syndicat continuera de lutter pour une affectation nationale la plus fine possible, à savoir sur la résidence, la structure et l'emploi, pour tous les cadres et par les CAP nationales ; il s'efforcera dans l'immédiat de faire respecter dans les mouvements locaux les règles les plus favorables aux agents.

Le SNUI exige la suppression de tous les délais de séjour et

l'osmose entre les services des impôts, du cadastre et des hypothèques pour les inspecteurs, telle qu'elle existe déjà pour les autres catégories.

En matière de notation, le SNUI rappelle son attachement à un système axé sur la notion de carrière et défini dans un cadre national. Il condamne de ce fait le projet fondé sur la note de référence qui ouvre la voie à des ruptures brutales d'appréciation, à des accélérations ou des ralentissements arbitraires dans les avancements et à des disparités sur l'ensemble du territoire.

Les problèmes de santé, le temps partiel, les activités syndicales ou mutualistes ne doivent pas avoir d'incidence sur la notation. Les pressions pour dissuader les agents d'entamer des procédures d'appel doivent disparaître.

L'entretien de remise commentée de la notation s'apparente trop souvent à un entretien de fixation d'objectifs individuels, le dialogue doit exister en continu entre les agents et les chefs de service et ne pas se cantonner à une incitation continue à un plus fort rendement.

L'ACTION SOCIALE

Les prestations d'action sociale sont un facteur déterminant de qualité de la vie quotidienne de nombreux agents.

Le SNUI exige que les CDASS suivent étroitement toutes les opérations programmées dans leur département (restauration, logement, crèches...).

Le SNUI rappelle son attachement à l'indépendance des délégués des services sociaux, de l'assistant social et des médecins de prévention qui doivent pouvoir exercer leurs missions hors de toute pression hiérarchique.

En matière de prestations, le SNUI exige :

- la création d'une aide individuelle au logement tenant compte des revenus et du montant du loyer,
- que le montant des loyers sociaux soit revu à la baisse et qu'un système de cautionnement par l'administration soit mis au point,
- la revalorisation de la subvention repas Fonction Publique ainsi que de la valeur faciale du titre restaurant,
- l'augmentation significative de l'aide et du prêt social.

LES MODIFICATIONS STATUTAIRES



Evolution du paysage syndical, évolution des structures administratives, évolution des mentalités... tout ceci conduit le Conseil Syndical à proposer au congrès de La Rochelle 7 modifications aux statuts de l'organisation afin de les faire «coller» aux valeurs et aux pratiques militantes, elles mêmes en évolution.

Le développement du Groupe des Dix (27 syndicats), la création de nouvelles directions ou services (Dircofi, CSI, DGE), les contraintes dans le recrutement des secrétaires nationaux, la lourdeur du mode d'élection des administrateurs régionaux, le souci de préciser le rôle des membres de la commission de contrôle au sein du Conseil Syndical et les nouvelles obligations comptables incombant à notre organisation conduisent à proposer la modification des articles 1, 5, 14, 20, 22, et 48 des statuts, et à proposer la création d'un article 35 bis.

Dans le même temps, la section de la Côte d'Or propose elle aussi une modification de l'article 20 (élection des administrateurs régionaux).

Chaque adhérent pourra analyser dans les pages suivantes les motivations des nouvelles rédactions de chaque article afin de se prononcer objectivement lors des assemblées générales.

■ Appartenance à l'Union Syndicale - Groupe des 10 «Solidaires»

Ancienne rédaction

ARTICLE 1er :

Il est formé un syndicat ayant pour dénomination : Syndicat National Unifié des Impôts. Il a pour sigle : SNUI. Son siège est à PARIS 11 ème, 80/82 rue de Montreuil il peut être fixé ailleurs par décision du Conseil Syndical.

Le SNUI est membre de la Fédération des Syndicats Unitaires du Ministère des Finances (FDSU), **de l'Union Syndicale-Groupe des 10**, de l'Union des Personnels des Finances en Europe (UFE).

Rédaction proposée

ARTICLE 1er :

Modification du deuxième paragraphe :

Le SNUI est membre de la Fédération des Syndicats Unitaires du Ministère des Finances (FDSU), **de l'Union Syndicale-Groupe des 10 «Solidaires» (USG10 Solidaires)**, de l'Union des Personnels des Finances en Europe (UFE).

EXPOSE DES MOTIFS

Le Groupe des Dix ayant proposé de compléter son appellation officielle d'un identifiant «Solidaires», l'adaptation de l'article 1 est proposée, mais la question sera débattue à titre principal dans le rapport d'orientation.

Au congrès de La Rochelle, les modifications statutaires seront soumises au vote des délégués après le vote de la résolution d'orientation.

■ Adaptation des sections aux évolutions administratives

Ancienne rédaction

ARTICLE 5 :

Le Syndicat comprend : **une section par direction**. Par exception les agents détachés à la Direction Générale, les agents détachés aux Chambres Régionales des Comptes, l'ENI Elèves et l'ENC Elèves constituent des sections distinctes. Ces deux dernières ne sont rattachées à aucune région déterminée.

De même les professeurs et administratifs des établissements d'enseignement de la DGI constituent une section distincte pour chaque établissement (ENI Paris, ENI Clermont-Ferrand, ENC Toulouse) chaque section étant rattachée à la région dans laquelle se situe l'établissement concerné.

La section du CNFP est rattachée à la région où se situe le siège de la Direction.

Les Directeurs Régionaux, les Chefs des Services Fiscaux, les Directeurs, les Receveurs Divisionnaires et les Conservateurs des Hypothèques, ainsi que les Administrateurs Civils, peuvent se réunir en une section nationale.

Les agents en stage dans les départements sont rattachés à la section de la Direction à laquelle ils sont affectés.

Pour les autres pays, une section par Etat.

Rédaction proposée

ARTICLE 5 :

Le Syndicat comprend : **une section par direction ou service à compétence nationale.**

De même les professeurs et administratifs des établissements d'enseignement **de formation initiale** constituent une section distincte pour chaque établissement (ENI Noisy, ENI Clermont-Ferrand, ENC Toulouse), chaque section étant rattachée à la région dans laquelle se situe l'établissement concerné.

(mention CNFP supprimée, application de la règle commune).

Les sections des DIRCOFI et des CSI sont rattachées à la région où se situe le siège de la Direction. Les agents en fonction dans les services des délégations interrégionales sont rattachés à la section de la DRESG.

Les Chefs des Services Fiscaux, les Directeurs, les Receveurs Divisionnaires et les Conservateurs des Hypothèques, ainsi que les Administrateurs Civils, peuvent se réunir en une section nationale.

Les agents en stage dans les départements sont rattachés à la section de la Direction à laquelle ils sont affectés.

Pour les autres pays, une section par Etat.

EXPOSE DES MOTIFS

De par ses statuts, l'organisation du syndicat se calque sur les structures administratives. Suite à la réforme de l'échelon régional et de la création de services à compétence nationale, il faut donc actualiser l'article 5. L'apparition des DIRCOFI, des CSI et de la DGE implique de créer des sections syndicales correspondantes et de supprimer la mention «directeurs régionaux».

De plus, la réforme de l'échelon régional donne naissance aux délégations interrégionales lesquelles dépendent des services centraux ; les adhérents du SNUI affectés dans ces structures doivent donc être rattachés à la section de la DRESG.

■ Composition du Bureau National

Ancienne rédaction

ARTICLE 14 :

La liste du Bureau National doit comporter au moins quatre représentants dans chacune des trois catégories suivantes :

Catégorie A

Catégorie B

Catégorie C, D et Non-Titulaires.

La définition des différents cadres et des non-titulaires correspond à celle fixée par les textes et règlements régissant la Fonction Publique.

Rédaction proposée

ARTICLE 14 :

Suppression de l'article 14

EXPOSE DES MOTIFS

Cet article, qui fixe des quotas par catégorie pour la composition de la liste du BN, induit depuis de nombreuses années une contrainte importante. Le «recrutement» de membres non permanents pour atteindre le nombre d'agents requis ne représente pas une solution satisfaisante.

La représentation de toutes les catégories de personnel, prévue à l'article 13, est fondamentale et le demeure, mais il est proposé de supprimer purement et simplement l'article 14 pour ne pas obliger à des artifices.

LES ARTICLES 15 ET 15 BIS DEVIENNENT RESPECTIVEMENT LES ARTICLES 14 ET 15.

■ Elections des administrateurs régionaux

Ancienne rédaction

ARTICLE 20 :

L'administrateur et l'administrateur adjoint sont élus par les sections de leur région au scrutin de liste secret et à la majorité des votants. Les élections ont lieu tous les deux ans à une date fixée par le Bureau National

Rédaction proposée

ARTICLE 20 :

L'administrateur et l'administrateur adjoint sont élus par les sections de leur région au scrutin de liste secret et à la majorité des votants.

Par exception, si dans une région une seule liste se présente, l'élection par la section laisse place à une élection par les délégués au congrès qui précède le renouvellement du Conseil Syndical.

Le reste sans changement.

ARTICLE 21 : sans changement

Ancienne rédaction

ARTICLE 22 :

Les votes ont lieu dans chaque section ; le vote par correspondance est admis dans les conditions prévues à l'article 11. Peuvent seuls prendre part au vote les syndiqués à jour de leur cotisation de l'année en cours.

Le dépouillement des votes est effectué par le bureau de vote de la section et les résultats sont transmis au siège du Syndicat, dans les quarante-huit heures.

Toutes contestations sur les opérations électorales sont jugées par le Conseil Syndical à sa première séance.

Rédaction proposée

ARTICLE 22 :

Les votes ont lieu dans chaque section ; le vote par correspondance est admis dans les conditions prévues à l'article 11. Peuvent seuls prendre part au vote les syndiqués à jour de leur cotisation de l'année en cours.

Si une seule liste est en présence seuls prennent part au vote les délégués des sections au congrès qui procède l'élection (art 20).

Le reste sans changement.

EXPOSE DES MOTIFS

Le mode d'élection des administrateurs régionaux prévu par l'article 20 des statuts est majoritairement jugé peu satisfaisant et bien trop lourd, étant donné qu'il n'y a le plus souvent qu'une liste qui se présente au suffrage des adhérents. Compte tenu de leur responsabilité nationale et de leur rôle délibératif en tant que conseillers syndicaux, il importe que les administrateurs régionaux soient élus par un collège électoral qui, même restreint, soit lui-même composé de membres élus et ayant participé à l'élaboration de l'orientation et du dossier revendicatif du SNUI. De ce point de vue, un collège électoral composé des délégués des sections de la région au congrès précédant cette élection doit pouvoir élire en toute légitimité les responsables régionaux en cas de liste unique.

Bien entendu, en cas de pluralité de listes, les modalités d'élection des administrateurs régionaux demeurent inchangées.

■ Elections des administrateurs régionaux, proposition de la section de la Côte d'Or

Ancienne rédaction

ARTICLE 20 :

L'administrateur et l'administrateur adjoint sont élus par les sections de leur région au scrutin de liste secret et à la majorité des votants. Les élections ont lieu tous les deux ans à une date fixée par le bureau national.

Rédaction proposée

ARTICLE 20 :

L'administrateur et l'administrateur adjoints sont élus par les **bureaux de section** de leur région au scrutin de liste secret et à la majorité des votants. **Chaque bureau est porteur d'un nombre de mandats égal au nombre d'adhérents à jour de leur cotisation au 31 décembre de l'année précédant l'année du vote.** Les élections ont lieu tous les deux ans à une date fixée par le bureau national.

EXPOSE DES MOTIFS DE LA SECTION

L'élection des administrateurs régionaux est une opération lourde qui ne suscite que très peu d'intérêt de la part des adhérents. Cette absence de motivation s'explique, d'une part par la présence (généralement) d'une seule liste, d'autre part par une méconnaissance des candidats. Pour certains adhérents ce vote constitue une parodie de démocratie.

Il est proposé de faire élire les administrateurs par les bureaux de section de la région, chaque bureau étant porteur d'un nombre de mandats égal aux nombre d'adhérents de la section à jour de leur cotisation au 31 décembre de l'année précédant l'élection.

Ce vote conférerait la même légitimité aux élus puisqu'en vertu de l'article 6 des statuts, le bureau de section est désigné par les adhérents en assemblée générale et peut donc agir légitimement en leur nom. La prise en compte du nombre d'adhérents permettrait par ailleurs de pondérer le vote en fonction des effectifs de chaque section.

Enfin le vote ne serait plus impersonnel puisque les candidats sont des militants de la région que les membres des bureaux connaissent.

AVIS DU CONSEIL SYNDICAL

L'esprit de la proposition de la section de la Côte d'Or a été intégré par le Conseil Syndical lors de sa réflexion sur les articles 20 et 22. Le Conseil a préféré proposer un collège électoral restreint en cas de liste unique seulement et confier le vote plutôt aux délégués au Congrès qu'aux membres des bureaux. Ceux que l'on a choisi en AG pour voter l'orientation des 2 ans à venir peuvent légitimement voter aussi pour désigner les administrateurs régionaux de ces deux mêmes prochaines années.

■ Commission de contrôle

Ancienne rédaction

ARTICLE 48 :

Une commission de trois membres élus par le Congrès a pour mission de vérifier les comptes et de soumettre un rapport au Congrès suivant. Ce rapport devra être déposé au siège du Syndicat un mois avant le Congrès et tenu à la disposition de tout adhérent.

Les fonctions de membre de la Commission de contrôle sont incompatibles avec celles de membre du Conseil Syndical.

Rédaction proposée

ARTICLE 48 :

Une commission de trois membres élus par le Congrès a pour mission de vérifier les comptes et de soumettre un rapport au Congrès suivant. Ce rapport devra être déposé au siège du Syndicat un mois avant le Congrès et tenu à la disposition de tout adhérent.

Les membres de la Commission de contrôle participent de droit aux travaux du Conseil Syndical. Leurs fonctions sont incompatibles avec toute autre responsabilité dans cette instance.

EXPOSE DES MOTIFS

Il est simplement proposé d'apporter des précisions sur le rôle exact des membres de la commission de contrôle, l'ancienne rédaction étant trop sujette à interprétation.

■ Obligations comptables du syndicat

Article nouveau

ARTICLE 35 bis :

A la clôture de chaque exercice, le congrès est chargé d'approuver les comptes et de procéder à l'affectation du résultat. Dans l'intervalle de deux congrès, il appartient au conseil syndical d'affecter le résultat en report à nouveau.

EXPOSE DES MOTIFS

Ce nouvel article a pour but d'inscrire dans les statuts une obligation comptable qui incombe au syndicat.

PREPARATION ET ORGANISATION DU CONGRES

RAPPEL DES DISPOSITIONS STATUTAIRES

CONGRÈS

Art. 31 — Le Syndicat tient, tous les deux ans, un Congrès ordinaire dont la date et le lieu, fixés par le Conseil Syndical, sont publiés en même temps que l'ordre du jour, au moins un mois à l'avance.

Dans l'intervalle de deux congrès ordinaires, le Conseil Syndical peut convoquer un Congrès extraordinaire.

Art. 32 — En possession de l'ordre du jour et des rapports qui seront soumis au Congrès, les sections se réunissent au plus tard un mois avant le Congrès et après discussion desdits rapports :

— procèdent à la désignation d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant, à raison d'un délégué par cent adhérents, fraction de cent adhérents.

Le nombre d'adhérents à retenir est la moyenne des cotisants de la section au titre de l'année du Congrès et de celle qui précède.

— lui confèrent pour chacune des questions à l'ordre du jour soit un mandat impératif donnant le total des voix pour et le total des voix contre, soit un mandat indicatif laissant au délégué la liberté de son vote après discussion, soit un mandat impératif partiel et indicatif partiel.

Art. 33 — Les agents en fonction hors de la métropole et des DOM sont représentés par le correspondant visé à l'article 23.

Art. 34 — Aussitôt après l'élection des délégués, chaque secrétaire de section adresse immédiatement au secrétaire général les noms des élus et indique le nombre de membres ayant acquitté la cotisation de l'année en cours et de l'année précédente ainsi que la nature des mandats confiés aux délégués. Les désaccords persistant entre ces indications et les documents détenus par le Secrétariat sont tranchés souverainement par la commission de contrôle prévue à l'article 48.

Art. 35 — Les membres du Syndicat qui désirent voter personnellement au Congrès doivent le faire connaître par écrit, au plus tard un mois avant le congrès, au secrétaire de leur section qui adressera la lettre au siège du Syndicat ; le nombre de mandats détenus par le délégué est réduit en conséquence.

VOEUX

Art. 36 — Tout adhérent qui désire présenter un vœu au Congrès doit le soumettre à la section dont il fait partie.

Art. 37 — Chaque vœu examiné par une section donne lieu à un rapport séparé, qui doit contenir :

- un exposé succinct des motifs,
- l'énoncé du vœu,
- l'indication du nombre de suffrages exprimés pour et contre et du nombre d'abstentions.

Art. 38 — Chaque section transmet au siège du syndicat et obligatoirement un mois au moins avant le Congrès les rapports concernant les vœux qu'elle a adoptés.

Art. 39 — Les débats au Congrès sont organisés conformément aux dispositions d'un règlement que cette assemblée établit elle-même.

COMMISSION DE CONTROLE

Art. 48 — Une commission de trois membres élus par le Congrès a pour mission de vérifier les comptes et de soumettre un rapport au Congrès suivant. Ce rapport devra être déposé au siège du Syndicat un mois avant le Congrès et tenu à la disposition de tout adhérent. Les fonctions de membre de la commission de contrôle sont incompatibles avec celles de membre du Conseil Syndical.

BUREAU NATIONAL

Art. 13 — Le Bureau National est élu par le Congrès, au scrutin de liste ; il ne peut comporter ni moins de 12 ni plus de 27 membres.

Pour être valablement soumise au vote, toute liste revêtue de la signature des candidats doit être déposée avant l'ouverture du scrutin et comprendre des représentants de toutes les catégories de personnel ; hormis celle du Secrétaire Général, la répartition des fonctions entre les membres du Bureau peut être faite au sein de ce dernier, postérieurement à l'élection.

→ La liste des candidats au Bureau National sera publiée dans un prochain numéro.

EXPLICATIONS SUR LES MODALITES DE VOTE

Pour l'application de l'article 32 ci-dessus (désignation des délégués), il convient de retenir la notion de cotisants de la section (nombre de cotisations encaissées dans la section l'année du Congrès et l'année N-1). Pour le décompte des votes au Congrès, la même notion est utilisée et il faut la comprendre comme le nombre d'adhérents présents dans la section au jour de l'AG. La base des votes en AG doit correspondre au potentiel d'adhérents pouvant physiquement assister à cette AG.

EXPRESSION DE LA DECISION MAJORITAIRE D'UNE SECTION

Soit une section de 260 adhérents (moyenne des cotisations encaissées l'année du Congrès : 270 et l'année N-1 : 250) : la section a droit à trois délégués.

Au jour de l'Assemblée Générale, le 20 avril de l'année du Congrès, la section compte 270 adhérents. C'est ce chiffre qui va déterminer le nombre de mandats au Congrès.

L'assemblée générale a réuni deux cents camarades qui ont voté par exemple la rapport d'activité par :

- 150 voix : POUR,
- 40 voix : CONTRE,
- 10 abstentions.

A défaut de décision expresse de retenir un vote proportionnel, les trois délégués sont porteurs de 270 mandats POUR.

RESPECT DU VOTE PROPORTIONNEL

Sur décision expresse, la section décide au cours de l'assemblée générale de faire apparaître les résultats réels du vote.

Dans l'exemple précédent, on obtient ainsi :

- 150 voix : POUR, soit 75 % des présents,
- 40 voix : CONTRE, soit 20 %,
- 10 abstentions, soit 5 %.

Les pourcentages seront appliqués aux 270 mandats, soit :

- 202 voix : POUR,
- 54 voix : CONTRE,
- 14 abstentions.

REGLEMENT INTERIEUR PROPOSE AU CONGRES PAR LE CONSEIL SYNDICAL

MISSION DU CONGRES

Art. 1 — Le Congrès, organisme directeur du Syndicat, a pour mission de discuter et de voter les différents rapports qui lui sont soumis par le Conseil Syndical et qui ont fait l'objet d'un examen au sein des assemblées générales.

Les rapports d'activité et d'orientation, de trésorerie, et les modifications statutaires sont discutés et votés en séance plénière.

Le rapport revendicatif est présenté en séance plénière après la tenue des commissions préparatoires.

COMMISSION D'ORGANISATION DES DEBATS

Art. 2 — Le présent règlement intérieur est appliqué sous le contrôle d'une commission d'organisation des débats composée de cinq membres désignés suivant les dispositions de l'article 3 ci-après.

La commission est chargée de veiller au bon déroulement des travaux du congrès.

Elle arbitre souverainement à la majorité simple de ses membres tout litige lié à l'application du règlement intérieur dont elle est saisie par le président de séance.

Art. 3 — La commission d'organisation des débats est composée de deux membres de droit et de trois membres pris parmi le Congrès. Les membres de droit sont : l'Administrateur régional de la région où se déroule le Congrès (ou son suppléant) qui aura les fonctions de président, et un membre du Bureau National.

Pour les autres membres, le président de la première séance au Congrès procède à un tirage au sort parmi les secrétaires de section présents au Congrès ayant fait acte de candidature à son appel. A défaut de candidat, le président de la première séance du Congrès procède à un tirage au sort parmi les secrétaires de section présents au Congrès.

COMMISSIONS PREPARATOIRES

Art. 4 — Les présidents des commissions de travail sont désignés par le Conseil Syndical. Les participants à ces différentes commissions doivent se répartir entre elles de telle façon que leur nombre permette le meilleur travail possible. Les administrateurs régionaux doivent s'attacher à organiser cette bonne répartition.

Art. 5 — Les commissions préparent le travail de l'assemblée plénière. Elles ont connaissance des propositions éventuellement effectuées dans les assemblées générales des sections.

DEROULEMENT DES SEANCES PLENIERES

Art. 6 — Le Conseil Syndical propose au Congrès les noms des présidents de séance et des assesseurs.

Le président de séance dirige les débats et fait respecter l'ordre du jour dans les conditions fixées à l'article 8. Il se fait assister par des assesseurs qu'il consulte en cas de besoin. Il prend l'initiative de saisir la COD en cas de litige survenant en cours de séance.

Art. 7 — Après la tenue des commissions préparatoires, chacune ayant élu un rapporteur, le Congrès se saisit du rapport revendicatif selon les modalités suivantes :

- chaque rapporteur précise aux délégués le sens des délibérations de sa commission et, notamment, au regard de l'avant projet de résolution publié dans le journal avant congrès, il précise aussi l'analyse faite des propositions et contributions présentées par les sections ;

- chaque rapport est suivi d'une discussion, éventuellement limitée en temps, laquelle va permettre l'élaboration d'une résolution soumise au vote des délégués.

Art. 8 — Les participants au Congrès désirant intervenir en séance plénière doivent obligatoirement s'inscrire auprès du président de séance.

Ce dernier appelle à la tribune les intervenants dans leur ordre d'inscription. Il découpera la durée estimée du débat relatif à chaque thème entre l'ensemble des intervenants prévus.

Le temps de parole de chaque intervenant reste libre dans ce cadre préétabli.

Il sera cependant fait appel à la bonne volonté de chacun par le Président pour limiter les interventions au sujet débattu et éviter les redites.

Les contributions qui, dans leur esprit, n'ont pas été reprises dans les résolutions peuvent être mises aux voix par le Président à la demande des sections qui les ont présentées.

VOTE DES DELEGUES

Art. 9 — Les délégués au Congrès représentant l'ensemble des adhérents de l'organisation, le vote par mandat est le mode normal de scrutin. Chaque délégué est dans l'obligation de voter.

La commission de contrôle avec l'aide du trésorier national établit le matériel de vote qui sera remis à l'ouverture des travaux du Congrès à chaque délégué statutaire. Ce matériel comportera les indications suivantes : section, nombre de cotisants, nombre de délégués, nombre de mandats conférés par l'assemblée générale.

Sauf application de l'article 35 des statuts, la délégation détient la totalité des mandats des adhérents à jour de leur cotisation à la date de l'assemblée générale.

La délégation est porteuse de la décision majoritaire de la section à moins que celle-ci n'ait formulé expressément sa volonté de faire apparaître, au niveau de sa délégation, le résultat exact des votes des adhérents présents ou représentés à l'assemblée générale. Dans ce cas, la règle de la proportionnalité entre les votes exprimés à l'assemblée générale et le nombre total des mandats de la section est applicable.

Art. 10 — Le scrutin est organisé par le Président de la séance. Le dépouillement est effectué sous le contrôle de la COD Le Président de séance proclame les résultats du vote qui sont consignés sur procès-verbal.

MODALITES PRATIQUES DE PREPARATION ET DE DISCUSSION DES RAPPORTS REVENDICATIFS

OBSERVATION LIMINAIRE

Compte tenu de la décision de tenir ses travaux sur trois jours, le 23ème Congrès aura forcément une physionomie plus synthétique pour tout ce qui concerne l'examen du dossier revendicatif.

Les trois grands thèmes déjà traités précédemment demeureront bien entendu (les solidarités, le fonctionnement de la DGI, la défense des agents) mais ils ne pourront être subdivisés en autant de commissions qu'auparavant.

Pour faciliter des débats plus resserrés sur l'essentiel, ce qui peut présenter l'avantage de mieux faire percevoir aux adhérents les revendications fondamentales, le journal avant congrès publie des avant-projets de résolution qui seront un matériel de discussion en assemblée générale et une base de travail pour les commissions de Congrès.

4 commissions siégeront à La Rochelle, trois étudieront le dossier revendicatif à proprement parler, la quatrième réfléchira à l'amélioration de l'outil syndicale, mais elle ne sera pas chargée, elle, de préparer une résolution spécifique (son objectif sera d'étayer la réflexion d'orientation).

3 commissions sur le dossier revendicatif :

— **Solidarités et société : quels engagements pour le SNUI ?**

— **Missions, mutations technologiques et réforme organisationnelle : quel avenir pour la DGI ?**

— **La défense des agents des Impôts.**

1 commission en appui de la discussion d'orientation :

— **l'outil syndical**

PREPARATION DU CONGRÈS

• Journal avant Congrès

Le présent journal fait un exposé succinct de chacun des quatre sujets retenus pour lancer les discussions en Assemblée Générale. Les trois thèmes revendicatifs à proprement parler sont suivis chacun d'un avant-projet de résolution qui doit servir de base à la réflexion des AG et de point de départ du travail de chaque commission à La Rochelle.

• Travail dans les sections

Chaque section, en Commission Régionale, se voit attribuer un travail sur l'un des 4 sujets énumérés ci-dessus. Sur ce sujet précis, la section doit apporter sa contribution et la mettre en discussion lors de l'Assemblée Générale. Le contenu de la discussion, ainsi que le résultat du vote (s'il s'agit d'un des 3 premiers thèmes), sont portés à la connaissance du Bureau National au plus tard un mois avant le congrès.

Il faut impérativement veiller à la remontée rapide de ces contributions pour permettre une bonne organisation des travaux des commissions à La Rochelle.

En dehors de ce sujet «imposé», les sections doivent, ne serait-ce que sous une forme très concentrée, évoquer dans leur AG l'ensemble du dossier revendicatif soumis au Congrès. Elles peuvent bien entendu préparer d'autres contributions dont leurs délégués seront porteurs.

Dans chaque région, les sections se concentreront pour répartir le plus harmonieusement possible leurs délégués au sein des 4 commissions et à cet effet les administrateurs régionaux prendront leurs dispositions pour communiquer au secrétariat national, au plus tard un mois avant le Congrès, la répartition nominative des congressistes de l'ensemble de leur région.

DEROULEMENT DU CONGRES

• Travail en commission

Chaque commission examinera dans sa globalité le sujet à traiter, elle étudiera chaque contribution des sections s'y rapportant. Pour chacun des trois sujets revendicatifs à proprement parler, chaque commission s'attachera moins à amender dans le détail l'avant-projet publié dans ce journal qu'à enrichir celui-ci d'éléments essentiels sur le fond.

• Répartition des délégués

Celle-ci s'effectuera sous la responsabilité des administrateurs régionaux en respectant les dispositions prises dans la phase préparatoire du congrès (Cf ci-dessus le § : «Travail dans les sections»).

• Mission des commissions

Chaque commission sera chargée d'étudier son sujet en possession des contributions des sections votées dans les assemblées générales.

Un rapporteur sera élu par chaque commission pour rendre compte en séance plénière de l'ensemble des travaux.

La mission de chaque rapporteur sera de dégager la ligne générale des discussions, d'exposer les analyses majoritaires, ainsi que les raisons qui ont conduit à écarter, dans leur esprit, certaines contributions de sections. Chaque rapporteur des 3 commissions «revendicatives» clôturera son exposé en séance plénière par la lecture d'un projet de résolution.

Le rapporteur de l'outil syndical dégagera à la fin de son exposé les idées fortes à reprendre dans la résolution d'orientation.

• Débats en séance plénière

Chaque rapport sera suivi d'une discussion et d'une première réponse du Bureau national.

Les délégués souhaitant intervenir à la tribune se font connaître auprès du Président. Celui-ci découpe le temps de discussions entre l'ensemble des intervenants inscrits.

La phase finale de vote des résolutions revendicatives sera organisée le mercredi en fin de journée ainsi qu'il suit : chaque proposition de résolution fera l'objet d'une brève présentation, des explications de vote pourront suivre notamment pour les sections dont les contributions n'auront pas été retenues. Ces dernières sections pourront demander au président de mettre leurs contributions aux voix.