

L'UNITÉ

SNUI

L'HEBDOMADAIRE DU SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS



**NOUVEAUX
MINISTRES**

Dans ce n° 834

- *Il est parti, 1er bilan !* p. 4
- *L'action du SNUI* p. 5
- *La nouvelle notation* p. 6
- *Le mouvement C* p. 11
- *Services informatiques* p. 13
- *Quelle Europe sociale ?...* p. 14

*Le SNUI souhaite
à ses adhérentes,
à ses adhérents et
à tous les agents de la DGI
de bonnes Fêtes
de fin d'année.*

**La parution de l'Unité reprendra
début janvier 2005.**

**Une information rapide sera diffu-
sée si l'actualité l'exige.**

■ MASSY - NOISY : 0 - 0

Il y a une quinzaine de jours, le secrétaire général du SNUI a écrit au Directeur Général pour lui faire part de ses inquiétudes quant au transfert de l'antenne de formation de Massy à Noisy.

Décidée sans la moindre concertation, l'opération va conduire les stagiaires à rencontrer les mêmes problèmes qu'auparavant (temps de transport excessif conduisant à des refus d'opérations de formation), les difficultés des formateurs et du personnel administratif, par ailleurs, ne seront pas moindres.

Le SNUI a demandé une étude sérieuse sur le sujet et envisagé la création de plusieurs antennes du CNFP dans la région Ile-de-France.

■ «FIGARO-ÇI, FIGARO-LÀ !...»

Notre directeur général, Bruno Parent, s'est lancé dans la grande communication à la mi-novembre. Un article dans le Figaro pour combattre les idées reçues sur le contrôle fiscal, une interview par-çi, un entretien par là, hélas, dans l'exercice, le fonctionnaire de base ne trouve guère réponse à ses demandes.

Certes, le vérificateur est toujours caressé dans le sens du poil, il exerce des tâches difficiles, il maîtrise bien la matière fort complexe qu'est la fiscalité, mais rien n'est dit sur ses difficultés et, notamment, l'approche des dernières décisions de Nicolas Sarkozy n'est évoquée que sous un angle très favorable : ça va améliorer les relations entre les contribuables et l'administration.

Pour les entreprises vérifiées, oui c'est certain ! Mais, comme nous l'avons expliqué la semaine dernière, les assouplissements des procédures vont davantage exposer les agents.

Quand est-ce qu'on en parle, M. Parent ?...

AGORA : LA PIEUVRE DE LA GRH !

Le groupe de travail «AGORA» du 22 novembre dernier a permis de constater que l'expérimentation se poursuivait dans les départements pilotes, qu'un peu de retard avait été pris, que la CNIL ne s'était toujours pas prononcée, mais que rien de sérieux ne paraissait devoir arrêter le projet.

Ayez confiance !...

AGORA, dans le cadre des réformes des systèmes informatiques, couvrira donc l'ensemble des domaines de la GRH : gestion des postes et des structures, des effectifs et des compétences, de la mobilité, de la formation et du recrutement, du temps de travail et de l'ARTT. Bref, beaucoup de possibilités offertes !

En préambule, le 22 novembre, le SNUI a déploré l'aspect proprement technique du dossier (uniquement axé sur l'application informatique). Il a rappelé que deux approches auraient été souhaitables : l'une portant sur l'ergonomie de l'application, la seconde sur la finalité même de l'outil (attente des différents utilisateurs et incidences sur les changements de règles et de méthodes de gestion).

Nous avons par ailleurs souligné le sujet très sensible que constituait la dématérialisation du dossier individuel de l'agent et la nécessité absolue de garantir la confidentialité des données.

L'administration se veut rassurante et elle assure que des garde-fous seront posés dans le cadre de la formation des chefs de service afin d'éviter toute déviance dans l'utilisation qui pourrait être faite de l'outil.

Un véritable tableau de bord... au service de la LOLF

L'administration fait preuve d'une cohérence certaine, AGORA va être installé en même temps que l'évaluation-notation avec, en plus, l'arrivée de la prime à la performance.

Le SNUI a rappelé, à ce titre, qu'au-delà de la prise en charge par les agents de leur dossier individuel (consultation et mises à jour), il ne fallait pas occulter la «face cachée» d'AGORA.

La généralisation de cette application, prévue en novembre 2005, coïncidera avec l'arrivée de la LOLF.

AGORA offrira la possibilité de connaître la répartition des emplois et de la masse salariale. Il permettra donc, à échéance 2006, de décider des actions de redéploiement et de sous-traitance. L'administration s'appuiera sur ses nouveaux outils pour réduire les dépenses en personnel. Par ailleurs, l'indidence sera aussi majeure sur l'évolution des règles et des actes de gestion courants, afin de réduire, notamment, les délais de CAP.

La formation des agents à la nouvelle application ne paraît pas inquiéter grand monde puisqu'elle se fera, dès septembre 2005, à l'aide d'un CD-ROM sur place et sur un poste dédié. C'est bien la preuve, au regard du temps qui y sera consacré, que cette application ne servira pas, en premier lieu, l'intérêt des agents mais bien celui de l'administration.

De nombreux points demeurent obscurs et notamment l'impact d'AGORA sur la situation des services de direction avec le passage d'une gestion des personnels à une mission de conseil et d'assistance GRH (rôle du conseiller RH).

Tourné essentiellement vers l'utilisation des aptitudes de chacun, c'est un véritable outil de «profilage» qui va rentrer dans notre quotidien.

Le mouvement perpétuel

Il y a cinq ans, DSK quittait le ministère après avoir semé les principales graines de réforme qui ont conduit, aujourd'hui, à l'envahissement de notre jardin.

Quatre hauts responsables aux statures diverses ont ensuite défilé à Bercy et nous voilà aujourd'hui avec un cinquième, Hervé Gaymard, plus ou moins obligé de suivre le chemin balisé par Sarkozy.

Ces changements incessants ne seraient pas dramatiques si, comme par le passé, les grandes directions à réseaux vivaient leur vie, simplement troublée par les évolutions de la législation. Le problème c'est que, désormais, non seulement les ministres et leur cabinet veulent tout régenter mais, en plus, un secrétaire général veille au grain pour que tout ce qui dépend du Minefi marche d'un même pas.

Refonte perpétuelle des structures, recherche constante d'économies, remise en question incessante des modes de gestion des agents, tout ça est orchestré désormais d'en haut et tout ça est «chahuté» à chaque changement de ministre.

Le fond ne change pas, allez-vous dire !

Certes, c'est bien la même philosophie qui préside aux réformes depuis 1999, mais le hic c'est que chaque personnage qui s'installe à Bercy arrive d'abord avec son équipe, et ensuite avec l'intention de laisser son empreinte sur la vie de toute la maison Finances.

Sarkozy n'est plus là, son cabinet non plus, le secrétaire général est annoncé «partant» pour bientôt,... il va donc falloir repartir de zéro avec tous les personnages-clé et attendre qu'ils formalisent leur vision du fonctionnement du Minefi (à supposer que l'appellation ne soit pas modifiée). Sur le fond, non, rien ne va tellement changer, mais pour autant rien ne sera tout à fait pareil !

Cette mobilité du pouvoir, associée à sa concentration croissante, nous pose question s'agissant de l'organisation de notre action syndicale.

Tous les dossiers importants sont traités au niveau ministériel et chaque changement de ministre ouvre un nouveau cycle qui va ensuite conduire à plus ou moins de discussions à la DGI, à la CP, à la Douane, etc. Ces séries de réunions, mélangées à d'autres plus secondaires, nécessitent un lourd investissement militant.

Nous avons la chance, avec notre fédération, la FDSU, de ne pas avoir un «appareil» qui nous dicte ses positions d'en haut. Nous avons cependant l'impression qu'il faut mieux articuler nos interventions au niveau directionnel et ministériel et qu'il faut faire fonctionner le SNUI, et ses partenaires au sein de la FDSU, autrement.

Ce sera une question au coeur du 25ème congrès du SNUI, en juin 2005.



L'ACTION DU SNUI SUR LES RAILS

Après la campagne «d'interpellation-pétition» du début octobre (qui avait permis de collecter 31 000 signatures en quelques jours) et aucune grève massive n'étant envisageable, ni au niveau Minefi, ni au niveau Fonction Publique, le SNUI a décidé de marquer les derniers jours de l'ère Sarkozy par une série d'initiatives militantes toujours centrées sur 3 préoccupations majeures :

- «les sous» (qualifications, remboursements de frais, contentieux indemnitaires),
- les conditions de travail,
- la lutte contre la culture de la performance.

La 1ère vague : du 15 au 19 novembre

Dès le lundi 15 novembre, les agents des centres d'appels ouvraient la rubrique action avec une grève suivie par 62 % d'entre eux.

Dans la foulée des initiatives étaient prises dans le Rhône, dans le Bas-Rhin, le Morbihan, la Martinique, l'Ille-et-Vilaine, le Finistère, à Nord-Lille, et les équipes militantes du SNUI s'approprièrent à interpellé de nombreux délégués interrégionaux.

En Ile-de-France, l'idée commençait à germer d'installer des «piquets de protestation» en divers endroits de la capitale et une réunion de correspondants avait lieu le 19 novembre au siège du syndicat.

Dans la même semaine, le SNUI tenait sa conférence de presse sur la fiscalité locale et il en profitait, bien évidemment, pour expliquer ses initiatives revendicatives. Il n'assistait pas, par contre, au CTPC du 18 novembre consacré aux pôles de gestion des patrimoines privés.

Dans plusieurs départements, des HMI, des audiences auprès des directeurs, des pétitions, faisaient ressortir le mécontentement sur les frais de déplacement. De même, des distributions de tracts au public se mettaient en place.

Sarkozy est parti, la campagne «Réclamons notre dû» doit par contre se poursuivre.

Le 30 novembre, un courrier de la FDSU a été adressé à M. Gaymard pour lui demander une audience, c'est vers lui désormais qu'il faut diriger nos protestations et nos demandes.

Le «piquet» à Coulommiers

La 2ème vague : du 22 au 26 novembre

L'évènement marquant du lundi 22 a été le démarrage du «piquet» de protestation sur Paris, installé dans un premier temps à Bercy, et devant se déplacer tout au long de la semaine en divers endroits sensibles de la capitale. Une cinquantaine de militants SNUI d'Ile-de-France ont assuré une distribution de tracts devant les portes du ministère et de la DGI.

Toujours le lundi 22, des AG intersyndicales ont commencé en Bretagne tandis qu'une action CTPD était engagée dans les Alpes-de-Haute-Provence. Le Lot-et-Garonne, l'Allier et la Manche s'approprièrent à faire de même dans les jours suivants.

Dès le mardi 23, la température est montée d'un cran.

Les équipes d'Ile-de-France ont distribué des tracts au Sénat (malgré une intervention des forces de l'ordre), le lendemain c'est du côté de l'Assemblée Nationale qu'ils se sont déplacés et ils ont pu discuter avec quelques «pointures» du Palais Bourbon : Yves Cochet, J. Christophe Cambadélis, Julien Dray, Arnaud Montebourg, Patrick Balkany, Bernard Debré, Ségolène Royal, J. Pierre Brard... et Arlette Chabot !

A Chauny, dans l'Aisne, le ministre Bussereau et le DG sont venus inaugurer le nouveau centre regroupant les services des Impôts et de la CP. Ils ont été accueillis par une cinquantaine de manifestants (tandis que 26 % des agents étaient en grève).

Les agents de la Creuse étaient, eux aussi, en grève le 23 novembre (63 %), accompagnés par ceux de Haute-Vienne (23 %).

La fin de la semaine allait connaître d'autres points forts : boycott du CTPD dans plusieurs départements, action en Indre-et-Loire et en Ille-et-Vilaine, grève dans la Manche, CTPD envahi dans la Loire, cahiers de doléances dans le Puy-de-Dôme.

C'est à Coulommiers (77) que les équipes d'Ile-de-France bouclaient avec éclat la semaine en accueillant avec «chaleur» le directeur général venu inaugurer le nouveau hall d'accueil de l'Hôtel des Impôts (cf. p.10).





1er JANVIER 2005 : BONJOUR

Trois réunions se sont tenues respectivement les 8 octobre, 2 et 15 novembre pour finir de bâtir le nouveau dispositif de notation (qui va s'appliquer dès le 1er janvier prochain).

Seule la réunion du 8 était initialement programmée par l'administration pour discuter des modalités de calcul des dotations des 0,06 et 0,02 points, de l'incidence de la notation sur les tableaux d'avancement, du barème de réduction-majoration, de la notation des cadres et du projet d'instruction à destination des directions.

Le SNUI, attaché à un dialogue de qualité, a demandé dès l'ouverture de la séance, la tenue d'un deuxième groupe de travail (ne serait-ce que pour pouvoir prendre connaissance du projet d'instruction de 116 pages remis 3 jours auparavant).

L'administration avait transmis ce document pour « information », mais il n'était pas question de valider les yeux fermés une instruction qui va devenir la « bible » de la notation pendant des années sans pouvoir y apporter des modifications et amendements.

Les discussions sur l'instruction ont donc eu lieu le 2 novembre, réunion au cours de laquelle, certains amendements et propositions du SNUI ont été retenus.

Compte tenu des ordres du jour conséquents, la notation des cadres a été reportée au 15 novembre. Ainsi la boucle a été bouclée !

Sur le fond, après avoir manifesté une nouvelle fois son opposition à la réforme et rappelé ses dangers (individualisme, esprit de compétition utilisé comme outil de gestion du personnel, promotion au mérite au lieu et place de la reconnaissance des efforts collectifs), le SNUI a fait part de ses revendications pour tenter de limiter les dégâts.



LE CALCUL DES DOTATIONS DE 0,02 ET 0,06 POINTS ET LES MODALITÉS DE RÉPARTITION DES RÉDUCTIONS

1 Chaque année, l'administration fera un recensement des agents qui, ayant travaillé plus de 180 jours, seront évalués et notés

Ce recensement sera effectué par corps (inspecteurs, contrôleurs, géomètres, agents) et servira de base de calcul pour la répartition des dotations de 0,02 point (30 % des agents) et de 0,06 point (20 % des agents).

Les agents situés dans les échelons terminaux et les échelons à durée fixe sont exclus du dispositif de répartition des réductions – majorations de 1 mois et 3 mois, mais ils seront tout de même notés.

Ainsi, trois calculs de dotation des marges d'évolution (0,02 et 0,06) seront effectués :

- une dotation pour les échelons terminaux,
- une dotation pour les échelons à durée fixe,
- une dotation pour les échelons à durée variable.

Le SNUI a rappelé sa revendication concernant les agents qui sont dans des échelons à durée fixe (principalement les contrôleurs de 2ème classe du 1er au 5ème échelon) : ils doivent être attributaires des réduc-

tions attachées à l'évolution de leur note.

Les réductions ainsi engrangées doivent être mises en réserve et utilisées lors de l'accès à un échelon à durée variable.

Il n'est pas question que ces agents, qui doivent attendre 7 ans avant d'atteindre un échelon à durée variable, soient évalués et notés pendant ces 7 ans sans le moindre effet sur la carrière. Cette revendication, portée depuis longtemps par le SNUI, devait faire l'objet, depuis juin, d'une demande de la DGI auprès de la Fonction Publique. Cette demande, jusqu'à présent verbale, devrait enfin être formalisée par écrit.

Il est plus qu'urgent pour l'administration d'obtenir une réponse car les conséquences sur les modalités de calcul des dotations et de répartition des réductions sont importantes.

LA NOUVELLE NOTATION !

2 Constitution de réserves en vue des appels de note

Une réserve de dotations de 0,02 point (1 mois) et de 0,06 point (3 mois) sera constituée pour les CAP nationales et pour les commissions d'évocation.

Ce même système de réserve sera utilisé, à l'identique, au niveau de chaque direction locale pour permettre aux appels de note d'aboutir.

Le SNUI, conscient de cette nécessité de constitution d'une réserve, sujet qu'il avait déjà évoqué lors des premières réunions, n'en a pas moins rappelé son opposition aux CAP locales.

Il a par ailleurs fait remarquer à l'administration sa mesquinerie à faire apparaître des réserves pour les commissions d'évocation quand on sait avec quelle générosité elle a accordé des quarts de points dans

ces instances au cours de la période 2001-2003 (cinq toutes catégories confondues, dont zéro pour le cadre C).

En clair, l'administration centrale reconnaît que les directeurs locaux doivent disposer d'une réserve de notes pour qu'ils puissent, en qualité de présidents des CAPL, corriger leurs propres erreurs ou celles des notateurs. Or le problème que le SNUI dénonce, c'est justement que c'est la même personne qui dirige les notateurs et qui est censée ensuite juger impartialement les requêtes des agents en CAP locale.

Au plan national, le SNUI réclame de véritables CAP nationales et pas des commissions d'évocation vides de sens et d'espoir pour les agents.

3 La répartition entre les directions

L'enveloppe globale, déterminée au niveau national pour chaque corps comme indiqué ci-dessus, sera répartie entre les directions au prorata des agents de chaque corps. Un abondement d'environ 15% sera attribué aux services centraux (toutes catégories), aux cadres A des directions nationales spécialisées (DVNI, DGE, DNEF, DNVSF).

Afin de rendre plus transparent cet abondement, le SNUI a proposé à l'administration de le déterminer dès le calcul des dotations au niveau national et de ne pas attendre la répartition locale.

L'administration n'a pas voulu tenir compte de notre proposition. L'abondement se fera au niveau local de chaque direction concernée.

De plus, dans son exemple de répartition au niveau local, l'administration arrondissait les dotations déterminées à l'unité inférieure. Avec ce système, environ 300 mois de réduction pouvaient être récupérés par l'administration. Pour qui ?...

Le SNUI a donc demandé que cette disposition soit revue et que les arrondissements permettent la distribution de tous les mois disponibles.

4 Les reports en année N des dotations non utilisées en N-1

Les reports peuvent se diviser en 2 catégories :

- Les majorations de 1 ou 3 mois générées par une évolution négative de la note (baisse de note) seront reversées au niveau national. Les mois ainsi récupérés seront reversés au pot commun et s'ajouteront au calcul de l'enveloppe nationale de l'année suivante.
- Les réductions non distribuées lors de la campagne de notation, ainsi que les réserves CAPL non utilisées pour les appels de notation resteront par contre à la direction pour l'année suivante.

Le SNUI s'est opposé à cette façon de procéder, estimant que, comme pour les majorations, les dotations

«non utilisées» devraient être remises au pot commun national.

La proposition sur de nouvelles modalités de calcul faite par le SNUI n'a pas été retenue par l'administration qui a fait le choix de laisser à chaque direction la dotation que celle-ci n'aura pas attribué l'année précédente. Localement, les représentants du SNUI en CAP locale seront vigilants pour limiter les manœuvres des directeurs et éviter notamment que certains «écureuils» ne se constituent des réserves.

On voit cependant apparaître la complexité de la nouvelle mécanique et les risques de nouvelles opacités dans un système par ailleurs trop brutal.

Suite - pages 8 et 9



LA NOUVELLE NOTATION (suite)

BARÈMES DE RÉDUCTION - MAJORATION

Jusqu'à présent, les barèmes de réduction étaient votés en CAP nationales après les opérations de notation. Ainsi, il était de tradition qu'un volume de réductions plus important soit attribué aux agents en début de carrière. Ce système leur permettait d'arriver plus vite sur une plage d'appel statutaire pour une promotion et d'obtenir plus vite des gains indiciaires.

Le nouveau dispositif remet tout en cause puisque désormais il y a un lien direct entre la notation et les réductions ; il n'y a plus aucune référence à une moyenne

nationale.

Le SNUI a donc demandé que soient maintenues des zones de notation afin de continuer à favoriser les débuts de carrière, que l'attribution des réductions et majorations soit déconnectée de la note chiffrée et décidée a posteriori en CAP nationale.

L'administration a refusé notre proposition estimant que ce n'était pas la philosophie du décret de 2002, lequel vise, effectivement, à diviser les agents et à les inscrire dans un système pervers de compétition.

INCIDENCE DE LA NOTATION SUR LES TABLEAUX D'AVANCEMENT

Selon l'article 18 du décret de 2002, il est procédé pour l'établissement des tableaux d'avancement à un examen approfondi de la valeur professionnelle de l'agent, compte tenu des notations attribuées à l'intéressé, des propositions motivées du chef de service et de l'évaluation de l'agent retracée dans les comptes rendus d'évaluation.

L'administration a précisé comment serait utilisée la notation pour l'élaboration de ses tableaux. Elle a maintenu une interprétation souple de l'article 18.

Tout agent qui aura subi une évolution négative de sa note (baisse de note) sera écarté du tableau. L'administration, qui envisageait de maintenir le dispositif actuel (c'est à dire ne pas avoir subi de baisse de note pendant les 5 années précédant le tableau d'avance-

ment) a ramené ce délai à 3 ans.

Le SNUI a également demandé qu'il soit précisé dans l'instruction que «les agents qui n'étaient pas écartés soient départagés à l'ancienneté».

Bien que les dispositions de l'article 18 du décret laissent une large possibilité de retenir des critères arbitraires, l'administration a accepté notre proposition et explicitera l'instruction dans ce sens.

C'est ici le moment de rappeler que le SNUI s'est toujours battu pour la linéarité de la carrière à l'intérieur d'un corps.

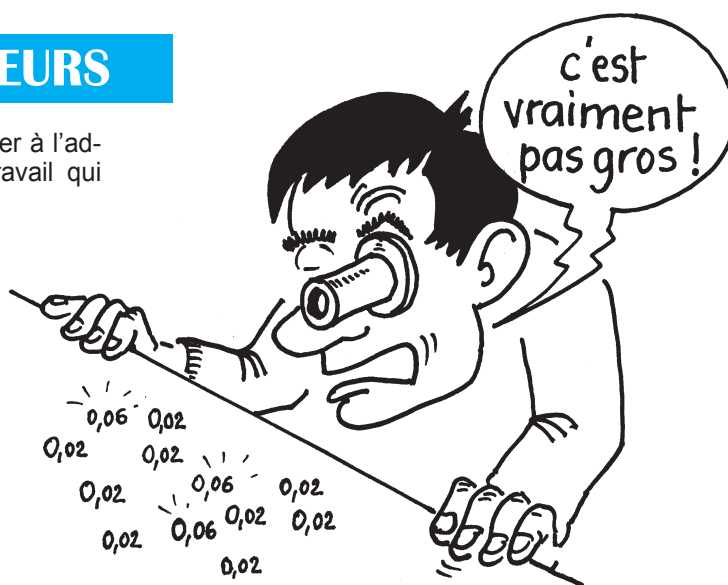
Des fonctionnaires qui effectuent les mêmes tâches n'ont pas à être compartimentés dans des grades différents, uniquement justifiés par des préoccupations budgétaires.

PRÉCISION SUR LES NOTATEURS

L'examen de l'instruction a permis au SNUI de rappeler à l'administration les décisions prises dans les groupes de travail qui se sont tenus depuis la parution du décret.

En effet, à la lecture de l'instruction, il apparaissait que la possibilité était donnée à un chef de service notateur de déléguer l'évaluation et la notation à un A, en IFU par exemple. Or, il avait été acté en juin, que seul l'inspecteur responsable, soit d'une BCR, soit d'un CDIF pouvait évaluer et noter les agents.

L'administration est revenue sur la formulation de l'instruction et la modifiera en conséquence.



APPEL CONTRE L'ÉVALUATION : LA TÉNACITÉ PAYE

Dès l'arrivée de Sarkozy à Bercy et au vu de ce que le ministre avait accordé précédemment à l'Intérieur, les fédérations des Finances avaient demandé la possibilité de faire appel sur le contenu de l'entretien d'évaluation.

Lors du CTPM du 15 juin, le ministre s'était prononcé favorablement, mais la nouvelle règle du jeu avait tardé à être rédigée et, qui plus est, lorsqu'on avait pu enfin l'analyser on avait découvert qu'elle ne correspondait pas à nos attentes.

Finalement, c'est le 18 octobre, lors de la rencontre FDSU-Sarkozy que la situation s'est débloquée. Le texte définitif de la circulaire ministérielle permet désormais à un agent de contester :

- tous les éléments de sa notation (note chiffrée et/ou appréciations littérales) ;
- le compte-rendu de l'entretien d'évaluation.

Le texte nous a été communiqué fin novembre et il permettra donc à tout fonctionnaire de saisir la CAP compétente pour contester tous les jugements, sans exception, portés sur sa manière de servir.

LES NOTES PIVOT APPLICABLES À LA DGI

ECH.	CATEGORIE C					CATEGORIE B					
	CORPS DES AGENTS ADMINISTRATIFS ET DES AST		CORPS DES AGENTS DE CONSTATATION OU D'ASSIETTE			CORPS DES CONTRÔLEURS DES IMPÔTS			CORPS DES GÉOMÈTRES DU CADASTRE		
	AA ou AST 2ème classe	AA ou AST 1ère classe	ACA	ACAP de 2ème classe	ACAP de 1ère cl.	Contrôleur de 2ème cl.	Contrôleur 1ère classe	Contrôleur principal	Technicien géomètre	Géomètre	Géomètre principal
13	-	-	-	-	-	16,00	-	-	-	-	-
12	-	-	-	-	-	15,75	-	-	-	-	-
11	15,50	15,75	15,50	15,75	-	15,50	-	-	15,50	-	-
10	15,25	15,50	15,25	15,50	-	15,25	-	-	15,25	-	-
9	15,00	15,25	15,00	15,25	-	15,00	-	-	15,00	-	-
8	14,75	15,00	14,75	15,00	-	14,75	16,50	-	14,75	-	-
7	14,50	14,75	14,50	14,75	-	14,50	16,25	17,00	14,50	16,25	-
6	14,25	14,50	14,25	14,50	-	14,25	16,00	16,75	14,25	16,00	-
5	14,00	14,25	14,00	14,25	-	14,00	15,75	16,50	14,00	15,75	-
4	13,75	14,00	13,75	14,00	-	13,75	15,50	16,25	13,75	15,50	-
3	13,50	13,75	13,50	13,75	16,25	13,50	15,25	16,00	13,50	15,25	16,50
2	13,25	13,50	13,25	13,50	16,00	13,25	15,00	15,75	13,25	15,00	16,25
1	13,00	13,25	13,00	13,25	15,75	13,00	14,75	15,50	13,00	14,75	16,00

ECH.	CATEGORIE A												
	Inspecteur	INSP. DIVISIONNAIRE		RECEVEUR PRINCIPAL		INSP. PRINCIPAL		DIR. DIV.	DIR. DEP.	CH par catégorie	REC. DIV.	CHEF DES SERV. FIS.	
		IDCN	IDCE	2ème cl.	1ère cl.	2ème cl.	1ère cl.					CSFN	CSFF
12	15,75	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	15,50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	15,25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	15,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	14,75	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	14,50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	14,25	-	-	-	-	16,50	-	-	-	18,75	-	-	-
5	14,00	16,25	-	-	-	16,25	-	17,25	-	18,50	18,25	-	-
4	13,75	16,00	-	-	-	16,00	-	17,00	-	18,25	-	-	-
3	13,50	15,75	16,75	-	17,50	15,75	17,25 (1)	16,75	17,75	18,00	-	-	-
2	13,25	15,50	16,50	16,00	17,25	15,50	17,00	16,50	17,50	17,75	-	-	-
1	13,00	15,25	16,25	15,75	17,00	15,25	16,75	16,25	17,25	17,50	-	-	-

Marge d'évolution maximale d'une année sur l'autre à l'intérieur d'un échelon : + 0,06.

(1) Niveau de note également appliqué aux directeurs divisionnaires de fin de carrière.

Début 2005, au moment des entretiens, nous consacrerons un numéro spécial à l'évaluation-notation en insistant sur la brutalité du nouveau système et son objectif essentiel : la mise en compétition des agents dépendant d'un même chef de service.

L'an dernier, lors des entretiens, qui n'étaient pas encore de véritables entretiens d'évaluation, quelques protestations collectives avaient surgi. Il faut d'ores et déjà mettre en débat l'attitude à adopter en 2005 pour signifier un refus de l'esprit de performance.

«Opération fromage»

Pour rire un peu, c'est sous ce nom de code que les militants d'Ile-de-France ont préparé leur déplacement vers Coulommiers, où le Directeur Général, le 26 novembre, est venu inaugurer le hall d'accueil de l'Hôtel des Impôts. Après diverses péripéties et un brin d'animation (de très vibrants «bla - bla - bla» chantés sur divers airs à la vitre du bâtiment pendant les discours officiels), Bruno Parent est venu discuter avec les manifestants.

Il a tenté de mettre en avant les «valeurs partagées» à la DGI et il a fait état des différences notoires qui existeraient, à son sens, entre le discours syndical et le sentiment réel des agents (traduit dans les franches discussions qu'il aurait au fil de ses visites).

Le niveau sonore est alors monté d'un cran, notamment pour dire que la référence aux valeurs c'était «du violon», la réalité étant la destruction progressive du service public, la détérioration des conditions de travail et le manque de rémunération correcte des efforts collectifs.

Plusieurs journalistes ont assisté à l'échange d'arguments et rapporté le climat tendu se développant à la DGI.



Le Directeur Général interpellé sur le sens des réformes

■ Le SNUI progresse à l'ENI

Taux de participation global de 86,61 % (en nette progression), quatre listes en présence, le scrutin du 18 novembre a traduit une belle progression du SNUI qui obtient 4 sièges de titulaire au conseil interne.

	2003	2004
inscrits	1 172	1 158
Votants	907	1 003
Exprimés	883	967
SNUI	53,23 %	55,53 %
SNADGI-CGT	20,39 %	22,03 %
FO	9,63 %	14,06 %
CFDT	6,34 %	8,38 %

Le SNUI remercie tous les stagiaires de Clermont et Noisy qui lui ont témoigné leur confiance à l'occasion de ces élections.

■ Moselle : «Trinquons !»

Nos camarades mosellans n'en sont pas encore revenus : tous les agents des recettes élargies ont été invités à une «rencontre conviviale» avec leurs collègues du Trésor pour arroser le transfert de l'IS à la DGI.

Un tract-pétition intersyndical a aussitôt fusé pour déclarer notamment ceci :

«Dans le contexte actuel de surcharge de travail, de suppressions d'emplois, de restriction des crédits et de refus d'accorder, dans certains services, des congés de fin d'année, nous refusons de répondre à cette invitation qui n'est qu'une mascarade onéreuse.

Non, nous ne fêterons pas ensemble les suppressions d'emplois et les charges de travail supplémentaires».

On aurait permis la fermeture exceptionnelle des services pour assurer le succès du «pot», mais finalement tout est tombé à l'eau, le DSF finissant par comprendre qu'il avait lancé le bouchon un peu loin.

■ CDI-Recette à Paris-Ouest

Le début de l'année 2005 promet d'être agité sur le site Beuret du 15^{ème} arrondissement de Paris : les travaux vont commencer pour installer l'IFU et on prévoit la fermeture de la cantine, le redéploiement du personnel de l'AGRAF, la «sécurisation des dossiers» pendant les travaux dans ladite cantine (sans possibilité de les consulter).

La DPMA, saisie en urgence, s'est refusée à financer une solution transitoire avec un restaurant PTT tout proche, les agents se débrouilleront donc comme ils pourront, avec simplement un crédit supplémentaire de 30 minutes.

Le SNUI Paris-Ouest a sorti son carton rouge à destination de la DSF et de la DPMA.

■ Solidarité

Sans toi, je fais quoi ?



Depuis 1990,
plus de 7000 familles ont été
relogées grâce aux actions de
Droit Au Logement.

Le DAL a besoin de vous
pour continuer son action en
toute indépendance financière.



Envoyez vos dons à l'ordre de DAL Fédération
Fédération DAL 8 rue des Francs-Bourgeois 75003 Paris
<http://globenet.org/dal> - tél.: 01 40 27 92 98



MOUVEMENT C DU 1^{er} JANVIER : C'EST RESTÉ BLOQUÉ !

Dans notre numéro 832, nous faisons état de la très mauvaise configuration du projet de mouvement complémentaire 2004, or la situation ne s'est guère améliorée une fois la CAP terminée.

Le résultat final a été communiqué par la Centrale le 25 novembre et ce sont seulement 126 demandes qui ont reçu une suite favorable après débat contradictoire en commission paritaire.

— 126 mutations prononcées dans les «suites»,

— 146 mutations enregistrées dès le stade du projet,

ce sont donc au total 272 demandes sur 2 052 qui ont connu une suite favorable (taux de satisfaction de 12,10 %).

Nous nous situons avec de tels chiffres dans une zone de très basses eaux, et même avant 2000 on ne connaissait pas de taux aussi catastrophiques.

Les raisons de cette situation ont déjà été expliquées dans notre n° 832, les suppressions d'emplois C coûtent très cher aux agents qui souhaitent se rapprocher de leurs centres d'intérêts familiaux ou personnels.

Nous y insistons en outre, si des transformations d'emplois sont souhaitables, elles doivent s'accompagner d'un plan de promotion interne et ce plan ne doit décourager aucun postulant (surtout pas ceux des départements à forts effectifs d'agents expérimentés). Dans les années qui viennent, si ce plan de promotion n'est pas mis en place, le repyramidage des emplois ne sera pas compris et le SNUI soutiendra tout l'effectif des ACA victimes d'une mécanique injuste.

Les mouvements «complémentaires» au fil des ans

	1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	Avant CAP	Après CAP	Avant CAP	Après CAP	Avant CAP	Après CAP	Avant CAP	Après CAP	Avant CAP	Après CAP	Avant CAP	Après CAP
Taux de satisfaction au mouvement	7,62 %	14,10 %	8,01 %	12,03 %	10,6 %	18,20 %	15,92 %	24,57 %	15,80 %	21,20 %	6,43 %	12,10 %
Nbre de demandes étudiées	3 028		2 971		2 178		2 481		2 094		2 252	
Nbre de rapprochements en attente	270	262	279	252	178	174	210	205	246	238	303	279

Globalement, sur 2004....

Si l'on ajoute les deux mouvements de mutations des agents C, celui du 1^{er} septembre et celui du 1^{er} janvier, la CAP nationale aura examiné 3 705 demandes pour aboutir à un taux global de satisfaction de 48,8 % (ce taux était de plus de 55 % en 2003).

Il faut bien évidemment souligner que ces données brutes ne font pas ressortir le nombre des véritables mutations géographiques au terme desquelles les agents s'estiment parvenus à leur but.

Au terme des deux mouvements, il demeure 279 agents C en attente d'un rapprochement externe, 40 de plus que l'an dernier.

Les zones les plus difficiles à rejoindre sont toujours les mêmes : les départements d'Outre-Mer, la région Nord - Pas-de-Calais, la Somme et l'Auvergne.



PÔLES ENREGISTREMENT :

Les exemples de l'Indre et de la Haute-Vienne

L'expérimentation des pôles de compétence «Enregistrement», qui a duré un an, vient de s'achever. Le bilan de cette expérimentation a été présenté au groupe de travail national du 19 novembre 2004 et, pour la DGI, tout s'est bien passé, la question devrait donc être inscrite à l'ordre du jour d'un prochain CTPC. Le SNUI a entrepris des visites sur place pour discuter avec les «enregistreurs» et vérifier avec eux, dans deux départements, si l'optimisme officiel était fondé.

DANS L'INDRE : EXPÉRIMENTATION OFFICIELLE

Dans ce département, la DSF a regroupé sur Châteauroux l'ensemble de la mission enregistrement. Aucune fonction de ce type ne subsiste dans les autres sites. Il s'agit là du schéma 1, schéma qu'a privilégié l'administration.

Dans ce schéma, la totalité de l'enregistrement est concentrée au sein de un ou plusieurs pôles (un à trois suivant les cas), alors que dans le schéma 2 une fonction subsiste «en local», l'enregistrement des déclarations de successions, des déclarations d'assurance-vie et déclarations de dons manuels, ce qui permet de maintenir l'accueil des particuliers.

A Châteauroux, on a cependant inventé une variante locale : la gestion FI a été intégrée au pôle, lequel comprend 9 agents (3B, 6C).

Le rapport charges/emplois paraît sous-évalué. Ce n'est en effet qu'en fin d'expérimentation, grâce à des renforts apportés durablement (et qui viennent d'être enlevés), que le service a pu être à jour dans la réalisation de ses tâches.

L'agent C FI du pôle réalise outre des tâches d'enregistrement, la relance des déclarations de successions. C'est le seul agent C FI de tout le département de l'Indre. Dans les sites extérieurs, tous les postes semblables ont été supprimés.

Les agents estiment que la gestion FI n'a pas sa place au sein du pôle enregistrement, les tâches réalisées n'étant pas les mêmes, tandis que les inspecteurs FI du département regrettent la disparition des postes C : ils n'ont plus d'appui en termes de gestion.

Depuis le début de l'expérience, les agents constatent que malgré toute l'information apportée, nombre d'usagers, notamment les particuliers, continuent de se présenter dans les services de base, pour être renvoyés au pôle, ce qui représente pour eux des déplacements importants, jusque 80 km. Les notaires relevant de sites excentrés (Le Blanc, Argenton) se plaignent. Bref, ce n'est pas une avancée vers l'interlocuteur fiscal unique !

Ainsi, il ressort qu'en zone rurale les pôles de compétence contribuent à fragiliser et à restreindre la mission de service public. Il en résulte une gêne nouvelle pour l'utilisateur, contraint de se rendre de plus en plus souvent au chef-lieu du département. La DGI ne fait donc pas tellement mieux que les administrations qui abandonnent totalement des sites entiers. Elle affiche une apparente stabilité de son «maillage», mais en réalité, elle concentre de plus en plus de tâches, et oblige les particuliers à des déplacements plus longs.

En conclusion, les pôles de compétence suivent une logique de concentration et d'industrialisation des tâches qui ne servent que les suppressions d'emplois. Mais ces pôles eux-mêmes, largement composés d'agents C, risquent de souffrir de la réduction des effectifs.

Que sera alors le fonctionnement de ces services, dont les moyens humains auront été réduits ? La DGI a déjà avancé ses solutions : mesures de simplification (réduction des données à saisir sous MOOREA V2, ce qui réduit les informations disponibles sous BNDP, pourtant indispensables à d'autres services comme la FI), et mesures d'allègement du contrôle formel réalisé par les enregistreurs, ce qui est source de contentieux, les erreurs n'étant corrigées qu'a posteriori par la FI. C'est donc vers une dégradation dans la qualité de l'accomplissement des missions que la DGI s'oriente.

EN HAUTE-VIENNE : CELLULE DE SITE «ENREGISTREMENT»

Non implantée au TGE, la cellule de site de Limoges fait partie des 142 cellules qui existent dans 70 départements. Il s'agit là, pour la DGI, d'une forme d'organisation locale relevant de la seule décision des DSF. Pour ce type de cellule, aucun bilan n'a été établi, malgré l'engagement qui avait été pris lors du groupe de travail du 9 avril 2004, suite à la demande du SNUI.

La cellule de Limoges comprend 6 agents (3B,3C) ; elle est rattachée à la RD. L'interrogation première des enregistreurs de Limoges porte sur l'avenir de leur service. Affectés sans poste fixe, au sein d'une structure non implantée au TGE, ils s'inquiètent du peu d'intérêt que l'on semble porter à leur situation.

Concernant le fonctionnement du service, les préoccupations des agents sont les mêmes qu'en pôle enregistrement. Ainsi, comme dans l'Indre, ils sont demandeurs d'une formation plus pointue (par exemple relative aux actes judiciaires), sous forme de journées thématiques.

Et à Limoges, comme à Châteauroux, les agents constatent que le regroupement du service en plateau ne permet pas d'accueillir les usagers en respectant la confidentialité nécessaire. Outre la banque d'accueil, un box d'accueil est indispensable.



SERVICES INFORMATIQUES : COPERNIC EN VUE

Le vendredi 19 novembre, la Direction Générale a réuni les syndicats nationaux pour entamer un nouveau cycle de discussions sur l'évolution de ses services informatiques.

Le projet COPERNIC qui va conduire à une refonte complète de l'informatique fiscale (concernant aussi bien la DGI que les services de la Comptabilité Publique), va percuter l'architecture actuelle des CSI et le SNUI ne cesse de demander qu'on respecte les agents, qu'on ne leur annonce pas, au dernier moment, toute une série de mauvaises nouvelles.

LES EXIGENCES DU SNUI : D'ABORD SAUVER LES SITES

Le SNUI, au vu des évolutions des missions respectives de la CP et de la DGI, souhaite que les centres informatiques de la DGI et les bureaux d'études deviennent le coeur du nouveau dispositif.

En préalable à toute discussion, le syndicat a donc exigé, le 19 novembre, une garantie : le maintien de tous les sites actuels. Ce n'est qu'une fois cette assurance acquise que le dialogue pourra se nouer sur la répartition des missions, sur les modes de gestion des agents.

Il faut préciser qu'initialement, la réunion du 19 n'était destinée qu'à fixer une méthode de travail et un calendrier de rencontres, mais le SNUI a tenu, dès le départ, à obtenir une garantie pour tous les personnels.

LES RÉPONSES DE LA CENTRALE

A la suite de l'exigence formulée par le SNUI de garantir le maintien de tous les sites (16 CSI, centre de Noisiel, bureaux d'études), la Centrale a répondu qu'elle s'inscrivait désormais dans des cycles de 3 ans pour gérer le devenir des services informatiques et qu'elle prenait l'engagement, pour une première période de 3 ans, de ne fermer aucun site. Ceci n'implique pas, selon elle, qu'il y aura remise en cause de cet acquis en 2008 mais, qu'au fur et à mesure des changements technologiques, elle s'engagera sur de nouvelles périodes de 3 ans.

Le SNUI se félicite de cette garantie pour les agents comme pour les missions de service public. Cet engagement ne règle pas tout, bien loin de là, mais rappelons qu'en 1997 la Direction Générale annonçait la fermeture du centre de Versailles, et d'autres étaient programmées.

S'agissant des missions, l'administration a fait part de sa détermination à garder la maîtrise de son informatique.

«La DGI ne donnera pas les clés de l'informatique à l'extérieur !», tel a été le propos tenu le 19 novembre, ce qui signifie que le secteur privé sera amené à poursuivre ses participations, mais sans jamais confisquer des prérogatives importantes. Bien évidemment, cet engagement ne constitue pas, non plus, une garantie absolue, mais il vaut mieux l'avoir entendu prononcer avant que ne commence l'ère COPERNIC.

Sur le chapitre des emplois, par contre, il n'y a eu aucune promesse, et pour cause ! Dans le contexte actuel, toute la Fonction Publique est confrontée à une volonté de dégraissage et la DGI ne se sortira de la tourmente que si ses agents se mettent très fort en colère (comme en l'an 2000).

S'agissant des premières indications fournies par l'administration pour réduire les effectifs, le SNUI s'est opposé à la notion de «sanctuarisation» de certains services des CSI qui conduirait à une division des personnels et à des choix arbitraires.

Méthode, calendrier

Des réunions techniques, non décisionnelles, seront tenues (toutes les 6 semaines environ) par la directrice de l'informatique.

Le directeur général adjoint réunira les syndicats tous les trimestres pour décider des évolutions techniques.

Le SNUI a demandé que ces réunions intègrent aussi la dimension humaine. La Direction Générale a accepté.

Parmi les points restant à examiner en priorité, le SNUI propose :

- l'avenir des exploitations, de l'assistance et des bureaux d'étude dans le système COPERNIC,
- les garanties pour les agents (formation, rémunération, nouveaux métiers, ...),
- les conditions et l'organisation du travail,
- l'avenir des agents des services non concernés par COPERNIC.

Au moment du bouclage de ce journal un conflit surgissait au CSI de Marseille, des promesses du printemps 2004 n'étant pas tenues. Une action de protestation de tous les centres était dans l'air. A suivre.



QUELLE EUROPE SOCIALE ?...

Le débat sur le traité constitutionnel européen ne porte pas seulement sur la fiscalité, les politiques monétaires ou les institutions, mais aussi, très logiquement, sur les politiques sociales. Il serait évidemment aussi absurde que stérile de débattre de questions touchant aux politiques européennes sans en montrer les fondements, les buts et les effets sur les citoyens. C'est là toute la question des droits sociaux des Européens. Mais la lecture de ce qui est avancé comme le cœur du traité ne peut que nous inquiéter.

La Charte des droits sociaux fondamentaux : avancée ou moins disant ?...

La Charte des droits fondamentaux actuelle, adoptée lors du Conseil européen de Nice, en décembre 2000, n'a été qu'un simple engagement formel des signataires. La nouveauté, présentée comme étant positive aujourd'hui, réside dans son incorporation au projet de traité constitutionnel (partie II), ce qui lui donnerait une valeur contraignante si le traité était adopté.

Objectivement, l'argument a du poids, mais que peut-il se passer dans la réalité ?

Compte tenu de la notion particulièrement prégnante et structurante de *«marché intérieur où la concurrence est libre et non faussée»*, l'inquiétude sur le respect effectif de dispositions sociales subordonnées à cette logique de marché est légitime. Il est, par exemple, clairement précisé dans son préambule que la Charte est bien soumise au respect des quatre libertés fondamentales de l'Union européenne (liberté de circulation des capitaux, des biens, des services et des personnes). Or, une telle logique peut conduire les institutions à demander aux Etats membres de remettre en cause telle ou telle disposition sociale jugée contraire, par exemple, à la liberté de circulation des capitaux.

On reste, de plus, rêveur devant le contenu très modéré de la Charte.

On apprend dans le texte que les européens ont un «droit de travailler ou de rechercher un emploi» (article II-75). Or, un tel droit est très différent du «droit d'obtenir un emploi» tel qu'il est mentionné dans le préambule de la Constitution française. Par ailleurs, l'Union «reconnait et respecte le droit d'accès aux prestations de sécurité sociale» (article II-94). Là encore, ce droit et ce respect semblent bien formels et très en retrait de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et du Citoyen qui reconnaît un droit direct, et pas seulement d'accès, aux prestations de la sécurité sociale.

Autre disposition : l'Union «reconnait et respecte le droit d'accès l'accès aux services d'intérêt économique général» (article II-96). Le terme «services publics», et ce qu'il suppose en termes de principes (égalité d'accès, continuité...) n'apparaît même pas comme une valeur, ni comme un objectif de l'Union. Tous justes sont-ils tolérés, les entreprises chargées de ces services restant, dans le même temps, «soumises aux règles de la concurrence» (article III-166-2).

Les différences de rédaction entre les textes préexistants mentionnant un certain nombre de droits sociaux (préambule de la Constitution française par exemple) et le traité ne sont pas seulement sémantiques : la «prudence» qui se dégage des termes du traité traduit en réalité la volonté de ne pas s'engager sur le plan des droits sociaux. La Charte marque donc un réel recul, elle n'élabore même pas le minimum auquel pourraient prétendre les européens les plus mal lotis socialement, elle renvoie sur ce point aux pratiques nationales (article II-112), ce qui lui enlève sa prétendue force contraignante. Sa valeur juridique est considérablement restreinte.

Ainsi, les dispositions générales régissant son interprétation (article II-111 et II-112) sont édifiantes : la Charte «ne crée aucune compétence ni aucune nouvelle tâche pour l'Union» et par surcroît des «limitations» sont possibles «si elles répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus par l'Union». Contraintes économiques communautaires d'un côté, émiettement des politiques sociales au gré des différences nationales de l'autre, le traité est bel et bien déséquilibré.

BONNE QUESTION !

En clair, la Charte ne s'imposera pas aux Etats, notamment à ceux dont les dispositions sont les moins favorables : c'est le seul domaine pour lequel les prérogatives nationales continueront de primer le droit communautaire. Mais, dans le même temps, il est réaffirmé que les dispositions sociales restent subordonnées aux autres dispositions du traité, marquées par le libéralisme économique. La boucle est ainsi bouclée, on en revient à ce qui guide l'ensemble du traité : la concurrence, le marché, la concurrence, le marché !...

Creuse et facultative, la Charte ne serait-elle qu'un placebo, un alibi ?



Oui au vivre ensemble, vraiment, mais autrement !

La notion de «volonté de vivre ensemble» est une question fondamentale, avant tout humaine, qui a traversé les siècles. D'Aristote à Rousseau, les interrogations et réflexions ont tenté de dépasser les problématiques de l'intérêt individuel face à l'intérêt général, ont porté sur l'organisation et le but que se fixe un corps social dans lequel chaque individu accepte de se soumettre à une autorité chargée de sauvegarder ses droits.

C'est dans cette alchimie que réside la légitimité du pouvoir.

Comment vivre ensemble ? A quel type de pouvoir, au dessus des Etats, les européens veulent-ils se soumettre ? Quels sont les droits que ce pouvoir s'engage à sauvegarder ? Quel est le sens profond du contrat social européen ? Voici donc posées les questions fondamentales auxquelles le traité constitutionnel devrait répondre. Or cela n'est pas le cas et c'est ce qui fait dire à certains qu'il n'y a pas de projet de Constitution à proprement parler.

L'article I-1 du traité pose comme fondement « la volonté des citoyens et des Etats d'Europe de bâtir leur avenir commun », auquel il assigne une unique méthode et un seul objectif : «*un marché intérieur où la concurrence est libre et non faussée*» (article I-3 alinéa 2). C'est avec cet objectif qu'un réel pouvoir essentiellement économique et financier, assis sur la régulation par le jeu du marché, s'exercera sur les européens, la mission des institutions européennes étant de le garantir et de le faire respecter (article I-19). Le sentiment de malaise et d'agacement face à cette voie unique et imposée est bel et bien légitime.

Il est essentiel de voir que cet espace, que ce marché assis sur les quatre libertés, dites fondamentales, de circulation (notamment des capitaux, ce qui a servi de prétexte à la récente remise en cause des dispositions anti-évasion fiscale en France) se veut sacralisé et qu'il primera de facto, de par sa supériorité constitutionnelle, les autres aspects, notamment sociaux.

Des droits sociaux conçus de manière restrictive avec une portée limitée d'un côté, une régulation par la concurrence et le libre jeu du marché de l'autre côté : l'ambition sociale est inversement proportionnelle à l'ambition économique libérale. On cherche dans les textes nouveaux des droits sociaux solides qui, au moins, constitueraient le contrepoids des contraintes économiques et monétaristes, mais en vain !...

Une véritable Europe sociale ne se conjugue décidément pas au présent traité constitutionnel. Peut-on concevoir un tel engagement sur la base de la compétition et de l'alignement vers le bas ? La logique de marché doit-elle être dépositaire de la souveraineté ? Sans aucune doute, non ; l'Europe et les européens valent bien mieux que cela.



Fiscalité locale : Etat d'urgence

Le 16 novembre, le SNUI a tenu une conférence de presse sur un sujet qui inquiète de plus en plus de contribuables : l'évolution de la fiscalité locale.

La décentralisation entraîne déjà, et va entraîner encore, d'énormes transferts de compétence vers les collectivités territoriales, mais rien de très clair n'est arrêté concernant les ressources de ces collectivités.

On assiste ainsi à un important développement des missions des régions mais, très paradoxalement, celles-ci deviennent de moins en moins autonomes fiscalement (57,8 % en 1997, 41,7 % en 2001) et c'est l'Etat qui finance de plus en plus largement.

Il y a donc une énorme incohérence entre un mouvement décentralisateur sans précédent et une centralisation croissante des ressources.

Ce paradoxe dans le financement, consistant à recourir au contribuable national pour nourrir la dotation globale de fonctionnement, n'empêche cependant pas les augmentations des impôts locaux à proprement parler, ce qui fait de plus en plus hurler, compte tenu des injustices d'assiette, notamment.

Qui plus est, l'objectif de réforme de la taxe professionnelle vient encore assombrir l'horizon. En ce qui la concerne, l'Association des maires de France a souligné ses inquiétudes (car la TP représente près de la moitié des ressources propres des communes), mais le MEDEF, lui, a trouvé la solution : il faut supprimer cet impôt et trouver des ressources ailleurs, dans les impôts sur la consommation, notamment.

Le gouvernement, finalement, se trouve empêtré dans ses projets et il paraît énormément redouter l'impact d'une réforme sur le secteur des services, manifestement «sous-imposé» actuellement.

Le SNUI a expliqué dans son dossier de presse qu'il fallait refonder la TP en retenant un système à deux «piliers» : une dimension foncière d'abord et une dimension économique surtout. L'idée de capacité contributive conduit à privilégier deux indicateurs : la valeur ajoutée et l'excédent brut d'exploitation. L'imposition serait établie au niveau du siège (et non plus de l'établissement) et il y aurait nécessité de redistribuer le produit de l'impôt, soit sur la base des données foncières, soit sur celle du nombre de salariés présents dans chaque implantation.

Outre ce point très sensible de la TP, le dossier du SNUI contenait quelques autres réflexions sur la taxe d'enlèvement des ordures ménagères, l'utilisation de la TIPP pour alimenter les budgets des départements et régions, l'utilisation de la valeur vénale des biens immobiliers pour en finir avec la notion obsolète de «valeur locative».

Le dossier remis à la conférence du 16 novembre peut être consulté sur le site SNUI.

