

LE SENS D'UN VOTE SNUI LE 11 MARS 2004

DES VALEURS ...

LE SNUI UN SYNDICALISME OUVERT SUR LE MONDE

Le SNUI a compris qu'à l'heure de la globalisation il fallait penser et agir globalement.

Dans son domaine de compétence, il a élargi ses contacts au niveau Européen avec l'Union des personnels des Finances en Europe (UFE) qui regroupe de nombreux syndicats des finances européens. Dans ce cadre, le SNUI préside le comité fiscal et intervient auprès des autorités européennes.

Au delà, le SNUI s'implique dans ATTAC dont il est un des membres fondateurs et a participé à tous les forums sociaux mondiaux et européens pour réfléchir avec d'autres sur des pistes alternatives pour qu'un autre monde soit possible.

JUSTICE FISCALE, JUSTICE SOCIALE ET SOLIDARITÉS

Le SNUI milite pour une société plus juste, plus solidaire et plus démocratique.

Ces exigences nécessitent un système fiscal rénové et véritablement redistributif :

- Réhabiliter l'impôt ;
- Combattre la fraude fiscale et supprimer les paradis fiscaux ;
- Nourrir le débat démocratique autour de l'impôt.

Tels sont quelques axes de nos engagements qui font du SNUI un interlocuteur crédible et écouté. C'est sur ce terrain là qu'il occupe la place que l'on connaît dans les médias.

ETAT - SERVICE PUBLIC - STATUT

La DGI est et doit rester une administration d'Etat et une administration régaliennne.

La culture DGI fondée sur le sens du service public, l'honnêteté, la rigueur et la technicité doit être préservée.

Le statut général des fonctionnaires doit demeurer la référence légale pour l'élaboration des carrières, des rémunérations et des règles de gestion. La promotion interne doit demeurer le socle d'accès aux emplois de commandement.

Le SNUI s'est appuyé et continuera à s'appuyer sur ce socle de valeurs pour construire son revendicatif.

LES CONTOURS D'UNE AUTRE DGI SE DESSINENT AUJOURD'HUI

Dans l'histoire des institutions, la DGI fait figure de benjamine. Pourtant, avec ses cinquante six printemps le 16 avril prochain, elle prend plus sûrement le chemin de la CPA que celui d'une deuxième carrière, au moins dans sa forme actuelle.

Au fond, jusqu'en 2000, la DGI a vécu sur la lancée de 1948 et sur le bâti des structures mises en place dans les années soixante dix.

Une première bataille stratégique a été ouverte préalablement, pendant et postérieurement à la mission 2003. L'enjeu était de connaître la grille de lecture de l'organisation d'une nouvelle administration des finances en répondant à la question suivante : «doit-on organiser les administrations financières autour du concept de métiers ou celui d'usagers ?».

Il est désormais acquis «indétricotablement» que l'organisation se fera par l'entrée usagers.

Cette option n'allait pas de soi et tout est resté ouvert très longtemps. Le SNUI a défendu l'option usagers car elle seule permettait de conforter les liens entre l'assiette, le contrôle et le recouvrement. Chaînage qui fait partie depuis des lustres des fondamentaux de notre organisation.

Aujourd'hui, cette première bataille stratégique se conclut positivement. Ce n'est pas rien.

Mais le véritable «big bang» est à venir avec la mise en place de la nouvelle loi organique en matière de loi de finances.

En mettant en place dès 2006 un grand programme finances publiques intégrant la DGI, la DGCP et la branche fiscale de la DGDDI, on rebrasse toutes les cartes pour une nouvelle donne dont les particularités sont désormais bien connues : «une personne sera désignée comme pilote de ce programme. Elle disposera d'un contrat budgétaire d'objectifs et de moyens pour conduire une politique d'optimisation des performances de l'ensemble administratif ainsi constitué. Elle assumera la responsabilité de son action et de ses résultats»

Sauf à vouloir remettre en cause la nouvelle loi organique (qui a fait l'objet d'un consensus politique) ou la cartographie des programmes adoptée par le parlement il faudra composer avec cette nouvelle donne qui s'annonce comme le véritable cheval de Troie de la réforme de l'Etat.

Des chantiers d'ampleur vont s'ouvrir prochainement sur la nature et le périmètre des missions, sur l'organisation optimale des structures (services centraux et territoriaux) sur le volume et la structure des emplois (notamment de commandement) sur les carrières et les règles de gestion de tous les personnels.

Ni réponses toutes faites, ni propositions clefs en main mais une volonté : celle de réfléchir et d'agir collectivement pour peser sur des évolutions qui nous concernent.

C'est sur la base d'un socle de valeurs que le SNUI propose d'aborder un avenir incertain.

Voter SNUI c'est vouloir être acteur sur ce terrain-là.

DES REVENDICATIONS ...

LA RÉFORME DES GRADES DE COMMANDEMENT

Après avoir réformé les grades de l'encadrement intermédiaire dans le sens d'un resserrement à 2 grades, tout laisse à penser que l'administration ne laissera pas en l'état l'architecture des grades de commandements. Le grade de directeur divisionnaire est une spécificité historique de la DGI qui joue le rôle de charnière entre encadrement et commandement.

Dans le cadre d'une réforme, sa pérennité pourrait se voir menacée.

Pour le SNUI et sa section des directeurs, il faut ancrer les directeurs divisionnaires dans l'échelon de commandement en utilisant l'aspiration ascendante plutôt que l'inverse.

CONSERVATIONS DES HYPOTHÈQUES SORTIR PAR LE HAUT

La généralisation de FIDJI et ultérieurement de téléactes va objectivement menacer l'existence même de certaines conservations et diminuer le potentiel de toutes les autres.

Pour le SNUI, il faut envisager des missions nouvelles pour les conservations des hypothèques. C'est la raison pour laquelle le SNUI défend le concept de pôle civiliste dans les CH.

En outre, le SNUI s'est clairement exprimé pour la suppression du ratio et le maintien de l'exigence qualité qui constitue la deuxième main.

Avec un réseau étoffé de représentants chez les conservateurs et un élu sur deux depuis 6 ans dans le grade de CH, le SNUI est devenu le principal syndicat chez les conservateurs.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les cadres ont droit eux aussi à des conditions de travail supportables.

Un niveau d'exigence énorme engendre du stress et de la pression chez tous les agents de la DGI sans exception.

Le système intègre mais peut aussi désintégrer.

Contrat, sélection, mérite, objectifs, performances, ... s'il faut vivre avec, essayons quand même d'en sortir indemne. C'est là aussi le rôle du syndicat que de veiller à ce que l'«humain» reste à flot. On oublie trop qu'il a parfois tendance à couler.