

# L'UNITÉ

**SNUI**

L'HEBDOMADAIRE DU SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS



**BONJOUR  
M. BRETON !**

*Dans ce n° 839*

- *Nos revendications* p. 4
- *Un plan de promotion* p. 6
- *Agora... phobie !* p. 9
- *Services de direction* p. 11
- *«Vivent les Impôts !»* p. 12
- *BNDP, quel crédit ?* p. 14

## Double plombage

Notre dernier numéro (n°838 du 15 février) a magnifiquement illustré combien les caprices de l'actualité peuvent nous jouer des tours.

C'est d'abord l'affaire Gaymard qui a éclaté au lendemain de notre bouclage et qui a rendu quelque peu surréaliste notre article sur la stratégie des «pas de velours».

C'est ensuite la décision des grandes confédérations de faire du 10 mars une nouvelle journée nationale d'action qui nous a contraint à reporter l'AG des retraités et qui a rendu par conséquent totalement caduc notre coupon-réponse de la page 16.

Ça nous apprendra à titrer : «Quel désordre !».

## ■ Qualifisc : «ils sont fous ces romains !»

Nous avons décrit dans notre numéro 837 les modalités des opérations de «certification» auxquelles la DG paraît très attachée pour évaluer la qualité de l'accueil du public. Les agents de Carcassonne ont, pour leur part, très vite et très fortement réagi en apprenant que «Qualifisc» allait arriver chez eux. Contrairement aux apparences, «Qualifisc» n'est pas un gaulois, mais plutôt un espion romain, du genre occupant, comme s'il n'y avait pas assez d'indicateurs !

Une pétition a dénoncé cette procédure qualifiée de mascarade et, par surcroît, les personnels concernés ont refusé de participer à une première réunion de présentation par le directeur, estimant que leurs efforts en matière d'accueil étaient déjà une réalité malgré le manque de considération de la hiérarchie à cet égard.

On les a ensuite menacés d'être considérés comme grévistes s'ils n'assistaient pas à un compte-rendu d'audit et c'est donc bras croisés et silencieux qu'il ont obéi (en repassant dans leur tête le coût de ces fantaisies : 3 000 € pour l'analyse initiale et 1 500 € pour chaque étape ultérieure).

A Carcassonne, les normes AFAQ n'ont pas droit de Cité.

## ■ Nord-Lille : on parle de divorce

Déjà fin 2004, les rapports étaient très tendus entre tous les services et la DSF et les syndicats SNUI, CGT et FO avaient publié une lettre ouverte au directeur général.

Les choses ne paraissent pas s'arranger depuis le début de l'année et c'est toujours le manque de dialogue, la rigidité des décisions prises qui font bouillir les agents.

La dictature des indicateurs fait surgir des consignes pour le moins «curieuses», les observations des personnels et de leurs représentants sont systématiquement refoulées et c'est jusque dans les petits détails que s'exprime un certain autoritarisme (ainsi la décision d'un directeur départemental de supprimer sans la moindre concertation les locaux fumeurs et d'interdire désormais totalement de fumer sur les différents sites de la direction).

Les actions des 23 novembre et 6 décembre avaient montré l'ampleur du malaise, le DSF y avait répondu en exprimant sa volonté de poursuivre son chemin «même au risque de rumeurs intempestives», il est temps aujourd'hui de sortir d'autres discours que les sempiternels «appels aux efforts de tous» assortis de remarques acerbes.

## Charivari à Chablis

Vues les répercussions de l'affaire, il nous faut revenir sur un événement un peu ancien (mi-décembre) illustrant parfaitement le fossé que creuse avec acharnement la Centrale entre l'encadrement et les agents.

Nous étions donc à la mi-décembre et la directrice de l'Yonne voulait organiser un séminaire de ses chefs de services à Chablis. Deux jours de travaux étaient prévus pour regonfler le moral des troupes et on ne négotait ni sur l'hébergement ni sur la subsistance : c'est un établissement étoilé au Michelin qui était retenu («salons cossus, fumoir et caveau de dégustation, ...») nous dit le petit guide rouge.

Apprenant tout ça, les syndicats ont demandé des explications et ils ont relevé le hiatus existant entre la remise récente de doléances des agents et ce genre d'initiative. Ils ont ponctué leur interpellation d'un trait d'humour : «A quand le saut à l'élastique pour les chefs de services ? ...».

Aucune réponse n'est sortie de la direction.

Le 17 décembre, une soixantaine d'agents de Tonnerre et d'Auxerre, les deux sites les plus proches de Chablis, ont décidé de s'inviter au séminaire pour exprimer leur mécontentement, et pour demander à la directrice de venir s'expliquer.

Il pleut sans arrêt, soulignons-le, mais ce n'est qu'environ une heure après le début de la manifestation qu'un duo est venu à la rencontre des agents : le délégué interrégional accompagnait la DSF !

Le dialogue a toutefois tourné court : le délégué estimant qu'on ne pouvait pas discuter et qu'il donnerait ultérieurement le coût du stage.

Tous les participants à l'expédition ont constaté le mépris de leurs fugaces interlocuteurs et ils sont repartis avec la conviction profonde qu'il y avait désormais deux mondes différents dans leur DGI «moderne».

Deux mois après les faits, et après avoir reçu quelques courriers indignés de participants au séminaire chahuté, le SNUI tient à alerter les agents du cadre A+ : des initiatives de ce genre les conduisent à la catastrophe, ils ne pourront plus échanger réellement avec les agents qui les considéreront étrangers à leur univers.

Un ministre vient de sauter pour avoir perdu le sens des réalités, mais, toutes proportions gardées, il n'y a pas que lui qui a oublié la symbolique forte de l'argent et, comme l'ont souligné nos camarades de l'Yonne, que peut penser un fonctionnaire qui en est de sa poche quand il va suivre un stage, lorsqu'il découvre que sa direction se retranche dans un hôtel de luxe pour «chouchouter» ses cadres ?

Ne l'oubliez pas, hiérarques petits et grands, il y a un gros contentieux sur le pouvoir d'achat et vous êtes nombreux à jouer les provocateurs.

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° 1009S07013  
Imprimeries QUEBECOR - Tél. 01.60.37.46.46 -  
Abonnement annuel : 6,5 €

## Et de 7 ! ...

*Dix jours, dix misérables petits jours d'une alerte campagne médiatique ponctuée de quelques magnifiques mensonges et pffft ! ... le ministre Gaymard, totalement pulvérisé, a été obligé de quitter Bercy.*

*Et dire que l'intéressé voulait faire de la discrétion une arme politique !*

*Et dire qu'à son propos, dans notre dernier numéro, nous parlions de stratégie des « pas feutrés » !*

*Une fois encore, un membre du gouvernement s'est fait canarder en plein vol pour avoir oublié le sens des réalités, une fois de plus un homme de pouvoir, volontiers donneur de leçons, s'est révélé d'une coupable légèreté quant au financement de son train de vie.*

*A titre anecdotique, nous retiendrons que l'ex-ministre voulait annoncer lors du prochain CTPM des mesures concernant ... le logement des jeunes agents en région Ile-de-France. Ça ne s'invente pas !*

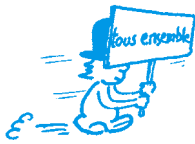
*Au bout de cette affaire, ce qui nous préoccupe le plus, nous au SNUI, c'est la découverte d'un 7ème ministre en un peu plus de 5 ans, c'est la remise à zéro de nombreux compteurs (même si rien n'avait vraiment beaucoup avancé depuis le départ de Sarkozy), c'est l'arrivée aux Finances d'un nouveau responsable venant de « l'entreprise », le tout à un moment où une grande explication devient indispensable, tant les agents de toutes les administrations du Minefi en ont assez de ramer « pour des clopinettes » sur le flot des réformes.*

*Thierry Breton arrive avec son expérience chez Bull, Thomson et France Télécom, on le dit plus pragmatique que libéral, on le dit aussi auteur de romans de science-fiction, saura-t-il comprendre la réalité des attentes de ses fonctionnaires excédés par le remue-ménage de ces dernières années ?*

*La presse a rapporté, sitôt sa nomination, son aversion pour les recettes anglo-saxonnes, sa méfiance vis à vis de la logique de rentabilité pour l'actionnaire : est-il donc totalement exclu de voir ressurgir un clone de Francis Mer ? ...*

*Nous devrions, sous peu, disposer de premières indications, à moins que quelque nouvelle tornade n'emporte le petit nouveau.*

*Au train où vont les choses !...*



# NOS 20 REVENDICATIONS

Un nouveau ministre qui essaie de prendre ses marques, un poste de secrétaire général toujours à pourvoir, ça fait beaucoup de zones de flou dans un Minefi qui paraît chercher sa voie depuis près de 3 mois.

Pour le SNUI, le programme est cependant très clair : il faut muscler encore davantage la campagne «Réclamons notre dû».

Deux objectifs à très court terme doivent être poursuivis :

- faire tenir les promesses de Sarkozy et, notamment, faire ouvrir très vite des discussions à la DGI sur la mise en place du concours interne spécial de B en A, sur les règles de gestion des agents promus en interne, sur le programme des concours (tout en réglant les principaux contentieux indemnitaires liés aux réformes),
- faire prendre en compte par les responsables politiques les qualifications réelles des agents (qualifications que l'on utilise à fond au fil des réformes, mais que l'on ne reconnaît jamais correctement sur la feuille paye).

Notre programme revendicatif a circulé fin février dans les services sous forme de tract. Nous le reproduisons ici et nous précisons que toutes nos sections ont reçu des consignes pour organiser deux vagues de protestation, la première à l'occasion du CTPC sur les «expériences» (initialement prévu début mars, mais qui devrait finalement se tenir à la fin du mois), la seconde à l'occasion du CTPM promis courant avril.

Le dernier courrier signé de M. Gaymard (et de M. Copé qui est toujours là) était daté du 21 février, il faisait savoir aux fédérations des Finances qu'une mise au point sur «les sujets en instance» interviendrait rapidement. Le CTPM du printemps est prévu pour faire le bilan des mesures déjà mises en œuvre et pour discuter des premières orientations 2006-2008. Inutile d'insister sur son importance !

Tout cela devrait prendre corps rapidement et il existe un bon moyen pour accélérer les choses : l'action solidaire que vont vous proposer nos militants locaux.

**10  
au  
niveau  
ministériel**

**+**

**10  
au  
niveau  
de la DGI**

# PRIORITAIRES



- 40 points d'indice pour tous.
  - Transformations d'emplois de C en B et de B en A assorties d'un plan de promotion interne.
  - Catégorie C : Recrutement à l'échelle 5 et donc reclassement de tous les ACA en ACAP 2 et revalorisation du NEI.
  - Catégorie B : Ouverture plus large de l'accès à Contrôleur Principal et linéarité pour l'accès à C 1.
  - Catégorie A : Création d'un 13ème échelon dans le grade d'inspecteur.
  - Revalorisation significative des remboursements de frais (Indemnités kilométriques, frais de missions, prêt à taux 0 pour acquisition d'un véhicule).
  - Dynamisation de l'action sociale en matière de logement, de restauration, de crèches.
  - Mesure générale de dédommagement des changements (restructurations, adaptations technologiques, modification des missions, formation sur le tas,...).
  - Renégociation du dispositif « évaluation-notation » et abandon des notions de mérite ou de performance individuelle dans la rémunération.
  - Moratoire sur les réformes structurelles.
- 
- Ouverture immédiate de négociations pour mettre en oeuvre rapidement plusieurs décisions ministérielles (CIS de B en A, affectation des agents promus en interne, programme des concours,...).
  - Recensement et règlement immédiat des préjudices indemnitaires nés des restructurations de services.
  - Attribution de la prime informatique (TAI) à tous les agents des CMI et attribution d'un complément d'ACF (10 points sous le critère «sujétions») pour rémunérer les efforts d'adaptation aux évolutions technologiques.
  - Extension du régime ACF «des B ordoc» à tous les agents B encadrant 7 agents ou plus.
  - Remise à plat des dotations d'ACF (critère «contrôle, technicité, administration générale») dans tous les services (harmonisation par le haut pour assurer des régimes identiques à tous les agents exerçant des fonctions de même niveau).
  - Préparation d'un dossier «fin de carrières» à soumettre aux ministres, en parallèle au flux important des prochains départs en retraite et en liaison, aussi, avec les transformations d'emplois (nécessité d'aménagements de carrière, de dispositions facilitant la promotion dans le corps supérieur,...).
  - Reconstitution d'un véritable tableau général des emplois, à la fois instrument de mesure des besoins des services et référence pour gérer les affectations des personnels.
  - Négociation nationale sur les 3 services «dans le rouge» que sont les IFU, les secteurs d'assiette et les pôles accueil (calibrage des moyens, doctrines d'emplois des agents, cadre de travail, modes d'organisation du travail,...).
  - Approche globale des conséquences de Copernic, à savoir :
    - poursuite des discussions sur les centres informatiques,
    - décryptage des impacts sur les autres services de la nouvelle «informatique partagée».
  - Négociation sur l'humanisation du lien hiérarchique (limites du management, de la flexibilité et de l'utilisation des «indicateurs», concertation en local sur l'organisation collective du travail, limitation de l'utilisation des applications informatiques pour surveiller le travail des agents.



# AU COEUR DU PLAN «QUALIFS»



L'annonce en octobre de la mise en place prochaine d'un concours interne spécial pour accéder à la catégorie A nous a procuré une vive satisfaction, elle a marqué une première reconnaissance de nos revendications sur la promotion interne.

En elle-même, l'avancée n'est pas considérable même si elle lève un blocage de plusieurs années, mais elle signifie bien que les dispositifs actuels de déroulement des carrières nécessitent de nombreux changements et que nos revendications sur les «qualifications» sont justes.

Face à l'évolution démographique des dix prochaines années (marquées par un volume énorme de départs en retraite), l'administration fait une fixation sur les suppressions d'emplois budgétaires qui vont s'avérer plus faciles à opérer, selon elle.

Elle ferait bien, aussi, de se préoccuper de la marche de ses services d'ici 4 à 5 ans et c'est pour cette raison que le SNUI ouvre aujourd'hui le dossier des promotions de grade à grade et de corps à corps, car il est urgent de «capitaliser» l'expérience des agents dans une période de forts renouvellements, sinon le désordre dont nous parlions dans notre dernier numéro va être encore plus spectaculaire dans tous les services.

En utilisant mieux cette expérience, en favorisant les accélérations d'avancement (en levant les barrages pour

passer d'un grade à l'autre et non en attribuant des bonnes notes «à la binette»), en favorisant enfin les changements de corps, l'administration permettra à ses services de profiter des gisements de technicité qu'elle détient, de mieux fonctionner pendant la période des forts départs en retraite. Par surcroît, elle déblocuera le problème des mutations du cadre C (toujours plus sensible) et, pour finir, elle améliorera les perspectives de fin de carrière de nombreux agents, ce qui ne sera que justice compte tenu de ce qu'ils auront vécu dans leurs dix dernières années d'activité.

## Recrutements, avancements : proportions et quotas

Pour comprendre nos revendications, il faut en tout premier lieu connaître les règles du jeu des promotions catégorie par catégorie et savoir, d'abord, que les proportions des recrutements externes et internes sont fixées statutairement (et qu'il en va de même pour les listes d'aptitude). Il faut bien mesurer, ensuite, que des quotas existent aussi dans les déroulements de carrière C et B pour passer d'un grade à un autre mais que ces quotas sont aménagés suivant les ministères, suivant les politiques budgétaires, si bien qu'il existe une arithmétique des statuts, mais qu'elle ne traduit pas la réalité des possibilités d'avancement ou de promotion.

### ■ Catégorie C : pourquoi 3 grades ? ...

L'accès au grade d'ACA se fait essentiellement par la voie du concours externe. Compte tenu du nombre infime d'agents administratifs et d'agents des services techniques, les proportions statutaires prévues pour les recrutements en interne ne signifient rien.

Pour les ACA, les difficultés se situent donc toutes dans l'organisation de la carrière en 3 grades, le passage de l'un à l'autre étant doublement «contraint», d'abord par le statut catégoriel, ensuite par un contingentement ministériel des promotions par tableau d'avancement. C'est bien compliqué !

Ainsi pour accéder au grade d'ACAP 1ère classe le décret du 28/02/91 prévoit qu'il faut avoir atteint le 9ème échelon d'ACAP 2ème classe avec 2 ans d'ancienneté, mais que le grade ne peut compter plus de 10 % de l'effectif total du corps des ACA.

En réalité, toutefois, il faut avoir largement avancé dans le 10ème échelon pour passer, alors même que le quota des 10 % est largement dépassé au Minefi.

# : LA PROMOTION INTERNE

Tout est donc affaire de démographie et de politique budgétaire. Tout dépend aussi de la pugnacité des organisations syndicales et, pour sa part, le SNUI ne s'est jamais résolu à accepter les quotas Fonction Publique.

<b>Organisation théorique de la carrière C</b> ➔	ACA : 55 % des effectifs	ACAP : 30 %	ACAP1 : 15 %
<b>Situation réelle à la DGI des effectifs C (1/07/04)</b> ➔	ACA : 20 % des effectifs	ACAP : 48 % des effectifs	ACAP1 : 32 % des effectifs

Face à cette situation, la revendication première est bien évidemment la construction d'une carrière «linéaire» (sans aucun barrage) voire l'ajout d'indices terminaux. Toutefois, dans le court terme, il est possible d'obtenir des aménagements substantiels et il faut surtout favoriser le passage en interne dans la catégorie B.  
Nous allons y revenir.

## ■ Catégorie B : ça coince au carrefour !

Compte tenu du volume du corps des ACA, les quotas statutaires des recrutements externe et interne prennent une pleine signification pour l'accès en catégorie B.

Le schéma ci-dessous précise le découpage de ces recrutements par concours et liste d'aptitude (la situation des géomètres étant particulière).

### Recrutement par concours :

- Concours externe : au moins 40 % des recrutements par concours
- Concours internes : au moins 40 % des recrutements par concours
  - interne normal : au moins 60 % des recrutements par concours interne
  - interne spécial : au plus 40 % des recrutements par concours interne

### Recrutement par liste d'aptitude :

- 1/6ème des recrutements par concours (total interne et externe)

Comme on peut le voir, l'administration dispose de marges de manœuvre pour «doser» ses recrutements en catégorie B, les quotas ne sont pas ultra-rigides. S'agissant de capitaliser l'expérience, comme nous l'avons déjà dit, il faut sans doute poser la question de l'élargissement du concours interne spécial de C en B.

Il faut préciser dès maintenant, à cet égard, que l'amélioration des mouvements de mutations C ne sera possible que si de nombreux C «anciens» passent dans le cadre B. Ce n'est qu'ainsi qu'on créera un appel d'air dans de nombreux départements et qu'on réinstallera une mobilité conséquente entre l'Ile-de-France et les régions les plus convoitées.

Pour aborder les revendications des contrôleurs en cours de carrière, il faut préciser, comme pour le cadre C, qu'on est aux prises avec des textes statutaires qui prévoient 3 grades contingentés, mais qu'en plus, des quotas spécifiques existent pour le Minefi (fixés chaque année par les ministres).

Normalement, le grade de contrôleur de 1ère classe est contingenté à 37,5 % du total des C1 et C2, le grade de contrôleur principal, lui, est contingenté à 25 % du total C1+C2+CP.

Ce grade terminal de CP est accessible par tableau d'avancement, mais surtout par concours professionnel (2/3 des emplois).

Dans la réalité toutefois, les contrôleurs de 1ère classe représentent 45 % du total C1+C2 et les contrôleurs principaux représentent plus de 31 % du total C1+C2+CP (situation au 31/12/04).

Il est évident qu'au bout de ce système, permettre à davantage d'agents de «monter» en catégorie A serait un progrès. Il faut donc veiller à ce que le nouveau concours interne spécial obtenu auprès de Sarkozy favorise réellement une promotion pour les contrôleurs ayant une forte expérience. Nous en reparlons ci-après.

## ■ Catégorie A : accueillir davantage de cadres B

Niveau licence, vocation à occuper des postes à hautes responsabilités, vivier du A+, souci de ne pas dévaloriser les fonctions, les raisons n'ont jamais manqué pour justifier un accès limité au cadre A par concours interne.

De fait, les textes prévoient, pour le concours interne actuel, une limite de 33 % du total des emplois à pourvoir par concours, c'est cette limite qu'il faut envisager de modifier aujourd'hui pour des raisons déjà exposées.

Ceci étant, la carrière d'inspecteur n'étant pas segmentée, les revendications syndicales doivent se porter sur l'indicia-tion et particulièrement sur la fin de carrière.

Suite page suivante





## PLAN «QUALIFS» (suite)

### Des outils de décryptage

Recrutements, parcours de carrière, promotion interne liée au repyramidage des emplois C, B et A, c'est bien en combinant ces divers éléments qu'il faut bâtir le fameux plan de «qualifications» que nous réclamons depuis des années, tandis que le ministère ne consent qu'à lâcher quelques ersatz (assortis du nouveau système d'évaluation-notation qui fera avancer plus vite une minorité d'agents et surtout moins vite tous les autres).

L'inlassable travail pour parvenir à la linéarité des parcours B et C, et, aujourd'hui, l'urgente nécessité de remodeler la promotion interne, voilà bien ce qui guide l'action du SNUI malgré les restrictions budgétaires et la fâcheuse tendance de l'administration à se moquer des doctrines d'emplois des uns et des autres.

Pourquoi recruter beaucoup plus de A alors que les contrôleurs sont capables de faire des vérifications ? Pourquoi renforcer le cadre B alors que la plupart des C exécutent des tâches de même niveau ?

Pour comprendre le sens de nos revendications sur la promo-

tion interne il faut tout d'abord intégrer 3 éléments simples :

- les différents modes de promotion interne ne sont pas en concurrence, ils ne s'adressent pas aux mêmes candidats et ils ne doivent pas tous permettre le même nombre d'accessions au corps supérieur (la limitation de l'utilisation des listes d'aptitude doit être maintenue),
- demander de nouvelles possibilités de promotion interne ne signifie pas réduction des systèmes existants. Depuis 1999, on a pu ainsi faire doubler la proportion des agents inscrits au tableau de Contrôleur Principal, sans affecter le quota de lauréats au concours, et on se retrouve aujourd'hui avec près de 32 % d'agents B dans le cadre terminal à la DGI, alors que le contingentement initialement prévu est de 25 % seulement,
- le concours interne spécial, dans son principe, présente plusieurs avantages dont celui d'être plus attractif pour les femmes et encore celui de s'adresser à des tranches d'âges où on souffre le plus des barrages pour figurer sur les tableaux d'avancements.

### Des marges de progrès, cadre par cadre

Recruter directement les agents d'assiette en échelle 5, fusionner réellement les grades d'ACA et d'ACAP2, revaloriser nettement le NEI (et élargir les possibilités d'y accéder) c'est un objectif sur lequel nous nous sommes déjà largement exprimés. Il faut toutefois observer que si le barrage entre ACA et ACAP2 a, de fait, pratiquement sauté fin 2004, ça ne s'est pas fait tout seul, et ça résulte même de plusieurs années d'efforts déployés par le SNUI !

Abordons maintenant la question de la promotion en B. Les diverses voies actuellement en place ne doivent pas être chamboulées, c'est sur l'attractivité réelle du passage qu'il faut réfléchir.

En l'état actuel des conditions de reclassement, le passage en catégorie B d'un agent C en fin de parcours ne lui apporte qu'un gain indiciaire de 10 points. C'est bien peu, alors même que cet agent a dû, lors de son passage au NEI, attendre 3 ans avant de gagner le moindre euro de plus. Cette solution au rabais ne bénéficierait qu'à l'Etat qui modifierait à peu de frais le pyramidage des emplois de C en B.

Le passage en B n'est intéressant que s'il permet un déroulement de carrière suffisant dans ce corps (et non sur 6 mois). Il est donc indispensable, dans ce cadre-là, d'obtenir d'abord un nouvel échelonnement indiciaire en C pour porter le niveau terminal 40 points au-dessus de son niveau actuel comme nous l'indiquons ci-dessus, et de revoir les conditions de reclassement en B.

Pour les contrôleurs, le gros point noir de la carrière «stan-

dard» c'est le passage au grade terminal, la concurrence entre le concours professionnel et le tableau d'avancement n'étant pas correctement réglée. Finalement, sur ce point-là, les réformes de 1990 n'ont pas amené le moindre progrès, même si, au fil du temps, les contingents de promotion par tableau d'avancement ont un peu augmenté. La bataille pour la linéarité doit donc se poursuivre et parmi les revendications prioritaires du moment nous avons aussi inscrit la fusion effective des deux premiers grades (C2 et C1).

Pour ce qui touche l'amélioration de l'accès au cadre A, il faut miser sur les concours (et non sur une sélection plus large au choix) et il faut donc parvenir à une utilisation correcte de la décision de Nicolas Sarkozy. Il ne faut pas enlever tout attrait au concours interne normal, mais rien d'efficace ne se fera si l'administration entend «caser» CIN et CIS dans le créneau actuel trop étroit de 33 % des recrutements réservés à la voie interne. Il faut également fixer un âge plancher pour concourir (en s'attachant au critère «expérience»), prévoir des modalités de formation adaptées et, bien évidemment, ... définir correctement les épreuves du concours pour permettre à tous les agents B de «plancher» à chances égales.

L'exercice ne sera pas facile !

Pour les inspecteurs, si la revendication essentielle concerne la fin du parcours normal et la création d'un 13ème échelon, il faut bien évoquer ici, aussi, la bifurcation vers les emplois du A+ et, de ce point de vue, c'est la sélection au nouveau grade d'IDEP qui nous préoccupe le plus.

**Nous venons de parcourir, en détail parfois, le cœur du dossier «qualifications» que défend le SNUI.**

**Si nous avons éprouvé le besoin de parler aussi longuement des recrutements, de la promotion interne et des parcours de carrière, c'est que ces questions-là sont des plus complexes et que cette complexité est trop souvent utilisée par l'administration comme un bouclier protecteur.**

**Notre campagne «Réclamons notre dû», rappelons-le, doit être relancée, elle le sera plus facilement si nous sommes nombreux à expliquer autour de nous les ancrages un peu techniques de nos revendications et en particulier l'articulation du plan pluriannuel de promotion interne sans lequel nous ne réglerons rien de conséquent.**



# AGORA... PHOBIE !

Aujourd'hui, les administrations ne recherchent plus qu'une chose : toujours plus de productivité et pour atteindre leurs objectifs elles copient les grandes entreprises du secteur privé bardées d'informatique et de management. La DGI n'échappe pas à ce mouvement. Elle a déjà profondément changé son système d'évaluation du travail des agents, elle modifie peu à peu toutes les règles de gestion et elle compte beaucoup sur un nouvel outil informatique dans un proche avenir : AGORA.

## ● AGORA C'EST QUOI ?

*Agora c'est, dans un premier temps, le dossier individuel de l'agent DGI (en consultation « libre accès » pour l'intéressé et son chef de service), des procédures administratives dématérialisées telles que les demandes de temps partiel ou de mutations, la gestion du temps de travail et des congés, les mises à jour du dossier personnel.*

*Très vite, Agora ce sera aussi le suivi des déroulements de carrière et la formation professionnelle. Ce sera encore, car les potentialités offertes par IBM sont vastes et perverses, d'autres approches comme le profilage, le suivi des attitudes de travail, etc...*

*A compter du 1er avril 2005, douze directions vont expérimenter AGORA à différents niveaux. Ainsi, après les DSF d'Eure-et-Loir, du Doubs, de Paris-Centre et Seine-et-Marne (qui sont déjà expérimentatrices), vont se rajouter la DNVSF, le CSI d'Orléans, les DSF de Mayenne, de Charente, de l'Hérault, du Rhône, du Pas de Calais et des Bouches-du-Rhône-Marseille.*

*La phase de déploiement national est prévue à compter de novembre 2005.*

## ● L'AVIS DU SNUI

Même si le projet reprend des données déjà existantes dans Agadir, Gifp, etc, il étend néanmoins considérablement le champ des données « saisies » et il offre des potentialités nouvelles en matière de recoupement, de profilage et de flicage.

Certes, Agora offre à chaque agent un accès personnalisé à son dossier et lui permet d'effectuer plus facilement un certain nombre de démarches (inscription concours, fiche de congés, plan de congés, ...), mais le projet porte surtout en germe la volonté d'instaurer un nouveau système de « badgeage-temps de travail ». Ce qui veut dire qu'avec Agora, dans le cadre de la gestion du temps de travail, les agents « pointeront » installés devant leur poste de travail et non plus à leur arrivée via une pointeuse installée dans un hall d'entrée. C'est bien un grappillage de minutes de présence qui est ainsi recherché, comme s'il fallait « remettre la DGI au travail » pour paraphraser un propos du Premier ministre.

Agora va permettre aux chefs de service de disposer d'un meilleur outil pour gérer les congés, les absences, les demandes de formation, mais Agora va surtout leur donner accès à des informations, parfois confidentielles, qui jusqu'à présent restaient souvent confinées dans les services de direction. Enfin, l'installation d'Agora risque d'être une étape décisive dans l'offensive lancée par l'ad-

ministration contre les garanties de gestion. L'objectif de la Direction Générale est de briser les règles en matière d'affectations et de mutations : ce dont elle rêve c'est d'une affectation au département, les directeurs faisant ensuite leur petite « soupe » interne en fonction des profils et des besoins. Si nous ne parvenons pas à nous mobiliser sur ce point précis, Agora risque de devenir un outil diabolique permettant à un directeur d'accorder ou pas à un agent le droit à rejoindre telle ou telle équipe, ou de donner l'ordre de la quitter !

En marge du projet Agora, l'administration entend mettre en place des emplois de « conseiller ressources humaines », mais nous nous méfions de ce futur « interlocuteur-gestion » unique qui va plus chercher à justifier les choix de la DSF qu'à expliquer ses droits à un agent.

Le chantier syndical face à la mise en œuvre de ce projet est donc vaste. Derrière une évolution nécessaire des outils de gestion des personnels et la mise en œuvre d'une meilleure accessibilité aux actes de gestion se dissimulent des impacts fortement négatifs. Il est donc nécessaire de s'attaquer à toutes les fonctionnalités dangereuses.

Sans délai, il faut enrayer radicalement les velléités de l'administration de faire « pointer » les agents à partir de leur poste de travail. Le secrétaire général du SNUI vient d'ailleurs d'adresser un courrier au Directeur Général sur ce point précis.

## Pas de petit profit !

*Le plus souvent, entre l'instant où un agent insère son badge dans la « pointeuse » installée à l'entrée du bâtiment et le moment où il arrive à son poste de travail, il peut s'écouler aisément deux à trois minutes (temps d'attente à l'ascenseur, traversée des couloirs, etc....). Si vous multipliez ceci par quatre (matin – 2 fois le midi - soir) vous obtenez un gain minimum pour l'administration de 8 mn par jour, soit 40 mn par semaine, et on approche ainsi d'une demie-journée par mois !*

*Non seulement l'administration entend gagner le lundi de Pentecôte, mais en plus elle veut prochainement grappiller de nombreuses heures de travail grâce à AGORA. Le SNUI s'élève contre cette résurgence d'un certain stakhanovisme ; quelle y réfléchisse, la Centrale n'a rien à gagner à l'installation de procédures rigoureuses à l'excès : le génie déployé pour briser les interdits est toujours surprenant !*

## ■ CDI-CDIF : tous les sites visités

Le SNUI a continué ses visites en février en se rendant à Vouziers (08), Langon (33), Fougères (35) et Chateaubriand (44). Nous avons ainsi rencontré, au moins une fois, tous les agents concernés par l'expérimentation du rapprochement CDI-CDIF.

Les difficultés que rencontrent les agents lorsque les IAD ou les IFU et les secteurs fonciers sont fusionnés ont été confirmées. Charges de travail importantes, un ensemble de connaissances difficilement assimilable, navigation incessante sur de multiples applications informatiques, tous ces éléments conduisent à rejeter cette réorganisation, même s'il est admis que la matière cadastrale est une matière intéressante. C'est le cas notamment à Fougères et à Chateaubriand où, pourtant, les difficultés ont pu être atténuées grâce à un référent cadastre que l'on peut consulter en cas de problème.

Mais ce qui a particulièrement marqué les agents, ce sont les mensonges. Mensonges au regard de ce que représente l'activité cadastrale, mensonges au regard de la formation (surtout en IFU) et mensonges qui continuent avec les difficultés liés à la BNDP !

«Ce n'est pas mon souci» a rétorqué un des chefs de centre, se vantant des résultats obtenus !

Ce comportement est intolérable, les agents méritent considération et ils ne sauraient être considérés comme des «machines à produire».

Pour les deux autres sites, les difficultés sont nettement moindres. Les agents continuent à exercer leur technicité dans leur domaine (hormis à Vouziers où l'IFU rencontre les mêmes difficultés que les sites d'expérimentation en formule A). De nouveaux problèmes sont toutefois apparus au regard de certaines tâches (circuit des DA, délivrance de documentation) remettant sérieusement en cause l'interlocuteur fiscal unique.

Fort de ces éléments, fort des interventions de ses militants dans les différents comités de suivis, le SNUI est désormais prêt à aborder le bilan. Il refuse toujours la marche vers l'industrialisation de la DGI, facteur de dégradation du service public et des conditions de travail des agents.

## ■ L'agenda social de Bruxelles

La Commission européenne a communiqué le 9 février un nouvel agenda social pour 2005-2010. Ce document devrait être intégré dans les conclusions du «sommet de printemps» réunissant les chefs d'Etat et de Gouvernement, les 22 et 23 mars à Bruxelles, il entend - paraît-il - fournir une réponse à tous ceux qui accusent l'Europe d'une dérive libérale.

Hélas, le contenu du fameux agenda sonne cruellement creux ! Les déclarations d'intention alternent avec de grandes incantations et on ressent tout au long du document que les priorités sont ailleurs, notamment du côté de la compétitivité des entreprises. C'est seulement dans la période 2007-2012 qu'on prévoit de s'occuper de la sauvegarde d'un niveau minimum de protection sur le lieu de travail, quant à la question de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, la Commission préconise la création d'un «institut européen» qui permettrait de disposer d'une source de collecte d'informations et d'échange de bonnes pratiques.

Bla-bla-bla-bla-bla !

Au delà du verbiage et du manque d'épaisseur du programme, un point doit cependant nous inquiéter : c'est en 2005 que la Commission doit arrêter un cadre communautaire relatif au financement des services sociaux d'intérêt général. Ces textes préciseront sous quelles conditions les aides d'Etat octroyées aux SIEG sont compatibles avec les règles communautaires.

A surveiller de très près !

## QUESTIONNAIRE SULFUREUX

C'est une fois de plus par les médias que les agents ont découvert une réforme importante concernant leurs missions de contrôle.

J-F. Copé, invité le 15 février 2005 à l'émission «Combien ça coûte ?», a dévoilé son nouveau plan de communication à destination des contribuables vérifiés. Au préalable, la chaîne avait diffusé un reportage sur ces «merveilleux paradis fiscaux» où il fait «bon vivre et où on ne paie pas d'impôts», plus un autre consacré à la lutte contre la fraude fiscale diligentée par la DNEF.

Soucieux d'apaiser, a-t-il dit, les relations entre l'administration et les contribuables, le ministre a donc décidé de lancer à titre expérimental un questionnaire à servir par les contribuables qui ont fait l'objet d'un contrôle fiscal.

- L'expérience sera conduite dans 5 directions (3 DIRCOFI, 2 DSF), mais à ce jour on ne sait toujours pas quels sont les heureux gagnants !
- L'objectif sera de recueillir le «ressenti» du contribuable vérifié, mais nous assure-t-on, il ne s'agira en aucun cas de procéder à une évaluation de l'action des vérificateurs.
- Les entreprises concernées seront de taille moyenne ou petites, on leur demandera de faire une «évaluation à froid» du contrôle subi, dans un délai de 4 à 12 mois. Les entreprises dont la mauvaise foi aura été caractérisée ne seront pas interrogées.
- Le questionnaire sera très court, simple et limité aux objectifs (lesquels ?). Il comportera des questions objectives et d'autres plus subjectives sur la perception du contrôle. Une possibilité d'expression libre sera laissée au contribuable sur les améliorations possibles.
- Le questionnaire serait doublement anonyme puisque l'entreprise ne serait pas identifiable et de ce fait les vérificateurs non plus !
- Les résultats de l'enquête seraient d'abord utilisés en interne, mais pourraient même être, par la suite, utilisés dans le cadre de la communication externe de la DGI.

Pour le SNUI, cette expérimentation très critiquable en la forme et au fond risque de mettre un peu plus sur la sellette les agents chargés des contrôles, déjà sous pression et confrontés à des schémas de fraude de plus en plus complexes. Elle ne garantit en rien l'amélioration des relations avec les contribuables car ces derniers y verront très certainement un exutoire à toutes leurs rancœurs.

Et si on lançait un questionnaire auprès des vérificateurs pour mesurer leurs attentes et leur permettre d'exprimer ce qu'ils pensent du contrôle à l'anglo-saxonne ? ...



# IL N'Y A PAS QUE DES DIRECTEURS DANS LES SERVICES DE DIRECTION !



Cette exclamation aurait pu conclure le groupe de travail du 10 février dernier sur l'expérimentation de « la mutualisation des moyens des services de direction ».

En effet, face à la version officielle de la Centrale selon laquelle « les expérimentations n'ont fait qu'entériner des bonnes pratiques, en leur donnant un cadre juridique », le SNUI a opposé son analyse globale des réformes en cours qui visent essentiellement à augmenter la productivité des agents d'exécution et à anticiper des suppressions d'emplois.

Une fois de plus, une expérimentation a été menée dans l'intérêt exclusif des directeurs afin de favoriser l'accroissement de leurs marges de manœuvres pour obtenir des « résultats ».

## Les agents sous pression

Selon l'administration, « les partenariats se sont traduits par un meilleur accomplissement des missions, un professionnalisme accru et une valorisation des compétences ». Pour le SNUI, cette belle conclusion doit en amener une autre : la reconnaissance effective et pécuniaire des qualifications mises en œuvre par les agents concernés, mais la DG refuse pour l'instant de débattre de ce sujet !

Elle ne s'est pas non plus engagée sur le niveau des suppressions d'emplois dans ces services dans les prochaines années. Nous réaborderons évidemment ces deux revendications essentielles lors du CTPC «Expérimentations» de la fin mars.

Cela étant, ce groupe de travail a permis au SNUI d'intervenir sur les conditions de travail des agents des services de Direction et sur la pression qu'ils supportent eux aussi à «l'ère de la performance». En contact direct et permanent avec les directeurs, au cœur des dispositifs de suivi statistique (contrôle de gestion par exemple), chargés trop souvent de «jouer les fusibles», confrontés à de fortes évolutions de leurs métiers, notamment ceux chargés de la «GRH», les agents de Direction subissent comme les autres le productivisme et des pertes de repères domma-

geables.

Et lorsqu'il y a signature d'une convention de mutualisation entre deux directeurs, la pression ne fait que croître.

Prenons l'exemple d'un échange d'expertise concernant le contentieux du recouvrement d'une part et le suivi des organismes agréés d'autre part par la mise à disposition réciproque d'un agent de chaque département : chacun voit sa charge de travail individuelle augmenter et seuls les indicateurs de résultats sont satisfaits !

A ce propos, il en faudra de la mauvaise foi pour prouver que cette expérimentation reçoit l'assentiment des agents, car à peine 50 % d'entre eux ont répondu au questionnaire de bilan et aucun CTPD n'a été réuni pour préparer le groupe de travail national !

Pour l'avenir, le SNUI a obtenu néanmoins quelques garanties : des concentrations interdirectionnelles ne sont pas à l'ordre du jour, des suppressions de directions non plus, la liberté de mutation n'est pas remise en cause pour les agents «sous convention». Les directeurs devront également faire part aux représentants du personnel de leurs projets en la matière pour les années à venir.

## Contractualisation, piège à c...

Les mutualisations entre directions, vous le savez bien, sont toutes «habillées» sous la forme contractuelle et il faut voir là un pas de plus vers la nouvelle administration, celle qui tourne le dos à la lettre et à l'esprit du statut de la Fonction Publique.

Mais au fait, puisqu'on est dans l'ambiance LOLF et dans l'esprit du contrôle de gestion, les DSF qui mutualisent certaines de leurs missions vont-ils aller jusqu'à se facturer leurs prestations croisées ? Il le faudrait pour y voir totalement clair sur les coûts et les performances des uns et des

autres !

Sans doute pour éviter le ridicule, la DGI a précisé à ce sujet qu'aucun des «transferts de mission ou de technicité entre services ne fera l'objet d'une facturation au service bénéficiaire». On a eu chaud !

Il reste donc de ces pratiques d'échanges de prestations entre directions des moyens de râcler quelques emplois ici ou là, au prix d'une mise sous pression accentuée des agents. Est-ce vraiment un signe d'amélioration du service public ?



# VIVENT



Après de longs mois d'attente, le livre d'Attac «Vivent les impôts !» est enfin sorti courant Février 2005. On le trouve dans toutes les bonnes librairies, mais aussi auprès des militants du SNUI et des comités locaux d'ATTAC. Suite aux annonces de Bercy sur la reprise des baisses d'impôts en 2006 et au moment de la campagne IR, la période est finalement bien choisie.

Que peut-on trouver dans ce livre, rédigé par deux camarades du SNUI et un de la CGT Finances ?

Nous publions ci-après quelques extraits pour vous faire une idée, nous donnons ensuite la parole à Vincent Drezet (membre du Bureau national du SNUI) qui a assuré la coordination de la rédaction du livre.

## ■ L'AFFAIRE DE TOUS ET DEPUIS LONGTEMPS

**«Trop souvent domine l'idée que la fiscalité est une question technique particulièrement compliquée qu'il faut naturellement laisser à des experts. Ces derniers usent et abusent souvent de cette attitude et tentent de s'appropriier l'ensemble des discours et des analyses pour renforcer leurs propres pouvoirs.(...) Il apparaîtrait bien, alors, que la fiscalité est un sujet directement et totalement politique qui doit être pris en charge par les citoyens.»**

L'introduction situe ainsi les termes du débat sur la fiscalité à laquelle chaque citoyen devrait s'intéresser puisque ce qu'il paie et la contrepartie dont il bénéficie sont des éléments très concrets qui font partie de son quotidien.

La dimension historique de l'impôt n'a pas été oubliée.

L'évolution de l'impôt est étroitement liée à celle des institutions, et notamment de l'Etat :

**«Source de financement et instrument d'intervention dans le champ économique et social, la fiscalité traduit le choix du pouvoir et lui est consubstantiellement liée. Les relations entre l'impôt et le régime politique sont en effet profondes, l'impôt ayant souvent été le générateur du régime politique. De l'empire romain à l'Etat moderne en passant par la féodalité, la notion d'impôt et de prélèvement fiscal a évolué. Autrefois attribut du prince, l'impôt a changé de nature avec notamment la notion de consentement (...) le prélèvement étant d'autant mieux accepté qu'il sert à construire ou entretenir des écoles et des hôpitaux, et non à faire la guerre.»**

## ■ LES SOLIDARITÉS EN DANGER

Les libéraux avancent souvent des comparaisons internationales pour tenter d'expliquer que la France est assommée de charges et d'impôts. Or l'argument est fallacieux. En réalité, les tenants d'un tel discours ne souhaitent qu'une chose : accaparer le plus grand nombre de prestations publiques pour leur plus grand profit ; les marchés de la santé et de la retraite ne sont pas, à cet égard, les moins convoités.

**«Les écarts entre taux de prélèvements obligatoires ne reflètent pas un rapport coût/rendement plus mauvais en France. Ils marquent une différence de mode**

**de gestion dans la couverture de certains besoins. Mais du point de vue du citoyen et des valeurs, ainsi que de l'idée que l'on peut se faire d'une société juste et solidaire, le débat est essentiel car un système de caisses privées (de protection sociale) aura en effet des différences fondamentales en matière d'objectifs, de gestion et donc de conséquences sociales. On peut aboutir à un système public moins coûteux et plus juste qu'un système mixte privé/public dans lequel seuls ceux qui ont les moyens pourront se couvrir pour leur santé et épargner pour leur retraite... ».**

## ■ UTILES ÉCLAIRAGES

L'impôt sur le revenu focalise bien des discussions chez nous, il est pourtant loin d'être aussi terrifiant qu'on ne le prétend et le livre remet les choses au point à ce sujet :

**«D'autres éléments pourraient être avancés sur la réalité de l'IR en France, son prétendu poids et sur le taux effectif d'imposition. Plus de 23 % des foyers ont un taux effectif d'imposition inférieur ou égal à 5 %, près de 20 % ont un taux égal à 10 % alors que presque la moitié des foyers ne sont pas imposés.»**

La dimension européenne est également assez présente : les effets de la concurrence fiscale sont dénoncés et

la nécessité d'harmoniser progressivement les législations, en privilégiant la lutte contre l'évasion et la fraude fiscales notamment, s'impose plus que jamais.

**«Actuellement, la concurrence fiscale est tout sauf «à somme positive» : elle conduit à favoriser les mouvements de capitaux, à une perte d'autonomie fiscale des Etats, à diminuer les moyens dont disposent les Etats pour satisfaire les besoins sociaux, à favoriser l'évasion fiscale de ceux qui peuvent se le permettre (les hauts revenus, les «bases mobiles») bref, elle nivelle par le bas.»**

# LES IMPÔTS !

Un chapitre est plus particulièrement consacré à la réponse aux arguments des libéraux, et notamment à celui de l'attractivité qui résulte précisément des politiques publiques.

*«L'attractivité ne se résume pas à une fiscalité minimale. A l'attractivité fiscale, il faut opposer l'attractivité globale du territoire : celle qui résulte d'un système éducatif performant qui forme une main-d'œuvre qualifiée, d'un système de santé performant, d'infrastructures publiques de qualité (...) bref, celle d'un environnement jugé assez satisfaisant pour que l'entreprise puisse accepter de payer cette qualité dans son propre intérêt.»*

Le livre s'achève sur une série de pistes de réflexion qui visent à corriger l'injustice fiscale actuelle.

*«Pas assez progressif, composé de trop d'impôts indirects proportionnels voire dégressifs, notre système est marqué par un déséquilibre profond. Il faut donc revoir son architecture.»*

Il redéfinit enfin de belle façon les prélèvements obligatoires.

*«Satisfaire les besoins sociaux, parfois vitaux, financer les biens et les services publics, c'est au fond prendre un peu de liberté marginale à certains pour redonner un peu de liberté essentielle à d'autres.»*

## DIS-NOUS, VINCENT ...

Vincent Drezet, nous l'avons dit, a écrit une partie de l'ouvrage et coordonné les travaux d'élaboration du livre d'ATTAC. Interrogeons-le sur le déroulement et le sens de cette initiative.

**Vincent, tu as largement participé à la rédaction du livre d'Attac. Comment est née l'idée ?**

— *Tout naturellement. Cela fait pas mal de temps que le SNUI alimente le débat citoyen sur l'impôt ; comme le syndicat est membre fondateur d'ATTAC il se devait d'apporter à l'association ses réflexions sur la fiscalité, outil de financement des politiques publiques. Il le faisait déjà en participant à des débats, en animant des ateliers aux universités d'été ; le livre a été une contribution de plus.*

**Qu'apporte ce livre à la collection constituée par Attac ? Et qu'apporte-t-il au SNUI ?**

— *Attac se veut un lieu d'expertise et de contre-discours par rapport à la pensée unique. Ses travaux sont aujourd'hui reconnus. Le livre arrive à point nommé pour attirer l'attention du citoyen quotidiennement victime du rouleau compresseur libéral. «Trop d'impôt tue l'impôt !», «Moins d'impôt, moins d'Etat» : que celui, ou celle, qui n'a jamais entendu ou lu ce type d'assertion lève le doigt !... Il y a donc une exigence démocratique à expliquer à quoi sert l'impôt et pourquoi il doit être juste. Pour le SNUI, participer à cette dynamique sur des bases qui lui sont chères est donc en tout point positif.*

**Comment se caractérise le système fiscal français ? Quelles pistes trace le livre ?**

— *Avec près de la moitié des recettes fiscales assurées par la seule TVA et un déséquilibre croissant entre impôt directs et impôts indirects, le système fiscal est de plus en plus injuste et de moins en moins compris, ce qui est un véritable danger dans une démocratie. Si on rajoute à cela une lutte contre la fraude bien mal en point, on se dit qu'une véritable réforme est urgente.*

*Les pistes ? Il faudrait élargir l'assiette de l'IR (en supprimant bon nombre de niches fiscales par exemple), réformer la fiscalité locale, harmoniser progressivement les législations fiscales au niveau de l'Union européenne, repenser, aux niveaux français et européen, la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale. Bref, il y a du pain sur la planche !*

**Le livre aborde finalement peu la question européenne. Où en sont les réflexions du SNUI sur le sujet ?**

— *Le livre souhaite dresser un panorama général des tendances et des problématiques des politiques fiscales locales, nationales, européennes et internationales. Il est vrai qu'en Europe, les effets de la concurrence fiscale et la quasi-absence d'harmonisation fiscale rendent urgentes des propositions concrètes et précises.*

*Le SNUI a donc continué d'approfondir ce point et il a prévu ce printemps la sortie d'un autre livre (en son propre nom, aux éditions Syllepse) sur ce sujet spécifique. Le titre sera «Pour un serpent fiscal européen». A l'heure où le débat sur l'avenir de l'Europe est posé, cela permettra de poursuivre les réflexions sur une plus juste répartition des richesses.*

**Ce livre est un outil pédagogique, comment s'en servir d'un point de vue citoyen et militant ?**

— *Il faut l'utiliser pour expliquer, partout où c'est possible, ce qu'est l'impôt. Les sections locales, les comités locaux d'Attac, les forums sociaux locaux, l'Université d'été d'Attac, ... voilà autant d'espaces dans lesquels chacun peut porter ce débat. Et le premier des messages à faire passer est tout simple : défendre l'impôt, c'est défendre les services publics, c'est commencer à pouvoir s'attaquer à la réduction des inégalités.*

# LA BNDP, QUEL CRÉDIT ?...

Une nouvelle étape vient d'être franchie dans la dématérialisation des données fiscales. La base nationale de données patrimoniales (BNDP) centralise désormais l'information relative aux extraits d'actes et aux déclarations patrimoniales saisies dans les conservations des Hypothèques avec FIDJI et dans les recettes des Impôts (ou les pôles Enregistrement) avec MOOREA.

En bref, la BNDP dématérialise la partie «renseignements permanents» du dossier 2004 des contribuables. Par ailleurs, elle assure une liaison automatique avec MAJIC pour effectuer les mises à jour cadastrales issues de FIDJI. L'objectif est de supprimer les mises à jour manuelles effectuées dans les CDIF, ce qui devrait se traduire par des gains de productivité importants, assure l'administration !

## Comment ça marche ?

Ce sont les agents des conservations des Hypothèques et des services de l'Enregistrement (dans les recettes ou les pôles) qui alimentent et enrichissent cette base de données.

Les actes et déclarations sont ensuite scannés dans les CSI avant d'être consultables, via la BNDP.

Cette fonctionnalité résulte des travaux des services COPERNIC («service commun» de la DGI et de la DGCP) et elle s'intègre totalement dans la nouvelle logique d'accès aux applications. Ainsi, les possibilités de consultation s'ouvrent aux agents de la DGI comme de la DGCP suivant les habilitations. Si à la Comptabilité Publique la nouveauté va permettre de mieux recouvrer les créances, à la DGI pratiquement tous les agents vont être intéressés par cette nouvelle fonctionnalité (les agents chargés du recouvrement, les agents chargés du contrôle fiscal - de l'agent de SAID au vérificateur - mais aussi les évaluateurs du Domaine ou des FI).

Après un test dans 5 directions depuis avril 2004, l'administration a envisagé d'installer la BNDP sur l'ensemble du territoire dès l'automne, avant même qu'ait pu être tiré un bilan, mais quelques problèmes techniques ont cependant retardé la généralisation de 2 mois. Ce n'est qu'en décembre 2004 que la nouvelle banque a été ouverte.

Pour le SNUI, cette nouvelle fonctionnalité participe indéniablement à la fiabilisation des informations du dossier fiscal du contribuable et elle conforte le rôle des CH et de l'Enregistrement. Toutefois, elle pose une difficulté majeure en rendant l'agent DGI totalement dépendant de son poste de travail informatique.

Par ailleurs, il faut savoir que les organisations syndicales n'ont été informées de la création de cette application que dans le cadre des réunions de COPERNIC, mais on n'a jamais cherché à en mesurer les conséquences sur le quotidien des agents (impact sur la chaîne de travail, impact sur l'organisation du travail, ...).

## La chaîne FIDJI - BNDP - MAJIC 2

Une des ambitions de la BNDP est de servir d'interface dans la liaison entre FIDJI et MAJIC 2. Cette liaison a pour objet de supprimer la mise à jour cadastrale effectuée dans les CDIF, l'acte ayant déjà fait l'objet d'un examen dans les CH. Les gains de productivité attendus sont importants puisque jusqu'ici cette tâche représentait environ 30 % de l'activité des agents des secteurs fonciers. Mais tout n'est cependant pas aussi simple et, pour le SNUI, des inquiétudes fortes demeurent.

Dans ce dispositif, les agents des conservations des Hypothèques sont à l'origine des mises à jour cadastrales. FIDJI a d'ailleurs fait l'objet d'un additif pour intégrer cette nouvelle fonction.

Seulement voilà : les agents n'ont bénéficié d'aucune formation sur le sujet et c'est à partir des notes élaborées par l'administration qu'ils se sont auto-formés. Ils ont ainsi été confrontés à deux logiques différentes : la première consistant à établir le droit conformément aux dispositions de la publicité foncière, la deuxième, plus fiscale, consistant à déterminer l'attributaire de la taxe foncière.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que les conservateurs sont très attachés à la productivité de leur service et ils ne voient pas toujours d'un bon œil cette tâche supplémentaire confiée à leurs agents.

Du côté des CDIF, la suppression de la mise à jour cadastrale ne s'est pas toujours traduite par des gains de temps.

La mise à jour automatique entraîne un volume conséquent de fiches d'anomalies (pouvant aller jusqu'à 50 % de l'ensemble des transactions dans certains CDIF).

Les tests avaient clairement révélé cette difficulté, mais l'administration a passé outre et on retrouve donc cette difficulté sur l'ensemble du territoire.

Les typologies d'anomalies sont très diverses, allant d'un problème d'état civil jusqu'à des difficultés d'identification cadastrale, en passant par l'adressage. Leur traitement est fastidieux et il existe même un CDIF qui avait imaginé, pendant le test, la création d'un pôle «anomalies» comme on trouve des pôles CSP dans les CDI ! Fort heureusement, les agents ont refusé cette réorganisation.

Mais ce qui gêne le plus les agents des centres fonciers, c'est la perte de la maîtrise d'une partie de la chaîne de travail, et à ce titre ils redoutent particulièrement la sortie des rôles de taxes foncières. En plus de la hausse des taux décidée par les collectivités territoriales, les loupés de la nouvelle liaison automatique risquent de gonfler sensiblement les réceptions du public à l'automne 2005.

Le SNUI partage ces inquiétudes, confortées aussi par différentes notes de l'administration et il n'admettra pas que les agents soient mis en accusation tandis que des gains de productivité supposés continueront d'être montés en épingle.



# L'UFE REÇUE À LA DG «TAXUD»

Une délégation de l'UFE a été reçue par M. Verrue, directeur général de la DG «Taxud» auprès de la Commission de Bruxelles, le 7 février 2005.

Au niveau européen, chaque commissaire, comme un ministre en France, a à sa disposition une Direction Générale qui traite de l'ensemble des missions qui sont dans son champ de compétence. Ainsi M. Laszlo KOVACS, nouveau commissaire chargé de la fiscalité et des douanes, dispose de la Direction Générale «fiscalité et union douanière» (TAXUD) dont le responsable est M. Verrue (un haut fonctionnaire français), lequel est assisté de 4 directeurs chargés des missions suivantes :

- la coordination des programmes,
- les affaires internationales et les questions tarifaires,
- la politique douanière, la fiscalité indirecte et l'administration fiscale,
- les analyses et politiques fiscales.

La délégation de l'UFE était composée de Dieter ANDRACEK, allemand, président de l'UFE, de Jörn Rise ANDERSEN, danois, président du comité douanier, de Christian STEENHOUDT (SNUI), président du comité fiscal et de Désiré ROPERS (BN du SNUI) qui a fait fonction d'interprète pour la langue allemande.

## La déclaration de l'UFE

Nous avons tout d'abord dénoncé le fait que M. BOLKESTEIN, le précédent commissaire européen, avait constamment refusé de nous recevoir alors que tous ses prédécesseurs (Mme SCRIVENER, M. MONTI) avaient accordé de nombreux entretiens à l'UFE, seule structure représentative des agents des Finances au niveau européen (43 syndicats, 300 000 membres). Dans sa déclaration, la délégation a évoqué de multiples sujets :

- elle a dénoncé la règle de l'unanimité dans le futur traité constitutionnel,
- elle a souligné les problèmes liés au dumping fiscal et à la non harmonisation des législations et elle a fait remarquer que cela pouvait s'aggraver avec l'arrivée des nouveaux pays dont le niveau des prélèvements est plus faible (en particulier pour les impôts directs),
- elle a demandé la création d'un serpent fiscal en référence au serpent monétaire,
- elle a rappelé que le travail était plus taxé que le capital et souligné les évolutions négatives des prélèvements qui se traduisent par un transfert des impôts directs vers les impôts indirects,
- elle a demandé les suites données au «Paquet Fiscal» mis en œuvre par M. MONTI et elle a demandé où en était le dossier «harmonisation des bases imposables» pour les entreprises,
- elle a posé le problème des moyens à mettre en œuvre pour lutter contre la fraude fiscale et révoqué la situation de l'OLAF,
- elle a dénoncé, enfin, la diminution des moyens de toutes les administrations fiscales, notamment par les suppressions d'emplois.

## Les réponses de Monsieur Verrue

La commission doit s'inscrire dans la réalisation de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi et, pour cela, tout sera orienté vers les entreprises.

Le sujet de l'harmonisation n'est pas prioritaire, pas à l'ordre du jour.

Seule l'harmonisation des bases consolidées unifiées doit être réalisée en adaptant les règles comptables internationales.

Pour rendre plus facile la vie des entreprises, il faut qu'elles puissent s'acquitter des formalités auprès d'un seul interlocuteur en matière de TVA (dossier ONE STOP SHOT) et il faut parvenir à rejeter les régimes de faveur en matière de fiscalité en général pour éviter la concurrence déloyale.

Les autres travaux prévus pour la Commission concernent la remise à plat de la fiscalité pour les dépenses de recherche et de développement (pour aider à atteindre 3% du PIB), l'étude de comparaisons sur la fiscalité du capital à risque et sur les régimes des plus-values.

En ce qui concerne la fiscalité de l'Épargne, les échanges d'information vont commencer le 1er juillet 2005. Mais trois pays de l'Union (Autriche, Luxembourg, Belgique) ont obtenu un différé.

Suite à notre dénonciation du secret bancaire les représentants de la DG Taxud ont déclaré ne pas lui être favorables ; ils ont affirmé travailler pour renforcer les échanges informatiques

Pour parvenir à améliorer la lutte contre la fraude fiscale, la coopération doit se faire par la mise en place d'un code de bonne conduite au-delà de l'UE et ce, dans le cadre, des travaux de l'OCDE. En contrepartie d'un partenariat économique et commercial, des accords auraient été pris pour des échanges de renseignements et des engagements de transparence avec des paradis fiscaux.

L'OLAF ne dépend pas directement de la Commission. Il a un rôle de contrôle interne des institutions européennes et pas seulement de lutte contre la fraude fiscale. Le changement de directeur général devrait être révélateur du choix qui sera privilégié entre ces deux missions.

**Ce type d'entrevue est toujours nécessaire pour faire connaître au plus haut niveau les analyses, les positions de l'UFE, pour recueillir aussi des informations sur des orientations communautaires rejaillissant sur nos conditions de travail d'agents des Impôts.**

**Il faut noter que les objectifs fixés à la DG Taxud sont évidemment liés à des choix politiques (comme toujours en matière de fiscalité) et que ces choix sont jusqu'ici très orientés dans un sens libéral pour gêner le moins possible les entreprises.**

**La notion de justice fiscale comme élément de justice sociale ne semble pas faire partie des «fondamentaux» de la Commission européenne.**



# REPORT DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES RETRAITÉS

**La prochaine Assemblée Générale des retraités(es) aura lieu, non pas le 10 MARS  
comme prévu initialement, mais le :  
JEUDI 24 MARS 2005, à 9 heures 30,  
dans les locaux du Syndicat, 80/82 rue de Montreuil  
75011 PARIS (métro ou RER «Nation»)**

Cher(e) Camarade,

Compte tenu des importants mouvements sociaux annoncés pour la journée du 10 mars, l'assemblée générale annuelle des retraités, prévue à cette date, est reportée au JEUDI 24 MARS 2005.

Nous invitons tous les camarades qui souhaitent participer à cette réunion à renvoyer, LE PLUS TÔT POSSIBLE, le coupon détachable ci-dessous.

**ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE 2005 :**

- Rapport d'activité et rapport de trésorerie.
- Participation du Comité au congrès du SNUI à St-Jean-de-Monts.
- Actualité du SNUI.
- Désignation des représentants statutaires du Comité au Conseil Syndical.
- Renouvellement du bureau.
- Questions diverses.

Nous précisons que la trésorerie du Comité prendra en charge 75 % des frais de transport réellement supportés (trajet SNCF en 2ème classe, après réduction pour tarif spéciaux).

Notre assemblée sera suivie, comme chaque année, d'un repas pris en commun avec nos camarades du Bureau National.

Aux camarades qui participeront à cette réunion, nous demandons de renvoyer au Comité, le PLUS TÔT POSSIBLE, le coupon détachable ci-dessous.

Cordialement.

Le Président,  
Jacques Pélamourgues.



## COUPON DE PARTICIPATION

(à découper et à renvoyer au Comité 80/82 rue de Montreuil 75011 PARIS)

M, Mme, Melle : \_\_\_\_\_

demeurant : \_\_\_\_\_

dépendant de la section du SNUI du département de : \_\_\_\_\_

ASSISTERA À L'AG du 24 MARS 2005 →  OUI  NON (entourer l'option retenue)

PARTICIPERA AU REPAS DU COMITÉ →  OUI  NON (entourer l'option retenue)

(Dans l'affirmative, joindre un chèque de 25 euros)