

Le dossier revendicatif du SNUI

Présenté par le
Secrétariat National
en prenant en compte
le travail des
sections syndicales



Cinq thèmes retenus par le Conseil Syndical, cinq commissions de congrès auront la charge de préparer les résolutions revendicatives votées le 18 juin à Caen.

Auparavant, en AG, chaque section présentera ses propres travaux sur un ou plusieurs thèmes.

Le présent journal a pour objectif de présenter dans son ensemble le champ des analyses du SNUI et de l'Union SNUI - SUD Trésor en partant du problème global du financement de l'action publique (avec un rôle essentiel confié à la DGFIP) pour en arriver au dossier «pouvoir d'achat» en passant par les conditions de vie au travail, les problématiques de la fusion globale et les règles de gestion des agents.

THÈME N° 3



En cette période de crise, la question du financement de l'économie est centrale. Politique monétaire, de crédit, d'investissement, de soutien au pouvoir d'achat... les thèmes sont nombreux.

En réalité, il s'agit bien de penser, ou plutôt de repenser, le partage des richesses produites. Dans ce cadre-là, l'action publique a un rôle majeur à jouer, tant il est vrai que son financement s'inscrit dans le champ économique et social, avec une particularité : il procède d'un choix politique qui, en théorie, est débattu et voté démocratiquement.

Pour un syndicat exerçant dans le champ fiscal, le financement de l'action publique pose inévitablement la question de la fiscalité. En effet, l'impôt constitue la ressource principale. Les enjeux fiscaux revêtent donc une importance singulière : ils procèdent de choix très politiques dans la répartition des richesses, de sorte que la comparaison des situations avant et après impôt peut aboutir à réduire ou augmenter les inégalités de revenus et de patrimoine en fonction des choix mis en oeuvre.

Mais il serait erroné de ne penser qu'à l'impôt, entendu ici au sens large (y compris les taxes et contributions assimilées), car il ne constitue pas la seule source de financement de l'action publique. On peut citer la tarification des services publics (entreprises publiques, services publics locaux...) et les recettes tirées du patrimoine de l'Etat (domaine, gestion d'actifs). On peut aussi penser à un mode de financement très fréquemment mis en lumière ces dernières années : les économies de gestion dans les administrations qui, si l'on en croit le discours dominant, pourraient dégager des marges de manœuvre à recettes fiscales constantes, constituant ainsi une sorte d'autofinancement de l'action publique. Cet aspect-là de la gestion des finances publiques est probablement l'un des thèmes les plus passionnels mais aussi l'un des moins «maîtrisés» comme en témoignent les multiples débats sur la réforme de l'Etat, la LOLF ou la performance dans les administrations.

financement

La première des urgences est de rétablir quelques vérités fiscales au nom de la justice sociale

L'impôt finance l'action publique et reste garant de la cohésion sociale notamment par son rôle redistributeur. La thèse des tenants des baisses d'impôts est largement battue en brèche par la réalité. La France, contrairement à leurs assertions, a le plus faible impôt sur le revenu de l'Union Européenne, son taux d'imposition sur les sociétés se situe dans la moyenne et elle bénéficie, malgré les atteintes graves dont ils font l'objet depuis quelques années, de services publics performants.

La contribution proposée par la section de l'Aisne pose clairement la question : peut-on parler de financement de l'action publique lorsque celle-ci tend à se désintégrer ?

Sans ressources publiques, point de services publics ! Une minorité de privilégiés pourrait s'offrir des services privés, mais une immense majorité ne pourrait accéder à des prestations aujourd'hui prises en charge collectivement grâce aux services publics. Défendre les services publics c'est clairement afficher que tout n'est pas «marchandise», que tout ne peut être réglé par le «marché», qu'il faut des modes de financement justes pour organiser les grandes solidarités. C'est au fond tout simplement faire de la justice fiscale et de la justice sociale les garants de l'intérêt général. Sans ressources publiques point de société, et sans impôt juste, point de société juste.

Les choix libéraux en matière de répartition de la contribution commune renvoient le financement des services qui bénéficient à la communauté toute entière, davantage sur les ménages que sur les entreprises et plutôt sur les classes moyennes que sur les plus riches.

de l'action publique

La tentation libérale est d'augmenter les impôts les plus injustes, comme la TVA, les droits indirects, les impôts locaux et de baisser la progressivité de l'impôt sur le revenu et l'imposition du patrimoine, ou encore l'imposition des bénéfices des sociétés. Cette politique est suivie depuis de longues années et, en parallèle, on constate de nombreux transferts de compétences de l'Etat vers les collectivités locales (avec un alourdissement de la fiscalité pesant sur les ménages).

Il faut au nom de la justice sociale revaloriser les impôts directs progressifs, sur les revenus et le patrimoine.

Comme le fait ressortir la contribution de l'Aisne, parlons avant tout des fondamentaux !

Alors que le SNUI s'apprête à élargir son champ d'action, de compétences et d'analyses, le congrès de Caen doit être l'occasion de consolider ses fondamentaux fiscaux et de jeter les bases d'une grille de lecture des autres aspects touchant à la gestion publique, à la dépense publique et au financement de l'action publique.



L'impôt, naturellement au centre du financement de l'action publique

Au cours de son histoire, le SNUI s'est toujours positionné sur le débat fiscal avec un objectif pédagogique, car la fiscalité véhicule de nombreuses idées fausses savamment entretenues. Il s'est toujours efforcé aussi de faire valoir son approche d'une fiscalité au service des grandes solidarités.

Force est de constater que la maxime du SNUI «justice fiscale, justice sociale» est toujours d'actualité, les politiques de ces vingt dernières années ayant été fortement marquées du sceau de l'injustice.

Elles se sont en effet traduites à la fois par une limitation, voire une baisse, du niveau des ressources publiques (alors même que les besoins sociaux augmentaient) et par une modification de la structure fiscale, de sorte que l'abaissement des impôts directs a eu pour effet d'atténuer le caractère redistributif du système fiscal et d'accroître le déséquilibre au détriment des bases immobilières (ménages, petites

entreprises) et au profit des bases mobiles (riches investisseurs, multinationales).

Pour le SNUI, les objectifs de l'impôt demeurent plus que jamais le financement de l'action publique, la correction des inégalités et l'incitation fiscale à condition toutefois que celle-ci soit dûment évaluée dans son coût et son efficacité. Ceci suppose concrètement de rééquilibrer le système fiscal pour faire en sorte que l'impôt sur le revenu remplisse enfin son rôle redistributif, ce qui passe avant tout par un élargissement de son assiette (avec la réforme ou la suppression de nombreuses mesures fiscales dérogatoires) sur la base d'un principe simple, lisible et juste : tous les revenus d'activité des personnes physiques doivent être imposés au barème progressif.

L'élargissement de l'assiette doit également être la règle pour l'impôt sur les sociétés et l'imposition du patrimoine (ISF, droits d'enregistrement). D'autres mesures, parmi

lesquelles l'instauration d'un taux «zéro» sur la TVA, la mise en place d'une valeur foncière de référence pour les impôts locaux des particuliers ou le passage à une taxe professionnelle assise sur la valeur ajoutée font partie des propositions du SNUI.

Dans le contexte désastreux de concurrence fiscale internationale et européenne, le SNUI a également poursuivi sa réflexion en donnant «corps» au concept de serpent fiscal européen et en promouvant l'idée de contributions financières internationales.

Au niveau de l'Union européenne, les chantiers prioritaires sont l'harmonisation de l'impôt sur les sociétés, l'élargissement de la directive «épargne», l'harmonisation de la TVA et la lutte contre la fraude. Au niveau international se pose également la question des luttes contre l'évasion et la fraude fiscale, mais aussi celle des contributions internationales (taxe sur les transactions financières par exemple).

Les ressources sociales, un financement sous pression

Les cotisations sociales et les «impôts sociaux» (CSG, CRDS, prélèvement social) sont également des ressources publiques destinées à la sécurité sociale. Assises, pour l'essentiel, sur les salaires (pour les cotisations sociales), elles ont été dénoncées par le discours dominant et notamment le Medef comme trop lourdes au point de rendre le coût du travail insupportable. Précisons tout d'abord qu'en dépit de leur dénomination, les cotisations sociales des entreprises font bel et bien partie de la rémunération du travail.

Un allègement des cotisations patronales ne modifie pas le salaire net mais vient abaisser le coût global du travail tandis qu'un allègement de cotisations salariales vient augmenter le salaire net, à coût global du travail constant.

Inversement, un alourdissement des cotisations patronales fait croître le coût global du travail sans modifier le salaire net tandis qu'un alourdissement des cotisations salariales vient diminuer le salaire net sans faire croître le coût global du travail. Ces cotisations, dans leur ensemble, financent les risques couverts par la sécurité sociale, sur la base d'un système d'assurance sociale. Ce système a cependant évolué avec la création de la CSG, venue élargir l'assiette du financement de la branche maladie et de la branche famille, deux «risques» à vocation universelle.

Pour le SNUI, il y a une véritable tromperie à laisser croire que les cotisations sociales viennent alourdir le coût du travail : en réalité, elles sont payées sur la rémunération du travail et constituent des prélève-

ments sur celui-ci, pas sur les entreprises.

Le Medef considère qu'il est naturel de baisser les cotisations sociales patronales sous couvert de compétitivité. Il faut donc dire ici que le coût global du travail, cotisations sociales comprises, n'est pas plus élevé que chez nos prin-



cipaux voisins (Grande Bretagne et Allemagne) mais qu'une baisse des cotisations provoque un manque à gagner important dans les ressources sociales. Ce manque à gagner (d'un montant global de 30 milliards d'euros) est partiellement compensé par le budget de l'Etat, ce qui met ce dernier dans l'obligation de différer d'autres dépenses.

En réalité, de tels choix conduisent à assécher les finances sociales et, dans un contexte de hausse des besoins (liés au vieillissement notamment), à faire le lit des couvertures «complémentaires» en matière de santé ou de retraite. Or, personne ne dit que ces complémentaires ont un coût qui grève le budget des ménages, du moins de ceux qui peuvent s'assurer !

Un tel système est donc non seulement injuste mais aussi coûteux. Ce coût n'est plus socialisé puisqu'il relève de choix individuels d'une part, et d'autre part il nourrit le profit d'organismes dont la vocation première n'est pas de garantir la cohésion sociale mais de garantir leur rentabilité et leurs bénéfices.

Pour le SNUI, les besoins sociaux doivent être financés et couverts par un système solidaire protégé de la sphère marchande. Les prestations maladie et «famille» doivent être financées à la fois par les revenus et les entreprises.

Le système de retraite doit en revanche être principalement assis sur les revenus professionnels, le principe même des retraites (dans son mode de calcul notamment) procédant d'une approche professionnelle. Les cotisations sociales sont donc la principale source de financement des retraites, l'Etat (donc les impôts) assurant le financement des minima sociaux.

Les finances locales : un rôle appelé à croître

Après les annonces de Nicolas Sarkozy en matière de taxe professionnelle, et nonobstant l'évolution programmée de l'organisation administrative proposée par le comité Balladur, la question du devenir des finances locales est désormais clairement posée. Le SNUI dispose d'une analyse sur la fiscalité directe locale, l'objectif n'est pas de la reprendre ici. D'autres thèmes sont en débat comme la spécialisation des impôts locaux par exemple. Plus près de notre champ d'action professionnel, la gestion des finances locales est un sujet central pour le devenir de la DGFIP : va-t-on encourager un mouvement progressif d'externalisation de la gestion des finances locales ? L'Etat, notamment au vu de la quasi-faillite de Dexia, ne doit-il pas reprendre les rênes de cette gestion ? Ces questions devront davantage être suivies dans les années qui viennent.

Des sources de financement oubliées, mais déterminantes pour l'avenir de l'action publique

Il existe plusieurs modes de financement de l'action publique qui sont trop souvent oubliés. Il en va ainsi de la tarification des services publics et de la gestion de l'argent public.

On ne fera qu'effleurer la tarification ici, même si elle constitue, notamment pour les collectivités locales et les entreprises publiques, une source de financement déterminante qui, dans certains cas, doit prendre en compte les situations personnelles de ceux qui sollicitent les prestations (situation familiale, revenus).

La tarification peut ainsi être redistributive, de sorte qu'à situation de revenus égale, la famille la plus grande paie moins, ou qu'à situation de famille égale, la plus pauvre paie moins. La redistribution peut également être assurée d'une autre manière : dans l'accès à une infrastructure publique, les résidents d'une collectivité ayant financé ladite infrastructure doivent payer moins que les résidents d'une autre collectivité.

D'autres points doivent être davantage abordés : le patrimoine de l'Etat, les déficits publics, la dette, la «réforme» de l'Etat et des services publics.

On l'oublie souvent, l'Etat possède un patrimoine important. Ce patrimoine est tout à la fois foncier et financier. Il constitue une garantie pour ses créanciers et une source de revenus pour lui-même (loyers de ses propriétés et dividendes de ses placements).

La tendance à court terme se traduit trop souvent par des ventes de biens appartenant à l'Etat et donc par un appauvrissement de ce dernier. C'est notamment pour cette raison que le SNUI

s'est inquiété des orientations de «France Domaine» dont les concepteurs avaient pour dessein de lui confier une mission d'évaluation avant «liquidation».

Les déficits publics (et, par construction, la dette, définie approximativement comme la somme des déficits passés) constituent une source de financement public. Plus exactement, c'est l'emprunt réalisé par l'Etat auprès des prêteurs qui en constitue une. Le déficit peut procéder d'investissements (directement réalisés par l'Etat ou indirectement puisque les collectivités locales, à l'origine de 70 % des investissements publics, sont financées pour plus de la moitié par l'Etat). Il y a là un moyen de soutenir l'activité puisque l'emprunt permet à l'Etat ou aux collectivités de procéder à des réalisations immédiates dont le coût sera assumé par les générations futures de bénéficiaires de l'investissement.

Le déficit peut également procéder d'un besoin de couverture de dépenses de fonctionnement, ce qui est plus problématique car il s'agit alors d'un déficit structurel qui sera compensé soit par un accroissement des ressources publiques (impôts, cotisations) soit par une baisse de la dépense. L'emprunt peut également être assimilé à une redistribution à l'envers : l'Etat emprunte aux agents économiques qui ont une certaine capacité d'épargner (ménages riches par exemple) et leur verse en contrepartie des intérêts, eux-mêmes imposés à taux proportionnels à l'IR. La position du SNUI d'imposer tous les revenus au barème progressif trouve ici une légitimité supplémentaire.

Enfin, la gestion de l'argent public dans

le fonctionnement des administrations, par exemple, est considérée comme une source de financement de l'action publique. En effet, on entend souvent dire que les économies dégagées par une meilleure gestion permettraient de dégager des marges de manœuvres utilisables soit pour réduire les déficits publics, soit pour financer d'autres dépenses.

La LOLF, les concepts de performance et d'efficience, les réorganisations, la «réforme de l'Etat», la RGPP, sont autant d'instruments mobilisés pour réduire la dépense et pour dégager des sources de financement. Mais leur impact tant sur le service public que sur les conditions de vie au travail des agents publics est très durement ressenti au point qu'ils apparaissent davantage destructeurs que profitables.

Enfin, on ne peut exclure la question du contrôle de l'argent public. Le SNUI porte historiquement dans ses valeurs les termes de l'article 13 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen. Il faudra désormais y ajouter ceux des articles qui suivent, lesquels mentionnent le droit, pour tout citoyen, de contrôler le bon emploi de l'argent public. Cette approche est indissociable de la contribution publique et du consentement à l'impôt : un citoyen consentira d'autant plus aisément à l'impôt s'il sait où va l'argent et comment il est employé.

Il faut désormais s'emparer de cette question qui est sensible, tant il est vrai que le discours dominant cherche volontairement à culpabiliser les agents publics en faisant valoir le «coût» élevé de leurs salaires ou de leurs missions (le coût de gestion de l'impôt par exemple).

Conditions de vie au une démarche concrète

En plaçant les conditions de vie au travail au cœur de son orientation et de ses résolutions revendicatives au Congrès de Villefranche, en 2007, le SNUI s'était résolument engagé dans une action durable et déterminée (largement initiée par les rencontres de St Malo et différentes actions militantes qui les avaient suivies et prolongées).

Aujourd'hui, plus personne ne nie que cette question soit centrale mais il a fallu, par exemple, attendre 2001 pour qu'un décret traduise des directives européennes de 1989. Et c'est en 2007 seulement que la mise en œuvre du Document Unique a commencé ! Il revêt pourtant une importance majeure puisqu'il codifie et identifie clairement la responsabilité des cadres de l'administration, tant dans

le recensement des risques que dans l'obligation d'y remédier par un plan suivi de prévention.

Sur un plan plus général, si les engagements pris par la DGI au printemps 2007 sont restés lettre morte, ceux du ministre dès le mois d'octobre 2007, puis du Directeur Général doivent désormais impérativement trouver rapidement une traduction concrète et ceux-ci, enfin, ne limitent plus la question au cadre de travail. Depuis le début le SNUI a inscrit son revendicatif sur l'action en amont et la prévention. Seule cette démarche systématique et globale peut aboutir à améliorer les conditions de vie au travail, en plaçant l'humain au centre de chaque décision d'organisation ou de structuration.

Répondre aux vrais enjeux

Il n'est de jour qui ne délivre d'exemple des incessantes contrariétés du quotidien, par des locaux bruyants, mal isolés, mal chauffés, mal ventilés, mal agencés, par des travaux successifs mal coordonnés avec des incohérences spatiales qui perdurent. Mais les conséquences d'une organisation administrative qui ne sait plus où elle va sont de plus en plus visibles et il en résulte une pression malveillante, une distance voire un discrédit ressenti face à la communication officielle, et bien évidemment la lancinante certitude de l'absence de reconnaissance revient toujours !

Dans la tourmente du quotidien, il est difficile de mesurer l'impact de toutes les nuisances qui assaillent les agents. Et si les mots qui sont mis sur les souffrances ne sont pas toujours justes, ces souffrances n'en sont pas moins ressenties.

Longtemps, on a cherché à agir sur les symptômes du mal vivre au travail et il était recommandé de « gérer son stress » comme s'il s'agissait d'une donnée indépassable. Cette approche n'est ni efficace durablement, ni acceptable socialement.

Après avoir mis des « mots » sur les « maux », il est nécessaire d'en rechercher les causes et de prévenir les conséquences pour les réduire. Le Document Unique participe bien de cette démarche, mais ce n'est qu'un moyen dont l'efficacité ne dépend que de l'implication des acteurs, de tous les acteurs,

et de leur volonté d'avancer. La contribution de la 2ème RIF définit cette démarche comme « une rupture idéologique et managériale pour mettre fin à cette notion tyrannique de rentabilité et de profitabilité », mais on sait bien que rien ne changera vraiment sans un investissement militant, persistant et homogène sur l'ensemble des directions.

La Commission pourra ainsi rechercher comment faire progresser les droits des agents tel que le propose la contribution de Poitou-Charente : le droit d'être reconnu pour l'utilité de son travail, d'être correctement rémunéré pour ce travail, d'en connaître la finalité et l'organisation générale, de travailler dans un environnement stable et pérenne, de disposer d'un appui technique et du soutien de sa hiérarchie, de disposer de la formation et de l'information, d'un dialogue social et paritaire, de disposer d'outils et de moyens adaptés à ses missions, d'évoluer dans un cadre de travail adapté.

Pour sa part, le 10 février, l'Union SNUI-SUD Trésor a dénoncé une nouvelle fois, lors d'un groupe de travail, les déclarations d'intention de l'administration jamais suivies du moindre effet et même si le discours officiel a changé sur le Document Unique, les directions locales ne se précipitent pas pour entrer dans le vif du sujet.

travail : et globale



Identifier les causes et prévenir les conséquences

Le SNUI réclame une vue plus globale de la question des conditions de travail, mais il n'ignore pas qu'encore et toujours les sujets matériels empoisonnent la vie des agents.

Les risques électriques, la luminosité, les ambiances restent bien sûr à traiter, car il s'agit là de questions récurrentes.

Les problèmes liés au travail sur écran se sont très certainement accrus. Et la réponse adaptée n'est pas, n'est plus, seulement technique !

Les contraintes liées aux travaux se sont également accentuées avec la fusion qu'il s'agisse des restructurations cumulées ou précipitées, du double pilotage non concerté, de l'anticipation sans concertation...

Les incidences pathologiques de toutes ces carences et difficultés (troubles musculo – squelettiques par exemple) ne sont pas traitées de manière préventive.

Plus que jamais les risques organisationnels au coeur du sujet

Prévenir les risques organisationnels, cela signifie qu'il faut prendre toutes les dispositions pour que le fonctionnement administratif au quotidien ne produise pas d'effets pathogènes. Cela veut dire que les schémas d'organisation du travail doivent placer les acteurs humains au cœur de la conception, de la compréhension et de l'exécution du travail. Cela veut dire que le pilotage des missions doit avoir un véritable sens de service public, que la finalité soit bien apparente et ne repose pas ou plus sur des indicateurs en contradiction flagrante avec l'objet même de la mission.

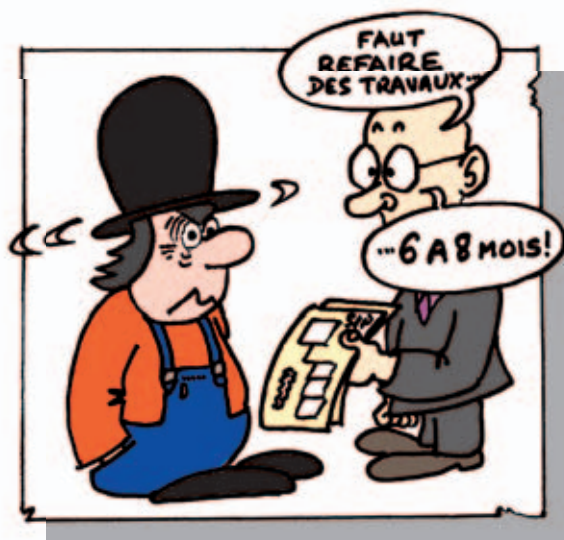
En clair, il faut que l'agent s'identifie consciemment comme un acteur du service public et non comme étant réduit à du «sabotage» de la mission pour satisfaire à des objectifs parasites comme c'est trop souvent le cas.

Comme le proposait déjà la 2ème région Ile de France, il faut continuer à réfléchir à la mise en place d'instruments et de moyens de maîtrise des outils informatiques, et aborder l'usage de l'informatique en terme de médiation plutôt que de sanction. La liberté individuelle doit plus que jamais trouver sa place face aux contraintes de l'outil et du fonctionnement.

S'agissant du passé récent, l'Union SNUI-SUD Trésor a demandé à plusieurs reprises à l'administration de ne pas faire travailler pour rien ses ergonomes.

«Concernant les études, notamment ergonomiques, qui ont été faites avec l'aval des représentants de la DGFiP, il nous paraît particulièrement urgent d'en dégager précisément toutes les préconisations utiles, notamment au regard des restructurations et travaux qui sont d'ores et déjà programmés pour 2009».

Cette observation tient au fait que les hiérarchies locales paraissent totalement focalisées sur les calendriers de réalisation et qu'elles en négligent les recommandations faites pour rendre meilleure la vie des agents !



THÈME N° 4 (SUITE)

L'administration doit passer du verbe aux actes et s'engager

L'heure n'est plus aux constats. Les administrations et le Ministère disposent de tous les éléments pour agir concrètement. Les études ergonomiques sur de nombreux sites, les diverses enquêtes menées par l'administration, conduisent toutes à tracer des perspectives rapides pour améliorer la situation des agents. Depuis les études sur les aménagements d'espaces (HDF Nanterre, CSI Marseille) jusqu'à l'ergonomie de conception (HDF St Malo) en passant par celles qui ont intégré l'analyse du travail (Trésorerie Manosque), ou encore les restructurations administratives (accueil commun Toulon - La Seyne, CDI-CDIF Pontivy, Ploermel, St Dié, Les Herbiers, Manosque), des préconisations peuvent et doivent être données à l'ensemble des acteurs.

Oui, l'administration est en mesure de poser des orientations générales concernant la tenue des travaux, leur coordination, l'agencement des locaux professionnels et des circulations, les ambiances phoniques et thermiques, mais aussi concernant l'organisation des équipes de travail et le pilotage des missions.

Il faut tirer les conséquences pour l'avenir bien sûr, en ne reproduisant pas les mêmes erreurs, mais il faut également rectifier l'existant à la lumière de l'expérience.

Par exemple, il existe des études complètes réalisées sur des IFU et sur la mise en place d'hôtels des finances. Ces études doivent être utilisées à la fois pour envisager la mise en place des SIP, mais aussi pour les SIE existants.

Dans la même logique, la prise en compte des risques psycho-



sociaux, des TMS, tout comme l'ergonomie ou la place des handicapés dans le cadre professionnel, sont des aspects concrets sur lesquels des résultats rapides peuvent et doivent être actés sans tomber dans l'écueil qui consisterait à désigner et à isoler des catégories de personnels ou de public.

Le document unique : d'abord un plan de prévention

S'il ne constitue pas l'alpha et l'oméga de l'amélioration des conditions de travail, le document unique a néanmoins le mérite de concentrer l'ensemble des risques potentiels, d'en estimer la gravité, et surtout d'élaborer un plan de prévention comportant une obligation d'action sur chacun des risques identifiés. Il a aussi un mérite essentiel, c'est celui de l'exhaustivité, sans omettre les situations liées à l'organisation du travail, aux comportements dommageables induits par cette organisation. En obligeant à lire et à décrypter l'ensemble des causes et de leurs conséquences, puis à agir sur les causes pour en réduire les effets, il constitue pour la première fois un motif d'approche globale et préventive de la relation au travail.

Mais l'aboutissement du document unique est étroitement dépendant du bon déroulement de chacune des étapes, du recensement des situations générales et particulières jusqu'à l'élaboration du plan de prévention.

Dans ce domaine, nous l'avons déjà dit, le discours administratif évolue, des engagements sont pris, mais le niveau où nous pourrions mesurer les avancées concrètes, c'est celui des directions. Ces dernières n'ont encore franchi que les toutes premières étapes de leurs obligations et les plans de prévention quant à eux vont requérir une pression syndicale soutenue, notamment pour que certains sujets nouveaux et essentiels, comme les risques organisationnels soient sérieusement traités avec des directives précises de la Direction Générale.

L'action militante : se réappropriier le travail pour remettre l'humain au coeur de l'activité

Le fonctionnement de la CNS permanente du SNUI, mise en place après le Congrès de Villefranche, a permis d'initier une sensibilisation profonde du réseau militant.

Au travers des travaux de cette CNS, qui a été ensuite mise en œuvre au niveau de Solidaires aux Finances, la formation militante s'est concrétisée par une première série de stages «Document Unique». Il faut en effet bien comprendre que si la question des conditions de vie au travail a généré beaucoup de documents et de productions de référence, c'est bien dans l'appropriation militante et l'action de proximité que réside la clé de l'aboutissement de notre revendicatif et la concrétisation des mesures nécessaires.

L'identification des causes et des risques, le suivi des actions, ainsi que l'acquisition des réflexes militants nécessaires sont les conditions indispensables à la prise en compte des attentes des agents.

Cette démarche s'est complétée par l'action de l'Union syndicale Solidaires à tous les niveaux :

- au niveau interprofessionnel, autour des conférences tripartites initiées à l'automne 2007 par le ministère du Travail,
- à la Fonction Publique,
- au niveau ministériel, en national et au plan local, notamment par les représentants en CHS, en coordination étroite avec les autres instances, comme les CTP.

La Commission du 27ème congrès pourra aussi préciser de quelle manière ce dossier devra être pris en charge par les bureaux de section du nouveau syndicat. La contribution de la région Poitou Charente propose à cet égard qu'un militant par section, au minimum, prenne en charge le revendicatif sur les conditions de travail. Il devra avoir une bonne connaissance des textes de base et des rapports produits par les différents acteurs. Il devra pouvoir diffuser cette information aux autres militants de la section. Ce militant sera l'interlocuteur des correspondants qui lui feront remonter les informations et il devra avoir une bonne connaissance des sites. Le soutien du Bureau National devra être plein et entier.

Les bureaux de section devront également organiser un suivi du dossier dans les CTP du Document Unique car son évolution se fera au fil du temps. Une démarche de prévention suppose un travail régulier de recueil d'informations. Le groupe de travail formé auprès de chaque directeur local devra lui aussi s'inscrire dans une démarche volontaire et dynamique. Ce sera peut-être un moyen pour sensibiliser les cadres aux conditions de travail. C'est un véritable observatoire des conditions de vie au travail que nous devons imposer dans chaque département.

Ces propositions ont également été formulées par la contribution de la 2ème Région Ile de France qui affirme que les liens entre CHS et CTP doivent être renforcés.

Un groupe de travail permanent installé au niveau de Bercy ne suffira pas à tout régler rapidement, mais nous saurons nous appuyer sur les propos que M. Rambal a tenus le 10 février, assurant qu'il disposait désormais de «suffisamment d'éléments», qu'il était désormais armé d'une «volonté de résultats concrets, pour se montrer efficace et visible pour les agents».

Le sous-directeur, responsable des réseaux, souhaite impulser une dynamique. L'Union SNUI-SUD Trésor attend cette impulsion et s'investira sans réticence, ses militants étant déjà passés, pour leur part, par la phase formation.

Six réunions sont attendues sur les risques psychosociaux, les risques organisationnels, le document unique, les relations hiérarchiques, le contrôle de gestion et les indicateurs, la formation des cadres, tous ces sujets montrent bien qu'on a dépassé les problèmes liés au cadre de travail au sens le plus étroit, mais lister une série de points de crispations n'est pas apporter des solutions !

Après discussion dans les assemblées générales, la résolution revendicative du 27ème congrès devra ordonner les attentes majeures des agents et proposer des plans d'action syndicale pour contraindre l'administration à agir.



Fusion globale, réforme mutations technologiques : moyens et des structures

Hôtel des finances : ça se bouscule au portillon !



Depuis le congrès de Villefranche en 2007, une impressionnante actualité est venue bouleverser encore un peu plus un paysage administratif déjà fortement modifié depuis 2000.

L'annonce, puis la mise en œuvre progressive de la fusion globale entre la DGI et la DGCP (continuité du mouvement entamé en 2000, au lendemain de l'échec de la «mission» 2003) et plus, près de nous, la crise financière internationale, font une nouvelle fois bouger les repères structurels et culturels de nos deux ex-administrations avec pour première conséquence d'augmenter les sujétions des agents.

Modèle unique en Europe, l'unification de la DGI et de la DGCP, dans une seule administration gérant à la fois les recettes et les dépenses publiques, s'inscrit dans la Révision Générale des Politiques Publiques, véritable programme de refonte de l'organisation territoriale de l'État, tant au niveau central que local. Pour ses promoteurs, la fusion globale est même présentée comme emblématique de cette volonté de changement.

Des structures bouleversées

Les réformes structurelles que nous subissons depuis près de dix ans se déclinent principalement autour de la notion d'interlocuteur fiscal unique.

Tel qu'il est décrit par l'administration, tant en interne qu'à l'intention de l'opinion publique, le concept ne peut que recueillir l'adhésion : théoriquement il s'agit d'offrir à tous les administrés la possibilité de trouver en un seul endroit et grâce à une seule démarche la réponse à toutes leurs questions et à tous leurs problèmes.

Toutefois les interrogations surgissent. Comment défendre et renforcer le maillage territorial ?

Pourrait-il s'agir de le repenser par exemple en étoffant les plus grosses trésoreries de proximité, pour en faire de véritables services assiette-recouvrement ?

Quel apport de l'informatique ? Quelles

limites à celui-ci, notamment lorsqu'il s'agit de suivre les «performances» des services ?

La mise en place du Guichet Fiscal Unique, dans sa double dimension, accueil fiscal dans les trésoreries de proximité et SIP, est-elle de nature à répondre à cette revendication ?

Le maintien et le renforcement des missions fiscales, au niveau de l'accueil des trésoreries de proximité, sont présentés comme un gage de leur pérennité par l'administration. Or il est avéré que ces services ne pourront pas faire face à cette mission supplémentaire. Le SNUI ne pourrait-il pas défendre l'idée, sous certaines conditions et dans certaines circonstances, de renforcer ponctuellement ces services, soit par le biais d'un référent, comme le suggère la section des Pyrénées-Orientales, soit par la présence ponctuelle d'agents du SIP de rattachement ?

Quel maillage territorial pour les services informatiques de la DGFIP (CSI et DIT) ?

La réalité du terrain dénote de cet idéal et le décalage se ressent, tant au travers de l'évolution de la dialectique administrative que des évolutions structurelles qui l'accompagnent.

L'appellation «IFU» des professionnels a très vite fait place à celle de «Service des Impôts des Entreprises», l'interlocuteur fiscal unique au «point d'entrée unique». Pour les particuliers, l'administration parle bien de «Guichet Fiscal Unique» et de «Service des Impôts des Particuliers», autant de glissements sémantiques qui renvoient à la polyvalence que l'administration se défend aujourd'hui de vouloir mettre en place dans les SIP.

Jusqu'où et comment ne pas aller trop loin dans cette polyvalence et à contrario dans la spécialisation induite par la création des pôles de compétence ?

de l'Etat et l'avenir des agents, des de la DGFiP

Le moteur de ces évolutions n'échappe à personne, il s'agit de satisfaire, sous couvert d'un meilleur service rendu aux administrés, au dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite ainsi qu'à celui des restrictions budgétaires qui accompagnent ce mouvement.

Dans le contexte (comme en témoigne, par exemple, la chasse aux mètres carrés mis au service des agents dans les opérations de restructuration), la transformation de notre outil de travail, tant du point de vue structurel que de celui de son organisation, s'opère malgré l'opposition du SNUI.

Elle s'appuie sur le concept dévoyé d'interlocuteur fiscal unique, veut profiter d'un contexte démographique favorable et utilise des évolutions technologiques systématiquement traduites en gains de productivité et donc en suppressions d'emplois.

Au fil de ses congrès, plus particulièrement depuis La Rochelle en 2001, le SNUI, tout en rappelant sur quelles valeurs devraient selon lui se fonder le service public fiscal et foncier, a fait évoluer son revendicatif afin qu'il colle à la réalité de la vie des services.

La mise en place de la fusion nous oblige à nous pencher à nouveau sur le dossier, notamment autour des questions de maillage territorial, d'accueil, de polyvalence et d'organisation du travail.

La piste la plus avancée consiste à s'appuyer sur la volonté affichée par l'administration du respect des métiers pour revendiquer la création de cellules foncières au sein des futurs SIP. La seule revendication de suppression des pôles suffit-elle, faut-il affiner par ailleurs les « spécialités » à différencier au sein des SIP ?

Pour la section du SDNC, le SNUI doit exiger purement et simplement l'abandon des opérations de rapprochement CDI/CDIF.

L'accès limité aux applications métiers de chaque filière par le biais des habilitations est-il garant de la non polyvalence dans les SIP et ailleurs ? ... La revendication de l'unité de lieu des services présents dans toutes les résidences, notamment les plus petites, est-elle compatible avec la mise en place du Guichet Fiscal Unique ?

Autant de questions à mettre en débat.

Du point de vue structurel, autour du SIE, se sont en tout cas développés divers pôles de compétence qui éloignent encore un peu plus de cet idyllique agent omni compétent capable de répondre à tous et sur tout ! Il semble

donc bien que l'interlocuteur unique soit une simple formule publicitaire.

Dans le cadre de la « relation à l'utilisateur », l'administration met par ailleurs en avant l'accueil sous toutes ses formes (le multi-accès). Le constat est avéré que la multiplication des canaux ne divise pas le volume des contacts, mais aurait plutôt tendance à le multiplier.

Dans le cadre de la fusion, l'accueil, et plus particulièrement l'accueil physique (accueil commun, accueil conjoint, accueil fiscal simple, accueil fiscal développé), est mis une nouvelle fois en avant comme un vecteur essentiel de l'image de l'administration qui s'est toujours refusée et se refuse toujours à définir une politique globale en la matière (comme elle persiste à ne pas reconnaître réellement cette mission à part entière de service public). Dans le contexte de la fusion, la question de l'accueil devra faire l'objet d'une attention particulière de la part de la commission et le champ de réflexion est immense.

Quelle place pour l'accueil téléphonique ou dématérialisé (Intranet, GAIA) ? L'organisation de l'accueil téléphonique

pose d'énormes problèmes, notamment sur les plateaux où la manière dont il est organisé détériore durablement les conditions de vie au travail. Les outils technologiques mis en place, numéro unique ou serveur vocal interactif ne répondent en rien, bien au contraire, aux difficultés identifiées. S'il faut définir une organisation qui améliore à la fois la qualité du service public et les conditions de vie au travail des personnels, il faut s'appuyer sur les études des ergonomes, ou sur des exemples du secteur privé qui a remis en question les « open space ». Créer des espaces équipés et spécialement dédiés à l'accueil téléphonique, organiser des permanences tournantes, de courte durée, à l'instar de ce qui se pratique pour l'accueil physique, doter les services d'équipements (téléphone sans fil par exemple), prévoir la possibilité pour les contribuables d'être rappelés, non pas à partir de boîtes vocales mais de listings identifiants les appels non aboutis (il faudra suivre l'expérimentation conduite depuis quelques temps au CDI des non résidents). Quelle articulation entre « accueil fiscal » et accueil du SIP (ou du CDI) ?

THÈME N° 5 (SUITE)

Quelle organisation à l'accueil ?
Quelles sont les missions de l'accueil ?
L'organisation et les missions de l'accueil doivent-elles être uniformisées et formalisées ? La souplesse est-elle indispensable compte tenu des différences de densité fiscale ou des natures de population ?

Au bout du compte, on est passé de l'IFU à une conception anglo-saxonne de l'organisation administrative sur la base du front office/back office qui consacre la séparation des travaux de masse et des travaux d'expertise, de contrôle et de contentieux. La motivation réelle de ce type d'organisation était de réduire encore plus le niveau de l'emploi, mais le contribuable va-t-il y gagner ? Ce qui est avéré c'est que les agents ont déjà beaucoup souffert et que leur chemin de croix n'est pas terminé.

Si le CDI, le CDIF et le SIE sont sous le feu des projecteurs depuis maintenant huit ans de réformes incessantes, les autres services, services « supports », de direction, services informatiques, conservations des hypothèques, ne sont pas épargnés par les réformes. L'organisation territoriale, les missions et la situation des agents des services informatiques seront sans aucun doute touchées par les conséquences de la fusion.

Les services de direction vont être regroupés avec ceux des Trésoreries générales pour créer les DLU (Direction Locale Unique), mais les contraintes immobilières conduisent, dans de nombreuses situations, à la séparation physique des équipes. Pour la section des Pyrénées Orientales, le principe de l'unité de lieu des services doit être privilégié.

Dans les départements où préexistaient deux DSF, la proximité doit être recherchée, géographiquement ou par le truchement de correspondants dédiés à la gestion.

Dans tous les cas les services de direction doivent être organisés de manière lisible tant du point de vue structurel que hiérarchique. Accessibles à l'ensemble des agents, ces derniers doivent pouvoir y trouver un interlocuteur clairement identifié dans chaque division et pour chacune des filières.

Pour les conservations des Hypothèques, l'actualité c'est, avec l'informatisation galopante, l'accélération des suppressions d'emplois. Les inquiétudes des agents croissent avec en corollaire la réduction du nombre de bureaux affichée dans le programme RGPP comme un objectif d'Eric Woerth.

Les agents dans la tourmente

Les opérations conjointes de restructuration des services et de réformes dans la gestion des agents (notation, mobilité, modes de promotion, ...) génèrent pour tous les personnels une perte de repères, entretient pour beaucoup un sentiment de déqualification et se traduit concrètement sur le terrain par une organisation qui ne permet plus un exercice correct des missions dans le cadre d'une chaîne cohérente de travail où chaque service et chaque agent se sent impliqué. Au fond, la réforme impose un changement culturel profond, qui transforme une administration dont l'activité devrait être tournée, au service de l'intérêt général et de la justice fiscale, élément essentiel de la justice sociale, vers ses missions originelles : l'assiette, le contrôle et le recouvrement, en une administration de service.

Comment chacun des acteurs de la chaîne de travail qui va de la collecte de l'information au recouvrement peut-il retrouver sa place et sa motivation ?
Comment donner à tous une visibilité et un intérêt au travail ?
Quel impact de la polyvalence et des indicateurs dans la détérioration des conditions de vie au travail des agents ?
Les indicateurs mesurent, pour une

grande partie d'entre eux, la capacité de production (saisie notamment) des services, dans un temps imparti et contraint. On voit bien comment s'exerce ainsi la pression sur les agents qui ne disposent plus du temps et de l'espace nécessaire à un travail de qualité ou à la possibilité, par exemple, d'avoir un regard critique sur les informations qu'ils ont à traiter et d'y déceler des anomalies ou incohérences qui pourraient donner lieu à un contrôle à posteriori. Cette pression du temps s'exerce aussi sur les missions d'accueil, il faut renseigner vite, et même sur celles du contrôle fiscal externe, ne pas rester trop longtemps dans l'entreprise vérifiée, on dérange !

L'administration s'est engagée, dans le cadre du groupe de travail permanent sur les conditions de travail à étudier comment faire évoluer ces indicateurs. L'abandon de certains d'entre eux, voire de la totalité, serait de nature à améliorer tant les conditions de travail que sa qualité.

Quel apport de l'informatique ? Et quelles contraintes ?

La récente crise financière sonne le retour de l'Etat dans l'économie, selon le Président de la République lui-même.

Cette volte-face peut-elle être de nature à renforcer la place et les missions de la DGFIP tant au niveau de la lutte contre la fraude fiscale qu'à celui du soutien aux collectivités ? Le 27ème Congrès devra fournir des éléments de réponse après que les A.G. aient débattu.



Une informatique qui se cherche

Lancé en 2000 le programme COPERNIC devait construire une informatique commune et servir de fondement à la fusion fiscale de la DGI et de la DGCP.

Huit ans et quelques millions d'euros plus tard, la création de la DGFIP s'engage sur la base d'une informatique loin d'être commune, mais les retards ne sont pas un frein à la fusion assurée-t-on à Bercy ?

En l'espèce, cela pose de nombreux problèmes aux agents, entraîne une détérioration des conditions de vie au travail et d'exercice des missions. C'est la question des moyens informatiques mis à disposition des services territoriaux qui est posée, leur adéquation aux métiers exercés, leur ergonomie, leur accessibilité (habilitations), l'assistance aux utilisateurs.

Pour la région Poitou-Charente, le SNUI doit exiger un état des lieux de l'informatique à la DGFIP qui doit déboucher

sur la confection d'un schéma directeur informatique. L'assistance locale doit allier proximité et réactivité et s'appuyer sur les équipes actuelles de l'ex-DGI et de l'ex-DGCP dont tous les emplois doivent être conservés.

Pour les équipes de l'ex-DGI (CMI, GSM), le SNUI exige l'inscription des emplois au TSM.

Pourtant, l'utilisation de toutes les potentialités de l'informatique et plus particulièrement les NTIC (nouvelles techniques de l'information et de la communication) est de nature à modifier très sensiblement les conditions d'exercice des missions ainsi que les relations entre les administrés et l'administration. C'est sans pouvoir vraiment traiter de ces questions fondamentales que les fondations de la DGFIP ont été posées, ce qui enlève souvent toute portée aux belles promesses faites par l'administration.

Les expériences de tété travail ou de travail à distance, sous toutes ses formes (comme celle conduite à la DGI sur le CSP à distance), risquent de se développer, présentées comme une opportunité de sauver certains sites, de donner aux agents un travail plus valorisant, d'améliorer l'insertion de certaines catégories de personnels, le tout au service de l'intérêt général. Par ailleurs, les questions environnementales et celles liées à l'aménagement du territoire pourraient être prises comme prétexte à un développement anarchique de l'administration au détriment de l'emploi et de la qualité de service (exemple du secteur bancaire).

Jusqu'où ne pas aller trop loin dans l'administration ?

Le télé travail doit-il être purement et simplement rejeté ? Doit-il être encadré et si oui comment ? Ce sont là des questions d'une actualité brûlante.

Les missions en péril

La DGFIP exerce des missions de service public. Elles vont de l'accueil des publics - particuliers, professionnels, institutionnels - qui s'adressent à elle pour obtenir des renseignements, aux missions du service public local en passant par le conseil aux collectivités, l'assiette, le contrôle et le recouvrement des impôts taxes et droits dont elle à la charge.

Bien que placée au cœur de l'appareil d'Etat, l'affirmation du caractère régaliens des missions de la DGFIP ne suffit plus à en assurer ni la pérennité ni le renforcement.

Au contraire, les récentes annonces concernant la réforme/suppression de la taxe professionnelle, la suppression d'une partie de l'impôt sur le revenu, perpétuellement remanié, les réflexions autour d'une énième réforme des impôts locaux, en lien avec la réforme territoriale de l'Etat, ou encore le statut d'auto entrepreneur, tout cela laisse planer un sérieux doute sur les missions

et leur contenu.

Le SNUI devra, sans aucun doute possible, poursuivre et renforcer ses analyses sur sa vision de la fiscalité comme outil politique de développement des services publics et de redistribution des richesses, tant dans le cadre national qu'europpéen. Sans entrer dans le détail (c'est plutôt la commission 3 sur le financement de l'action publique qui devra le faire) nous devons cependant déterminer dans quel cadre et avec quels outils faire campagne sur ce thème.

Si les décisions du législateur mettent en péril l'existence même des missions et donc de la DGFIP, la réforme administrative de l'Etat (RADE), malgré les dénégations du DG, risque fort d'avoir des impacts négatifs pour une grande partie des missions supports. L'informatique, la politique immobilière et budgétaire, la gestion des ressources humaines, risquent au mieux une polarisation régionale, au pire une mise sous

tutelle préfectorale, voire une externalisation pure et simple.

Il est donc urgent de réaffirmer l'indépendance de la DGFIP, nul besoin d'une implication des préfets dans sa gestion, d'autant que les nominations à caractère politique des TPG posent déjà problème.

Face au flot incessant des réformes qui s'accélère encore depuis 2007 et de nos difficultés à les endiguer, comment garder le cap ?

La critique des évolutions en cours est-il l'horizon indépassable de notre revendicatif, ou bien le SNUI peut-il, à partir d'une analyse du travail et sur la base des valeurs qu'il défend, formuler des propositions et des revendications pour que chaque agent, quelque soit le service dans lequel il évolue, trouve sa place au sein d'une chaîne de travail cohérente, assiette-contrôle-recouvrement ?

L'unité autour des



Aujourd'hui, la défense des statuts particuliers et des règles de gestion est devenue, avec la revendication salariale et l'exigence de l'amélioration des conditions de travail, la préoccupation numéro un des agents de la fonction publique de l'Etat et plus particulièrement des agents de la DGFIP.

C'est par son discours, prononcé à Nantes le 19 septembre 2007, que Nicolas SARKOZY a tracé les grandes lignes d'un bouleversement radical de la fonction publique. Au prétexte de s'attaquer à la réduction de la dette publique, une mécanique infernale a été engagée au travers de la RGPP (révision générale des politiques publiques).

Réduction du nombre de fonctionnaires, refonte du fonctionnement des administrations, remise en cause des droits et garanties des fonctionnaires, tels sont les chantiers auxquels le gouvernement s'est aussitôt attaqué. Concrètement cela se traduit par un amoncellement de réformes comme la fusion de certaines administrations ou services, le projet de loi sur la mobilité, la refonte du système d'évaluation, la PFR (prime de fonction et de résultats), la réforme des administrations départementales de l'état (Rade), le rapport SILICANI.

Le ministère des Finances n'a pas été épargné et la fusion de la DGI et de la DGCP est emblématique de cette frénésie.

Tout au long de ces deux dernières années, l'Unité a largement fait état de ces menaces et démontré la nécessité de les combattre. Par ailleurs, dans un livret intitulé « le dynamitage de la fonction publique », Solidaires Fonctions Publiques a décrit ce qui se présentera à l'horizon de 2012 si « ensemble » nous ne réagissons pas.

Le 27^{ème} congrès du SNUI s'inscrit dans la continuité de cette détermination de combativité et ouvre le champ à l'élaboration d'une résolution revendicative tournée vers l'action.

L'unité pour défendre le statut et les droits fondamentaux des fonctionnaires

Si les trois fonctions publiques sont dans la ligne de mire du gouvernement, la fonction publique de l'Etat est la plus exposée, car « l'Etat-patron » entend bien alléger au maximum ses contraintes salariales et asseoir avec plus de fermeté son autorité managériale. C'est donc à ce niveau que les combats devront être menés afin de défendre plus particulièrement le principe d'indépendance du fonctionnaire d'Etat vis-à-vis du pouvoir politique et sa raison d'être, servir l'intérêt général et donc la République.

Le statut général de 1946 a affirmé quelques principes fondamentaux auxquels nous restons tout particulièrement attachés, comme la notion de carrière ou l'égalité d'accès à la fonction publique.

Les statuts particuliers viennent quant à eux définir, pour chaque administration, les modalités d'accès, de déroulement de carrière, de formation, de promotion et de mobilité au sein des corps et cadres d'emplois, ainsi que les fonctions exercées par les fonctionnaires qui y sont rattachés.

Cette architecture permet de concilier deux impératifs, une approche globale pour l'ensemble de la fonction publique pour classer et rémunérer tous les agents et des déclinaisons statutaires pragmatiques en fonction des spécificités des missions et donc des métiers relevant de chacune des administrations. L'existence des statuts particuliers a ainsi permis aux administrations de disposer d'un personnel hautement qualifié et compétent et de créer de véritables liens d'adhésion, d'engagement des agents envers leur administration d'origine.

règles de gestion

Le SNUI ne peut accepter, comme le préconise le livre blanc sur l'avenir de la fonction publique, la remise en cause de l'organisation statutaire de la fonction publique de l'Etat, la contractualisation des emplois et le rapprochement de l'organisation statutaire des trois fonctions publiques. Il mettra tout en œuvre pour défendre, notamment au sein de la DGFIP, le statut général et plus particulièrement la notion de statuts particuliers. Fort des spécificités de la DGFIP, administration aux compétences propres, le SNUI (puis le nouveau syndicat) aura la responsabilité de maintenir une forte pression pour que la DGFIP reste le bon niveau décisionnel et organisationnel en matière statutaire. Comme le souligne la section des Pyrénées-Orientales, le projet de création de 7 filières professionnelles dont une filière «financière et

fiscale» est inacceptable et porterait atteinte aux droits et garanties des agents notamment en terme d'emplois, de recrutement, de volume de promotion, de formation, de doctrines d'emploi, de droit à mutation, de rémunération, de protection sociale, de retraite. A l'évidence, les filières professionnelles impliquent une interchangeabilité fonctionnelle et géographique des agents inacceptable tant pour les agents que pour le bon exercice des missions de service public.

La résolution du 27ème congrès réaffirmera avec force cette opposition à la casse du statut général et à la remise en cause des statuts particuliers. Elle refusera toute introduction dans le paysage DGFIP de la notion de filières professionnelles au sens du livre blanc de M. Silicani.

L'unité autour de la défense des carrières

L'immense majorité des agents qui ont intégré la fonction publique ou qui l'intégreront dans l'avenir, vont durant toute la durée de leur vie professionnelle y travailler. Les actuels statuts et la notion de carrière permettent aux agents, d'une part de pouvoir bénéficier d'une augmentation de leur rémunération au fur et à mesure de l'ancienneté passée dans le grade et, d'autre part, de pouvoir progresser en changeant de grade ou de corps.

Le Congrès devra réaffirmer l'importance d'assurer, à tous, l'égal accès aux emplois publics, la séparation du grade et de l'emploi, une rémunération non liée à des logiques de contractualisation ou de performance et une progression de carrière non fondée sur des approches opportunistes. Les sections auvergnates rappellent avec force que l'accès à la fonction publique d'Etat doit demeurer un ascenseur social, d'où la nécessité comme le soulignent certaines autres sections de revendiquer l'abondement des plans de qualification et les volumes de promotion inter-catégorielle.

Pour les sections de la région PACA Corse, il est important de réclamer un échelon terminal supplémentaire pour chaque grade, avec un espace indiciaire revalorisé. Pour les catégories C et B (administratif et géomètre) tout particulièrement, la linéarité des carrières est une revendication réaffirmée, la promotion intra-catégorielle devant intervenir de manière systématique dans un total respect de règles statutaires établies. Pour la section des Pyrénées-Orientales comme pour la région Paca Corse, la notion de mérite individuel doit être rejetée lors de l'établissement des tableaux d'avancement. Il en est de même dans le cadre de la promotion inter-catégorielle. C'est pourquoi, l'introduction d'épreuves de RAEP devra être examinée avec la plus grande vigilance afin d'éviter de transformer les concours internes en sélection au mérite. La promotion interne doit reposer par essence sur le concours et la liste d'aptitude ne doit pas venir en concurrence. Dans cet état

d'esprit, si l'on veut conserver une fraction de promotion par liste d'aptitude, ne doit-on pas s'interroger sur son positionnement ? L'idée d'utiliser la liste d'aptitude pour les promotions de couronnement de carrière doit continuer d'être explorée.

On le voit, la question des carrières est essentielle pour l'avenir. Le fait que certaines organisations syndicales se soient inscrites lors des accords du 21 février 2008 sur une base de moins disant, (notamment pour la refonte de la carrière B), n'est pas sans nous inquiéter. En effet, comment gérer à terme une catégorie B recrutée, d'une part, pour l'accès au 1er grade, au niveau du bac et, d'autre part, pour l'accès au 2ème grade, au niveau de Bac + 2 ? Rappelons que dans le passé le SNUI a largement dénoncé les dysfonctionnements dus à une gestion distincte des B et des B+, exigeant pour la DGI que la catégorie B administrative soit affectée sans différenciation des postes. Depuis, cette approche constitue l'un des fondamentaux du SNUI auquel nous devrions rester attachés. Pour le SNUI, la refonte gouvernementale de la carrière B manque d'ambition et de moyens budgétaires, aux côtés de Solidaires Finances, il continuera à dénoncer fermement l'insuffisance de la revalorisation indiciaire envisagée.

Les équilibres nécessaires entre les catégories C, B (administratif et géomètre) et A ne manqueront pas d'être posés. Doit-on alors aborder ce sujet, comme le proposent les sections de la région Auvergne sous l'angle des niveaux de recrutements ? Doit-on, compte tenu de l'évolution des niveaux universitaires revendiquer une modification de la grille fonction publique et donc, pour l'accès à la catégorie A, un recrutement à Bac + 4 ? Plus globalement, le SNUI ne désarmera pas pour exiger l'amélioration de toutes les carrières et pour obtenir la correction de toutes les injustices générées par des mesures fonctions publiques étriquées. Ainsi, les ministres Woerth et Santini doivent notamment corriger par une mesure rétroactive les incidences préjudiciables du reclassement de B en A.

THÈME N° 6 (SUITE)

L'unité autour des chantiers statutaires et de la mobilité à la DGFIP

Les chantiers liés à la fusion DGI-DGCP sont nombreux et ils sont loin d'être achevés. Les 1ères discussions ont permis de conserver certains points de repère comme les filières de gestion, mais l'administration les veut éphémères, le Directeur Général ayant pour objectif la fusion des corps et la mise en place des règles de gestion propres à la DGFIP dans un délai assez court.

Toutes les sections qui se sont prononcées sur le sujet de la question statutaire sont unanimes, la logique de filière professionnelle au sens du livre blanc est inacceptable. Par ailleurs, nul ne remet en cause les actuels statuts particuliers C, B et A. La section de la Sarthe exigeant même le maintien des corps de l'ex-DGI et de l'ex-DGCP. Pour cette section les missions des deux réseaux sont différentes et nécessitent des formations distinctes et des définitions d'emplois différentes. Pour la section des Pyrénées-Orientales, des statuts particuliers peuvent cohabiter au sein d'une même administration sans pour autant être des freins à des mobilités fonctionnelles. Toutefois, la fusion de certains services (SIP, DLU, ...) est de nature à renforcer la précarisation des agents et à conduire à des mobilités contraintes ou subies.

Pour le SNUI, les agents doivent rester libres de leur choix en matière de mutation et ils doivent pouvoir librement, en fonction de leur appétence fonctionnelle ou géographique, pouvoir demander tous les postes relevant de leur domaine de compétence statutaire. Ceci nous renvoie donc à la question de l'harmonisation ou pas des règles de gestion entre la filière fiscale et la filière gestion publique. Comme le souligne la section des Pyrénées-Orientales, les agents de l'ex-DGI et ceux de l'ex-DGCP sont attachés à leurs règles de gestion. La section de la Sarthe condamne par avance toute mesure qui viserait directement ou indirectement à remettre en cause le principe de l'ancienneté



administrative et propose de généraliser ce système à l'ensemble des agents de la DGFIP. Les sections auvergnates demandent le maintien de règles spécifiques aux deux filières tout en gardant le principe de la mobilité choisie. Les sections de la région Paca Corse estiment quant à elles qu'avec l'existence de missions transverses, notamment, il sera difficile de ne pas harmoniser les règles de gestion. Pour l'avenir, le syndicat devra donc concilier les attentes de tous les agents de la DGFIP et s'opposer résolument à tout système de gestion qui :

- restreindrait les choix géographiques, la notion d'affectation à la résidence étant essentielle,
- enfermerait les agents dans des ornières fonctionnelles,
- remettrait en cause le principe de l'ancienneté administrative,
- placerait la notion de profils d'emploi, de bourse d'emplois au cœur du système des mutations.

Par ailleurs, comme le souligne la section de la Sarthe, en cas de suppression d'emploi ou de délocalisation, les agents doivent bénéficier de droits et de garanties DGFIP spécifiques garantissant notamment le maintien à résidence.

Plus globalement, toutes les sections revendiquent la mise en place d'un TSM-DGFIP. Ainsi pour permettre aux agents de pouvoir librement solliciter les résidences et les emplois de leur choix, la nomenclature des emplois définie lors du 26ème congrès doit être étoffée et actualisée au regard du périmètre DGFIP tout en réaffirmant qu'elle ne peut être cloisonnée par des notions de profil ou de filière.

Les modalités de recrutement comme le niveau et la qualité de la formation professionnelle sont, au-delà des aspects statutaires et des règles de gestion, essentielles pour contrecarrer les notions de profil d'emploi.

L'unité pour défendre des modalités de recrutement et une formation professionnelle de haut niveau

La spécificité de la DGFIP conduit à repousser toute logique de recrutement interministériel et les modalités catastrophiques du concours ministériel C démontrent l'importance pour chaque direction de maîtriser totalement ses opérations de recrutement. Les sections de la région Lorraine et Paca Corse refusent toute approche contractuelle des recrutements et maintiennent le concours comme seule voie d'accès acceptable pour intégrer la DGFIP. Ainsi, elles revendiquent la création d'un concours généraliste intégrant un dispositif permettant de recruter des lauréats sans diplôme et des personnes handicapées de manière objective et balisée.

Le SNUI sera par ailleurs particulièrement vigilant sur le contenu des épreuves et notamment pour les oraux de concours. La résolution de congrès dénoncera toutes les dérives vers des approches de type «entretien d'embauche» et toute forme de profilage des recrutements en fonction des compétences attendues. Pour le SNUI le concours vise à recruter des candidats dans la perspective d'une carrière, pour un corps d'emploi et en aucun cas pour une mission, un poste de travail. Le SNUI veillera à la pérennité de ce principe fondateur et statutaire.

Comme le réaffirme avec force la section de la Vendée, les lauréats des concours C, B et A doivent bénéficier d'une formation professionnelle avant leur prise de poste. Cette formation doit être la même pour tous quelque soit le cursus scolaire ou universitaire.

Pour les sections de la région Paca Corse, la DGFIP doit disposer de spécialistes hautement qualifiés dans un métier défini, avec de réelles possibilités d'évoluer ou de changer de métier en cours de carrière. Ainsi, il faut renforcer le contenu, la durée des formations initiales et les conclusions du rapport Le Bris sur la formation initiale ne sont nullement adaptées aux réalités de la DGFIP.

Pour le SNUI, la formation initiale doit permettre aux agents de pouvoir disposer de tous les fondamentaux et socles des savoirs, (savoir, savoir faire et savoir être) leur permettant de pouvoir exercer tous les emplois relevant de leur niveau catégoriel. Par ailleurs, le besoin de spécialisation, d'actualisation des connaissances, des compétences, le droit de pouvoir postuler pour tous les emplois accessibles, nécessite de mettre en place un dispositif de formation en cours de carrière de haut niveau. Ainsi les sections de la région Auvergne proposent d'instaurer un droit à une formation déconcentrée d'une durée de 1 à 4 semaines permettant d'une part à tous les agents d'être, lors de leur prise de poste ou très vite après la prise de poste, adaptés à l'emploi et d'autre part, comme le souligne Paca Corse de bénéficier des formations adaptées aux réformes, aux nouvelles méthodes de travail, aux évolutions législatives, réglementaires.

Comme le soulignent plusieurs sections, dont la Vendée, le rôle et la place des opérateurs de la formation, des chefs de service, des collègues est aussi l'un des aspects fondamentaux permettant de dispenser une formation de qualité et de haut niveau. Les écoles doivent voir leur rôle renforcé notamment pour toutes les actions de formation initiale ou lors d'une promotion. La formation initiale et les formations lourdes en cours de carrière doivent être dispensées par des formateurs permanents. Cette mission comporte des sujétions particulières mais elles ne doivent pas être contractualisées, les personnels des établissements de formation doivent être assimilés en terme de rémunération à des agents des services centraux.

Le réseau régional et local de la formation doit être renforcé et la cohérence des actions de formation nécessite un pilotage national.

Les chefs de services doivent par ailleurs être en mesure de dispenser un soutien technique de base et ils doivent être les garants de la bonne appropriation des connaissances des jeunes agents. Pour cela, les agents en première affectation doivent être tenus hors de toute logique d'objectif ou de production pendant au moins une année. Les collègues de travail, dès lors qu'ils ont en charge le tutorat ou le monitoring des stagiaires, doivent bénéficier de la reconnaissance et des décharges de service appropriées, afin qu'ils puissent pleinement s'investir dans cette mission pédagogique. Par ailleurs, plusieurs sections revendiquent, à juste titre, une amélioration des cursus de préparation aux concours avec de véritables décharges de service à la clé.

L'unité autour de l'évaluation

Les sections de la région Lorraine rappellent que le SNUI a toujours été attaché à la notion de notation chiffrée car elle constitue un élément de repère relativement objectif pour les agents et force est de constater qu'il n'en est pas de même pour l'évaluation. Toutes les sections qui se sont exprimées sur ce point, condamnent les modalités d'organisation de l'entretien d'évaluation et ses effets pervers en matière de reconnaissance des mérites individuels des agents. Les sections de la région Paca Corse estiment que, malgré les difficultés que soulève l'appel au boycott collectif de l'entretien individuel, les menaces qui pèsent sur les agents en terme de flexibilité, de rémunération au mérite, de dégradation des conditions de travail suite à la fusion, devront conduire le syndicat à être encore plus offensif sur cette forme d'action d'ici 2012. Comme le suggère Paca Corse, le SNUI doit tout mettre en œuvre pour maintenir à la DGFIP un système de notation chiffrée qui colle le plus possible au système de déroulement de carrière par opposition à la notion de mérite qui sous-entend la subjectivité et la montée en puissance d'un opportunisme malsain.



Les mesures «d'accompagnement social» annoncées aux agents par la lettre du 28 février 2008 ont marqué l'aboutissement de quelques unes des revendications défendues par le SNUI. Pour autant, de nombreux contentieux demeurent entiers, qu'ils relèvent de la compétence du ministre de la Fonction Publique ou de celle du responsable politique de la DGFIP (en l'occurrence le même Eric Woerth).

Une majorité de fonctionnaires n'a pas accepté les manoeuvres de Bercy écartant de fait toute revalorisation significative et globale des traitements. Une majorité d'agents de la DGFIP n'a pas accepté le développement des injustices perpétuées par l'harmonisation indemnitaire et pas davantage l'insuffisance de reconnaissance de leurs qualifications au travers du plan 2008 ou de l'abondement de l'IMT.

La résolution du 27ème congrès devra donc reprendre l'ensemble des revendications à court, moyen et long terme qui permettront d'améliorer le pouvoir d'achat des agents, actifs ou retraités, sans omettre le secteur de l'action sociale (à considérer non comme un palliatif en période de tensions budgétaires, mais comme un témoignage de considération de la mission de tous les fonctionnaires).

Fonction Publique : répliquer au dynamitage !

Au-delà d'une revalorisation du point d'indice ou d'une attribution uniforme de points d'indice à tous les agents, seule façon de répondre à la dérive des traitements par rapport aux prix, les fonctionnaires doivent se battre pour un changement radical de politique concernant leur déontologie : ce n'est pas un salaire au mérite qu'ils réclament, mais une considération découlant de leur respect des obligations du statut général et assise sur une rémunération en accord avec leurs qualifications.

REVALORISATION INDICIAIRE

S'agissant du décalage de plus en plus marqué entre les traitements et l'évolution des prix, le SNUI revendique une valeur du point portée immédiatement à 5 €. Qu'on en finisse avec les formules insul-

tantes, la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires n'est pas un «ressenti» comme tentent de le faire croire les gouvernements successifs depuis 10 ans. Il suffit de tracer les courbes de l'évolution du coût de la vie et des revalorisations des salaires pour se rendre compte de l'importance du glissement. Il suffit aussi de constater le tassement de l'échelle indiciaire des jeunes agents C pour se rendre compte que la mécanique générale de revalorisation ne marche plus.

On empile les «aménagements» pour demeurer au-dessus du SMIC, mais on comprime l'espace indiciaire de manière inacceptable.

Réponse du gouvernement face à cette situation : la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ou, pire encore, l'introduction dans le discours officiel du GVT (glissement vieillesse technicité), vieux procédé

que dénonce la section de l'Oise dans sa contribution.

Il s'agit là d'artifices ou de raisonnements malhonnêtes qui dénaturent la notion de carrière et s'efforcent de faire croire que la construction statutaire (corps, grades, échelons) est un archaïsme coûteux !

Le SNUI se doit de continuer son combat. Il doit dénoncer la GIPA qui n'est qu'une prime non pérenne (laquelle n'entre évidemment pas dans le calcul de la pension, mais qui est prise en compte, de façon dérogatoire au RAFFP). Il doit marteler qu'accepter la GIPA c'est valider le fait qu'un agent C débute au niveau du SMIC et y reste tout au long de sa carrière !

Il doit continuer de dire haut et fort que changer d'échelon n'est pas une façon de mieux se protéger de l'inflation, mais la traduction d'un surcroît d'expérience et de qualification.

COMBATTRE LA RÉMUNÉRATION AU MÉRITE

La prime de fonction et de résultats (PFR) est une nouvelle proposition gouvernementale dont le but recherché est la mise en place d'un salaire au mérite au sein de la Fonction Publique.

En instaurant un système de «concurrence» entre les fonctionnaires, en faisant surtout de «l'entretien d'évaluation» un élément clef de leur rémunération, en individualisant le montant des primes selon le mérite et la «performance de chacun», la Fonction Publique entend gérer ses agents avec une philosophie contraire aux valeurs essentielles du statut (neutralité, égalité, justice).

Le SNUI doit dénoncer dès à présent la mise en place de la PFR avant qu'elle ne soit généralisée (déploiement actuel au niveau des administrations centrales et des échelons de commandement).

Un autre chantier d'importance est actuellement ouvert au sein de la Fonction Publique, il s'agit de reconstruire les grilles indiciaires pour les différentes catégories (en allongeant les parcours de carrière notamment). Les premiers travaux concerneront la refonte de la carrière B (fusion du B type et du CII) et une grille indiciaire unique sera mise en place dans chacun des ministères au plus tard à la fin de l'année 2011 (cf. Unité n° 917).

Ce changement est fortement attendu par les agents en fin de carrières (près de 25% des «B ex-DGI» stagnent dans le dernier échelon du grade terminal), pourtant les propositions actuelles sont d'une part insuffisantes en terme de revalorisation indiciaire et elles vont générer de nouvelles injustices.

La durée de la carrière serait allongée de 26 ans à 33 ans, les changements de grade se feraient par la voie d'examen professionnels avec une partie au choix, on s'éloignerait donc encore davantage de la linéarité à l'intérieur du corps.

Concrètement encore, ce sera la fin du concours de contrôleur prin-

cipal pour les contrôleurs 2ème classe puisque le concours sera réservé uniquement aux contrôleurs 1ère classe ayant une certaine ancienneté.

Les jeunes contrôleurs ne pourront passer qu'un examen professionnel qui leur permettra seulement d'accéder au grade de contrôleur 1ère classe. Nous sommes donc bien loin des revendications du SNUI pour une carrière linéaire en 26 ans. De plus, cette refonte aura une déclinaison sur la carrière B technique ce qui engendra des modifications sur la carrière actuelle des géomètres.

Le revendicatif du SNUI pour la carrière des géomètres prendra encore plus d'acuité (déblocage du barrage entre Technicien Géomètre et Géomètre).

Une fois la refonte de la carrière B entérinée, à supposer que les agents laissent faire sans broncher, la Fonction Publique a déjà proclamé qu'elle procéderait de la même façon pour la carrière des inspecteurs.

Tout en portant ses revendications sur «les sous», le SNUI suivra de très près les projets de la Fonction Publique et, avec Solidaires, il analysera toutes ces usines à gaz qui vont engendrer vraisemblablement de nouvelles injustices en terme de carrières (reclassement dans les nouveaux grades, chevau-

chement de carrières, classement dans le grade supérieur). Il ne faut pas oublier par ailleurs toutes les propositions du Livre Blanc de M. Silicani sur la suppression de corps administratifs.

LES RETRAITES

Le SNUI doit continuer de dénoncer les conséquences de la loi Fillon (41 annuités d'ici à 2012, abandon du lien entre la valeur du point d'indice et la pension, perte de la bonification pour enfants, etc).

Il doit continuer de suivre les travaux du COR pour en dénoncer les propositions régressives. Il faut en particulier savoir que cet organisme a été chargé de remettre en janvier 2010 un rapport au gouvernement sur la mutation du régime des pensions civiles de l'Etat vers un système de retraite à points.

Le SNUI continuera également de revendiquer l'intégration des primes dans le traitement afin de réduire l'énorme écart de pouvoir d'achat entre la période d'activité et la retraite. Rappelons enfin que les fonctionnaires, depuis le 1/01/2005, cotisent partiellement sur leurs primes au RAFF qui est un fond de pension exposé à tous les aléas des placements spéculatifs (le SNUI continue de dire qu'un tel système n'a pas sa place dans la retraite des fonctionnaires).



DGFIP : faire payer la réforme

Ce n'est ni par caprice, ni pour poser une sorte de chantage que les agents de la DGFIP réclament que la fusion leur soit payée.

C'est tout simplement parce que la décision politique a généré des contraintes dans tous les services (du fait des suppressions d'emplois, notamment) et qu'elle menace de sujétions nouvelles tous les agents les uns après les autres (et bien au-delà de 2012, date à laquelle Bercy prétend que tout sera terminé).

Mesures d'accompagnement social, harmonisation indemnitaire, les décisions pécuniaires prises depuis un an ne donnent pas satisfaction et qui plus est elles donnent un sentiment d'injustice.

L'harmonisation des primes, notamment, fait avaler de travers les non bénéficiaires et, par exemple, dans le réseau ex-DGI, on voit les cadres gratifiés de sommes conséquentes tandis que les autres agents doivent faire avec les 350 € obtenus en février 2008 !

Faire comprendre que l'équité veut ça est impossible !

C'est donc bien de revalorisation générale qu'il faut parler sans s'interdire des aménagements pour lisser les écarts de rémunération entre grades par l'usage de points d'ACF. Sur ce point de la «revalo» attendue par tous les agents, l'Union SNUI - SUD Trésor a avancé une majoration de 40 points d'indice, mais la section de l'Oise propose pour sa part un abondement de 60 points.

Pour en revenir à l'IMT, la décision de février 2008 doit être abondée. Obtenue grâce à la mobilisation des agents et, il faut bien le dire, grâce aussi à l'obstination du SNUI, elle ne correspond pas aux attentes de revalorisation «indemnitaire». Au bas mot une nouvelle attribution de 350 € est attendue.

S'agissant du plan de qualifications 2009-2011, annoncé lui aussi en février dernier, il a marqué un progrès, mais il laisse subsister des barrages trop importants pour les passages de grade en B et C (effet néfaste du ratio promu/promouvables qui met toujours en évidence un nombre trop important d'agents non promus bien que remplissant les conditions statutaires). Un signe toutefois pour mesurer le volume de promotions obtenu dans les négociations : la coupure pour le tableau d'avancement de C1 à CP a diminué de plus de 6 ans !

Concernant les promotions inter catégorielles (de C en B et de B en A), le SNUI devra toujours revendiquer une structure des emplois plus équilibrée (1/3 C, 1/3 B, 1/3 A). Nous sommes encore loin de la mise en œuvre d'un plan pluriannuel visant à transformer chaque année 1000 emplois de C en B et 700 emplois de B en A, comme nous le souhaitons.

Enfin, le SNUI se félicite de la mise en place du si attendu examen professionnel de B en A.

Ce mode d'accès supplémentaire à la catégorie A permettra à de nombreux contrôleurs de trouver un débouché de carrière positif.

Le nombre de promotions pour sa première année de mise en œuvre est cependant nettement insuffisant (100 promotions pour chacune des filières), il est de notre responsabilité désormais d'augmenter pour les années futures le nombre des possibilités.

De plus, le SNUI se doit d'obtenir la mise en œuvre du 8ème échelon de l'échelle 6 de la catégorie C administrative (gain de 22 points d'indice).

Au niveau des groupes de travail de la DGFIP, une demande forte des agents n'a pas encore fait l'objet de propositions de la part de l'administration, il s'agit de la mise en place d'un dispositif spécifique «fin de carrières» sachant que ce n'est

pas le chantier de la Fonction Publique qui apportera les bonnes solutions.

De très nombreux agents C et B se trouvent au dernier échelon du grade terminal de leur corps sans aucune perspective de débouché (trop âgés pour prétendre à une promotion par liste d'aptitude), or l'évolution démographique de la population DGFIP permet la mise en place d'un dispositif spécifique pour ces agents de façon à ce qu'ils puissent bénéficier d'une promotion avant de faire valoir leurs droits à pension.

D'une manière générale, sur ce point du paiement de la réforme, l'Union SNUI - SUD Trésor va reformuler ses diverses propositions, mais les agents doivent comprendre qu'ils n'obtiendront rien sans de nouvelles et rapides mobilisations.



L'action sociale

Pour le SNUI, l'action sociale du gouvernement ne doit être ni un palliatif pour masquer les insuffisances de pouvoir d'achat, ni une sorte de service minimum profitant à quelques agents.

La restauration collective, le logement, les prestations «petite enfance» ou «personnes âgées», les aides aux séjours vacances sont des secteurs intéressant tous les agents même s'ils appellent des participations adaptées aux traitements respectifs.

De même, l'engagement de l'Etat dans le financement des couvertures sociales complémentaires des fonctionnaires ne doit pas se limiter à une aide aux dépenses de fonctionnement dans le cadre des «référéncements» précaires plaçant au même rang les mutuelles authentiques et les compagnies d'assurances.

L'Etat employeur doit prendre ses responsabilités pour que sa participation permette à tous les agents, actifs et retraités, de bénéficier d'une couverture santé et prévoyance de haut niveau.

La valeur faciale du titre restaurant n'a pratiquement pas bougé dans la dernière décennie avec des conséquences négatives pour les agents qui peuvent y prétendre. L'accès pour tous à une restauration de qualité, de proximité et à moindre coût est bien loin d'être un objectif atteint, la situation ayant plutôt tendance à se dégrader à ce niveau là.

La part du logement dans le budget devient, dans de trop nombreuses situations, insupportable et cela conduit trop de fonctionnaires à se retrouver dans la spirale de l'endettement.

La pénurie de logements sociaux se ressent énormément, en région parisienne principalement, mais aussi dans toutes les zones à fortes tensions sur le marché immobilier. Alors que nous entrons dans une période de recrutements plus importants pour pallier au pic de départs à la retraite, le parc immobilier du ministère de par un manque évident d'ambition ne pourra pas répondre à l'ensemble des besoins.

De plus, l'aide au logement, versée lors de la première installation aux agents en première affectation, doit être étendue à tous les agents en prenant en compte leurs revenus et le montant de leurs loyers.

Concernant les prêts immobiliers à l'acquisition, les montants doivent être relevés ainsi que les taux abaissés pour que davantage d'agents puissent en bénéficier.

Pour répondre aux problématiques liées à la petite enfance, la création de crèches, la réservation de places supplémentaires, l'instauration d'un réseau spécifique d'assistantes maternelles demeurent indispensables et à mettre en œuvre de toute urgence.

Le ticket CESU « garde d'enfants » est insuffisant de par son faible montant, c'est une revalorisation conséquente, signe fort d'une véritable participation de l'Etat employeur, qui doit être obtenue.

De plus, les réflexions de la commission doivent permettre de réaffirmer le besoin croissant de nouvelles prestations telles que la création de subventions dans le cadre du maintien à domicile des personnes âgées ou handicapées, des prestations en faveur des enfants étudiants (aides financières, prêts spécifiques, logements...).

Conformément aux engagements pris lors du Congrès de VILLEFRANCHE, le SNUI se doit d'étudier l'ensemble des pistes qui conduiraient à améliorer le quotidien des agents, actifs ou retraités.

Remboursements de frais



Le SNUI revendique toujours une nette revalorisation des remboursements de frais de déplacements et de missions.

Il est inacceptable de voir encore et toujours des agents non remboursés à hauteur des frais engagés que ce soit pour suivre une formation ou dans l'exercice de leurs fonctions.

De plus, le montant des remboursements domicile/travail a été revu à la hausse pour les salariés du privé, ce dispositif doit être étendu également aux fonctionnaires le plus rapidement possible.

1962 - 2009...



**Congrès de
Gérardmer 1974**

**Manif
février 1989**



...Rétrospective

En marche vers le nouveau syndicat



Le rapport d'orientation l'a bien montré, une page va se tourner pour le SNUI avec la mise en place de la nouvelle administration, de ses nouvelles directions locales, de ses nouvelles CAP, de ses nouveaux services.

L'idéal, toutefois, pour les adhérents fidèles, serait qu'ils ne sentent aucune différence avec le nouveau syndicat, que les militants soient toujours aussi présents, que les sections continuent de se montrer exigeantes par rapport aux DLU, que l'information continue de circuler et que la défense individuelle soit toujours aussi rigoureusement assurée.

Mais, bien évidemment, un autre souhait porte sur le nombre d'adhérents nouveaux et un énorme travail attend les bureaux des sections et les correspondants dans un maximum de services pour maintenir très haut le taux de syndicalisation.

Irriguer un réseau de 130 000 agents aux missions très diverses, aux implantations très disparates (des plus gros sites de plusieurs centaines de postes aux plus petites trésoreries) va requérir beaucoup d'efforts et il va falloir satisfaire, et le noyau dur des anciens de l'ex-DGI, et les nouveaux à convaincre essentiellement dans l'ex-DGCP.

Rendez-vous aux prochains élections professionnelles pour savoir si le nouveau syndicat a correctement fait ses premiers pas.

Juridiquement, le SNUI continue son existence ...

Compte tenu de la situation patrimoniale des deux partenaires, de l'assise historique du SNUI sur l'ensemble du territoire et de l'importance de son secteur éditorial, ce dernier ne va ni se dissoudre, ni se lier contractuellement avec SUD Trésor, il va juridiquement continuer de vivre, mais en changeant son nom et ses statuts pour couvrir le nouveau champ de syndicalisation et faire toute leur place aux militants de SUD Trésor.

Pour sa part, SUD Trésor prononcera son adhésion en bloc au nouveau syndicat lors d'un congrès extraordinaire de fin d'année.

Il appartient donc aux assemblées générales du SNUI et au congrès de Caen de préparer la mutation du syndicat en aménageant ses statuts et en adaptant ces derniers au nouveau champ d'activité. Bien évidemment, c'est sous le regard de SUD Trésor et en liaison avec ses responsables que se déroulera cette phase de mutation juridique.

... il modifie ses statuts ...

Traditionnellement, les propositions de modifications statutaires à soumettre aux assemblées générales étaient publiées dans le journal avant-congrès.

Cette année, de par leur ampleur et leur portée, les propositions de modifications n'ont été examinées qu'en mars par le Conseil Syndical et c'est sous forme d'un tiré à part que les adhérents pourront en prendre connaissance avant l'assemblée générale de leur section.

Sur le fond, les modifications envisagées concernent un syndicat en «vitesse de croisière», mais il va de soi qu'une période transitoire devra être gérée sans formalisme étriqué pour favoriser le plus possible la mixité des équipes militantes à tous les niveaux (étant entendu qu'il n'y a pas de divergence sur les grands axes revendicatifs entre le SNUI et SUD Trésor).

C'est par des protocoles particuliers (par le biais du règlement intérieur du Conseil Syndical, notamment) que les dispositions transitoires concernant le fonctionnement du nouveau syndicat seront arrêtées.

Pour en revenir aux statuts à proprement parler, un «toiletage» tendra à supprimer certains archaïsmes dans les termes et à simplifier les dispositions concernant, par exemple, les dérogations au principe «une section par direction» (c'est le Conseil Syndical, sur ce point précis, qui pourrait donner désormais le feu vert pour toute dérogation ; cette souplesse permettrait toutes les adaptations dans la période trouble de construction de la DGFIP).

Nous vous invitons, pour un examen détaillé de ces propositions de modification, à consulter les feuillets que nous rédigerons sitôt prises les décisions du Conseil Syndical des 10 au 12 mars (ils seront envoyés dans les sections et publiés sur le site).

... qui s'appliqueront le 1er janvier 2010

Une fois le 27ème congrès du SNUI tenu, une fois celui de SUD Trésor tenu également, le dispositif juridique ne nécessitera plus que la tenue d'un congrès constitutif du nouveau syndicat, lequel aura :

- à approuver un préambule «politique» aux statuts (tiré des valeurs des deux organisations actuelles),
- à prendre acte de l'adhésion en bloc de SUD Trésor aux statuts du nouveau syndicat,
- à proclamer que les statuts seront applicables au 1er janvier 2010,
- à élire le nouveau bureau national.



Préparation et organisation du congrès

Rappel des dispositions statutaires

CONGRÈS

Art. 31 — Le Syndicat tient, tous les deux ans, un Congrès ordinaire dont la date et le lieu, fixés par le Conseil Syndical, sont publiés en même temps que l'ordre du jour, au moins un mois à l'avance.

Dans l'intervalle de deux congrès ordinaires, le Conseil Syndical peut convoquer un Congrès extraordinaire.

Art. 32 — En possession de l'ordre du jour et des rapports qui seront soumis au Congrès, les sections se réunissent au plus tard un mois avant le Congrès et après discussion desdits rapports :

- Procèdent à la désignation d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant, à raison d'un délégué par cent adhérents, fraction de cent adhérents.

Le nombre d'adhérents à retenir est la moyenne des cotisants de la section au titre de l'année du Congrès et de celle qui précède.

- Lui confèrent pour chacune des questions à l'ordre du jour soit un mandat impératif donnant le total des voix pour et le total des voix contre, soit un mandat indicatif laissant au délégué la liberté de son vote après discussion, soit un mandat impératif partiel et indicatif partiel.

Art. 33 — Les agents en fonction hors de la métropole et des DOM sont représentés par le correspondant visé à l'article 23.

Art. 34 — Aussitôt après l'élection des délégués, chaque secrétaire de section adresse immédiatement au secrétaire général les noms des élus et indique le nombre de membres ayant acquitté la cotisation de l'année en cours et de l'année précédente ainsi que la nature des mandats confiés aux délégués. Les désaccords persistant entre ces indications et les documents détenus par le Secrétariat sont tranchés souverainement par la commission de contrôle prévue à l'article 48.

Art. 35 — Les membres du Syndicat qui désirent voter personnellement au Congrès doivent le faire connaître par écrit, au plus tard un mois avant le congrès, au secrétaire de leur section qui adressera la lettre au siège du Syndicat ; le nombre de mandats détenus par le délégué est réduit en conséquence.

VOEUX

Art. 36 — Tout adhérent qui désire présenter un vœu au Congrès doit le soumettre à la section dont il fait partie.

Art. 37 — Chaque vœu examiné par une section donne lieu à un rapport séparé, qui doit contenir :

- un exposé succinct des motifs,
- l'énoncé du vœu,
- l'indication du nombre de suffrages exprimés pour et contre et du nombre d'abstentions.

Art. 38 — Chaque section transmet au siège du syndicat et obligatoirement un mois au moins avant le Congrès les rapports concernant les vœux qu'elle a adoptés.

Art. 39 — Les débats au Congrès sont organisés conformément aux dispositions d'un règlement que cette assemblée établit elle-même.

COMMISSION DE CONTRÔLE

Art. 48 — Une commission de trois membres élus par le Congrès a pour mission de vérifier les comptes et de soumettre un rapport au Congrès suivant. Ce rapport devra être déposé au siège du Syndicat un mois avant le Congrès et tenu à la disposition de tout adhérent.

Les membres de la commission de contrôle participent de droit aux travaux du Conseil Syndical. Leurs fonctions sont incompatibles avec toute autre responsabilité dans cette instance.

BUREAU NATIONAL

Art. 13 — Le Bureau National est élu par le Congrès, au scrutin de liste ; il ne peut comporter ni moins de 12 ni plus de 27 membres.

Pour être valablement soumise au vote, toute liste revêtue de la signature des candidats doit être déposée avant l'ouverture du scrutin et comprendre des représentants de toutes les catégories de personnel ; hormis celle du Secrétaire Général, la répartition des fonctions entre les membres du Bureau peut être faite au sein de ce dernier, postérieurement à l'élection.



La liste des candidats au Bureau National sera publiée dans un prochain numéro.

EXPLICATIONS SUR LES MODALITÉS DE VOTE

Pour l'application de l'article 32 ci-dessus (désignation des délégués) et de l'article 9 du projet de règlement intérieur du Congrès (cf. page 50), il convient de retenir la notion de cotisants de la section (nombre de cotisations encaissées dans la section l'année du Congrès et l'année N-1). Pour le décompte des votes au Congrès, la même notion de cotisants est utilisée, mais il faut la comprendre comme le nombre d'adhérents comptabilisés dans la section au jour de l'AG (la base des votes en AG doit correspondre au potentiel d'adhérents pouvant physiquement assister à cette AG).

EXPRESSION DE LA DECISION MAJORITAIRE D'UNE SECTION

Soit une section de 260 adhérents (moyenne des cotisations encaissées l'année du Congrès : 270 et l'année N-1 : 250) : la section a droit à trois délégués.

Au jour de l'Assemblée Générale, le 20 avril de l'année du Congrès, la section compte 270 adhérents. C'est ce dernier chiffre qui va déterminer le nombre de mandats au Congrès.

L'assemblée générale a réuni deux cents camarades qui ont voté par exemple la rapport d'activité par :

- 150 voix : POUR,
- 40 voix : CONTRE,
- 10 abstentions.

A défaut de décision expresse de retenir un vote proportionnel, les trois délégués sont porteurs de 270 mandats POUR.

RESPECT DU VOTE PROPORTIONNEL

Sur décision expresse, la section décide au cours de l'assemblée générale de faire apparaître les résultats réels du vote.

Dans l'exemple précédent, on obtient ainsi :

- 150 voix : POUR, soit 75 % des présents,
- 40 voix : CONTRE, soit 20 %,
- 10 abstentions, soit 5 %.

Les pourcentages seront appliqués aux 270 mandats, soit :

- 202 voix : POUR,
- 54 voix : CONTRE,
- 14 abstentions.

Règlement intérieur proposé au congrès par le Conseil Syndical

MISSION DU CONGRÈS

Art. 1 — Le Congrès, organisme directeur du Syndicat, a pour mission de discuter et de voter les différents rapports qui lui sont soumis par le Conseil Syndical et qui ont fait l'objet d'un examen au sein des assemblées générales. Les rapports d'activité et d'orientation, de trésorerie, et les modifications statutaires sont discutés et votés en séance plénière. Le rapport revendicatif est présenté en séance plénière après la tenue des commissions préparatoires.

COMMISSION D'ORGANISATION DES DÉBATS

Art. 2 — Le présent règlement intérieur est appliqué sous le contrôle d'une commission d'organisation des débats composée de cinq membres désignés suivant les dispositions de l'article 3 ci-après.

La commission est chargée de veiller au bon déroulement des travaux du congrès.

Elle arbitre souverainement à la majorité simple de ses membres tout litige lié à l'application du règlement intérieur dont elle est saisie par le président de séance.

Art. 3 — La commission d'organisation des débats est composée de deux membres de droit et de trois membres pris parmi le Congrès. Les membres de droit sont : l'Administrateur régional de la région où se déroule le Congrès (ou son suppléant) qui aura les fonctions de président, et un membre du Bureau National.

Pour les autres membres, le président de la première séance au Congrès procède à un tirage au sort parmi les secrétaires de section présents au Congrès ayant fait acte de candidature à son appel. A défaut de candidat, le président de la première séance du Congrès procède à un tirage au sort parmi les secrétaires de section présents au Congrès.

COMMISSIONS PRÉPARATOIRES

Art. 4 — Les présidents des commissions chargées de préparer le dossier revendicatif sont désignés par le Conseil Syndical. Les participants à ces différentes commissions doivent se répartir entre elles de telle façon que leur nombre permette le meilleur travail possible. Les administrateurs régionaux doivent s'attacher à organiser cette bonne répartition.

Art. 5 — Les commissions préparent le travail de l'assemblée plénière.

Celles relatives à l'outil syndical ne débouchant pas sur un vote, leur aboutissement est un rapport chargé d'éclairer le secrétaire général pour la rédaction de sa résolution d'orientation.

Celles chargées, par contre, de bâtir une résolution revendicative doivent arrêter une structure de texte soumise au vote du congrès en séance plénière.

Une première synthèse des contributions des sections et du journal avant congrès, sous forme de pré-résolution, est remise à chaque participant de chaque commission avant le commencement des travaux.

Pour les 2 commissions relatives à l'outil syndical, cette synthèse introductive consistera en un plan de discussions.

DÉROULEMENT DES SÉANCES PLÉNIÈRES

Art. 6 — Le Conseil Syndical propose au Congrès les noms des présidents de séance et des assesseurs.

Le président de séance dirige les débats et fait respecter l'ordre du jour dans les conditions fixées à l'article 8. Il se fait assister par des assesseurs qu'il consulte en cas de besoin. Il prend l'initiative de saisir la COD en cas de litige survenant en cours de séance.

Art. 7 — Après la tenue des commissions préparatoires, chacune ayant élu un rapporteur ou deux co-rapporteurs, le Congrès se saisit du rapport revendicatif selon les modalités suivantes :

— chaque rapporteur précise aux délégués le sens des délibérations de sa commission et il est aussitôt donné lecture d'un projet de résolution,

— chaque rapport est suivi d'une discussion, éventuellement limitée en temps, laquelle va permettre l'élaboration de la résolution définitive soumise au vote des délégués.

Art. 8 — Les participants au Congrès désirant intervenir en séance plénière doivent obligatoirement s'inscrire auprès du président de séance. Ce dernier appelle à la tribune les intervenants dans leur ordre d'inscription. Il découpera la durée estimée du débat relatif à chaque thème entre l'ensemble des intervenants prévus.

Le temps de parole de chaque intervenant reste libre dans ce cadre préétabli. Il sera cependant fait appel à la bonne volonté de chacun par le Président pour limiter les interventions au sujet débattu et éviter les redites.

Les contributions qui, dans leur esprit, n'ont pas été reprises dans les résolutions peuvent être mises aux voix par le Président à la demande des sections qui les ont présentées.

VOTE DES DÉLÉGUÉS

Art. 9 — Les délégués au Congrès représentant l'ensemble des adhérents de l'organisation, le vote par mandat est le mode normal de scrutin. Chaque délégué est dans l'obligation de voter.

La commission de contrôle prévue par l'article 48 des statuts, avec l'aide du trésorier national, établit le matériel de vote qui sera remis à l'ouverture des travaux du Congrès à chaque délégué statutaire. Ce matériel comportera les indications suivantes : section, nombre de cotisants, nombre de délégués, nombre de mandats conférés par l'assemblée générale.

Sauf application de l'article 35 des statuts, la délégation détient la totalité des mandats des adhérents à jour de leur cotisation à la date de l'assemblée générale.

La délégation est porteuse de la décision majoritaire de la section à moins que celle-ci n'ait formulé expressément sa volonté de faire apparaître, au niveau de sa délégation, le résultat exact des votes des adhérents présents ou représentés à l'assemblée générale. Dans ce cas, la règle de la proportionnalité entre les votes exprimés à l'assemblée générale et le nombre total des mandats de la section est applicable.

Art. 10 — Les divers scrutins sont organisés par les Présidents de séance. Les dépouillements sont effectués sous le contrôle de la COD. Les Présidents de séance proclament les résultats des votes qui sont consignés sur procès-verbal.

Préparation, discussion des résolutions revendicatives

Première équivoque à lever : il y aura bien 7 commissions de congrès à Caen, mais cinq seulement seront consacrées aux revendications syndicales à proprement parler (sanctionnées par un vote). Les deux autres seront consacrées à des réflexions complétant le rapport d'orientation sur l'outil syndical ; le secrétaire général aura connaissance de leurs travaux avant de soumettre au vote sa résolution finale.

Cette précision étant apportée, les sections syndicales se sont vues proposer le même mode préparatoire pour les deux sortes de commissions : les thèmes ayant été arrêtés par le Conseil Syndical, elles ont ensuite déterminé celui qu'elles retenaient et, enfin, elles ont communiqué leurs travaux au membre du Bureau national identifié comme devant conduire les débats en commission.

Les assemblées générales vont désormais avoir pour mission d'associer les adhérents aux réflexions des militants pour aboutir à des contributions, destinées à alimenter les travaux du congrès. Ce sont ces contributions qui seront reprises dans les commissions revendicatives, mises en ordre et synthétisées pour parvenir en séance plénière à des votes.

Nouveauté retenue par le Conseil Syndical : le travail des commissions à Caen pourra être alimenté jusqu'en juin par des travaux des sections (en respectant les mandats d'AG), par ailleurs, avant l'entrée dans les commissions revendicatives, le Bureau national remettra une synthèse du journal avant-congrès et de toutes les contributions parvenues jusqu'au 12 juin, sous forme d'une pré-résolution aidant à canaliser les discussions.

Il sera ainsi possible d'entrée de jeu de réparer les omissions flagrantes, d'ordonner les points à débattre, mais le danger résidera dans la tentation de lancer des amendements de détail ou de défendre des arguments personnels non légitimés par les AG. Les présidents des commissions en appelleront à la responsabilité des délégués des sections.

Les commissions du 27ème Congrès

■ 2 COMMISSIONS SUR L'OUTIL SYNDICAL

- ① De l'Union SNUI-SUD Trésor au nouveau syndicat
- ② L'outil syndical - les questions autour de la représentativité

■ 5 COMMISSIONS SUR LES RESOLUTIONS REVENDICATIVES

- ③ Le financement de l'action publique
- ④ Les conditions de vie au travail
- ⑤ Fusion globale, réforme de l'État et mutations technologiques : avenir des agents, des missions, des moyens et des structures de la DGFIP
- ⑥ L'unité autour des règles de gestion
- ⑦ Le pouvoir d'achat

Les deux premières commissions auront la charge d'enrichir le débat d'orientation (le secrétaire général prenant en compte leurs travaux avant de mettre aux voix son projet de résolution finale). Les 5 commissions suivantes auront la charge de préparer des projets de résolutions revendicatives sanctionnés par un vote en séance plénière.

PRÉPARATION DU CONGRÈS

Travail dans les sections

Les premières contributions ont été prises en compte dans le présent journal, mais comme indiqué plus haut le travail peut et doit se poursuivre jusqu'à la veille du congrès (sur la base toutefois des mandats donnés par les AG).

Comme par le passé, le travail des sections sera exploitable dans toute l'organisation afin que chaque équipe militante parvienne lors de son assemblée générale à la présentation d'une contribution donnant lieu à débat et à vote. Ces contributions nourriront les travaux des commissions du 27ème congrès.

Les votes des assemblées générales et les textes les ayant motivés devront être transmis au Bureau National le plus vite possible après lesdites assemblées.

Chaque section se mettra en situation pour défendre ses positions lors de la commission de congrès sur le thème choisi. Elle veillera par ailleurs, en coordination avec ses homologues de sa région, à répartir lorsqu'elle le peut ses autres délégués sur les autres commissions.

Les administrateurs régionaux prendront leurs dispositions pour communiquer le 15 mai au plus tard la répartition nominative des congressistes de leur région.

Journal avant Congrès

Le présent journal fait un exposé succinct de chacun des sept thèmes retenus par le Conseil. Les premières contributions des sections ont été utilisées, le secrétariat national a, par ailleurs, puisé dans l'actualité la plus récente pour nourrir les réflexions et structurer le travail militant avant les AG. Nous rappelons que chaque section doit traiter dans son assemblée générale au moins un thème revendicatif.

Sur le site

Jusqu'au congrès, le Bureau national s'efforcera de publier sur le site SNUI, thème par thème, tous les travaux des sections et tous les textes votés en AG afin que chaque délégué inscrit dans une commission puisse constituer sa propre documentation.

DÉROULEMENT DU CONGRÈS

Travail en commission

Le Conseil Syndical a décidé de confier un travail préparatoire supplémentaire au secrétariat national : avant le début du travail dans chaque commission, chaque délégué se verra remettre un document synthétique construit comme une pré-résolution mais qui n'aura d'autre valeur que de permettre un cadrage des débats (pour éviter d'entrée de jeu toute omission importante, pour mettre en discussion les points faisant apparaître des divergences d'appréciation). Chaque commission de congrès s'efforcera de construire sur cette base un texte revendicatif offensif, appuyé sur l'actualité, capable d'aider le syndicat à gérer le court terme.

Les représentants des sections expliqueront les positions votées en AG, mais s'efforceront de s'inscrire dans des synthèses les plus offensives possible.

Chaque commission s'achèvera par un exposé de la construction du projet de résolution à présenter au congrès en séance plénière.

Un rapporteur sera élu par chaque commission pour rendre compte en séance plénière de l'ensemble des travaux (un co-rapporteur pourra être retenu). La mission de chaque rapporteur sera de dégager la ligne générale des discussions, d'exposer les analyses majoritaires, ainsi que les raisons qui ont conduit à écarter, dans leur esprit, certaines contributions de sections.

Après la clôture des travaux en commission, le rapporteur (et le co-rapporteur s'il y a lieu), le membre du secrétariat national et, éventuellement le président de la commission, poursuivent leur collaboration pour rédiger le rapport des travaux et achever le projet de résolution qui sera distribué en début de séance plénière et lu par chaque rapporteur (ou co-rapporteur).

Débats en séance plénière et votes

Chaque rapport de commission sera suivi, une fois lecture donnée du projet de résolution, d'une discussion ouverte à l'ensemble des congressistes. Cette discussion permettra d'opérer d'ultimes arbitrages et enrichissements. Les délégués souhaitant intervenir se feront connaître auprès du président qui découpera le temps de discussion entre l'ensemble des intervenants inscrits.

Afin de permettre le meilleur résultat possible, les réponses du secrétariat national interviendront en léger différé en fin de 2ème journée du congrès, elles indiqueront le sens des ultimes changements proposés dans les résolutions.

Lors des séquences de vote du 3ème jour, les projets de résolution définitivement rédigés feront l'objet d'une brève présentation, des explications de vote pourront suivre, notamment pour les sections dont les contributions n'auront pas été retenues. Ces dernières pourront demander au président de mettre leurs contributions aux voix après le vote de la résolution de congrès.

The logo for SNUI, featuring the letters 'SNUI' in a bold, orange, sans-serif font with a slight 3D effect.The logo for 'Solidaires finances', with the word 'Solidaires' in black and 'finances' in a smaller black font above it, all set against a pink, irregular background shape.The logo for 'Solidaires Union syndicale', with 'Solidaires' in pink and 'Union syndicale' in a smaller black font above it.

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
Impression : Imprimerie FECOMME CLAYE SOUILLY - Abonnement annuel : 6,5 €