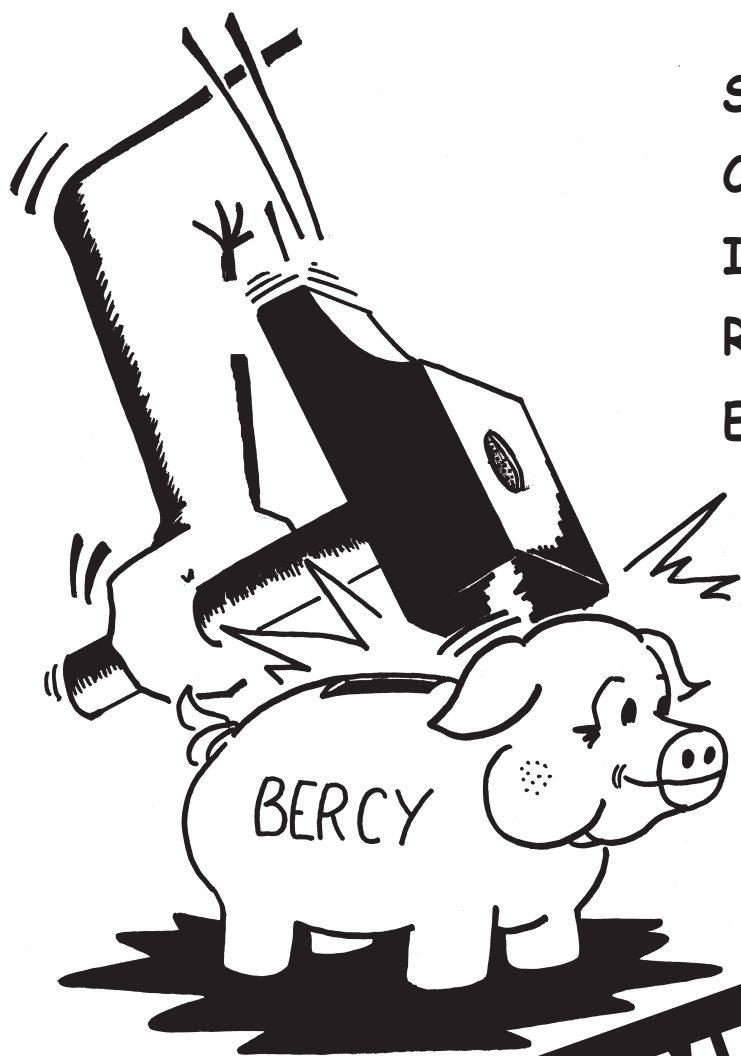


L'UNITÉ

SNUI

L'HEBDOMADAIRE DU SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

BRISONS LE TABOU DU «FRIC»



Salaires à la traîne
Cotisations sociales en hausse
Indemnités non revalorisées
Responsabilités pas payées
Efforts ignorés

OSONS RÉCLAMER NOTRE DÛ !

Dans ce n° 830

- *Développer notre action syndicale* p. 4
- *Lettre ouverte au DG* p. 6
- *La DGI aux Antilles et en Guyane* p. 8
- *L'inspecteur départemental* p. 10
- *Europe et fiscalité* p. 14
- *Contrôle fiscal* p. 15

■ PROMOTION

Un nouveau directeur général adjoint des Impôts a été nommé en Conseil des ministres le 29 septembre, il s'agit de Jean-Marc Fenet

Celui qui vient de «sévir» pendant 8 ans à la tête du service du personnel de la Centrale (relooké service des «ressources» à l'époque Beaufret) obtient donc une promotion sans doute due à son zèle.

La désintégration des repères des agents, la remise en question méthodique de toutes leurs garanties de gestion, voilà le palmarès dont peut se targuer le nouveau DGA.

L'Unité lui décerne la palme d'or de la «Management Academy».

■ SAINT-TROPEZ : LOIN DE LA JET-SET

Les agents de l'Hôtel des Finances de Saint-Tropez, excédés par les embouteillages, l'enclavement de leur immeuble et son inadaptation (local d'habitation), ont demandé depuis longtemps à l'administration d'envisager un déménagement hors de la «zone rouge».

Les usagers comme les agents trouveraient avantage à un tel transfert.

Début septembre, le DSF a fait savoir que la mairie proposait effectivement la construction d'un nouveau bâtiment pour 2007, mais toujours au plein cœur de la ville. Réunis en HMI, après avoir compris que leurs préoccupations ne seraient pas facilement prises en compte, les agents de Saint-Tropez se sont tournés vers le directeur général.

Le SNUI est intervenu de son côté et il doit rencontrer les responsables de la sous-direction du budget avant la prise de décision.

■ PARIS-EST : LA GRÈVE

C'est en juillet qu'un projet de réorganisation des CDI Saint-Fargeau et Saint-Ambroise a fait surgir un conflit entre les personnels de Paris-Est et leur direction. Une pétition a recueilli près de 450 signatures et le principe d'une grève a été retenu pour empêcher la valse des détachements et diverses pertes de garanties de gestion.

Le 23 septembre, 122 agents étaient en grève et plus de 80 se sont rendus à la direction pour tenter de se faire comprendre.

Une discussion nourrie a permis de critiquer le projet officiel, mais la direction n'a pas lâché sur le point essentiel : l'augmentation des charges n'est pas une réalité, selon elle.

Un seul engagement positif a été pris : le maintien de tous les agents B en secteur d'assiette.

Le SNUI, le SNADGI-CGT et FO ont considéré qu'il n'y avait pas eu de réponse correcte aux demandes des agents et ils ont appelé à élargir la mobilisation.

FÉLICITATIONS

Sylvie MAGNAT

L'Unité adresse ses plus vives félicitations à Sylvie Magnat, membre du SNUI Meurthe-et-Moselle et toute récente médaillée de bronze d'escrime par équipe aux Jeux Paralympiques d'Athènes.



Notre camarade de la Recette Principale de Lunéville vient donc de voir récompensée sa formidable combativité et nous retiendrons la leçon de courage qu'elle nous a donné, elle, et toute l'équipe de France.

Encore bravo Sylvie !

■ DIRCOFI-OUEST : 2ème ENTRETIEN

C'est lors d'un groupe de travail informel que les représentants syndicaux de la Dircofi-Ouest ont appris la mise en route d'un nouveau dispositif de profilage, baptisé «parcours individuel de formation».

A partir d'un entretien annuel obligatoire (en plus de celui de l'évaluation), le chef de service est chargé d'identifier les connaissances à approfondir ou à acquérir (paraît-il pour programmer efficacement les formations indispensables aux vérificateurs).

Les sections SNUI et SNADGI-CGT ont aussitôt alerté les agents des dangers sous-jacents d'un tel système et appelé au boycott. Non contradictoire, ne reposant sur aucun texte, cette «évaluation bis» ressemble trop à une opération de fichage, elle doit être combattue sans retenue.

■ FORUM SOCIAL EUROPÉEN : 14 AU 17 OCTOBRE

C'est à Londres, après Florence et Paris-Saint-Denis que se tiendra le 3ème Forum social européen. Le SNUI sera présent et il s'investira naturellement dans deux séminaires consacrés à la fiscalité (en partenariat avec Attac France, Attac Italie, l'UNSP de Belgique et l'UFE).

■ JUSQU'AU BOUT !

La presse nous a appris, au début du mois, que Sarkozy n'entendait nullement se mettre en roue libre, bien qu'ayant annoncé son départ pour la fin-novembre.

Son entourage donnait même quelques dates-clés pour une visite à Berlin, une autre à Luxembourg et, beaucoup plus surprenant, la parution en novembre d'un livre d'entretiens avec un père dominicain sur les religions, les croyances et l'espérance (nous citons ici le Monde du 23 septembre).

Entre une réflexion métaphysique et un petit tour à bicyclette, notre ministre daignera-t-il s'intéresser un peu à nous ? ...

L'UNITÉ - Rédaction /Administration : SNUI 80-82 rue de Montreuil - 75011 PARIS

Tél. 01.44.64.64.44 - Fax 01.43.48.96.16

E-mail : snui@snui.fr - Internet : <http://www.snui.fr>

Directeur de la Publication : Bernard LAGARDERE - Commission paritaire n° 1375D73

Imprimeries QUEBECOR - Tél. 01.60.37.46.46 - Abonnement annuel : 6,5 €

Il faut casser la tirelire !

Dans notre dernier numéro nous avons clairement dévoilé nos intentions : nous voulons mobiliser très vite tous les agents de la DGI pour que ceux-ci osent, sans plus aucune pudeur, réclamer leur dû, réclamer de l'argent.

Chacun peut mesurer très facilement l'étendue des préjudices déjà subis ou à venir. Ça commence avec la feuille de paye qui «végète» alors que les prix s'emballent, ça continue avec toutes les injustices sur les primes créées par les réorganisations, et ça continue encore avec l'avalanche des responsabilités nouvelles jamais rémunérées.

Est-ce que les dégâts s'arrêteront après l'augmentation des cotisations sociales, le 1er janvier prochain ? ... Si nous laissons filer, sûrement pas !

Notre détermination étant affichée, expliquons-nous sur l'image de la tirelire que nous pouvons, que nous devons casser.

Disposerions-nous d'une sorte de trésor caché dans un coin de Bercy ? d'un petit magot qui nous appartiendrait bel et bien, mais que, tels des parents excessivement économes, nos ministres nous auraient jusqu'ici empêchés de gaspiller ? ...

Oui, il existe ce magot !

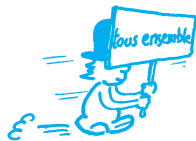
Depuis l'an 2000, on nous serine que nous réalisons des gains de productivité très importants et que ces fameux gains doivent être partagés en 3 parties égales : la première pour l'administration, la seconde pour la collectivité nationale, la troisième pour nous.

Vous avez vu la couleur de cet argent-là, vous ? ...

A croire, effectivement, qu'on nous «planque» quelque part notre quote-part, que quelqu'un, mystérieusement, met tous les ans des sous dans notre petit cochon rose, mais ne veut pas qu'on y touche !

Et bien nous allons cesser d'être des enfants sages, nous allons la réclamer notre tirelire et nous allons la casser parce que nous avons besoin de notre argent.

Et que papa Nicolas arrête de nous promettre ses friandises à 400 €, c'est tout le groupe qui les a permis les fameux gains de productivité, il n'y a donc pas de raison que 15 % seulement de l'effectif ait droit à une récompense distribuée arbitrairement.



Le projet de budget de la DGI pour 2005 vient d'être publié, il est sans surprise, conforme au «contrat de performance», il perpétue la politique engagée en 1999-2000 pour faire maigrir les effectifs et réduire les coûts de gestion de l'impôt.

Comme les précédents, ce projet fait l'impasse sur la juste rétribution des efforts des agents, il ne traduit qu'une obsession : économiser ! Et pourtant, dans toute sa communication, le gouvernement prend désormais souvent la DGI comme exemple d'administration qui se transforme. Le contrat de performance, bien dans l'esprit de la LOLF, est souvent glorifié.

Les suppressions d'emplois, prévues longtemps à l'avance et dépassant de beaucoup le niveau du «symbolique», sont mises en relief dans les communiqués.

La démarche de qualité est encensée ainsi que les progrès vers l'administration «multi-accès».

Pour le coup, nous ne pouvons plus hurler en entendant parler de notre immobilisme légendaire, nous voilà propulsés subitement au rang de «défricheurs de la modernité» et au train où vont les compliments nous allons finir par avoir les chevilles qui enflent.

Les chevilles peut être, mais sûrement pas notre compte en banque !

BUDGET 2005

DE LA DGI :

quelle tête il a ?

MOBILISONS-NOUS,

Mesurons-le bien, toute cette prétendue marche en avant qui fait roucouler d'aise nos gouvernants, elle n'a pas coûté très cher jusqu'ici en «retours» vers les personnels !

On ne les a guère chouchoutés les acteurs du changement !

Disant cela, nous ne prôtons pas, nous aussi, le culte de la performance.

Nous ne prétendons pas avoir été meilleurs que nos voisins d'autres administrations moins «en mouvement».

Nous voulons tout simplement être dédommagés après presque six ans d'emm... ininterrompus.

Nous ne disons pas que nous avons été excellents, mais que nous avons supporté beaucoup de choses, trop de choses, sans rien dire et que ça suffit !

UN

CALENDRIER

POUR

AGIR

Par rapport au contrat triennal, le projet de budget 2005 ne fait l'objet que de quelques ajustements pour tenir compte :

- du lancement du régime additionnel de retraite sur les primes (27 M d'euros de cotisations pour la DGI employeur),
- de la prime «collective» de performance (4,9 M d'euros) et nous rappelons ici que le terme «collective» cache en réalité le quota de 15 % de bénéficiaires,
- du transfert de la gestion des prestations familiales aux CAF et de la mise en route du service ministériel achat, deux nouveautés qui sont censées faire économiser 51,1 M d'euros à notre administration.

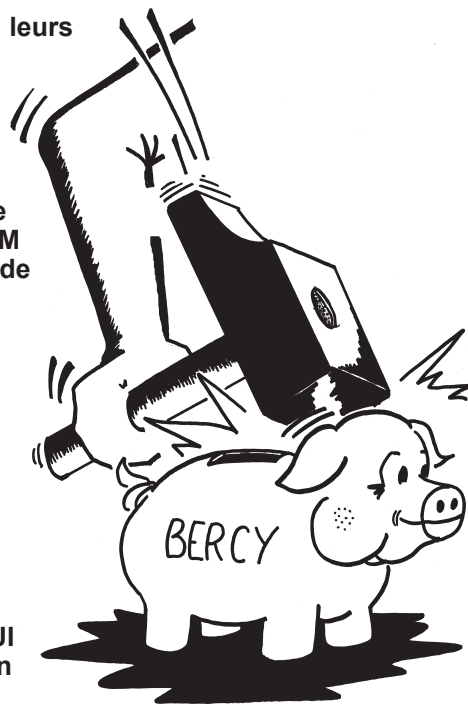
Au niveau des emplois, le nouveau budget tiendra compte de la création des 3 classes d'inspecteur départemental (pour un effectif budgétaire de 2 849 cadres). Il permettra en outre 356 transformations d'emplois de C en B et 180 transformations d'emplois de B en A. Il consacrera enfin, comme c'était prévu, la disparition de 975 emplois (140 contrôleurs de 2ème classe et 10 techniciens géomètres pour la catégorie B, 812 emplois d'ACA et 13 emplois d'ouvrier d'Etat au SDNC).

Il y aura donc en 2005 près de 1 200 suppressions d'emplois C (812 suppressions à proprement parler et 356 transformations en B), le B demeurant pratiquement stable et le A gagnant 180 unités.

Outre cette nouvelle tranche de suppressions, la principale caractéristique du projet 2005 c'est la généralisation de l'expérimentation de la LOLF.

Jusqu'ici, seules 10 directions géraient globalement leurs crédits de personnel et de fonctionnement dans un seul chapitre, ce sera désormais toute la DGI qui fonctionnera ainsi et qui appliquera la fameuse «fongibilité asymétrique» (possibilité de transférer des crédits de personnel vers les crédits de fonctionnement, mais non l'inverse).

Soulignons enfin le poids persistant du programme COPERNIC qui drainera vers lui l'an prochain 144,7 M d'euros d'autorisations de programme et 137,5 M d'euros de crédits de paiement.



ÇA PRESSE !

Depuis une quinzaine de jours, les sections syndicales SNUI sont mobilisées et nous arrivons au terme de l'opération «interpellation-pétition» à faire remonter vers le ministre.

Nous avons situé au 18 octobre cette première étape de notre action en raison du CTP Ministériel que doit présider Sarkozy avant son départ.

Nous considérons que ce jour-là nous pourrions reformuler les exigences des agents des Impôts et que le ministre aura le temps d'y répondre car, contrairement à ce qu'ont affiché certains, rien ne s'arrêtera avec ce dernier rendez-vous officiel. C'est seulement fin novembre, ou même début décembre, que nous vivrons le quatrième changement de portefeuille en quatre ans, et jusque là nous devons faire monter la pression.

Les mesures de juin (les 400 € et les poussières de «plan qualif») peuvent être corrigées, mais si nous ne manquons pas d'arguments, il va toutefois falloir ajouter notre combativité collective pour enlever le morceau.

C'est pour cette raison que nos militants sont chargés de mettre en débat dans tous les services la proposition de bâtir en novembre une action baptisée «la semaine DGI» et nous souhaitons bien évidemment que cette semaine soit construite avec tous nos partenaires syndicaux.



Notre ministre n'a pas cessé, sitôt arrivé au Minefi, de dire qu'il avait compris les demandes des agents. Nous nous souvenons particulièrement de ses déclarations à Clermont-Ferrand, du courrier qu'il avait ensuite adressé à nos camarades de la section du Puy de Dôme. Et puis est arrivée en juin la prime de 400 € pour quelques élus, et puis il aurait fallu applaudir à quelques mesures de requalification mélangeant le bon et le mauvais, mais ne tranchant guère sur les décisions antérieures de Francis Mer.

NOTRE LETTRE OUVERTE

Monsieur le Directeur Général,

Nos instances viennent de décider du lancement d'une mobilisation de tous les agents des Impôts, mobilisation centrée sur leurs nombreux contentieux à connotation pécuniaire.

Nous savons fort bien que vous n'êtes pas habilité à régler le dossier salarial à proprement parler ; vous devez cependant comprendre que le sujet fait partie des préoccupations des agents et qu'il est encore plus dans leurs têtes lorsque vous leur demandez de nouveaux efforts à tout propos.

Si vous ne pouvez non plus vous substituer au ministre pour ouvrir une négociation sur les qualifications, vous vous devez en revanche, en qualité de Directeur Général des Impôts, non seulement de relayer nos demandes, mais également de promouvoir vous-même les qualifications toujours croissantes de tous les agents de la DGI.

Depuis plusieurs mois, le SNUI vous interpelle régulièrement sur le sujet de la reconnaissance des qualifications des agents et sur les conséquences des réformes en matière de régimes indemnitaires. Malgré nos fréquentes interventions en groupes de travail, en CTPC ou en audiences, vous refusez systématiquement le débat.

Par contre, vous considérez que la prime de 400 euros annoncée par le ministre constitue la réponse à toutes les revendications de l'ensemble des agents. Ultime provocation !

Le SNUI persiste et signe : il n'entend pas discuter d'un système de rémunération arbitraire qui exclurait 85% des agents

D'autre part, aux courriers que nous vous avons adressés sur des situations particulières nous n'avons au mieux reçu que des réponses notoirement insuffisantes, toujours tardives et parfois elles ne sont jamais venues. Cela révèle encore un peu plus la médiocrité du dialogue social à la DGI. Ces courriers concernaient notamment les emplois « Sapin » (fin de non recevoir), les gardiens concierges (renvoi à un groupe de travail le 8 décembre) et la revalorisation ou le maintien de régimes indemnitaires suite aux réformes.

M. le Directeur Général, ce qui entre pleinement dans vos attributions, c'est l'ouverture d'une discussion en trois volets distincts :

- Les contreparties à apporter aux sujétions nouvelles,*
- Les injustices générées par les réformes de structures,*
- La question des frais de déplacement.*

I/ LES SUJÉTIONS NOUVELLES

- La technicité demandée aux agents d'assiette n'a cessé de croître ces dix dernières années, la délégation de signature pour certains d'entre eux en est une illustration, l'augmentation de 50% de la documentation de base en dix ans en est une autre.*
- Les contrôleurs, d'ICE en particulier, sont fortement incités à engager des procédures de vérification relevant de la doctrine d'emploi d'un cadre A.*
- Les contraintes liées à « l'administration de services » (standards de qualité, accueil du public...) pèsent lourd dans des cadres de travail posant souvent problème.*

C'est donc naturellement vers ce ministre que nous nous tournons aujourd'hui pour lui dire qu'il y a une sacrée différence entre ses propos du «joli mois de mai» et ses décisions de juin, pour lui demander de modifier son approche de la «performance» et du «mérite». Oui, c'est bien Sarkozy notre principal interlocuteur dans la période et c'est la raison pour laquelle nous avons souhaité que tous les agents des Impôts se manifestent auprès de lui en lui adressant une lettre-pétition.

Pour autant nous n'oublions pas notre directeur général et nous avons tenu, dès le 1er octobre, à lui faire savoir que nous comptons mobiliser tous les personnels.

Lui aussi a des réponses à apporter, lui aussi doit ouvrir des négociations, notamment pour donner une épaisseur humaine à ses restructurations.

Nous lui rappelons par ailleurs que c'est son prédécesseur qui avait obtenu une revalorisation des indemnités kilométriques (certes modeste) et il se doit de réouvrir le dossier des frais de déplacements.

AU DIRECTEUR GÉNÉRAL

- L'évolution des missions de la DGI (transfert de l'IS, de la TS, nouvelle procédure de remboursement de crédits de TVA...) provoque une augmentation des responsabilités des agents.
- Plus généralement, l'adaptation des agents à l'informatisation des services et aux multiples applications nécessite de gros efforts individuels.
- Les gardiens-concierges sont toujours lésés financièrement depuis la mise en place de l'ARTT.

Tous ces points méritent d'être solutionnés au plus vite.

III/ LES CONSÉQUENCES DES RÉFORMES DE STRUCTURES.

1/ Rapprochements CDI-Recettes.

- Ils entraînent la perte des IFDD (non revalorisées depuis 1994 !) pour les contrôleurs issus des CDI et désormais affectés en IFU, soit au bout de 5 ans, soit immédiatement en cas de mutation.
- Des cadres B, dans les mêmes IFU, peuvent avoir une rémunération différente alors qu'ils effectuent le même travail, tout en ayant la même ancienneté, la même technicité.
- Les cadres B fondés de pouvoir perdent brutalement leurs indemnités lorsque des inspecteurs prennent leur fonction.

2/ Autres services

- L'hyper-spécialisation des agents en cellules spécialisées (DFE, CSP...et demain tous les pôles de compétence) pose de nombreux problèmes.
- Les fusions de secteurs d'assiette débouchent sur la constitution de SAID à huit agents C ou plus sans que les cadres B qui les animent perçoivent les points d'ACF correspondant à l'ex complément de prime de rendement prévu dans cette situation (la « Calvette »).
- Les cadres C, quel que soit leur service, ont des compétences de plus en plus larges.
- Les régimes indemnitaires des agents travaillant dans les ateliers des CSI doivent être harmonisés par le haut.
- La prime informatique (TAI) doit être attribuée à tous les agents réunissant les conditions requises.

III/ LES FRAIS DE DÉPLACEMENT

- Alors que les prix des carburants augmentent régulièrement, les remboursements des frais kilométriques n'ont fait l'objet d'aucun ajustement depuis 2001. Il est intolérable que les agents amenés à se déplacer (vérificateurs, géomètres...) payent de leur poche des frais inhérents à leurs missions (qu'il s'agisse des frais d'entretien courant de leur véhicule ou des primes d'assurance).
- Les autres frais (hôtellerie notamment) ne sont pas correctement remboursés.
- Les agents subissant des réformes de structures, et plus généralement tous les agents qui participent à des stages de formation professionnelle, ne sont pas toujours remboursés à la hauteur des frais qu'ils engagent.
- La mesquinerie qui règne trop souvent dans les modalités de remboursement est intolérable.

Mr le Directeur Général, vous devez sans tarder ouvrir des négociations sur l'ensemble de ces sujets et soyez assuré que 100% des agents sont intéressés !



GUYANE, GUADELOUPE, MARTINIQUE

A l'occasion des Assemblées Générales 2004, le Bureau National a effectué une visite des services dans les départements de Guyane, Guadeloupe et Martinique.

Le démarrage de la restructuration des CDI et des recettes sur la plupart des sites a cristallisé l'essentiel des interrogations des agents rencontrés. Cependant, les conditions particulières d'exercice des missions dans les trois DSF ont, elles aussi, alimenté bien des échanges.

■ DIFFICILE EXERCICE DES MISSIONS

Il faut malheureusement commencer par dénoncer le contexte particulièrement dégradé dans lequel les agents de l'Etat s'évertuent à faire appliquer la réglementation fiscale. Les beaux discours de Bercy sur le présumé «civisme fiscal» ne trouvent qu'un écho très faible à 8000 kilomètres de la capitale. En Guadeloupe, le gouvernement a récemment entériné le statut de paradis fiscal de St-Martin et St-Barthélémy. Les agents souffrent de cette situation, tant dans leur volonté de contribuer à la justice fiscale, que dans leur travail au quotidien.

Les contribuables, eux, restent très attachés à l'accueil au guichet. Ils sont d'ailleurs nombreux à être venus chercher leur 2042 au CDI faute d'un adressage fiable. Après la campagne de réception, il restait encore des centaines de déclarations pré-adressées qui n'avaient pas trouvé preneur. Au CDI des Aymes, les agents se sont habitués et se sont organisés pour les classer comme ils peuvent dans des cartons.

Dans ces conditions, la priorité est partout à la fiabilisation des bases de données. Cette situation commune aux trois départements connaît cependant des variations selon les zones d'urbanisation.

Face à ce problème récurrent, le SNUI ne cesse de réclamer des moyens supplémentaires, mais ce qu'il

faudrait en premier lieu c'est une volonté politique et administrative forte.

Malgré des améliorations ces dernières années, un nouvel élan est absolument indispensable. Pour que les collectivités soient constamment maintenues sous pression, sur cette affaire des «adressages», les CDI doivent demeurer maîtres d'œuvre selon le SNUI, car, l'expérience l'a prouvé, une centralisation de cette mission au niveau des directions ne donne lieu qu'à des opérations par à-coups.

En Guyane, l'établissement d'un véritable cadastre constitue lui aussi un formidable défi que les effectifs actuels ne permettront pas de relever à court terme. Avec seulement deux géomètres (sur trois normalement inscrits au tableau général des emplois), l'administration vient en plus de supprimer des emplois de dessinateur. Selon nos informations, il n'y aurait que 49 km² correctement référencés sur les quelques 90 000 km² que compte la Guyane.

Parallèlement, le recensement de la population s'avère être un exercice sans fin tant les moyens qui auraient dû y être consacrés sont insuffisants. Disons-le franchement, il ne semble pas que cela soit une priorité pour les pouvoirs publics.

■ LE SERVICE PUBLIC DÉFENDU PAR LES AGENTS

Dans les trois départements, les agents et l'encadrement se retrouvent au premier rang des défenseurs du service public, mais leurs revendications se heurtent, le plus souvent, aux dogmes de la réduction des effectifs et des économies à tout prix. Ainsi, la reconnaissance du statut de territoire «hors-la-loi» de St Martin fait planer l'incertitude sur les emplois de l'antenne fiscale qui y est implantée, de même que sur les agents du CDI de Basse Terre. Face à ce constat, l'amertume est grande.

Près de l'Hôtel des Impôts du Marin, en Martinique, des dizaines de magnifiques voiliers sont rangés dans le port de plaisance. Brutalement, la défiscalisation vous saute à la figure ! Les riches contribuables qui profitent d'un système pervers d'investissement dans les DOM ne mettront peut être jamais les pieds sur ces bateaux, mais ce spectacle qui s'étale au pied du CDI constitue, pour le moins, une source de questionnement pour les agents.

En Guyane, les effets pervers de la décentralisation révoltent nos militants. De grandes sociétés transnationales s'efforcent de revendre rapidement des zones de culture qui leur avaient été cédées gratuitement par l'Etat pour

un usage agricole. La plus value pour ces spéculateurs s'avère très importante lorsqu'ils revendent, par lots, ces vastes terres.

A Cayenne, on apprend que le contrôle fiscal répressif est en progression, mais le SNUI estime qu'il reste beaucoup à faire vu le nombre insuffisant de vérificateurs.

Pour regagner la bataille des idées, la section SNUI de Guadeloupe a développé une large campagne d'interventions dans les médias pour rappeler le rôle de régulation et de solidarité que doivent jouer les services publics.

En Martinique, une analyse du contexte politique, économique et social a permis de pointer les difficultés locales pour développer la cohésion sociale et renforcer le rôle des services publics. La défiscalisation et les zones franches n'aident pas à combattre le climat général d'incivisme fiscal relayé par une partie de la classe politique.

Outre leur action propre, différents contacts avec des syndicats de l'Union syndicale G10-Solidaires et des syndicats locaux donnent également aux sections SNUI des trois départements une audience auprès des autorités de l'Etat (Préfets) et de l'opinion publique.

: LE SERVICE PUBLIC MALADE

■ LA RÉFORME DANS LE MUR !

Compte tenu de l'opposition du SNUI aux restructurations lancées en l'an 2000, certains vont dire en lisant ce qui va suivre que nous exagérons encore. Et pourtant nous assurons que nous disons vrai.

Sur un site que nous ne nommerons pas, nous arrivons et nous trouvons deux hommes en bleu de travail qui assistent le responsable de centre et tentent de faire rentrer quatre bureaux dans une pièce visiblement trop petite. Avec les agents présents, nous constatons en direct que la réforme se heurte aux aspirations des contribuables, aux besoins des agents, mais surtout ... aux murs que l'on ne peut pas pousser !

Aux Antilles, c'est comme partout, c'est le règne de «la débrouille» et les agents sont ainsi confrontés au grand chambardement sans considération pour leurs conditions de travail, sans le moindre «retour sur investissement».

Le SNUI s'est constamment attaché, dans les trois départements visités, à dénoncer l'alibi de l'«amélioration de la relation avec les usagers» qui cache la volonté politique de réduire les effectifs. Dans les CHS, comme aux CTPD, le syndicat a proposé des améliorations pour que l'accueil du public soit réellement mieux assuré avec le personnel nécessaire et une véritable réhabilitation des locaux à cet effet. Le SNUI a revendiqué également une limitation de l'hyper-polyvalence par la remise en place de cloisons sur les plateaux et par le redécoupage en secteurs des IFU. Dans tous les plans de réformes des DSF, enfin, on cherche l'introuvable A des IFU et le

SNUI réclame la création de postes pour que toutes les nouvelles structures soient dotées d'au moins un inspecteur. Pour remettre des techniciens aux côtés de tous les agents, il faut que l'administration accepte de ne pas affecter tous les A dans les ICE. D'ailleurs, l'inquiétude est grande chez les inspecteurs rencontrés de voir demain un regroupement s'opérer entre différents sites du département conduisant à la création de pôles de contrôle et d'expertise. C'est la raison pour laquelle le SNUI s'oppose à la séparation des tâches dites «courantes» et des tâches dites «complexes».

La visite du site de la DGI le plus excentré au Monde est d'ailleurs très illustrative de la revendication du SNUI qui demande «des structures à taille humaine où chacun exerce des tâches diversifiées, mais sans polyvalence complète». A St Laurent du Maroni, la situation géographique est certes extrême, mais l'on constate que les problèmes de liaison entre services et de relation avec les contribuables ne se posent pas du tout de la même façon que dans les gros pôles de compétences ou dans les méga IFU. Cette antenne fiscale vient d'ailleurs d'être reconnue comme CDI à part entière et devrait donc logiquement devenir un CDI-Recette.

La DGI entend toujours terminer les rapprochements CDI-Recette d'ici fin 2005. Le SNUI continuera, pour sa part, à vérifier que l'administration respecte son engagement de maintenir tous les sites, il s'attachera aussi à l'amélioration des conditions de travail.

■ DES MOMENTS FORTS EN AG

Problèmes de mutations, revendications sur le pouvoir d'achat, conséquences des restructurations, les sujets n'ont pas manqué au cours des assemblées générales et l'éloignement avec la Métropole a renforcé les demandes d'informations dans une période où tout bouge très vite.

Dans un autre registre, l'assemblée générale de Martinique a accueilli un militant du SNADGI-CGT venu partager ce moment fort de la vie de la section : il a pu prendre part aux débats aux cours desquels le SNUI a réaffirmé sa totale détermination à défendre l'ancienneté comme critère de base pour les affectations locales. Les élus en CAPL ont cependant témoigné de la difficulté qu'ils avaient eu à imposer cette règle à l'administration qui espère toujours profiter de la mise en place de ces instances locales pour casser les acquis obtenus de longue date dans les CAP nationales.

Ce court récit ne suffit malheureusement pas à rendre compte de la richesse des rencontres effectuées et encore moins à lister tous les débats entre les militants et les adhérents. Cette tournée a été l'occasion d'échanges très chaleureux qui démontrent s'il en était besoin que le SNUI c'est d'abord une affaire de relations entre adhérents porteurs de valeurs communes.

10 JOURS DE RENCONTRES SUR DE NOMBREUX SITES

■ en Guyane :

- Mercredi 5 mai : Visite de l'antenne fiscale de St Laurent du Maroni, à la frontière du Surinam.
- Jeudi 6 mai : Assemblée générale de la section SNUI à Cayenne
- Vendredi 7 mai : Visite de l'Hôtel des Impôts de Cayenne.

■ en Guadeloupe :

- Lundi 10 mai : Assemblée générale de la section SNUI ; conférence de presse en présence de la télévision locale.
- Mardi 11 mai : Visite des sites des Abymes (matin) et du Lamentin (après midi).

■ en Martinique :

- Mercredi 12 mai : Visite du CDI-Recette de St Pierre, fusionné depuis septembre 2003
- Jeudi 13 mai : Assemblée générale de la section SNUI
- Vendredi 14 mai : Visite de l'Hôtel des Impôts du Marin

Début octobre, le Bureau national a organisé une formation syndicale pour les élus en CAP locales des trois départements.



INSPECTEUR DÉPARTEMENTAL :

Le décret n° 2004-620 du 29 juin 2004 a créé le grade d'inspecteur départemental dans lequel sont intégrés, depuis le 1er juillet 2004, date d'effet du texte, les agents titulaires des grades de receveur principal et d'inspecteur divisionnaire.

Ce remodelage de la carrière A n'est cependant pas achevé et, outre les opérations de reclassement dont nous parlons ci-dessous, il reste à définir en détail toutes les règles de gestion. Nous publierons dès notre prochain numéro des informations sur le reclassement des structures, la répartition des emplois de cadres entre les différents structures et le métier d'expert.

■ Le reclassement des cadres dans le nouveau grade

La CAP relative à ce reclassement s'est tenue le 22 septembre 2004. Elle a été l'occasion pour le SNUI de revenir sur les décisions qui ont accompagné cette refonte des carrières A et qui ont été désapprouvées par une majorité de cadres, très nombreux en grève le 28 juin dernier.

En matière de règles de gestion, le SNUI a rappelé le fort attachement des agents de tous grades à une affectation en CAP nationale à la résidence et selon l'ancienneté.

La mobilité que cherche à imposer l'administration est inacceptable car elle ignore les conséquences sur la vie privée et la vie professionnelle des agents (perte de temps, fatigue, coût, ...).

De plus, l'avantage attendu d'un tel dispositif n'apparaît pas clairement si ce n'est la totale mise à disposition des DSF.

Nous avons également rappelé qu'à notre sens il fallait installer des adjoints sur chaque poste à responsabilité compte tenu des évolutions des structures (et le rapport Moncéré avait largement démontré cette nécessité). En revanche, nous considérons qu'il n'est pas nécessaire que le directeur local intervienne pour recenser les besoins.

Quant à la reconnaissance pécuniaire collective de l'encadrement, nous avons rappelé que cette question de la rétribution des efforts déployés et du dédommagement des sujétions passées et à venir concernait tous les agents de la DGI et que l'accroissement des

compétences devait s'accompagner d'une reconnaissance indiciaire et pécuniaire conséquente pour tous (40 points d'indice).

Le SNUI a insisté sur le fait que les réponses apportées en matière d'encadrement ne correspondaient pas aux attentes et que, notamment, le «complément indemnitaire» présenté au cours de l'été était inacceptable.

Certes le rattrapage d'une injustice née des accords Durafour pour les RP2 et la transformation de 140 postes d'inspecteur départemental de 2ème classe en 1ère classe sont positifs, mais encore convient-il de préciser que, selon nous, cette dernière mesure constitue en réalité la contrepartie des restructurations et de l'accroissement du périmètre des missions.

S'agissant du complément modulable, il est inconvenant que la DGI agisse ainsi pour tenter «d'acheter» la destruction de règles de gestion jusque là globalement acceptées, car en fait c'est bien pour ramener le silence dans les rangs que des sous ont été mis sur la table, mais en ressortant l'utilisation de la modulation.

Une consultation des cadres effectuée par l'intersyndicale nous permettra de recueillir leur avis sur ce point.

De nombreux groupes de travail auront lieu d'ici la fin de l'année et sur des sujets extrêmement importants.

Nous vous tiendrons, comme nous l'avons toujours fait, informés des prochaines prises de décisions.

Nous publions sur la page suivante un tableau global du déroulé de carrière des inspecteurs départementaux, en partant du grade d'inspecteur et en remontant les 3 classes.

Le tableau se lit sous 3 rubriques de gauche à droite :

- les caractéristiques de chaque échelon dans chaque classe (indices, durées, ...),
- les correspondances du grade d'I-DEP avec les anciens grades (RP, IDCE, IDCN),
- les conditions statutaires d'avancement sur les 3 classes (étant entendu que les passages d'une classe à l'autre sont prévus «au choix».)

OPÉRATION DECRYPTAGE !

Le parcours des inspecteurs départementaux

INSPECTEUR DÉPARTEMENTAL 1ère CLASSE

Années	Ech.	Indice brut	Indice majoré	Durée moyenne	Durée minimale
31 ans 6 m	3	966	782	-	-
28 ans 6 m	2	916	745	3 ans	2 ans 3 m
25 ans 6 m	1	864	705	3 ans	2 ans 3 m

Correspondance	
Ancien grade I DIV	Ancien grade RP
IDCE 3 AA (*)	RP 1 - 3 AA (*)
IDCE 2 AA (*)	RP 1 - 2 AA (*)
IDCE 1 AA (*)	RP 1 - 1 AA (*) + 6 mois

Conditions statutaires accès 1ère classe		
IDEF	IP	DIR DIV
-	IP 1 - 3 SA	DIR DIV 5 SA
IDEF 2 - 3e AA (*)	IP 1 - 2 AA (3 ans maxi)	DIR DIV 4 AA + 6 mois (3 ans maxi) DIR DIV 3 anc ≥ 2 ans AA - 2 ans
IDEF 2 + 3 ans AA (*)	IP 1 - 1 AA (3 ans maxi)	DIR DIV 3 anc < 2 ans AA + 1 an (3 ans maxi)

INSPECTEUR DÉPARTEMENTAL 2ème CLASSE

Années	Ech.	Indice brut	Indice majoré	Durée moyenne	Durée minimale
28 ans 6 m	3	901	733		
25 ans 6 m	2	864	705	3 ans	2 ans 3 m
22 ans 6 m	1	821	672	3 ans	2 ans 3 m

Correspondance	
Ancien grade ID	
IDCN 5	AA (*)
IDCN 4	AA (*)
IDCN 3	AA (*)

Conditions statutaires accès 2ème classe	
IDEF	
-	
IDEF 3 + 3 ans	AA > 3 ans (*)
IDEF 3 - 3 ans	AA (*)

INSPECTEUR DÉPARTEMENTAL 3ème CLASSE

Années	Ech.	Indice brut	Indice majoré	Durée moyenne	Durée minimale
22 ans 6 m	3	821	672		
19 ans 6 m	2	759	625	3 ans	2 ans 3 m
16 ans 6 m	1	705	584	3 ans	2 ans 3 m

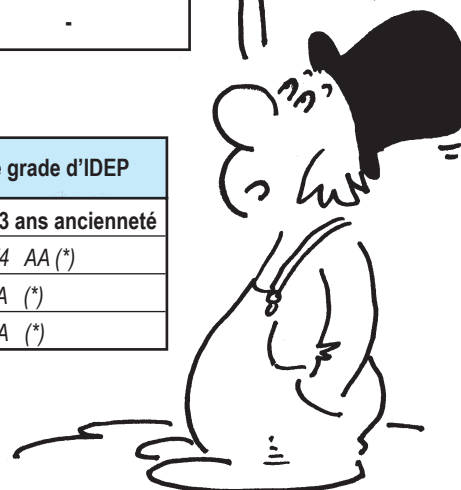
Correspondance	
Ancien grade ID	Ancien grade RP
-	RP 2 - 2 RP 2 NC AA
IDCN 2 AA (*)	RP 2 - 1 AA majorée de 6 mois (*)
IDCN 1 AA (*) maj. 1 a 9 m	-

INSPECTEUR

Années	Ech.	Indice brut	Indice majoré	Durée moyenne	Durée minimale
26 ans 6 m	12	780	641	-	-
22 ans 6 m	11	759	625	4 ans	3 ans
19 ans 6 m	10	703	583	3 ans	2 ans 3 m
16 ans 6 m	9	653	544	3 ans	2 ans 3 m
13 ans 6 m	8	625	523	3 ans	2 ans 3 m
10 ans 6 m	7	588	495	3 ans	2 ans 3 m
8 ans	6	542	460	2 ans 6 m	2 ans
6 ans	5	500	430	2 ans	1 an 6 m
4 ans	4	466	407	2 ans	1 an 6 m
2 ans	3	442	388	2 ans	1 an 6 m
1 an	2	423	375	1 an	1 an
	1	379	348	1 an	1 an

Reclassement dans le grade d'IDEF	
IDEF 3 - 3ème éch. avec 3 ans ancienneté	
IDEF 3 - 3ème éch.	3/4 AA (*)
IDEF 3 - 2ème éch.	AA (*)
IDEF 3 - 1er éch.	AA (*)

Je veux faire ça quand je serai grand!



AA : ancienneté acquise

SA : sans ancienneté

(*) Dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil.

■ LES «ALLOCS» DÉLOCALISÉES

Vous en avez déjà été informés, le gouvernement a décidé de dessaisir les administrations de la gestion des allocations familiales et ce sont désormais les CAF qui se chargeront de tout.

A partir du 1er janvier 2005, ce qui était intégré dans la paye d'un mois donné sera versé par la CAF au début du mois suivant et il faudra, en plus, entrer en liaison avec sa caisse pour lui signaler tous les changements de situation familiale ou administrative.

On ne va pas oser nous parler de simplification, mais le discours sur les économies on va y avoir droit. Dans le projet de budget DGI pour 2005, ce sont 51 M € qui s'évaporent de ce fait-là.

■ SERVICE MINIMUM : ÉLUS PAS CHAUDS

Quand il s'agit de dénoncer les grévistes «preneurs d'otages», de nombreux élus locaux sont d'accord pour qu'une proposition de loi sorte de chez De Robien.

Quant ils découvrent que c'est à eux qu'incomberait souvent le déclenchement des opérations de réquisition dans les entreprises de transport (propositions du rapport Mandelkern), ces mêmes élus regardent courageusement leurs chaussures en susurrant : «pas nous ! pas nous !».

Le ministre a promis des propositions en fin d'année ; le débat risque encore de rebondir et le SNUI se réjouit de la multiplication des adversaires d'une loi répressive.

■ DES NOUVELLES DE L'UFE

Cet été, le présidium de l'UFE (Union des personnels des Finances en Europe) s'est réuni à Barcelone pour prendre contact avec des syndicats espagnols des Impôts et des Douanes.

La rencontre a permis de constater qu'au delà des Pyrénées, dans les administrations régaliennes, le syndicalisme souffrait encore de la «glaciation» de la période franquiste et que, par ailleurs, les confédérations ne se préoccupaient pas beaucoup des problèmes spécifiques des fonctionnaires. Finalement, d'énormes évolutions demeurent indispensables pour organiser une véritable solidarité entre agents des diverses catégories.

Plusieurs décisions de vie interne ont été prises à l'occasion de ce présidium :

- la publication d'un ouvrage sur les directives européennes en matière de Douanes,
- la demande d'audiences avec les nouveaux commissaires européens et une reprise des contacts avec la DG Taxud à Bruxelles.

COPERNIC : la vérité si je mens

Le programme commun informatique DGI-CP continue de mobiliser beaucoup d'énergies et de crédits.

Lors du CTPM du 17 septembre 2004, la FDSU a lancé plusieurs appels pour que le programme ne devienne pas le cheval de Troie des entreprises privées intéressées par un chantier juteux, ne devienne pas non plus un prétexte à de nouvelles réorganisations de services.

Extraits choisis de la déclaration FDSU :

«Les services à compétence nationale constituent une facilitation de la privatisation. Le recours de plus en plus massif aux sociétés privées dans COPERNIC en témoigne malheureusement. La FDSU dénonce cette dérive vers le modèle des « agences » et nous mettons encore une fois en garde contre cette pratique qui rend l'Etat otage de grands groupes au service d'intérêts privés.»

«La FDSU comprend bien que la présentation du nouvel organisme traduise l'actuelle montée en puissance de COPERNIC. Après un 5ème, puis un 6ème bureau, il s'agit aujourd'hui d'en créer un 7ème. Il serait cependant irresponsable de ne pas s'interroger dès aujourd'hui sur les évolutions inverses qui conduiront à la fermeture du SCN après la fin de son mandat en 2009. La direction de COPERNIC se doit d'être visionnaire, elle qui s'attache à préparer des changements importants pour la DGI et la DGCP.»

«La FDSU attend du Ministère qu'il agisse pour que les 2 directeurs généraux ouvrent un dialogue sur les points relevant de la sphère professionnelle : organisation du travail, impact de COPERNIC sur l'exercice des tâches, formation professionnelle, etc. En particulier, les 2 DG doivent répondre très vite à la demande de visibilité et de pérennité concernant les services informatiques (CSI, DIT). L'inquiétude y est grande.»

Plus globalement, la FDSU a mis l'accent sur la nécessité d'une plus grande transparence, notamment afin que l'on cesse d'apprendre par des «fuites» les initiatives des uns et des autres. C'est ainsi que notre directeur général a eu beaucoup de mal à reconnaître qu'il avait lancé un appel d'offres pour un audit sur les futurs gains de productivité.

Un prochain rendez-vous permettra de savoir si les langues se délient plus facilement, nous voulons parler du groupe de travail sur le devenir des centres informatiques.

IS : la vérité si je mens 2

Plusieurs rapports de la Commission des Finances de l'Assemblée ont réclamé ces dernières années une baisse de l'impôt sur les Sociétés ; son taux, estimé trop élevé, aurait provoqué de nombreuses «délocalisations» d'entreprises. Bien évidemment le MEDEF a entonné le même refrain (et il continue avec force).

Faux, archi-faux ! vient de conclure le Conseil des Impôts lequel a estimé qu'il fallait comparer des choses comparables. En France, le taux nominal de l'impôt est élevé, mais son assiette est beaucoup plus restreinte que dans d'autres pays (mesures favorables sur les amortissements, déductibilité des intérêts d'emprunts relatifs à des participations, par exemple).

Et le Conseil de rappeler aussi qu'il fallait arrêter de se raconter des histoires sur la fiscalité cause des délocalisations physiques d'entreprises. C'est le coût de la main d'œuvre qui est le facteur déterminant.

Bien évidemment ce revers a provoqué des hurlements chez certains élus et le rapporteur du budget au Sénat, Philippe Marini, n'a pas hésité à réclamer la «mise au placard» des conclusions du Conseil.



AFFECTATION DES INSPECTEURS-ELEVES

Après avoir chamboulé les modalités d'organisation des stages pratiques (désormais effectués sur la direction d'affectation), la Centrale a décidé de modifier le calendrier des opérations d'affectation des IE.

C'est avant la fin mai (le 26 en principe) que les stagiaires devront déposer leurs fiches de vœux et la CAP se tiendrait avant la fin juin.

■ POURQUOI TANT DE COMPLICATIONS ? ...

Lors du groupe de travail du 1er octobre, le SNUI a rappelé ses positions de toujours : il faut affecter les stagiaires en tenant d'abord compte de leurs parcours administratifs antérieurs, puis de leur rang de classement au concours (pour les «externes»). Autrement dit, il faut reclasser les agents dans leur nouveau grade en fonction des règles statutaires et non les «classer» au vu de 4 ou 5 épreuves de contrôle des connaissances.

La Centrale a concédé qu'il y avait matière à réfléchir sur les règles de gestion des «internes», mais en gardant une cohérence au sein d'une promotion composée d'internes et d'externes ; elle n'est donc toujours pas prête à déconnecter l'affectation du rang de classement ; elle a toujours peur qu'en l'absence de bachotage son stage théorique ne soit pas pris suffisamment au sérieux.

Nous avons beau rabâcher que la scolarité dans une école d'application doit reposer sur un esprit de responsabilité, rien n'y fait, c'est toujours la compétition qui est retenue comme source de motivation.

■ LA NOUVELLE USINE À GAZ

Pour gérer ses nouvelles contraintes, la DG a décidé, pour la promotion 2004-2005, de procéder aux affectations sur la base d'un classement partiel établi après la 4ème épreuve

de contrôle des connaissances. La 5ème épreuve interviendrait ultérieurement et ne jouerait que pour la titularisation.

Le SNUI a dénoncé ce système qui pourrait faire qu'un stagiaire soit écarté d'une affectation souhaitée par un autre finalement moins bien classé au bout du parcours.

Pourquoi, tout simplement, ne pas continuer à retenir 5 épreuves, mais organisées différemment pour tenir les délais ? Pourquoi ne pas faire de la 5ème épreuve un exercice de restitution orale en groupe d'un travail de recherche ?

Cette proposition a été écartée en évoquant la vague possibilité, plus tard, d'ouvrir une réflexion sur l'ensemble du sujet «contrôle des connaissances».

Pour finir, le SNUI a insisté sur la nécessité de faire siéger au plus tôt la CAP de titularisation, afin que ses incidences financières soient le plus vite possible traduites dans les feuilles de paye des IE. Engagement a été pris pour que cette CAP se tienne avant le 14 juillet (elle était initialement prévue fin août).

Nous constatons que depuis 2000, toutes les promotions d'IE ont subi des agressions diverses. Concours RIF, affectations en stage pratique sur la direction d'affectation, perte des frais de missions, ... voici maintenant le double classement !

Il faut arrêter. Lors du CTPC formation du 28 octobre, le SNUI reviendra sur toutes les lignes de fracture concernant les scolarités à l'ENI et à l'ENC.

APPELS DE NOTATION - GÉOMÈTRES

Tenue à la mi-septembre, la CAP nationale n° 4 s'est réunie dans sa nouvelle composition, avec un siège à nouveau occupé par le SNUI.

Nous publions ici quelques extraits des déclarations de nos élus :

«Cette CAP se tient dans un contexte d'inquiétude et de colère pour les géomètres du Cadastre.

Inquiétudes et interrogations sur la pérennité des missions foncières et topographiques, jusque dans les modalités d'organisation des services».(...)

«La DGI n'a pas valorisé et actualisé ses référentiels (notamment les procès-verbaux des locaux de référence), malgré les nombreuses demandes du SNUI. Cela génère une augmentation des contentieux et les services se trouvent trop souvent en situation de fragilité face à des cabinets juridiques très informés. Par ailleurs, les collectivités sont démarchées de plus en plus par des sociétés privées qui leur proposent « d'optimiser » leurs bases foncières. Ces exemples illustrent bien les manques de l'administration qui n'a pas su se donner en continu les moyens de

répondre aux attentes en matière de fiscalité directe locale.» (...)

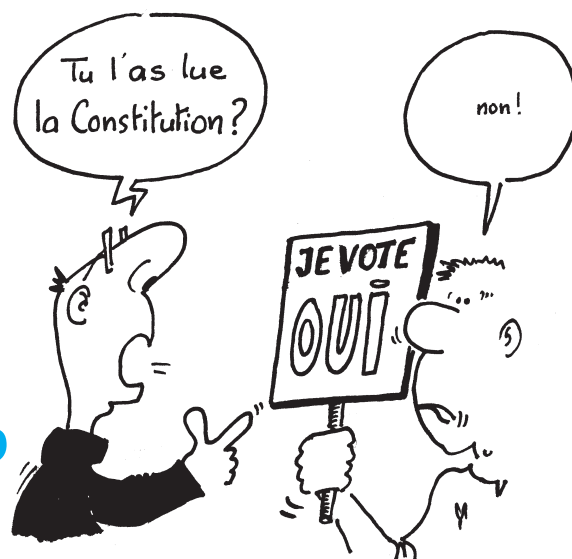
«Concernant le Plan, la DGI encourage aujourd'hui une politique conventionnelle plus dynamique après avoir beaucoup tardé à se lancer dans l'informatisation. Elle doit assumer ce choix dans toutes ses composantes (personnels, matériels,...) pour ne pas devoir céder un jour à une quelconque « fatalité de la privatisation ». Le privé ne fait pas mieux que l'Administration, il fait à sa place lorsqu'elle ne fait pas ou fait trop tard !» (...)

«Le manque chronique d'effectifs allié à une approche managériale abrupte fausse souvent la perception de la manière de servir. Trop ou pas assez de terrain, trop ou pas assez de travaux de bureau, pas assez de rendement quoiqu'il arrive, les géomètres, trop souvent suspectés à priori, constituent des cibles trop faciles».

La mise en accusation de LASCOT et un rappel des préjudices financiers subis par les géomètres ont complété ces prises de positions.



VERS UNE CONCURRENCE FISCALE «CONSTITUTIONNALISÉE» ?



Après la décision du Président de la République d'organiser un référendum, le projet de traité constitutionnel européen est devenu l'objet, ou l'instrument, de débats tour à tour passionnés et intéressés.

Au-delà des querelles, parfois étrangères au fond du sujet, qui transcendent le monde politique et syndical, il est indispensable de connaître les dispositions d'un texte fondamental qui risque d'avoir des conséquences très concrètes sur la vie de chacun.

L'architecture globale du traité repose sur un axe fort : la concurrence libre et non faussée (notion présente dès l'article I-3 alinéa 2, puis détaillée dans le chapitre I «Marché intérieur» du titre III-3 «Politiques et actions internes»). Au-delà de l'organisation des pouvoirs qu'une constitution fonde nécessairement, le traité fixe un certain nombre de règles dans des domaines touchant, notamment, à la politique monétaire (rôle de la Banque centrale européenne) ou fiscale. Deux articles seulement sont consacrés aux dispositions fiscales ; il s'agit des articles III- 170 et III-171 dans le chapitre «Marché intérieur».

Les dispositions fiscales comportent peu d'objectifs communs. Il y est notamment stipulé que les Etats ne peuvent introduire des dispositions discriminatoires (pas de taxation différenciée entre produits nationaux et produits d'autres Etats membres par exemple). Par ailleurs, seules les législations relatives aux impositions indirectes sont mentionnées comme pouvant faire l'objet d'une harmonisation, «pour autant que celle-ci soit nécessaire au bon fonctionnement du marché intérieur». Enfin, sur toutes les dispositions fiscales, c'est l'unanimité qui est requise comme mode de décision du Conseil, (le «moins-disant» a donc encore de grandes chances de s'imposer comme principe d'harmonisation).

Ces dispositions issues du sommet européen du 18 Juin 2004 sont en net recul par rapport aux travaux préparatoires de la Convention, pourtant bien timides, qui avaient tout de même réussi à introduire la possibilité de statuer à la majorité qualifiée sur quelques points, certes très ciblés, en matière de lutte contre la fraude.

A l'unanimité des 25 Etats, tous engagés dans une concurrence fiscale acharnée, et avec parmi eux certains paradis fiscaux notoires, la perspective de voir progresser une harmonisation législative nécessaire est, de fait, rejetée aux calendes grecques. C'est donc le jeu de l'alignement par le bas qui continuera à façonner les politiques fiscales des Etats membres. Dans un tel contexte, les espoirs de voir la lutte contre la fraude s'améliorer s'amincissent singulièrement. Le risque est également grand de voir les budgets publics durablement affectés par les baisses de recettes résultant de l'abaissement de la taxation des revenus, du patrimoine et des sociétés. Une dégradation du financement des politiques publiques, un report du manque à gagner sur les impôts sur la consommation, voila ce qui se profile à l'horizon. Les «bases immobilières» que sont les ménages dans leur quasi-totalité continueront donc d'être les grands perdants de ces politiques fiscales.

L'impôt est, en théorie, l'instrument de souveraineté des Etats. Avec des politiques budgétaires encadrées par des règles monétaristes d'une part, et par le jeu de la concurrence fiscale d'autre part, la souveraineté paraît en réalité bien entamée. Le projet de traité «constitutionnalisera» cet état de fait.

Pour le SNUI, l'ambition européenne doit, notamment sur le plan fiscal, se traduire par une volonté politique d'harmoniser les législations en mettant en place un serpent fiscal européen qui, progressivement, rapprocherait les législations des Etats membres. Le jeu du moins disant, qui mène au «moins faisant social», serait ainsi inversé.

Il serait possible de développer une coopération entre administrations réellement efficace dans la lutte contre une fraude évaluée en Europe, pour la seule TVA, à 10% des recettes de cet impôt. Enfin, une telle approche permettrait, à terme, de mettre fin aux zones fiscales «privilegiées». Cela est souhaitable et possible, pour autant que la volonté politique ne manque pas...



CONTRÔLE FISCAL : Non aux agressions de l'intérieur

Menaces plus ou moins individualisées, lettres anonymes, réactions violentes de contribuables vérifiés, attaques en règle dans une série ininterrompue de livres aussi racoleurs que dangereux, le fonctionnaire des Impôts demeure, au fil du temps, une cible privilégiée et le SNUI ne cesse d'alerter les pouvoirs publics tandis qu'il s'efforce, chaque fois qu'il le peut, de saisir lui-même la justice pour défendre les agents.

Le problème se corse aujourd'hui car c'est à l'intérieur de sa propre administration que l'agent subit des agressions ou, à tout le moins, ressent un lourd climat de suspicion.

Stopper le flicage informatique

Suspicion ou défiance c'est selon, mais finalement cela veut bien dire la même chose. Comment donc traduire le sentiment chaque jour grandissant de nos collègues qui voient arriver constamment de nouvelles applications informatiques toutes plus inventives les unes que les autres, destinées à rationaliser les tâches, à supprimer les redondances, à augmenter la productivité... mais également, et peut être surtout, à les «fliquer» !

- ALPAGE sous intranet qui permet à son utilisateur un suivi exhaustif des contrôles en fonction de son profil et de son niveau d'habilitation (chef de brigade, direction, RDC, receveur)
- ARIANE, pour les services de programmation et de recherche, outil de mutualisation et de gestion des enquêtes, là aussi avec divers niveaux d'habilitation,
- RIALTO (regroupement et intégration des applications et des outils du contrôle), conçu pour aider les vérificateurs dans les opérations de contrôle sur place, pour réaliser les pièces de procédure et assurer la gestion électronique des dossiers de vérification. L'application

à peine livrée soulève déjà de nombreuses critiques de la part des agents concernant son accessibilité, ses lourdeurs techniques, sans parler des autres bugs ou incohérences à découvrir !... De nombreux vérificateurs estiment que l'administration n'a pas respecté son engagement de qualité en matière informatique en ne livrant aux services qu'un produit «semi-fini». Les objectifs en matière de contrôle seront-ils, eux, corrigés à la baisse à due concurrence?

- SIRIUS, demain, développé par l'équipe du programme COPERNIC, outil intranet d'aide à la sélection et à la programmation en matière de contrôle fiscal ; nous le présentera-t-on comme le «nec plus ultra» en matière d'analyse -risques ?...

L'administration veut aller vite, très vite. Sa volonté d'anticiper d'hypothétiques gains de productivité lui fait brûler les étapes. En la forme, le SNUI exige que les applications informatiques non abouties ne soient pas déployées et qu'on cesse de peaufiner les méthodes pour «contrôler les contrôleurs».

En finir avec la défiance

Une fois bâtie, toute la cathédrale informatique sera très certainement plus qu'un simple outil au service de l'agent. Elle structurera ses tâches et formatera son quotidien. L'analyse des statistiques pourra même se faire sans que les agents concernés, voire la hiérarchie intermédiaire, n'en soient informés puisque bon nombre d'applications permettront une extraction directe des données par les équipes de direction (et pourquoi pas, demain, l'administration centrale ?). Permettra-t-on alors une analyse contradictoire des informations recueillies ? La question mérite d'être posée car, de plus en plus, l'administration développe son contrôle interne. Si toute organisation se doit d'analyser ses méthodes et d'appréhender ses résultats, elle doit néanmoins le faire dans la plus grande transparence et sans que, derrière, ne se cache «une instruction à charge» des acteurs de base. Ce n'est pas le chemin que l'administration paraît prendre. La mise en place de la rémunération au mérite accompagnée de l'entretien d'évaluation et bientôt du bilan personnalisé de compétence, tout cela pourrait très bien aboutir, sans un réel sursaut des agents, à une «véritable chasse aux sorcières».

Et pourquoi pas des balises ARGOS ?...

Comment ne pas penser à du flicage avec l'instauration de fiches individuelles de suivi de l'activité (à l'aide de fiches temps). L'idée venue d'Allemagne ou du Canada, et soulignée dans le rapport Strainchamps, ne peut qu'être combattue.

La question, au fond, est bien celle de la confiance. L'administration a horreur du vide et elle ressent la nécessité de savoir à tout instant où sont ses agents «de terrain». Alors que pendant des années elle n'était pas en mesure

de mettre à leur disposition une documentation fournie et surtout un matériel informatique adéquat, cette même administration a laissé ses agents s'équiper et travailler chez eux, sans finalement y trouver à redire !

Pire, elle ne s'est jamais émue des conditions dans lesquelles ils doivent désormais assumer quotidiennement des déplacements de plus en plus longs (création des DIRCOFI) pour effectuer des contrôles excentrés !

Il est temps d'arrêter les petits jeux mesquins.

Le SNUI estime que l'administration ne s'engage pas dans la bonne voie en mettant en place des outils de suivi de l'activité qui ne traduisent en fait que sa « défiance » vis-à-vis de ses propres agents. L'actualité de cet été nous a malheureusement prouvé que l'exercice des missions régaliennes de l'Etat demeure extrêmement délicat dans un contexte de dénigrement des fonctionnaires. Pour le SNUI, il est primordial que l'administration soutienne ses agents au lieu de les placer sous surveillance excessive.

