

L'OUTIL SYNDICAL SNUI

L'histoire du SNUI, comme du syndicalisme en général, est faite d'adaptations permanentes. En effet, sa vocation première de défense des intérêts professionnels, économiques, moraux et sociaux de ses adhérents ne peut se réaliser que si ses revendications résultent d'une analyse du contexte politique, économique et social dans lequel il évolue et ce contexte est forcément changeant.

Ainsi, le préambule des statuts du SNUI affirme qu'il doit participer « avec l'ensemble du syndicalisme à la défense des salariés et à la transformation sociale » et que son action « doit concourir, à tous les niveaux à l'émancipation de l'homme et de la femme pour qu'ils puissent penser et agir sur leur environnement professionnel et social et être acteurs de leur vie ».

Au-delà de la poursuite nécessaire de nos réflexions sur notre organisation et notre fonctionnement interne, réflexions dictées par les évolutions du Minefi et de la DGI, il nous faut aujourd'hui relever les défis majeurs d'une société soumise aux lois du libéralisme et de l'économie de marché. Le syndicalisme, indispensable à la vie démocratique, doit s'adapter afin de retrouver la place et le rôle qui doivent être les siens.

Nous devons répondre à des préoccupations capitales quant au positionnement de notre outil SNUI dans son environnement à court, moyen et long terme et nous devons aussi réfléchir à la place qu'il doit tenir auprès de ses divers partenaires (FDSU – Union Syndicale-Solidaires).

CONSTATS ET PROBLEMATIQUES

La place de première organisation syndicale du SNUI à la DGI, obtenue à peine 20 ans après sa création, n'est pas le fruit du hasard. Elle a résulté de « fondamentaux » qui ont permis son développement tant en terme d'adhésions que de nombre de voix lors des élections professionnelles. Indépendance, proximité, démocratie interne, crédibilité, compétence dans la défense individuelle et collective, capacité d'analyse, de proposition et d'action, ces fondamentaux demeurent et doivent être sans cesse réaffirmés. Pour autant, il nous faut faire face aux évolutions culturelles et structurelles récentes et à venir.

Démographie et taux de syndicalisation

La légère baisse du nombre d'adhérents, en parallèle à la baisse globale des effectifs, est continue depuis 2001. C'est sans aucun doute pour le SNUI un des éléments les plus menaçants pour son avenir. C'est notamment son taux de syndicalisation qui a fait sa crédibilité à la DGI, mais aussi au-delà de son champ professionnel.

Il faut rappeler que la France est le pays industrialisé qui compte le moins de syndiqués (8,2% en 2003) et celui où leur nombre a le plus baissé depuis 25 ans. Le SNUI, avec un taux de syndicalisation approchant les 25 % (41% de syndiqués à la DGI), fait figure d'exception dans le paysage syndical français. Ce sont ses forces vives qui ont permis au SNUI de peser sur les choix de l'administration et d'obtenir des avancées y compris dans des domaines relevant du ministère, voire de la Fonction Publique, notamment en matière de gestion des personnels (taux de promotions, avancements et

déroulement de carrières...). Il va de soi qu'un repli, même proportionnel aux suppressions d'emplois, réduirait sa force d'intervention.

Qu'on le veuille ou pas nous voilà donc avec une première série de questions posées par les suppressions massives d'emplois et les prochains départs massifs en retraite.

Un environnement syndical hostile

Certaines centrales syndicales dont la représentativité est présumée glissent vers un syndicalisme d'appareil et parfois de co-gestion, ce qui tend à décredibiliser l'ensemble du mouvement. Les grands syndicats « confédérés » de leur côté ont des conduites qui surprennent les salariés et les fonctionnaires. A la DGI, citons, entre autres exemples, l'instauration des CAPL, la création du grade unique pour le A+, l'entretien d'évaluation, la demande de mise en place d'une note d'alerte (à laquelle les agents de la DGI ont échappé grâce à la farouche opposition du SNUI), le refus d'appuyer notre revendication de création du concours interne spécial de B en A devant une administration déjà très réticente.

Autant de prises de positions sont à même de rajouter au trouble et à la confusion.

Plus largement, les revirements lors du conflit sur les retraites et le « non conflit » sur l'assurance maladie ont contribué à développer une image d'impuissance du mouvement syndical, considéré comme de plus en plus éloigné des préoccupations du terrain et donc incapable de défendre les intérêts des salariés.

Ce développement ne se veut en rien donneur de leçons, il ne résulte que d'une écoute d'une large majorité d'agents.

Changement de la culture administrative

L'introduction de la culture d'entreprise dans la sphère publique impose peu à peu les concepts de management par le résultat et la performance au détriment de la notion de statut. La contractualisation est désormais déclinée à tous les niveaux : contrat DGI – Budget, protocoles de mutualisation entre directions déconcentrées, volonté manifeste d'individualiser la gestion des personnels.

Les traductions de ce profond bouleversement culturel sont d'ores et déjà palpables : place de plus en plus importante de la formation managériale dans les écoles et les centres de formation, multiplication des postes à profil, gestion des promotions internes, rôle dévolu à la hiérarchie intermédiaire, nouveau système d'évaluation-notation qui, en dépit des dénégations de l'administration, vise effectivement à contractualiser la relation du travail.

La DGI, qui traditionnellement s'inscrivait dans la défense du statut, s'est montrée à la pointe de innovations d'inspiration libérale, malheureusement aidée, parfois, par nos partenaires syndicaux au niveau national. Ainsi, a-t-on vu certains proposer une charte des représentants des personnels qui a finalement abouti à la charte du dialogue social. Cette charte consacre de fait de véritables régressions des droits et garanties et l'on peut d'ailleurs légitimement douter de sa valeur juridique au regard des textes réglementaires qui régissent jusqu'à présent le dialogue social dans la Fonction Publique.

Mais l'essentiel réside dans sa valeur de symbole contractuel. Sans doute est-elle la première manifestation à la DGI de la volonté partagée par les politiques et certaines confédérations d'instaurer la règle de l'accord majoritaire. Certes, la place occupée par le SNUI ne permet pas pour l'instant une telle évolution, mais la réflexion sur les moyens de nous renforcer est d'autant plus cruciale que le paritarisme va subir, à court et à moyen terme, de profondes mutations, tant sur le plan national que sur le plan local.

Un Minefi en perpétuel mouvement

Les restructurations et les transferts ou suppressions de missions au sein du MINEFI rendent les frontières entre administrations particulièrement perméables, l'exemple le plus marquant étant la suppression de la mission de contrôle des poids lourds assurée par les DRIRE et le reclassement de leurs agents dans d'autres directions du ministère, le plus souvent par le biais de mises à disposition.

Cette perméabilité émergente des frontières structurelles et administratives ne peut qu'être accentuée par les implications de la réforme de l'Etat. La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) a ainsi conduit à la création du concours ministériel commun pour la catégorie C, première étape vers une mobilité interdirectionnelle subie et particulièrement destructrice des droits et garanties dont disposent les agents.

L'informatique partagée, dont COPERNIC est la première traduction, induit de fait la question du champ d'intervention syndical (ministériel, directionnel ou transversal) et, par conséquent, celle de la notion de représentativité : retiendra-t-on la représentativité de chaque organisation syndicale au niveau directionnel, ou celle des fédérations au niveau ministériel ?...

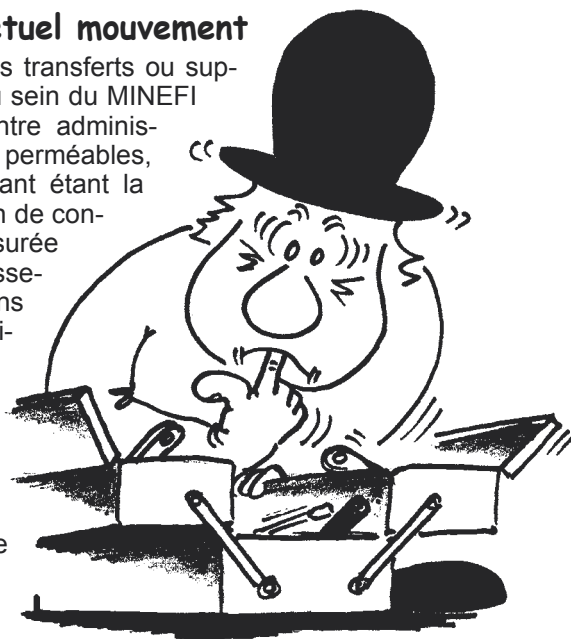
De même, s'agissant de la mise en place d'outils de pilotage de la gestion des personnels (AGORA à la DGI), elle est destinée à être généralisée au sein d'un système ministériel. Mais notre réflexion devra se poursuivre sur ce sujet, puisqu'à plus long terme, c'est à la Fonction Publique qu'en reviendra la maîtrise.

Au-delà, c'est la mise en œuvre de la LOLF qui doit nous interroger. Dès 2006, la quasi-totalité de la DGI sera intégrée dans un seul et même programme avec une partie des missions de la CP et de la DGDDI et le chef de ce programme sera le Secrétaire Général du MINEFI. Responsable du compte rendu de gestion devant le Parlement, il devra sans aucun doute procéder à des arbitrages entre les trois directions concernées qui verront probablement leurs marges de manœuvre s'effriter. Quel sera alors le bon niveau du dialogue social : CTPC ? CTPM ? ou création de nouvelles instances nationales interdirectionnelles et, là encore, avec quelle représentativité reconnue ?

Quant aux BOP (Budgets Opérationnels de Programme), véritables outils de gestion, leur niveau de déconcentration aura également des incidences sur la réponse syndicale à apporter à la question du paritarisme.

A partir de ces constats, les problématiques sont les suivantes : comment adapter l'outil SNUI aux nouvelles données et aux évolutions probables pour une plus grande efficacité à la DGI, au MINEFI, à la Fonction Publique et au niveau interprofessionnel ?

Il apparaît déjà qu'il faut s'interroger sur l'organisation du SNUI, mais une réflexion plus large est indispensable et elle devra impliquer nos partenaires (FDSU et Union Syndicale «Solidaires») sur les moyens que nous nous donnons en commun pour faire vivre un syndicalisme d'analyse, de proposition et d'action fidèle aux valeurs qui nous ont construit.



L'ADAPTATION ET LE RENFORCEMENT DU SNUI À LA DGI

Une des premières réponses réside sans aucun doute dans la réaffirmation des fondamentaux qui nous ont permis de progresser. La proximité, la solidarité, l'indépendance, la capacité d'analyse ont fait notre force, il nous faut aujourd'hui mieux les faire vivre afin de contrer les stratégies d'isolement initiées par une administration qui a su tirer les leçons du passé et qui parvient aujourd'hui à générer de la passivité, voire du fatalisme chez de nombreux agents. Il s'agit de recréer les solidarités indispensables à la défense des intérêts individuels et collectifs de tous les agents de la DGI.

Un syndicalisme de proximité

La proximité suppose que les réseaux militants disposent de moyens importants. Cela passe par un engagement sans faille du SNUI dans la défense de ses représentants à quelque niveau que ce soit chaque fois que des menaces de sanctions ou de simples pressions sont exercées, chaque fois également qu'un militant sera lésé dans le déroulement de sa carrière. Mais au-delà de l'exigence de cette protection des acteurs, la revendication doit porter sur la reconnaissance de nouveaux droits, indispensables à l'exercice de leurs mandats dans un contexte de déconcentration qui accroît le champ d'intervention militante.

Il nous faut également poursuivre les efforts déjà entrepris en matière de formation syndicale décentralisée. Cette formation doit être en prise avec les réalités vécues au quotidien, et donc associer les secrétaires de section et les administrateurs régionaux, mais elle doit également davantage intégrer l'analyse nationale des évolutions en cours aussi bien en termes de structures, de missions que de gestion. C'est à ce prix que nous préserverons l'homogénéité du SNUI, que nous parviendrons à construire des revendications partagées et que l'action collective retrouvera toute sa place.

De même, si le suivi dans les écoles permet de réaliser

de bons scores aux élections et un nombre non négligeable de nouvelles adhésions, il est indispensable de renforcer notre présence dans les centres de formation et de mieux organiser les liaisons avec les sections d'accueil afin de fidéliser les nouveaux entrants.

S'agissant de nos modes d'information, sans revenir sur les décisions prises lors du Congrès de Perpignan sur «l'e-snuï», nous devons tenir compte de l'expérience et des difficultés que peut générer le «tout dématérialisé». En effet, l'administration a largement rattrapé son retard en la matière et la masse d'informations professionnelles reçue peut conduire à occulter l'information syndicale. D'autant que l'outil informatique est destiné à devenir un extraordinaire instrument de surveillance et de contrôle de l'activité des agents et que, de ce fait, il concourt à l'individualisation et à l'isolement.

Pour faire vivre un syndicalisme de proximité, il est nécessaire de réfléchir à un savant dosage entre l'information dématérialisée qui permet une diffusion large et rapide, et l'information «papier» qui sollicite le regard, suscite davantage la rencontre et la communication.

Un syndicalisme vertical

Valeur fondamentale du SNUI, le verticalisme devient de plus en plus difficile à faire partager du fait de la déconcentration des responsabilités, de la contractualisation d'objectifs et de toutes les dérives managériales. Le SNUI doit continuer sans relâche à dénoncer et à combattre ces dérives sans instruire des procès individuels abusifs qui feraient le jeu de l'administration.

Par le biais de la dictature des indicateurs, celle-ci vise à diviser et à séparer aux fins de mieux imposer ses choix. Il nous faut poursuivre les rencontres avec les agents d'encadrement et de commandement, leur démontrer toute la pertinence de nos analyses et leur faire prendre conscience que leurs intérêts sont étroitement liés à ceux des agents qu'ils encadrent.

QUEL OUTIL SYNDICAL MINISTÉRIEL

La montée en puissance du niveau ministériel, nous l'avons déjà souligné, pose aujourd'hui plus que jamais la question de l'évolution du SNUI et de la FDSU. Pour certaines sections, le SNUI doit s'inscrire dans une logique d'administration de métiers, ce qui, de fait, interdit toute évolution hors champ DGI. Si l'on s'en tient à ce raisonnement, toute évolution vers la création d'un syndicat unique aux Finances semble bannie. Pour d'autres sections, par contre, cette voie doit être étudiée, la mouvance des frontières structurelles étant de plus en plus marquée.

L'administration entend privilégier une logique de missions transverses : missions fiscales (que l'on retrouve à la DGI, à la CP et aux Douanes), missions de contrôle (DGI, CP, Douanes, CCRF, DRIRE),... la mise en place de la LOLF et le niveau de gestion des BOP ne faisant qu'accentuer le phénomène. Ce courant sera-t-il durable ? Les réserves de nombreux élus et responsables d'administrations le limiteront-ils à une vitrine sans contenu réel ? Il faut en tout cas se préparer au pire.

Quant au débat sur l'identifiant de la fédération, les propositions actuelles penchent pour une appellation «Solidaires aux Finances». Ces discussions n'ont toutefois de sens que si elles sont l'aboutissement d'une réflexion sur les modes de fonctionnement internes, réflexion d'autant plus urgente que la fédération compte aujourd'hui 8 membres. Quelles sont donc les pistes à développer en commun avec les autres organisations de la FDSU pour que cet outil soit perçu par tous comme utile, légitime et efficace ?

- **Pilotage des dossiers transversaux par un militant national identifié**

Chargé de rassembler les données de chaque secteur, il pourrait mieux dégager les points de divergence qui devraient être tranchés en commun en bureau fédéral. Cela permettrait également de préparer plus efficacement les groupes de travail et de faire plus rapidement les comptes rendus.

- **Développer la communication fédérale**

Flashes, comptes rendus, dossiers d'actualité, toute l'information doit circuler en identifiant mieux le sigle FDSU (chaque organisation devant mieux faire ressortir le couple syndicat - fédération). Faire un tour d'actualité des secteurs régulièrement dans les presses respectives est également nécessaire, tout comme il faut revoir l'architecture du site fédéral (par grands thèmes, plutôt que chronologique).

- **Revendiquer de nouveaux droits syndicaux fédéraux**

- **Développer des pratiques locales**

Une meilleure connaissance de la présence de représentants des autres organisations de la fédération est indispensable pour développer les échanges et le partage des informations : il y a encore beaucoup à faire pour développer des HMI interdirectionnelles, préparer et gérer les instances communes que sont les CHS et les CDAS.

- **Organiser des formations communes**

Sur les CDAS, les CHS (dont les compétences seront de plus en plus importantes du fait des évolutions législatives et réglementaires, notamment en matière de conditions de travail), mais aussi sur les dossiers ministériels qui auront fait l'objet d'un consensus au niveau national, des sessions de formation peuvent être mises en place. Pilotées nationalement, elles pourraient utilement associer les membres de la CE fédérale. Ces actions de formation nécessiteront par ailleurs de revendiquer de nouveaux droits syndicaux.

FONCTION PUBLIQUE ET «INTERPRO» ÉCHANGER, CONFRONTER, S'IMPLIQUER

Réforme de l'Etat, nouveaux modes de gestion des personnels, rémunération, évaluation, temps de travail, suppressions d'emplois, réduction du nombre de corps, de plus en plus de questions relèvent désormais de la Fonction Publique. Le SNUI doit se donner les moyens d'être davantage présent afin de porter ses analyses et ses revendications au niveau le plus utile et le plus efficace. Pour ce faire, la première bataille à mener demeure celle de la représentativité de l'Union Syndicale «Solidaires».

Le niveau national

L'engagement et les moyens mis par le SNUI à la disposition par le SNUI de l'Union Syndicale «Solidaires» sont déjà importants : participation d'un permanent au Secrétariat national et d'un membre retraité, les commissions nationales de l'Union sont suivies par ailleurs par les membres du Bureau national, mais aussi par des membres du Conseil Syndical. La participation à une grande majorité de ces commissions sur les sujets qui concernent directement le SNUI doit être entretenue. Une des leçons tirées du dernier congrès de l'Union Syndicale «Solidaires» est la nécessité de renforcer notre implication sur les réflexions globales.

La mise en place d'un Comité national de l'Union Syndicale «Solidaires» doit faire l'objet d'un suivi important et d'une préparation de ses réunions par le Conseil Syndical. Un effort du même ordre est nécessaire pour assurer la participation des sections du SNUI dans les «Solidaires» locaux.

Le niveau local

Les mouvements du printemps 2003 et ceux de 2004 ont permis de nouveaux contacts et de nouvelles créations de «Solidaires» locaux. Le développement de ceux-ci et leur nouvelle place au sein de l'Union interprofessionnelle doit nous interpeller sur notre participation effective à ceux-ci.

Si la sphère DGI est notre priorité essentielle, l'implication interprofessionnelle doit aller au delà de l'engagement de quelques militants et les sujets interprofessionnels, s'ils ne doivent pas être centraux, ne peuvent être relégués au dernier point des ordres du jour.

Comme au niveau national, l'implication locale permet, malgré les difficultés parfois lourdes causées par les différences «culturelles», de faire avancer notre Union dans le sens que le SNUI veut lui donner.

Cet investissement nécessaire pose des questions importantes sur les moyens humains, notamment en matière de droits syndicaux.

L'autonomie relative de fonctionnement des «Solidaires» locaux doit aussi nous interroger sur les moyens financiers mis à disposition des sections SNUI pour une participation efficace à la vie interprofessionnelle locale.

Enfin, sur la question de la place de ces «Solidaires» locaux dans l'union interprofessionnelle, l'expérimentation décidée à la suite du dernier Congrès de l'Union n'a pas clos le débat sur l'organisation de l'Union, soit en «branches» spécifiques (ex : Union Solidaires Transport, Fédération Sud-chimie pharma, Solidaires Fonction publique...), soit avec une double structure (Solidaires locaux, Solidaires nationaux), soit avec une formule mixte.