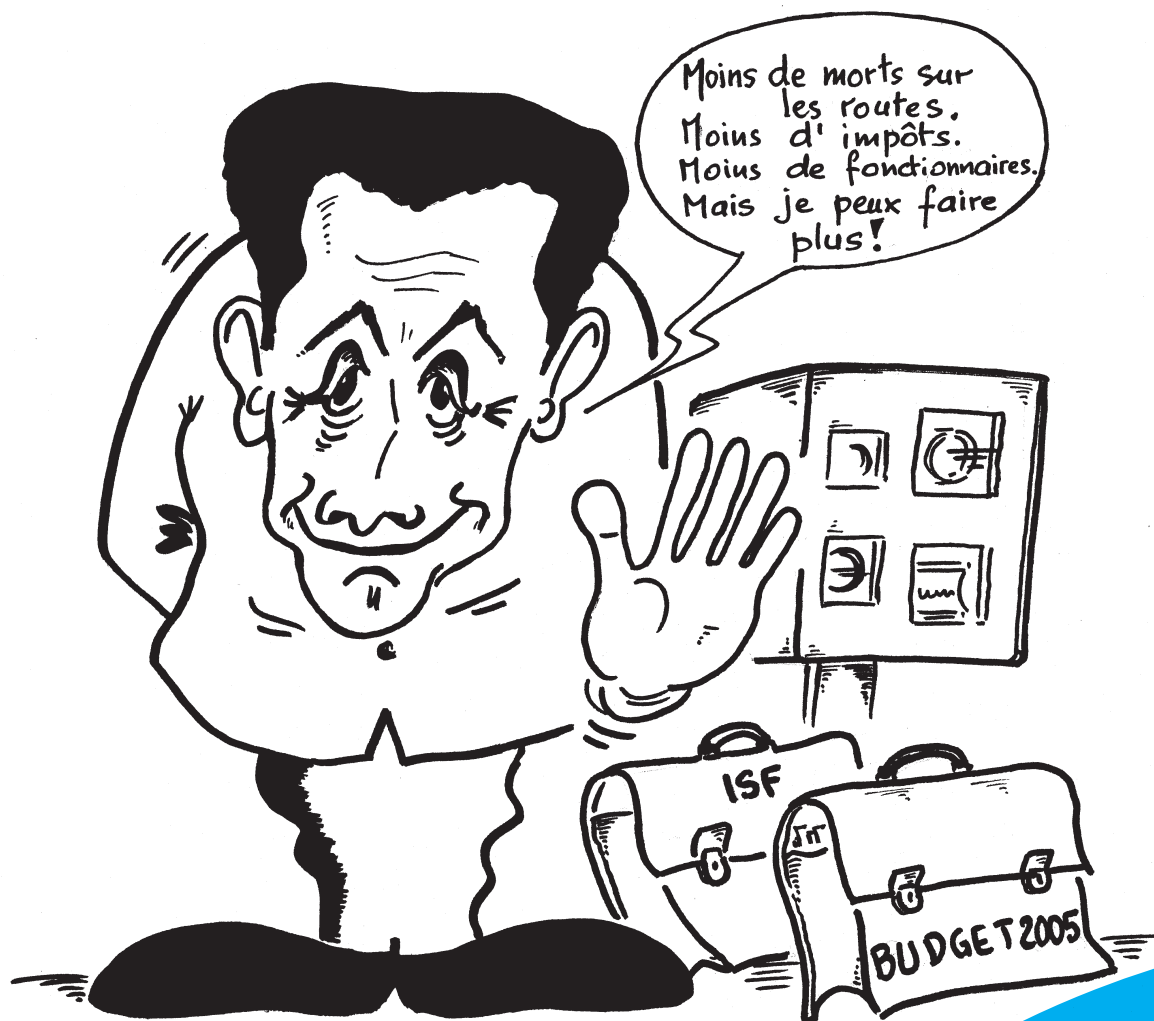


L'UNITÉ

SNUI

L'HEBDOMADAIRE DU SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS



Dans ce n° 831

**30 000 signatures :
que répondez-vous
M. Sarkozy ?**

- 30 000 signatures ! p. 4
- CDI-CDIF : le point p. 6
- Le G10 «Solidaires» reçu à la Fonction Publique p. 8
- Nouvel encadrement p. 10
- Le projet de Loi de Finances p. 13
- Formations initiales p. 14

■ RHÔNE 1 : CTPD «musclé»

Après qu'un vif débat ait eu lieu pendant trois heures entre l'administration et la délégation du SNUI au sujet des ICE (et des pressions exercées sur les cadres B pour qu'ils fassent des vérifications), une centaine d'agents ont rejoint le CTPD du 11 octobre pour exprimer leur ras le bol face au directeur.

Ce que les agents veulent, c'est de la considération, du respect et la reconnaissance des efforts fournis, tant financièrement que moralement.

Pendant plus d'une heure, les mécontents ont vigoureusement vidé leur sac sur les salaires, les régimes indemnitaires, la dictature des statistiques, les formations-bidon, l'accueil sans emplois au détriment des horaires variables, les réformes dans tous les sens et tout le temps, les mauvaises conditions de travail, les déficiences de l'informatique...

Résumant la pensée générale, un agent a déclaré : «y en a marre de charger la mule, on n'en peut plus !» et le directeur n'a eu, en guise de réponse, qu'un long regard posé sur ses chaussures !

■ RHÔNE 2 : Grève à Caluire

Plus de 60 % des agents du site de Caluire (Rhône) se sont mis en grève le jeudi 14 octobre (2 CDI + 2 recettes élargies). Il voulaient exprimer leur ras-le-bol général.

- Marre des problèmes d'effectifs !
- Marre des différentes restructurations de services !
- Marre de l'accroissement constant de leurs tâches !
- Marre des dégradations importantes de leurs conditions de travail !
- Réception tous les jours, répondre au téléphone, répondre aux courriels dans les 48 heures, arrivée de l'IS et de la taxe sur les salaires sans apport de personnel, tout cela pèse trop lourd !

La vacance persistante du poste d'accueil du site de Caluire a cristallisé la colère et conduit les agents à mener cette action.

La direction alertée depuis plusieurs mois faisait la sourde oreille. Elle a promis des renforts qui ne sont jamais venus, elle a promis des travaux l'an prochain, mais qui ne résoudront pas le problème de l'accueil.

Le 14 octobre au matin, le site de Caluire a été fermé au public et c'est seulement suite à l'intervention du DSF que l'ouverture s'est faite, les «A +» assurant l'accueil primaire.

Les agents ont distribué des tracts aux contribuables leur expliquant les raisons du ras-le-bol.

DERNIÈRE MINUTE : L'inauguration en grande pompe (Préfet de région, directeur général adjoint des Impôts et DSF) du hall d'accueil du site de la Part-Dieu, prévue le 21 octobre, a été reportée car le préfet était, paraît-il, indisponible. Celui-ci aurait-il lu le tract intersyndical appelant les agents à venir manifester lors de la «cérémonie» ?...

■ L'IFU sur tous les fronts

L'IFU se met en place au «service» des professionnels, tant dans les recettes élargies que dans les centres recettes.

Nous l'avons souvent dénoncé, les conditions de travail dans ce service sont intenable et ne cessent de se dégrader.

Après la polyvalence folle, l'accueil physique dans les pires conditions, la Direction Générale ajoute maintenant les questions concernant la fiscalité des particuliers.

Ainsi, l'administration vient d'adresser à ses redevables un bien regrettable message sur leur imprimé d'acompte TVA, pour leur rappeler que certains de leurs salariés peuvent bénéficier de la PPE. La DGI n'a donc rien trouvé de mieux que de susciter des questionnements qui se retournent vers les agents de l'IFU sur un sujet qui ne les concerne absolument pas.

Résultat : les agents des IFU croulent sous des appels supplémentaires.

Le SNUI est immédiatement intervenu auprès de la Centrale pour qu'une information mieux ciblée épargne les IFU.

■ Stage pratique des IE

En page 15, nous décrivons les dérapages survenus suite à la réforme du stage pratique des inspecteurs-élèves.

Nous évoquons ici une situation très particulière : celle de deux stagiaires de la filière FI affectés dans le département de la Meuse.

Le délégué à la formation professionnelle de cette DSF, constatant qu'il n'avait pas de moniteurs FI pour recevoir ses stagiaires, en a informé la Direction Générale et a suggéré que les deux agents puissent dérouler leur stage dans leur département d'origine.

La DG, figée sur son nouveau mot d'ordre : «stage premier métier dans le département d'affectation», a refusé ! Les deux stagiaires ont donc été envoyés en stage dans les départements limitrophes de la Meuse, loin de chez eux et loin de leur département d'affectation. Bonjour le progrès !

Et l'intelligence sociale ?...

Le 19 octobre, Nicolas Sarkozy a annoncé la création, au sein du MINEFI, d'une délégation générale de l'intelligence économique.

Directement rattachée au cabinet, et travaillant en étroite liaison avec le haut responsable à l'intelligence économique désigné par le Premier ministre, cette délégation regroupera une quinzaine de cadres de haut niveau et elle devra fournir des analyses et des réflexions pour mieux faire face aux effets de la mondialisation. Le communiqué de Bercy fait état de la nécessité d'organiser une «veille concurrentielle... afin de prévenir des situations préjudiciables à des pans entiers de notre économie».

Sans le moindre mauvais esprit, nous avons aussitôt pensé qu'une autre délégation pourrait voir le jour : la délégation de l'intelligence sociale, organisant elle aussi une veille afin de prévenir les nombreux préjudices dont sont victimes les travailleurs des secteurs public et privé.

Les salariés, eux aussi, en ont assez des offensives en tout genre qui prônent les alignements par le bas et les rabotages de garanties. Les comparaisons internationales les mettent à rude épreuve, eux aussi, et on les présente trop souvent comme des freins à la performance économique (cf. le rapport Camdessus évoqué en page 12).

Vivement que se réunissent - et sans arrêt - 15 intelligences à notre service. Nous le valons bien !

«Arrêtez la musique !»

Octobre 1999, remontons cinq ans en arrière. De quoi parlait-on dans l'Unité ? Quelles étaient donc les préoccupations des agents des Impôts.

Pratiquement les mêmes qu'aujourd'hui !

On en était encore aux propositions de la Mission 2003 et curieusement, dans ce que nous qualifions de «drugstore des idées», il y avait déjà tout l'attirail des changements en cours en 2004.

Outre l'interlocuteur fiscal unique, on parlait des Centres d'appels à l'essai, du délégué interrégional «expérimental» basé à Toulouse, du premier contrat d'objectifs de 3 ans (engageant la DGI à faire des prouesses avec moins de moyens), des cinq standards de qualité, de la future Direction des Grandes Entreprises, et de bien d'autres choses encore.

On en était à l'ère «DSK-Beaufret», l'orchestre a depuis ce temps-là changé quatre fois de chef et deux fois de Premier violon, mais il joue toujours la même musique. Plus fort. Plus vite.

Cette musique, ni les agents des Impôts, ni leurs syndicats, ne l'aiment.

En 2000, ils se sont fâchés «tout rouge» pour tenter de l'arrêter et ils sont parvenus à en ralentir le rythme, tout en faisant taire les cuivres les plus agressifs (deux ans sans emplois supprimés, restructurations davantage étalées dans le temps). Hélas, au fil du temps, les musiciens de Bercy ont retrouvé du tonus et réaccélééré : ça nous casse à nouveau les oreilles !

Il est donc temps de crier une nouvelle fois : «assez!» et de demander d'abord un dédommagement pour tout le tapage enduré.

Le SNUI posait déjà la revendication des qualifications en 1999 et il invite aujourd'hui tous les agents de la DGI à réclamer leur dû : on les a secoués dans tous les sens, on leur a demandé des tas d'adaptations et de formations, on n'a cessé de les plonger dans des bains d'incertitude, tout cela doit se payer sans délai.

Voilà le sens de notre campagne de mobilisation depuis un mois.

Pourquoi agir très vite ? Parce qu'on va vers un cinquième changement à la tête de l'orchestre et que, dans le contexte politique qui nous attend, tout risque de se compliquer ensuite.

Presque 31 000 signatures pour interpeller Sarkozy, et en dix jours, est-ce qu'avec ce capital-là on ne peut pas construire une grande action unitaire ?

Nous disposons de cinq semaines.



**ACTION
EN NOVEMBRE
NE SERAIT PAS
POUR
ME SURPRENDRE!**



Le 18 octobre, il n'y a pas eu de CTPM, il n'y a eu qu'une confrontation Sarkozy - FDSU.

Ce qui comptait pour nous c'était de pouvoir retransmettre «les yeux dans les yeux», le message des 31 000 signataires de la pétition au ministre et de ce point de vue deux heures d'explications

ont permis de bien faire comprendre l'état d'esprit des agents de la DGI et des autres administrations financières.

Pourquoi le CTPM ne s'est-il pas tenu ?...

Parce que les fédérations CGT, FO et CFDT ont décidé d'un boycott, estimant très clairement qu'elles n'avaient plus rien à tirer d'un ministre sur le départ.

La FDSU, elle, a tenu le raisonnement strictement inverse.

Un ministre sur le départ, peut être ! Mais il a clamé partout qu'il agirait jusqu'au bout, qu'il ne se mettrait pas en roue libre. Il était donc indispensable de le mettre à l'épreuve une nouvelle fois.

Un ministre sur le départ, peut être ! Mais les revendications sur «les sous» et les conditions de travail ne supportent plus d'être mises à l'écart, soit parce que le bon niveau d'action serait la Fonction Publique toute entière, soit parce que la conjoncture budgétaire ne serait pas favorable, soit parce que, parce que, parce que...

Nous avons déjà largement fait savoir, par un tract, ce qui s'est passé le 18 octobre, ce que notre secrétaire général et délégué fédéral, Serge Colin, a dit à Sarkozy et ce que ce dernier a répliqué.

Nous voulons aujourd'hui insister sur deux points :

- le pragmatisme dont nous avons fait preuve face au ministre avec le souci de voir des revendications très concrètes recevoir des réponses tout aussi concrètes,
- la nécessaire poursuite de l'action syndicale.

PRAGMATISME

**PLUS DE
UN**

**AGIR
EN
NOVEMBRE**

La FDSU a demandé au ministre de «muscler» son plan de qualification annoncé en juin, d'utiliser autrement les crédits qu'il avait su débloquer pour mettre en place la «prime de performance». Sur ce point précis, nous avons expliqué tout au long du mois d'octobre ce que nous souhaitons et nous l'avons rappelé au ministre. Nous ne développons ici que les trois questions susceptibles d'évoluer suite à l'entrevue du 18.

Accès à l'échelle 5 (ACAP 2)

La FDSU a demandé la promotion au grade d'ACAP 2 de tous les ACA remplissant les conditions statutaires d'ancienneté (6ème échelon). Autrement dit nous voulons que saute le 1er verrou budgétaire dans la carrière C.

Dans un premier temps, le ministre s'est contenté de proposer pour 2005 de porter le taux de promotion à 50% du nombre des promouvables, mais nous n'avons pas été dupes, cela aurait conduit à faire passer 1 730 agents au lieu de 2 075 l'an dernier !

Nous avons donc réinsisté et demandé à revoir cette question avec le secrétaire général du Ministère. Affaire à suivre. Nous persistons à penser qu'on peut parvenir à un début de linéarité dans la carrière C dès cette année. Ce serait un premier pas vers un recrutement direct des ACA en échelle 5.

Concours interne spécial pour l'accès à la catégorie A

Le SNUI et la FDSU exigent depuis plusieurs années la mise en place d'un concours professionnel pour l'accès à la catégorie A. Cette revendication est justifiée par l'existence d'un «vivier» d'agents B qualifiés et dont une grande partie s'est vue confier, au fil du temps et des réformes, des missions normalement dévolues aux agents de catégorie A. Un tel concours spécial permettrait une professionnalisation des épreuves et une promotion plus juste que l'examen du 1/40ème par exemple ; il nécessiterait une formation adéquate et des règles de gestion spécifiques (conditions de première affectation identiques que pour le C en B).

Le ministre s'est engagé à mettre en oeuvre ce mode de recrutement avant son départ. Notre revendication est donc en passe d'être satisfaite.

Le SNUI et la FDSU veilleront à ce que le dossier soit traité dans sa globalité : conditions d'inscription, programme du concours, préparation, formation initiale et règles d'affectation.

Affectation des agents recrutés «en interne»

Le SNUI et la FDSU revendiquent depuis longtemps que les premières affectations, suite à changement de catégorie, soient déterminées en prenant en considération l'ancienneté dans le nouveau grade (après reclassement) en intégrant les agents promus dans le mouvement général des agents titulaires et en les faisant bénéficier des différentes priorités. Cette revendication vaut pour tous les agents promus quel que soit le mode de recrutement (concours interne ou externe, liste d'aptitude).

Le 18 octobre, le ministre a convenu qu'il y avait un vrai sujet et nous avons vu arriver dans le dossier préparatoire au groupe d'études mutations de la DGI une proposition pour affecter, comme nous le souhaitons, les promus de B en A par liste d'aptitude.

Comme notre tract et nos messages du 19 octobre l'ont déjà montré, les demandes et propositions de la FDSU ne se sont pas cantonnées à ces sujets «carrières». Nous avons aussi énergiquement plaidé pour la revalorisation des indemnités kilométriques et pour la suppression de toutes les injustices dans les systèmes indemnitaires.

30 000 SIGNATURES : CAPITAL POUR AGIR !

De nombreuses «interpellations-pétitions» ont encore circulé après le 18 octobre et la barre des 30 000 signatures a bel et bien été dépassée.

Que tous ceux qui ont compris l'importance de l'enjeu soient ici remerciés.

Ringard, une pétition ?...

Quand elle prend cette dimension et qu'elle relaie un discours revendicatif clair porté depuis si longtemps, elle permet une assurance certaine face à un ministre.

Des bribes d'avancées ont été actées le 18 octobre, elles ne nous autorisent à aucune manifestation d'allégresse, elles constituent cependant un encouragement à poursuivre l'action.

Comment ?...

Au moment où nous bouclons ce numéro, rien n'est encore venu des fédérations de la Fonction Publique, alors pourtant que le «rendez-vous salarial» se présente très mal (cf. page 8). Nous espérons cependant un sursaut et nous participerons évidemment à toute éventuelle action unitaire.

Au-delà, nous voulons prolonger la mobilisation sur le terrain de la DGI et nous souhaitons vivement parvenir à un accord intersyndical mettant en avant 3 revendications prioritaires :

- «les sous» (qualifications, remboursements de frais, contentieux indemnitaires),
- les conditions de travail,
- s'opposer au culte de la «performance».



EXPÉRIMENTATION CDI-CDIF :

Cela fait déjà 10 mois pour une grande majorité de sites, plus d'un an pour quelques autres, que les expérimentations de rapprochement CDI-CDIF se déroulent. Qu'est-ce qui s'est passé durant cette période ? Comment les agents ont-ils vécu ce énième volet de la « réforme-modernisation » ?

C'est ce que nous voulons préciser aujourd'hui.

Dans cette même période, l'Administration a réuni les syndicats dans des comités de suivi. Pour sa part, le SNUI y a participé et y a défendu l'intérêt des agents.

■ SUR LE TERRAIN : DUR, DUR ! ...

Sur les 16 sites d'expérience les agents ont désormais «le nez dans le guidon». Certes, le périmètre des changements n'est pas le même suivant les modules adoptés par les DSF, mais c'est difficile partout.

Six sites sont touchés par le transfert de toute la fiscalité locale vers les IAD pour les particuliers, vers les IFU pour les professionnels (module A), 6 autres sites gèrent le transfert de la fiscalité locale des particuliers vers les IAD uniquement (module B) et sur 4 autres sites enfin on a créé un secteur foncier (pour les particuliers principalement) au sein du CDI.

La très grande majorité des agents sont rentrés dans l'expérimentation vers le mois de janvier 2004 (hormis Altkirch (68) et Chateaubriand (44) qui ont commencé durant l'été 2003).

• **En IAD, un cycle annuel avec 2 périodes cruciales : la sortie des rôles, la campagne IR.**

La vie professionnelle des agents des IAD et des CDIF est rythmée par deux périodes importantes dans un cycle annuel :

- la campagne d'impôt sur le revenu (pour les IAD) et la date D4 (dans les CDIF) qui détermine les avis d'imposition aux taxes locales,
- la sortie des rôles en automne.

C'est à partir du déroulement de ces deux phases que l'administration tirera essentiellement ses conclusions.

Les seuls sites d'Altkirch et Chateaubriand ont connu ces 2 phases. Pour ce qui concerne la sortie des rôles, fin 2003, les agents des deux residences (en module A) ont surtout continué à effectuer les travaux qu'ils connaissent le mieux et la spécialisation de chacun ont été maintenues. Malgré tout, cette période a été vécue très difficilement. Après une phase de formation dense où les «uns» ont essayé de découvrir le métier des «autres» sont survenues toutes les difficultés techniques inhérentes à l'expérimentation (le vieillissement de MAJIC 2, la multiplicité des applications informatiques, les «bugs», etc). La réception du public et les coups de téléphone incessants n'ont rien arrangé. Les agents d'IAD manquant d'expérience en matière cadastrale, c'est sur les agents transfuges du CDIF qu'a reposé cette première campagne. Les bonnes relations ont permis de faire face, mais tout le monde avoue avoir vécu la campagne la plus

difficile de sa carrière. Sur les deux sites on est entré désormais dans une deuxième campagne et on n'en mène pas plus large que l'an dernier car l'administration ne ferme plus les yeux sur le manque de polyvalence !

S'agissant de la campagne IR, tous les sites l'ont vécue et, là non plus, rien n'a été facile. Au-delà des obstacles techniques déjà décrits, les agents ont été confrontés à la superposition d'échéances prioritaires pour les travaux d'assiette de l'IR et de la fiscalité locale. La campagne IR a commencé en février pour se terminer après l'émission accélérée, la date D4 s'est échelonnée d'avril à mai selon les départements.

Il a donc fallu organiser les travaux dans chaque site en fonction de la priorité du moment, en veillant à ce que tout soit achevé dans les temps.

Globalement, les travaux liés à l'Impôt sur le Revenu (accueil, émission accélérée) ont pris le pas sur les travaux cadastraux. Tout juste, un «coup de collier» a-t-il été donné pour intégrer le plus de données de fiscalité locale à la date D4 ! L'administration, consciente des difficultés liées à cette superposition, a desserré l'étau dans de nombreux sites en repoussant la date D4 de 15 jours à 1 mois.

Du côté des agents, toute cette période a été particulièrement dure.

• **Et du côté des IFU ? ...**

Les choses ne se passent pas mieux. Après les bouleversements générés par la création de la structure en elle-même, l'arrivée de la fiscalité locale des professionnels n'a pas été la bienvenue non plus. Et si l'on ajoute encore la gestion de l'IS et de la TS on évoque souvent «l'implosion» dans ces services. Une démotivation importante s'installe. «Un peu plus, un peu moins», c'est ce que l'on entend trop souvent dans les IFU !

Il faut ajouter enfin que les «CDIF maintenus» se sont retrouvés en difficulté face à leur charge de travail après le départ des agents vers les CDI.

Cette situation a motivé la décision du SNUI d'assister aux comités de suivi, non pour «accompagner» la réforme, comme l'ont dit certains, mais pour défendre les intérêts des agents et ne pas les laisser seuls face à l'administration.

ÇA S'ARRANGE PAS ! ...



■ LES RÉUNIONS DE SUIVI

Le SNUI a participé depuis le début des opérations de rapprochement à 3 réunions au cours desquelles il s'est constamment efforcé de ramener les discussions vers les préoccupations concrètes des agents.

- Le 13 novembre 2003, l'administration entendait faire un bilan du fonctionnement des CDIF, en plus d'un point d'étape sur le rapprochement CDI-CDIF. Après un refus des syndicats (et le départ du SNADGI-CGT de la réunion), le SNUI s'est attaché à définir la revendication des agents et leur opposition aux divers modules.

- Le 27 avril 2004, en pleine campagne d'impôt sur le revenu, le SNUI a souligné les difficultés des agents et ce, malgré les moyens supplémentaires octroyés pour que l'expérience «réussisse». Il a demandé à cette occasion une enquête ergonomique sur les conséquences du rapprochement (après un accord du CHS Ministériel deux mois auparavant), mais l'administration est restée muette.

En conséquence notre délégation a quitté la réunion.

- Le 12 octobre 2004, nouvelle occasion de dire tout ce qui ne va pas ! Dégradation de la qualité du service, sentiment des agents de ne rien maîtriser correctement, absence de reconnaissance financière des efforts déployés, le SNUI a particulièrement insisté aussi sur les conditions de travail.

L'administration a enfin reconnu le malaise sur les 16 sites, mais en ajoutant que le travail était malgré tout effectué et qu'on dresserait bientôt le bilan définitif (prévu au cours du 1er semestre 2005).

Parallèlement à ces réunions avec les syndicats, la Centrale a rassemblé des représentants des directions des 16 sites, elle a aussi tenu 2 réunions avec des agents, dont la dernière a permis d'authentifier le malaise décrit par le SNUI. Malgré tout, dans un groupe de travail consacré à l'encadrement, la DGI a déjà fait comprendre que la disparition de la structure CDIF était un point réglé.

L'heure du verdict approche et on va sans doute nous dire que l'interlocuteur fiscal unique des particuliers ne peut se mettre en place sans quelques «frottements» ...

Le SNUI ne cessera pour sa part de défendre la qualité du service et de réclamer des conditions de travail correctes.

SUR LE TERRAIN

SENS (formule B), le 1er octobre

Au départ les agents d'IAD étaient plutôt favorables à l'expérimentation. Aujourd'hui ils constatent un stress plus important lié à la polyvalence, la multitude des applications informatiques et l'obsolescence de Majic 2. L'accueil dans cette période est particulièrement lourd et les agents des services d'assiette estiment qu'un renfort en personnel serait nécessaire. La certification des identifiants des contribuables, imposée par dessus tout le reste, a provoqué à Sens une vive réaction.

ALTKRICH (formule A), le 5 octobre :

Les agents d'IAD étaient favorables à l'expérimentation, mais ils se sont aperçus que la matière cadastrale constituait un deuxième métier et qu'il faudrait du temps pour l'assimiler. Ils ont entamé leur deuxième campagne de sortie des rôles, mais ils avouent à ce jour ne pas tout maîtriser. Ils ont bénéficié d'une formation supplémentaire qualifiée de salutaire. En IFU, le volume des charges est pointé du doigt ainsi que les difficultés d'évaluation des locaux professionnels.

PALaiseau (formule B), le 4 octobre

Les agents «subissent» l'expérimentation. Malgré les renforts (qui ont sérieusement dégarni le CDIF maintenu), le volume des tâches, comme le volume des connaissances, est très difficilement assimilable. Pour eux, c'est clair, c'est une dilution de la technicité qu'ils vivent. Ils se qualifient de «généralistes polyspécialisés».

Alençon (formule B), le 8 octobre

Volume des charges, étendue trop vaste des connaissances requises malgré la formation dont ils ont bénéficié, les agents ne se sentent pas prêts pour la campagne de sortie des rôles. Ils ne regretteraient pas un retour en arrière et souhaitent en tout cas des aménagements qui amélioreraient leurs conditions de travail. Ils avaient bien l'intention de dire ce qu'il pensent au directeur général dont la visite était prévue le 25 octobre.

ERMONT (formule B), le 11 octobre

Tout le monde dans la galère! Ce site a connu de nombreux départs d'agents dont certains motivés très clairement par le souci de fuir l'expérimentation. Pour ceux qui sont restés, c'est dur et ils ont clairement voulu le signifier dans une pétition massivement signée.



L'US-G10 «SOLIDAIRES» REÇUE

Préfiguration des futurs contours du Conseil Supérieur de la Fonction Publique ou simple «sondage» d'une organisation toujours considérée comme dérangeante ?...

Nous ne savons pas exactement pourquoi le directeur de cabinet de M. Dutreil a reçu l'Union Syndicale G-10 «Solidaires», mais il l'a reçue.

Ça s'est passé le 6 octobre, ça a duré deux bonnes heures, et deux membres du SNUI étaient présents.

LE COUPLE EMPLOIS - POUVOIR D'ACHAT

Nos représentants ont pointé du doigt le caractère libéral très prononcé du projet de budget 2005 (avec ses nombreuses suppressions d'emplois) ; ils ont ensuite demandé quelle politique le gouvernement entendait suivre en matière d'effectifs. La réponse a été claire : il faudrait supprimer 1 poste sur 2 en profitant des 80 000 prochains départs à la retraite (hors éducation, police et santé), mais par «réalisme» on serait heureux en haut lieu d'atteindre 1 sur 4 !

Ce dégraissage permettrait de réinjecter du pouvoir d'achat, a d'abord assuré le directeur de cabinet, avant de parler, peu après, d'un simple «maintien».

Faut-il donc s'apprêter à passer d'un slogan «moins de fonctionnaires mieux payés» à un autre «moins de fonctionnaires pour pouvoir mieux les payer» ?... La question demeure posée.

Rien n'a évidemment filtré sur la teneur des propositions que devrait faire M. Dutreil en novembre aux fédérations «représentatives», mais le «bras droit» a parlé d'un effort sur le bas de la grille et d'un souhait de construire des carrières plus longues (avec des échelons terminaux contingentés).

Il a aussi parlé d'un nouveau mode de promotion : la validation des acquis et expériences (VAE) qui permettrait, par exemple, à un agent C détaché sur un emploi B (et indemnisé comme tel), de faire valider au bout de deux ans ses efforts d'adaptation (sans doute grâce à des évaluations minutieuses).

Comme on le voit, les idées ne manquent pas et elles convergent toutes vers le même objectif : casser les vieux repères, rapprocher petit à petit les secteurs privé et public.

«PACTE JEUNES», «PACTE SÉNIORS»,...

Comme illustration de ce souci de casser les vieux repères, voilà qu'on nous annonce un «élargissement des voies d'accès aux trois fonctions publiques».

UN «RENDEZ-VOUS SALARIAL»,

Puisque nous sommes à la Fonction Publique, restons-y et penchons-nous encore une fois sur la mauvaise mine de notre feuille de paye.

Comme ses prédécesseurs, M. Dutreil déplore l'état détestable du dialogue dans la «sphère publique», mais ses lamentations sonnent totalement faux tellement il s'acharne à le fuir, ce satané dialogue, dès qu'il concerne un point très sérieux.

Et quoi de plus sérieux que la question des négociations salariales ?

Nous y insistons, mais c'est tellement énorme : le dernier accord salarial ayant recueilli quelques signatures de fédérations de fonctionnaires remonte au mois de février 1998. C'était du temps de M. Zuccarelli. Bientôt 7 ans !

Depuis, ce ne sont que des décisions unilatérales du gouvernement qui ont modifié nos traitements et encore faut-il se souvenir d'une année 2003 totalement blanche !

La perte de pouvoir d'achat, tout le monde la mesure et la mesurera encore davantage le 1er janvier prochain avec la hausse de la CSG, de la CRDS et les premières ponctions pour le régime complémentaire de retraite assis sur les primes.

Ces constats faits, en face de nous, que dit notre nouveau ministre de la Fonction Publique ?

Que des négociations deviennent urgentes ?... Qu'il a compris l'ampleur du malaise ?

Pas du tout. Il propose un «rendez-vous salarial» pour le début novembre. Cette annonce a été faite début octobre et tout le monde s'est tout de suite accordé à dire que ça n'annonçait rien de bon, qu'on se dirigeait très vraisemblablement vers un nouveau train de décisions unilatérales.

À LA FONCTION PUBLIQUE

La notion de Pacte (parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'État) est apparue depuis les vacances et ses deux versions permettraient, l'une aux jeunes, l'autres aux plus de 50 ans, d'intégrer un emploi public sans passer les concours.

Lors de l'entrevue du 6 octobre, il nous a été précisé :

— que le projet intéresserait surtout les collectivités territoriales et le secteur hospitalier (une petite dose seulement concernerait les administrations d'État) ;

— que les modes de sélection et de titularisation n'étaient pas encore complètement arrêtés.

Par ailleurs, la question des contractuels est redevenue d'actualité. On évoque à leur sujet le bénéfice d'un CDD de 3 ans, renouvelable une fois, à la suite desquels ils ne pourraient être prolongés qu'en CDI de droit public.

Les plus de 50 ans justifiant de 8 ans de services publics seraient automatiquement basculés sur un CDI.

RÉNOVATION DU DIALOGUE SOCIAL

Rien n'est encore définitivement fixé, nous a-t-on assuré, du fait des désaccords entre les fédérations de fonctionnaires. On sait cependant que l'élection des représentants aux Comités Techniques Paritaires est envisagée, mais «ça coince» sur le mode de scrutin (listes nominatives disent les uns, vote pour une organisation disent les autres, à charge pour cette organisation de désigner ses représentants sur le nombre de sièges gagnés).

Pour ce qui concerne la représentativité de l'US-G10 «Solidaires» et la modification éventuelle du Conseil Supérieur, le représentant du ministre s'est déclaré dans l'attente de la décision du Conseil d'État.

Cette rencontre a eu le mérite d'exister et de montrer «de très près» le fossé séparant les fonctionnaires de leur ministère.

Nous abordons ci-dessous la question salariale, elle montre bien, à elle seule, qu'effectivement le dialogue est en panne et l'élection, demain, des membres des CTP n'y changera pas grand chose !

Pourquoi alors attendons-nous que la représentativité de l'US-G10 soit reconnue ?...

Pour renforcer le syndicalisme combatif tout simplement, pour que ce syndicalisme combatif et d'adhérents finisse par peser plus lourd que le syndicalisme «subventionné» dans les lieux de discussion.

C'EST QUOI SELON VOUS ?

Pourquoi ce pessimisme ?

Parce que le ministre lui-même a avoué qu'il ne disposait d'aucun mandat de son Premier ministre pour négocier réellement. Parce que son entourage a ressorti l'évolution du revenu moyen des personnels en place (le fameux RMPP) qui bien évidemment grimpe avec le vieillissement des effectifs.

On superpose donc, une nouvelle fois, les effets des avancements et la dégradation de la valeur du point pour faire croire que tout va bien, mais ça commence à faire jaser. Même le président de la Commission des Finances de l'Assemblée a estimé qu'il fallait lâcher un peu de lest et il a déploré que le projet de budget pour 2005 ne comprenne pas le moindre euro pour régler ce contentieux.

Nous l'avons déjà dit, mais nous le répétons : une action de tous les fonctionnaires est indispensable. Elle seule permettra d'en finir avec les esquives et les manoeuvres.

Pour les fonctionnaires aussi le pétrole a augmenté et ils sont nombreux à utiliser leur véhicule pour leur travail.

Pour les fonctionnaires aussi se soigner coûte plus cher.

Pour les fonctionnaires aussi la valse des étiquettes fait mal.

Le SNUI appelle des ses vœux une initiative unitaire et, si possible, avant le 8 novembre, date à laquelle le ministre Dutreil a fixé son fameux «rendez-vous».



ENCORE DES INFOS POUR

Nous avons publié, dans notre dernier numéro, un décryptage de la nouvelle carrière d'inspecteur départemental en précisant que toutes les règles de gestion n'étaient pas encore arrêtées. Nous sommes en mesure aujourd'hui d'en dire un peu plus, sachant qu'un groupe de travail est encore prévu en novembre et qu'il traitera particulièrement des problèmes de rémunération.

■ RECLASSEMENT DES STRUCTURES GROUPE DE TRAVAIL DU 30 SEPTEMBRE

Le reclassement des structures est traditionnellement opéré tous les cinq ans : le dernier avait eu lieu en 1999. L'opération de 2004 a été fortement impactée par les réformes lancées en l'an 2000, or, celles-ci sont loin d'être achevées (CDI/Recette, fusion de recettes ou de CDI entre eux, CDI/CDIF, pôles de compétence).

La DGI a tenu compte des fusions de structures de même nature et de l'intégralité des rapprochements CDI/RP, y compris ceux qui n'ont pas encore été effectués, grâce à une projection sur 2005.

En revanche, elle a avoué n'avoir pas de visibilité pour la prise en compte des pôles de compétence (ICE, recouvrement forcé, enregistrement) et du rapprochement CDI/CDIF.

Au bout du compte, le classement 2004 sera donc nécessairement imparfait, dès son application au 1/09/2005. Quant à un éventuel reclassement des CDIF, suite aux questions du SNUI, la DGI a répondu que les expériences en cours conduisaient à leur disparition (sic).

Contrairement à 1999, la DGI a retenu le principe d'un pré-classement unique à l'ensemble des structures CDI, CDI/Recette et recette élargies, en réduisant le nombre de critères de 49 à 14. Pour le SNUI, ce barème est à la fois sommaire et trop global. Concernant les missions nouvel-

les des recettes élargies et centres recettes, le SNUI a fait valoir que sont oubliés dans les critères de classement : la taxe professionnelle, les tâches de classement transférées du SGDP à la R.E., le contentieux (assiette et recouvrement), les tâches d'accueil, devenues très importantes compte tenu du transfert des tâches d'assiette aux IFU. Ont été insuffisamment pris en compte : la charge relative aux remboursements de crédits de TVA, compte tenu de l'extension de la délégation de signature qui peut aller jusqu'à 50 000 € sur décision du DSF, la charge relative à l'IS et à la TS, dont le recouvrement est transféré à la DGI, les procédures collectives, les difficultés du recouvrement, le critère de mobilité des contribuables.

La DGI a répondu que la multiplication des critères n'aurait servi à rien. Elle a ajouté qu'en termes de pondération, si l'on majore les charges de recouvrement, on favorise les recettes en termes d'encadrement : il faut rechercher un équilibre entre les diverses structures!

La DGI a publié une nouvelle simulation qui prend en compte le critère de mobilité des agents.

Face à la volonté de l'administration de donner une large marge de manœuvre aux DSF, le SNUI a au contraire insisté sur la nécessité de réaliser le classement des structures au plan national, la modification du pré-classement ne devant intervenir qu'à la marge.

■ L'EXPERT «MAISON»

En janvier 2004, nous avons découvert les rapports RATESTEL et DESSEROUER consacrés respectivement, dans le cadre de la mise en place du nouveau grade d'inspecteur départemental, à la filière «chef de service» et à la filière «expertise».

Lors du groupe de travail du 30 septembre dernier, l'administration nous a fait part de ses propositions sur sa filière «expertise».

Le SNUI a toujours demandé que des cadres à forte technicité soient présents dans les services. La création de l'expert peut permettre ainsi à des inspecteurs qui n'ont pas «l'âme de manager», d'accéder au 2ème niveau de la catégorie A.

Pour le SNUI, il est important que la mission de l'expert fasse une large part à l'aspect fonctionnel plus qu'à l'opé-

rationnel, tout en laissant une part à ce dernier afin que l'agent ne perde pas de sa technicité.

L'expert doit également répondre à un besoin objectif et collectif et non à un besoin individuel d'un directeur. A ce titre, le SNUI s'oppose à toute affectation relevant du «choix du prince» et a demandé à l'administration de ne pas réserver les postes d'expert exclusivement aux directions nationales spécialisées et à la Centrale.

L'administration s'est engagée à veiller à la localisation géographique de ces postes.

Sur la sélection, si le SNUI est favorable à un jury national, il s'est fortement opposé à la lettre de motivation que voulait mettre en place l'administration, jugeant cette modalité discriminante par rapport à la sélection des chefs de service.

LE NOUVEL ENCADREMENT

Pour l'administration, il y aura une présélection sur dossier si le nombre de candidats est important, tout en rappelant le principe d'une sélection poste par poste afin d'éviter les contraintes d'un vivier et une attente trop longue des agents. Pour le SNUI, si la constitution d'un vivier ne se justifie pas dans un premier temps, elle pourrait s'avérer utile lorsque cette sélection aura atteint son rythme de croisière.

Compte tenu des spécificités techniques requises pour cette filière expertise, le SNUI s'est opposé à ce que la promotion au grade d'I. Dep 1ère classe se fasse « intuitu

personae ».

L'administration a indiqué qu'il n'y aura pas de linéarité entre la 2ème et la 1ère classe et elle s'est engagée à donner des précisions complémentaires sur les tâches attendues d'un expert 1ère classe.

Si certaines interrogations ont pu être levées, le nombre de postes budgétés pour cette filière expertise (100 emplois «901» dans un premier temps, pour arriver à terme à environ 400), ne permettra pas de répondre aux attentes de tous les inspecteurs.

■ LA FIN DE CARRIÈRE DES INSPECTEURS

Depuis des années, le SNUI met en garde l'administration sur les difficultés qu'elle va rencontrer pour gérer le passage au grade de RP2NC (aujourd'hui I. Dep 3ème classe de fin de carrière), avec l'accroissement du nombre d'agents atteignant la soixantaine. Pour le SNUI, seule la création d'un 13ème échelon permettra de gérer la situation.

Sans changer la règle du jeu, les demandes pourront être satisfaites au 2ème tableau de 2004, elles ne permettront pas, par contre, de passer le cap de 2005, compte tenu du nombre de postes budgétaires (400 environ).

L'administration a donc décidé de modifier la condition d'âge en la portant à 59 ans (pour 2005 et 2006), puis à 60 ans dès 2007. La priorité sera toujours donnée aux agents

partant en retraite.

Le SNUI a refusé la proposition de l'administration qui consistait à demander l'avis du directeur, source d'inégalités entre agents (car non susceptible de recours en CAP).

Finalement, face à l'opposition unanime des organisations syndicales, l'administration a décidé que seuls pourront être nommés les agents qui n'auront pas subi une évolution négative de leur note chiffrée (note pivot du 12ème échelon : 15,75) au cours des 3 dernières années ayant précédé le tableau d'avancement.

Par ailleurs, il n'existera plus qu'un seul tableau annuel, au lieu de 2 actuellement. La CAP se tiendra en décembre pour le tableau de l'année suivante.

■ PRÉCISIONS SUR LE RECLASSEMENT DANS LE GRADE D'INSPECTEUR DÉPARTEMENTAL

Les agents sont reclassés dans le grade d'inspecteur départemental en fonction de leur ancienneté dans le grade antérieur.

Pour le reclassement au sein de la 1ère classe, à prise de rang identique dans l'échelon, l'ordre de classement suivant est retenu :

- directeurs divisionnaires : classés selon la liste d'ancienneté des RP au 31/12/2003,
- inspecteurs principaux : classés selon la liste d'ancienneté des RP au 31/12/2003,
- IDCE, IDCN et RP2 : règle de l'ancienneté dans les fonctions d'encadrement (cf. ci-dessous).

Pour le classement au sein de la 2ème classe, à prise de rang identique dans l'échelon, les critères décroissants utilisés pour départager les agents sont les suivants :

- date d'entrée dans le 2ème niveau de la catégorie A (ancienneté des fonctions d'encadrement) ;
- date d'entrée dans la catégorie A (date de titularisation),
- recours à la liste d'ancienneté ID/RP.

En ce qui concerne les RP2/2, le reclassement est effectué comme suit :

- les RP2/2 ayant pris rang le 1er juillet 1998 sont reclassés dans IDEP3, puis accès immédiat à IDEP2-3 au 1er juillet 2004,
- les RP2/2 ayant pris rang entre le 1er juillet 1998 et le 1er juillet 2001 sont reclassés dans IDEP3, puis accès immédiat à IDEP2/2 au 1er juillet 2004, puis accès à IDEP2/3 au plus tard le 1er juillet 2007,
- les RP2/2 ayant pris rang après le 1er juillet 2001 sont reclassés dans IDEP3, puis accès immédiat à IDEP2/1 au 1er juillet 2004.

■ SÉCU : ÇA GRIPPE !

On peut y compter, la CSG augmentera bien comme prévu le 1er janvier !

Les autres mesures du plan Douste-Blazy, par contre, s'avèrent très délicates à mettre en œuvre et ça commence à faire désordre.

Plusieurs décrets sont attendus d'ici 2005, mais les négociations avec les médecins viennent seulement de commencer, par ailleurs la gestion du «forfait d'un euro» et celle de la chaîne «médecin traitant-spécialiste» s'avèrent être de véritables casse-têtes.

Pour tout arranger la CNAM sera en pleine révolution informatique tout au long de 2005.

Le ministère de la Santé vise toujours 1 milliard d'économies en 2005, mais on avoue déjà dans les couloirs qu'on n'y arrivera pas.

A moins que l'audit en cours de l'Inspection Générale des Finances ne conduise à un miracle ! ...

■ L'ANGLETERRE EN POINTE

Les syndicats anglais des Douanes et des Impôts se préparent pour le 5 novembre : ils appellent ce jour-là à une grande action pour s'opposer aux suppressions d'emplois dans la Fonction Publique.

100 000 emplois doivent être supprimés et les services financiers sont bien évidemment des cibles prioritaires (16 000 suppressions dans la sphère Impôts-Douanes).

Pour le syndicat PCS (partenaire du SNUI au sein de l'UFE), le travail prioritaire c'est de faire campagne pour que les adhérents votent pour la grève (vote obligatoire depuis l'époque Thatcher !).

Tout naturellement, qui dit suppressions d'emplois dit restructurations et nos camarades anglais ont face à eux un projet de fusion «Impôts-Douanes» qui menace gravement le bon accomplissement des missions.

Pertes du pouvoir d'achat et attaques contre les retraites, sont deux autres motivations de l'action du 5 novembre.



LE RAPPORT CAMDESSUS

Le culte de Saint-Croissance vient de se voir doté d'un nouveau recueil de cantiques : le rapport Camdessus (du nom de l'ancien directeur du FMI, venant de répondre à une commande de Nicolas Sarkozy).

Travailler plus, revoir les contrats de travail, modérer le SMIC, réduire le poids de l'administration, voilà en bref les recettes pour éviter le déclin de la France.

Ce n'est guère nouveau, c'est de l'orthodoxie libérale garantie, mais ça arrive fort opportunément avant le débat budgétaire pour montrer que la ligne Sarkozy est la bonne et que ce n'est sûrement pas le moment de renforcer le Code du Travail.

S'agissant de l'administration, le rapport l'accable bien évidemment, parlant d'une «voilure trop lourde et complexe», l'Etat pour sa part «devenant de moins en moins manœuvrant et de moins en moins efficace». Pour s'en sortir, il faut viser des gains de productivité de 2,25 % par an et pendant dix ans. A titre transitoire, et sur les 5 prochaines années, il ne faudrait remplacer qu'un départ à la retraite sur trois !

Comme on le constate, le courant libéral s'exprime toujours sans détours, il fait campagne sans vergogne et, ce faisant, il continue d'asséner des gifles aux salariés et aux fonctionnaires.

Où sont les répliques des opposants à ce libéralisme ?

Elles existent bien sûr et on les rencontre de-ci de-là, dans une tribune libre, dans un débat télévisé sur une chaîne du Cable, dans quelques journaux s'affichant comme «résistants» déclarés, mais les grands médias les ignorent

Fort heureusement, il y a ATTAC, les expressions de ce qui reste d'authentique dans le mouvement syndical et quelques vigoureux pôles militants dans les partis politiques de gauche.

C'est insuffisant pour tout bouleverser à court terme, mais nous n'avons pas le choix, c'est dans ce secteur-là qu'il faut nous investir.

Le SNUI le fait, d'abord en multipliant ses expressions sur la fiscalité, en développant ensuite, chaque fois qu'il le peut, des analyses et propositions sur les protections sociales, en défendant le service public républicain.

Le rapport Camdessus, nous l'avons gardé pour la fin, préconise une réforme fiscale. Inutile de vous dire qu'il ne s'est pas inspiré des thèses du SNUI puisqu'il relance l'idée de la retenue à la source et qu'il souhaite la mort de l'ISF. Nous y reviendrons.

■ MUTATIONS

Dans notre prochain «Unité», une première analyse du mouvement C du 1er janvier 2005 et un compte-rendu du groupe de travail sur les mutations de l'an prochain.



PLF 2005 : «TOUJOURS PLUS ET JAMAIS ASSEZ, POUR UNE POIGNÉE DE PRIVILÉGIÉS»

Le projet de loi de finances est désormais connu. Loin de marquer une pause fiscale, comme certains pouvaient le laisser entendre, l'année 2005 sera bel et bien marquée par la confirmation du choix de l'injustice, une fois de plus...

FISCALITÉ DU PATRIMOINE : LE DEUXIÈME ÉTAGE DE LA FUSÉE DE L'INJUSTICE

Vous avez aimé les mesures relatives aux donations ? Vous adorerez l'abattement sur les successions !

Et ce sera encore mieux, du côté de l'ISF, lorsqu'au cours du débat parlementaire, un amendement viendra alléger cet impôt «confiscatoire»...

Eh bien oui, après avoir taillé à la hache dans l'impôt sur le revenu (et hop, quelques niches fiscales revalorisées ou créées ! et hop encore, quelques baisses du barème !), c'est au tour de l'imposition sur la patrimoine d'être la cible d'une politique somme toute très cohérente : sus à la progressivité et aux impôts directs !

Mais gare à la méthode : une loi d'initiative économique venant élargir le champ des exonérations d'ISF au cours de l'été 2003, quelques mesures sur une prétendue re-

lance de la consommation au printemps 2004, un abattement de 50 000 euros sur les successions dans le PLF 2005, ça commence à se voir beaucoup et on va finir par ne plus voir la différence avec ce maladroit de Berlusconi qui a supprimé les droits sur successions et sur donations d'un coup !

Au final, on va favoriser, par exemple, ceux qui, optimisant la gestion de leur patrimoine, avaient déjà épuisé leur droit à abattement de 46 000 euros sur les donations et le gros quart des actifs nets taxables en matière de succession, mais on aura évité l'effet désastreux d'un affichage de la globalité des mesures. C'est en tout cas ce que le gouvernement espère.

FISCALITÉ DES ENTREPRISES, OU COMMENT HONORER LES COMMANDES DU MEDEF

L'imagination fiscale est au pouvoir : prolongement du dispositif d'allègement en matière de taxe professionnelle, suppression sur deux ans de la «surtaxe Juppé», «assouplissement» du dispositif anti-évasion fiscale, pôles de compétitivité, crédit d'impôt pour les relocalisations ou pour les dépenses de prospection commerciale réalisées par des PME, les entreprises sont, une fois de

plus, bien soignées. Là encore que dire ? Les allègements successifs de cotisations sociales n'empêchent pas le chômage de se maintenir à un haut niveau, le dernier rapport du Conseil des impôts a relativisé le lien que certains ont tissé entre fiscalité et délocalisations, mais rien ne change et on continue de soigner une «clientèle».

NICHES FISCALES : ON EN REMET UNE LOUCHE, POUR LA ROUTE !

Avec, par exemple, l'élargissement du périmètre des entreprises pouvant bénéficier de la réduction d'impôt pour investissement dans les fonds communs de placement, les niches fiscales verront leur importance croître pour le plus grand bonheur de ceux qui peuvent en bénéficier, c'est-à-dire une minorité. Savez-vous que les 10%

des ménages les plus aisés bénéficient de près de 86% des réductions d'impôts, que les mêmes 10% ont bénéficié de 69% de la réduction de 5% décidée en 2002, que les 5,4% des ménages les plus aisés ont bénéficié de 56% de la réduction d'impôt de 1% décidée en 2003 ? N'en jetez plus ! ...

Loin d'être pragmatiques, les choix fiscaux sont en réalité très idéologiques pour ne pas dire dogmatiques : «moins d'impôts, moins d'Etat» tel est le credo !

Les conséquences prévisibles ? Outre de moindres rentrées budgétaires et le report du manque à gagner sur l'ensemble des ménages, grâce aux impôts indirects et locaux (merci la décentralisation), ce sont les inégalités qui se renforcent.

On assiste en effet à une concentration toujours plus grande des revenus et des patrimoines au profit des 10 % des ménages les plus aisés. Ce sont eux les seuls gagnants de cette politique, auxquels on ajoutera les multinationales qui élargiront le champ de leurs activités grâce aux privatisations à venir qu'une situation budgétaire inquiétante de l'Etat aura opportunément provoquées.



LES FORMATIONS INITIALES

Ça coûte cher, ça mobilise des effectifs de «profs», ça s'égare trop souvent dans des enseignements non productifs à court terme, bref, l'administration retouche souvent son système de formation pour répondre aux «canons» de la rationalisation budgétaire. Le SNUI n'est pas d'accord avec cette option et il l'a dit lors du CTPC du 5 juillet (dont un deuxième volet est prévu le 28 octobre).

Nous publions aujourd'hui une analyse des formations initiales C, B et A en rapprochant les avis des stagiaires des prises de position du syndicat.

■ FORMATION INITIALE DES AGENTS C

Ce qui se fait :

La formation initiale des agents C s'articule autour d'un tronc commun (C10) de 5 semaines qui se déroule en centre régional de formation (CRF) et pour le plus grand nombre à Massy, l'antenne francilienne du CNFP.

Globalement, le tronc commun est jugé bon ou excellent par 98 % des stagiaires, qui par ailleurs le jugent indispensable à l'exercice de leur nouveau métier.

Cette formation est suivie de stages spécialisés d'une durée de 3 à 4 semaines (stage C101 – IAD, stage C 102 – IFU, stages C 103 et C 104 destinés aux agents affectés au cadastre ou en CH).

En complément de ce dispositif, un stage pratique d'apprentissage des fonctions est destiné à mettre en œuvre, sur le terrain, les connaissances théoriques acquises. D'une durée de 10 jours ce stage débute dès le retour du C10 et se déroule sur la structure d'affectation. Un fil conducteur de formation, personnalisé, est élaboré par le chef de service et le DFP. Un moniteur est désigné sur place pour accompagner le stagiaire dans sa démarche d'apprentissage.

Contrairement au tronc commun, les appréciations sur les deux autres parties de la formation sont nettement plus critiques et les jeunes agents se plaignent des stages spécialisés non proposés, du fait qu'on les utilise sans ménagement pour «produire» au mépris de leur formation, de l'absence de sensibilisation des moniteurs.

Ce que dit le SNUI :

Il est indispensable de revoir la durée de la formation initiale des agents C.

Pour le SNUI il faut aller au delà des 5 à 9 semaines existantes. Le SNUI a dénoncé fermement, lors du CTPC «formation» du 5 juillet, les difficultés matérielles et financières rencontrées par de nombreux stagiaires, notamment ceux devant rejoindre le site de Massy. Nous avons aussi dénoncé la non organisation pour un nombre conséquent de stagiaires des formations spécialisées (C101,...) sous prétexte que les travaux en cours dans les services ne peuvent attendre. Pour le SNUI il est inacceptable que les agents C en stage se voient enfermés dans une logique de productivisme au détriment d'un apprentissage mesuré.

■ FORMATION INITIALE DES CONTRÔLEURS

Ce qui se fait :

La scolarité se déroule à l'ENI Clermont ou Noisy. Les lauréats des deux concours (affectation nationale et affectation RIF) sont répartis entre les deux établissements. La répartition entre les deux établissements ne va pas sans poser des problèmes et tous les ans de nombreuses demandes de dérogation pour l'établissement francilien demeurent insatisfaites.

Pour l'instant, la durée de la scolarité reste inchangée (9 mois), mais celle-ci a été réaménagée pour tenir compte de la réforme CDI-Recettes. Désormais, après un tronc commun, les stagiaires sont répartis entre deux filières (à compter de mi-janvier) :

- fiscalité professionnelle (fortement axée IFU)
- fiscalité personnelle

Le stage pratique d'une durée de trois mois se déroule de juin à fin août, sur une direction de stage laissée au libre choix du stagiaire.

A l'issue de la formation, 28,3 % des stagiaires estiment que l'articulation des neufs premiers mois de la formation ne constitue pas une formule cohérente. La proportion n'est pas impressionnante, elle n'en recouvre pas moins une réalité incontournable.

Ce que dit le SNUI :

L'amélioration de la formation initiale des B passe inévitablement par un allongement de la durée globale de formation. Déjà en 1988 (lors de l'allongement de la formation initiale à 8 mois) le SNUI écrivait : «si nous approuvons l'allongement du stage théorique à 8 mois, nous dénonçons que cela se fasse au détriment complet du stage pratique qui devient, de fait, un stage croupion compte tenu du fait que l'enveloppe globale d'une année n'est pas remise en cause».

Comme pour les stagiaires C, la formation pratique des B n'évite pas une logique d'utilitarisme de la part des directions de stage. Il ne faudrait pourtant pas confondre «stagiaire» et «auxiliaire de renfort» !

Lors du CTPC formation, le SNUI a rappelé que pendant le stage pratique il est indispensable que chaque contrôleur stagiaire bénéficie du concours attiré d'un moniteur, dont les fonctions doivent être reconnues et prises en compte dans ses charges de service.

Enfin, le SNUI ne cesse de dénoncer les dérives du contrôle des connaissances. Il devient urgent de redonner à celui-ci sa mission première : l'évaluation des acquis.

PASSÉES AU CRIBLE



■ FORMATION INITIALE DES INSPECTEURS

Ce qui se fait :

La formation initiale comprend deux phases : une scolarité durant 11 mois à l'ENI ou à l'ENC, entrecoupée de trois mini stages (un stage de découverte et deux stages d'alternance), puis un stage pratique d'une durée de 6 mois.

Pour coller aux évolutions de structures, la formation initiale des IE a été réformée avec notamment la suppression des enseignements filières en fin de cursus et la prise en compte de la réforme CDI-Recettes. Enfin, l'organisation du stage pratique, dès le 1er septembre, dans la direction d'affectation (d'où une installation anticipée de 6 mois) a bouleversé le dispositif ancien.

Le recensement des appréciations des inspecteurs élèves sur leur scolarité met en évidence de nombreux dysfonctionnements : contraintes horaires trop lourdes, enseignements denses («gavage, overdose, ras le bol») sont des termes habituellement employés). Globalement, ils ont le sentiment de ne pas acquérir la moindre méthode de travail et ils arrivent dans les services en constatant une forte inadéquation entre la formation reçue et la réalité du service. Enfin, de très fortes critiques sont émises sur le contrôle des connaissances analysé comme une série de «pseudos concours intercalaires» !

Ce que dit le SNUI :

Le SNUI revendique l'allongement de la durée de la formation initiale des inspecteurs, notamment sur la partie pratique. La réforme actuellement mise en œuvre ne présente aucun avantage pédagogique pour les stagiaires. Elle fragilise un processus progressif d'acquisition des connaissances, socle nécessaire pour s'engager sur un parcours professionnel composé d'une palette complexe de missions, de métiers.

Le SNUI revendique une réforme radicale du contrôle des connaissances en le remplaçant comme un élément de pédagogie active et en le déconnectant du rang de classement d'affectation.

Les dérapages du stage pratique

Depuis le 1er septembre 2004, le stage pratique des inspecteurs élèves se déroule sur le département d'affectation, la prise de poste effective intervenant toujours le 1er mars.

Par une note en date du 10 juin 2004, l'administration a formalisé un dispositif censé :

- assurer à tous les stagiaires un bon déroulement du stage,
- éviter toute dérive et notamment l'affectation du stagiaire sur son futur poste de travail.

Ainsi, la note stipule : « l'installation du stagiaire sur son futur poste de travail, même s'il est vacant, sera proscrite pendant toute la durée du stage pratique. De la même manière, le stagiaire ne pourra se voir fixer des objectifs quantitatifs de travaux durant cette période. Le respect de ces règles est une condition fondamentale du bon déroulement du stage dans sa nouvelle configuration».

Qu'en est-il réellement ?

Un premier recensement met en évidence que ce cadrage DG fait l'objet d'interprétations à géométrie variable. Ainsi, à la Dircofi IDF-Ouest, les stagiaires sont installés en stage sur la brigade qui sera en mars leur brigade d'affectation, sauf incompatibilité ! Ils ont comme moniteurs des IP, et parfois ces IP sont eux-mêmes stagiaires ! Dans le 92 Nord, 80,5 % des stagiaires effectuent leur stage sur leur futur poste au 1er mars. Dans le 77, sur les 13 stagiaires, 10 sont déjà plus ou moins sous la coupe de leur futur chef. Dans le 93, plus d'une vingtaine de stagiaires vivent la même situation. A Paris-Nord la tendance n'est pas meilleure.

Arrêtons là la litanie en soulignant toutefois que le phénomène n'est pas concentré que sur l'Île de France.

Les problèmes financiers générés par le changement surgissent : des demandes de prise en charge de frais sont rejetées, ou plus subtilement la direction d'affectation et de stage se déclare incompétente, renvoyant le problème sur l'ENI, qui à son tour se déclare non «gestionnaire».

Dès le départ, le SNUI a dénoncé la réforme qui ne peut que fragiliser le processus d'acquisition des connaissances initiales. Lors de différents groupes de travail, le SNUI a exigé l'ouverture de négociations permettant de reposer la problématique de la formation des inspecteurs-élèves et ce, notamment, via le rallongement de la durée du stage.

Nous avons dénoncé la gestion chaotique des premières affectations, l'utilisation des stagiaires comme des variables d'ajustement, la perte de pouvoir d'achat à l'issue de la scolarité.



3 beaux exemples de «dialogue»

Conditions de travail (6 octobre 2004)

La FDSU porte depuis longtemps une revendication forte sur ce dossier et, lors du CTPM du 17 septembre, l'administration a paru sensible à ses arguments. Il a, hélas, fallu déchanter très vite car, quelque temps après ce comité ministériel, notre fédération a été invitée à une réunion dont l'intitulé nous a laissés pantois : «Elaboration d'indicateurs pour suivre les conditions de travail au MINEFI dans le cadre de la LOLF». Placée sous l'égide du service de la communication, la réunion a consisté à nous proposer de rajouter une ou deux questions au sondage de l'observatoire interne,... autant dire que les échanges ont tourné court ! Toutes les fédérations ont dénoncé cette façon de faire.

Non titulaires (7 octobre 2004)

A la demande de l'ensemble des fédérations, la DPMA a finalement organisé un groupe de travail sur les non titulaires (principales évolutions du nombre d'agents, avancement du plan Sapin, situation plus particulière des agents «BERKANI»). La dernière rencontre sur ce sujet remontait à l'automne 2001.

Difficile d'appréhender cette réunion à la lueur des documents préparatoires (reçus la veille pour le lendemain) et des explications confuses de la DPMA, le Directeur avouant lui-même qu'il avait du mal à s'y retrouver !

Les fédérations se sont finalement vues renvoyées à un groupe de travail au 1er trimestre 2005, sachant qu'entre temps des réunions directionnelles devront se tenir et qu'un état des lieux plus détaillé sera dressé.

Seule avancée notable, une possible ouverture de discussions sur l'accès aux prestations d'action sociale pour les agents Berkani dont le temps de travail est inférieur à 50 %, en dépit d'un refus de la Fonction Publique ; ce point sera revu lors du CNAS de décembre 2004.

Manque de préparation, flou artistique, pourquoi alimenter le compteur des heures de réunion si l'on sait d'avance qu'on fera du sur-place ?...

Pôles sociaux (12 octobre 2004)

Le 12 octobre était convoqué un groupe de travail réunissant tous les partenaires ministériels hygiène-sécurité et action sociale.

Pour la FDSU, cette réunion a été l'occasion de rappeler que la médecine de prévention était un tout et qu'elle ne pouvait être tronçonnée au risque de perdre de vue cet enjeu essentiel de la santé publique qu'est la santé au travail.

Mais là n'était visiblement pas la question !...

Le sujet crucial à l'ordre du jour, du moins pour la DPMA, semblait être la concrétisation des fameux pôles sociaux, annoncés par Nicolas Sarkozy le 15 juin. Un protocole nous a donc été soumis, protocole pour mieux venir en aide aux agents en difficulté.

Il était proposé, concrètement, de mettre en place des réunions régulières, sous la présidence des DSF, avec échanges d'informations entre les différents acteurs, en respectant bien entendu le secret médical.

Pour la FDSU, ce protocole, décidé sans concertation, est inacceptable car comportant trop de dangers pour les agents. Des procédures de signalement des difficultés existent déjà et si des failles peuvent être constatées le protocole n'apporte aucune amélioration. Sur ce sujet l'unanimité des fédérations s'est naturellement réalisée : une déclaration commune a obligé la DPMA à retirer ce point de l'ordre du jour.

LA DPMA était sur la sellette aujourd'hui, mais on retrouve souvent la même tonalité au niveau de la DGI : le dialogue est beaucoup trop souvent massacré et la plupart du temps pour des raisons dogmatiques. N'épousant pas les orientations officielles, les représentants syndicaux sont convoqués à des face à face de pure forme au plus grand mépris des attentes des agents des services.

