

2^e Congrès



Guidel - Morbihan
2 au 6 avril 2012

- DOCUMENT
D'ORIENTATION
- STATUTS
- INTERVENTIONS
- COMPOSITION
CEN ET CFC

juin 2012

n°5



le mag syndical n°5 - Juin 2012
CGT - Finances Publiques
case 450 et 451 - 263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 80 16 - Tél. : 01 48 18 81 56
Fax : 01 48 70 71 63 - Fax : 01 48 51 99 64
Directeur de publication : B. MONZIOLS
CP n° : 0912 S 06183
Composition : CARREMENT COM - Chelles
Impression : Rivet Presse Edition - Limoges
e.mail : cgt@dgfip.finances.gouv.fr
e.mail : dgfip@cgt.fr
Prix : 0,50 e



> 3
> 4 - 14
> 16 - 27
> 28 - 39
> 39 - 43
> 44 - 49
> 50 - 54
> 55 - 64
> 65
> 66
> 67

Édito

Partie 1 : Contexte général

Partie 2 : Missions

Partie 2 : Droits et garanties

Partie 2 : Conditions de vie au travail

Partie 3 : Vie syndicale

Statuts

Interventions

Message de l'UGFF

Elus à la CEN et à la CFC

Glossaire

sommaire



Chers Camarades,

Après une phase de transition de construction de la nouvelle identité du syndicat issue du rapprochement de l'Ex SNADGI et de l'Ex SNT, la CGT Finances Publiques a tenu son deuxième congrès à GUIDEL dans le Morbihan.

Celui-ci s'est déroulé dans un contexte politique très particulier marqué par la proximité des échéances présidentielles. C'est ainsi que nos débats auront été à la fois influencés par la critique justifiée de la nature régressive des politiques gouvernementales et patronales antérieurement menées, mais aussi, par la volonté de conférer à notre organisation, un rôle moteur pour

imposer une inversion durable propice aux revendications.

Au final, les orientations adoptées sont le produit de cette double articulation entre condamnation des mécanismes systémiques mis en place au nom des intérêts du monde de la

finance et un besoin de rupture et de radicalité pour une autre répartition des richesses.

Avant toute chose, les choix, que nous avons retenus, proposent des réponses concrètes aux préoccupations quotidiennes des collègues s'agissant de l'emploi, des garanties statutaires, des rémunérations, des conditions de vie au travail et des missions.

Pour y parvenir, l'ensemble des syndiqués qui ont participé aux différents niveaux de préparation et d'animation du congrès ont formulé un constat collectif et

commun mettant en évidence la nécessité pour la CGT Finances Publiques de poursuivre et d'amplifier la dynamique unitaire engagée pour peser efficacement sur le contenu des politiques publiques à venir.

A la DGFIP, comme partout ailleurs, nous voulons que le monde du travail soit acteur de la transformation sociale. C'est à cette seule condition que le changement et la justice seront possibles !

La réalisation de nos ambitions implique un syndicalisme de terrain, de conquêtes et de lutte dans lequel les adhérents prennent toute leur place. Cela suppose de leur donner tous les moyens pour participer à la vie de l'organisation et à l'élaboration des programmes revendicatifs. De même, la question du renforcement et de l'adhésion sont également posés.

La violence de la crise sociale engage la CGT, dans son ensemble, à donner aux salariés des points d'appuis et d'aides aux résistances contre les agissements nuisibles des conservatismes favorables à l'austérité généralisée en Europe comme en France. Cependant, nous ne pourrions pas assumer cette responsabilité sans le soutien actif des salariés.

La présente parution est dédiée à la publication de notre document d'orientation. Pour la CGT Finances Publiques, il a vocation à être porté à la connaissance plus large que celle des seuls syndiqués. Parce que c'est le fondement de notre démarche de rassemblement, nous souhaitons qu'il serve de bases réelles de réflexions et d'échanges à tous les agents, pour les aider à construire et faire valoir leurs exigences revendicatives.

Avant toute chose, les choix, que nous avons retenus, proposent des réponses concrètes aux préoccupations quotidiennes



Contexte général

Lors de son congrès fondateur de 2010, la CGT Finances Publiques avait défini le contexte de son activité syndicale afin de permettre à son action de se projeter au cours des deux années de l'exercice du mandat de sa direction nationale.

Analyse d'un monde en crise et en guerre, dans ses dimensions internationales, européennes et françaises, la volonté du développement des luttes par l'action de la CGT Finances Publiques et analyse de la fusion DGI/DGCP en tant que chantier emblématique de la RGPP étaient au

cœur des problématiques développées par les débats du congrès de Seignosse.

Naturellement, les orientations portées lors du congrès fondateur restent pour la CGT-Finances Publiques d'importantes bases de la réflexion, de l'action du syndicat. Cependant, l'intensification de la crise systémique du capitalisme, les échéances électorales de 2012 et le rôle et la place de l'Etat nécessitent de poursuivre cette réflexion pour intensifier le combat idéologique.

■ Une crise systémique du capitalisme

La logique du profit : un mal structurel

Lorsqu'en 2008, les premiers éléments de la crise dite des sub-primés furent connus, experts, médias et responsables politiques ont tenu des discours moralisateurs pour dénoncer quelques spéculateurs emblématiques et leurs dérives. Ces discours avaient pour principal objectif de dissimuler le caractère systémique de la crise et les milliards d'euros mis à disposition des institutions financières et des banques par les gouvernements.

Sauvés par les états, c'est-à-dire par les citoyens et salariés, et après avoir spéculé sur l'endettement privé, les banques, les fonds d'investissement et autres institutions financières ont ensuite choisi de s'attaquer à la dette des Etats, autrement dit aux peuples.

Depuis les annonces sur le début de la crise, c'est donc bien la même logique qui est à l'œuvre : celle de la réponse aux exigences des classes dominantes par les puissances capitalistes. La crise n'est pas le résultat des excès de quelques acteurs de la finance, mais la conséquence de l'incessante course aux profits.

Ainsi, la réduction de la part des richesses produites revenant aux salariés a pour corollaire une explosion des

profits des entreprises et des dividendes versés aux actionnaires. Dans le même temps, l'investissement productif diminue. La part des dépenses contraintes des ménages augmente et leur consommation est freinée par la perte de pouvoir d'achat des salaires et des pensions.

La spéculation financière : l'eldorado libéral

Le capital accumulé a alors cherché dans la spéculation financière, la rentabilité maximale et immédiate qu'il ne trouvait plus dans l'activité productive. Cette recherche n'aurait pas pu trouver de réponse sans la libéralisation des mouvements de capitaux et la dérégulation des marchés impulsées par les gouvernements depuis le début des années 80. En effet, ils ont permis aux opérations financières de se multiplier de façon démesurée, sans lien avec la production de richesse mais par la recherche d'effet de levier, ou de produits financiers complexes. La création d'outils tel que les L.B.O. (Leveraged buy-out : consiste à racheter une entreprise en ayant recours à l'endettement bancaire en engendrant un effet de levier facilitant l'acquisition et la défiscalisation du projet.) est à ce titre révélatrice de la déconnexion entre le travail, la production de richesse et les gains financiers.



Désormais les détenteurs de capitaux, et leurs alliés ont donc un pouvoir encore plus exorbitant sur ce système, et l'ont fragilisé. Les agences de notation sont à ce titre symbolique d'un système ayant développé sa toute puissance. Mises sur la sellette dès 2001 pour leur incapacité à dénoncer les difficultés d'une société de courtage comme ENRON ou à réellement analyser les produits financiers tels que les sub-primés en 2008, elles restent dans le système financier actuel une référence incontournable car elles peuvent à elles seules générer des profits importants de par leur rôle dans les mécanismes de spéculations... D'autant plus que les critères retenus dans leurs analyses sont purement financiers, pénalisant d'autant l'emploi et la dimension sociale. Sans aucun doute, les méfaits des agences de notation auraient dû aboutir à leur remise en cause Mais bien au contraire, les décisions politiques ne cessent de renforcer leur pouvoir, y compris en anticipant leur verdict.

Dans le même objectif de suppression de toute entrave aux logiques de profits financiers, les attaques se multiplient et s'amplifient contre les systèmes de protection sociale, contre les services publics, contre le rôle des Etats.

Tous ces facteurs ont produit une crise conjuguée de la demande salariale et de la production, un développement du chômage, une précarité massive, une baisse du pouvoir d'achat, ainsi que l'explosion des inégalités, l'exclusion sociale, de la souffrance dans et hors du travail, un recul sans précédent des droits et garanties collectives des salariés.

La dette un outil de spéculation

La financiarisation à outrance du système fait de l'emprunt, donc de la dette, non plus une aide au financement mais un outil de production financière, de spéculation. Son but n'est pas de participer au développement de l'activité productive pour créer des emplois et du lien social mais de fabriquer directement de la richesse, des dividendes pour quelques uns. Aujourd'hui ce n'est plus la finance qui aide à la production, c'est le produit qui est conçu comme support de la finance. Les matières premières, l'énergie, l'eau, jusqu'aux déchets sont aux mains des financiers et des supports à la spéculation. Pour l'entreprise c'est la course aux profits immédiats qui prime sur l'emploi, sur les salaires, sur la qualité des produits. Les bénéficiaires ne sont pas investis dans les salaires et dans le développement mais dans les dividendes. L'emprunt est donc mis à contribution pour générer toujours plus de profits. La

banque, entreprise pierre angulaire du système, a délibérément créé tous les mécanismes pour favoriser, démultiplier et opacifier cette course effrénée. Les états, les gouvernements, en particulier le gouvernement Sarkozy en France, ont privilégié la dette et les cadeaux aux plus riches au détriment des recettes fiscales. Ils ont ainsi fait d'une pierre plusieurs coups : participer au système en finançant directement la sphère financière, se placer entre les mains des marchés financiers, les cautionner et les défendre en défiscalisant les richesses produites et ceux qui les détiennent. Les banquiers, les financiers, les agences de notation tiennent le haut du pavé, gouvernement et nous donnent des leçons d'économie. Exonérés de tout mandat démocratique et combattant même la moindre velléité d'expression des citoyens, ils amplifient toujours les mécanismes qui broient les salariés, les retraités et les plus démunis. Il est donc clair que pas plus qu'ils ne sont responsables de la crise économique, les salariés et fonctionnaires ne sont responsables du creusement de la dette. Ils en sont les premières victimes. C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques rejette toute politique d'austérité visant à faire payer par les salariés et fonctionnaires, les privés d'emploi et les retraités l'addition de la dette. Elle dénonce cette dette que l'on nous oppose pour sabrer nos traitements et tous les acquis, pour laminer les services publics. Elle se prononce pour l'annulation de la dette qui constitue au-jour d'hui le premier obstacle à la mise en œuvre d'une politique visant à satisfaire les besoins sociaux.

La crise systémique

La crise actuelle est une crise structurelle car elle touche aux fondements même du capitalisme aujourd'hui basé sur l'existence d'un volume impressionnant de liquidités permettant une inflation des actifs financiers, immobiliers et sur une nouvelle phase de la mondialisation générant une mise en concurrence exacerbée et globale du monde du travail.

Cette financiarisation du fait des exigences nouvelles et démesurées de la rentabilité du capital a accru la pression sur les salariés, développé la précarité et réduit l'investissement dans la sphère productive. Elle aboutit à une dégradation constante de la place, de la valeur et du sens du travail.

Comme lors de chaque crise systémique du capitalisme, les tenants du système s'efforcent d'inculquer une culture du renoncement et de l'acceptation. « There is no alternative » comme le défendait en permanence Margaret Thatcher. Et



c'est bien, cette situation que l'on retrouve dans l'ensemble des décisions prises actuellement par les grandes puissances capitalistes : G7, G20, Union Européenne, Etats, FMI, institutions financières ... depuis 2008, aucune des solutions proposées n'a pour objectif de transformer le système.

La réponse de la CGT : pour un changement de société.

La solution à la crise ne peut se satisfaire d'une simple refondation ou régulation du système capitaliste mais passé par sa remise en cause. La crise nécessite, en effet, une rupture avec les logiques de rentabilité financière et souligne le besoin de profondes transformations économiques et sociales pour amorcer une nouvelle logique de développement respectueuse de l'être humain et de la planète. L'ensemble des revendications des salariés contenues dans les orientations de la CGT Finances Publiques doit participer à l'élaboration d'un tel projet dans lequel, ils trouveraient la maîtrise pleine et entière de leurs aspirations. La véritable réponse. C'est le capitalisme, comme système économique et social, qui est en crise et donc en cause. Il ne peut donc s'agir de le refonder ou de le réguler. La véritable réponse à la crise et à ses conséquences consiste à établir une nouvelle stratégie de développement social et économique, fondée sur la promotion des droits sociaux et des normes environnementales, la stabilité des taux de changes et des prix des matières premières, la maîtrise et le contrôle de la circulation des capitaux, l'éradication des paradis fiscaux et bancaires, et des opérations spéculatives.

Il est indispensable de fixer de nouvelles priorités et de nouveaux objectifs pour le développement, l'emploi et les salaires à l'inverse des politiques actuelles. Dans ce cadre, le rôle de la puissance publique au service de l'intérêt général et d'une vraie démocratie sociale est décisif.

■ Des politiques au service exclusif du capital

Aujourd'hui, après avoir affiché une volonté de moralisation du système, et dans le même temps l'avoir renflouée avec l'argent du contribuable, les choix des politiques actuelles sont d'amplifier la rigueur et l'austérité pour l'ensemble des salariés.

En Europe comme en France.

Ainsi au niveau Européen, l'agitation et la gesticulation des gouvernements ne trompent personne. Les sommets se succèdent à tel point qu'il est difficile de tous les compter mais une logique demeure : les décisions des différentes rencontres, loin de sauver l'Europe et la France, enfoncent un peu plus le continent dans l'impasse. L'étau de la dette n'est pas desserré et les pouvoirs politiques continuent d'alimenter les marchés financiers par sa « nourriture préférée » : de nouveaux endettements. Ainsi le Fonds Européen de Stabilité Financière (FESF), par sa nature, au lieu de servir de pare-feu va nourrir l'incendie.

Et c'est donc bien tout le continent européen qui est mis à l'heure de l'austérité au risque d'aggraver la récession qui s'annonce en mettant les pays, dans des conditions où ils seront de moins en moins à même de faire face au poids de la dette.

Aucun moyen nouveau n'est dégagé pour soutenir l'activité et sans aucun doute, les perspectives de faible croissance permettront aux spéculateurs d'utiliser la crise financière comme arme.

Les dernières mesures prises n'ont qu'un objectif : ne pas décevoir les marchés ! Pour cela, les gouvernements se sont engagés dans une révision des traités qui donnera naissance à une nouvelle union économique, pendant de l'union monétaire, où sera quasi-interdit le déficit des finances publiques.

Avec le Traité sur la stabilité, la convergence et la gouvernance dans l'Union européenne et monétaire (TSCG), signé le 2 mars 2012 par le président de la République, l'austérité s'imposerait à tous, encadrant toute négociation au niveau national, sectoriel et d'entreprise et réduisant les capacités d'intervention des organisations syndicales. C'est pourquoi la CGT Finances Publiques condamne ce nouveau traité et considère qu'il ne doit pas être ratifié.

Or sous son apparente logique et son apparent bon sens : on ne peut vivre au dessus de ses moyens, cette règle porte d'importants reculs, exerçant un chantage à l'emploi et culpabilisant les salariés sur leurs justes revendications salariales.

C'est donc bien au niveau européen que la règle d'or que le Président de la République n'avait pu mettre en place en France est revenue en pleine force. Or sous son apparente logique et son apparent bon sens : « on ne peut vivre au dessus de ses moyens », cette règle porte d'importants reculs. En effet, cette question ne peut se



poser à un instant T mais bel et bien en terme de perspectives. Investir collectivement après un débat démocratique n'est pas un problème, mais creuser la dette en réduisant la fiscalité des plus riches pose la question de la légitimité de telles mesures (cf. : la loi TEPA, les décisions sur l'ISF, etc.) En effet elle signifie que les gouvernements s'interdisent tout investissement et toute mise en perspective de développement économique et social de long terme. Ce sont les visions comptables à court terme, au moindre coût qui sont privilégiées. Elles sont le socle de la liquidation des services publics et des privatisations et plus globalement de l'affaiblissement du potentiel de développement économique et social des nations.

Aujourd'hui la volonté de mettre en place une telle règle répond aussi de la volonté d'éviter le débat sur les choix qui ont contribué à la dégradation des comptes publics. Ainsi, de 2007 à 2010, le déficit du budget de l'Etat qui était de l'ordre de 50 md d'euros initialement est passé à 121 mdE. Durant cette période, la dette de l'Etat est passée de 933 mds E à 1245. La dette de l'ensemble des administrations publiques (Etat, collectivités territoriales, Sécurité sociale) passant de 64% du PIB à 82% du PIB. La récession économique de 2009 n'explique qu'une partie de la hausse du déficit budgétaire, car compte-tenu des choix du gouvernement Sarkozy-Fillon le déficit s'est creusé dès sa mise en place.

Au service des Riches...

Ainsi la mesure phare du gouvernement et des débuts du quinquennat de Nicolas Sarkozy a bien été l'adoption de la loi TEPA (Travail, Emploi, Pouvoir d'achat) ou autrement dit la mise en place d'une politique, d'abord, au service des plus fortunés et du patronat. Le bouclier fiscal, les modifications de l'ISF qui ont conduit à l'exonération de plus de 500 000 contribuables, la poursuite d'une large politique de fiscalité avantageuse pour les entreprises ou des niches fiscales injustes socialement sont autant d'éléments révélateurs de cette politique.

La disparition de la taxe professionnelle au profit d'une cotisation économique territoriale a été génératrice de cadeaux fiscaux pour certaines catégories professionnelles sans pour autant participer à la création d'emplois.

Car pour autant qu'il ait été conscient du coût de ces réformes, le gouvernement n'a pas cherché à les financer autrement qu'injustement sans sortir du crédo libéral ! Faisant payer toujours plus les pauvres et exonérant les riches tout en détruisant l'offre de Services Publics.

En ligne de mire...

► Les services publics et les fonctionnaires

C'est donc avec le plus grand cynisme et avec des acronymes devenus tristement célèbres : RGPP, Reate que le gouvernement va développer sa politique durant les dernières années avec un absolu primordial, la suppression d'un emploi de fonctionnaire sur deux lors de son départ à la retraite. Ces choix ne sont pas sans conséquences sur les citoyens, usagers qui doivent faire face à des services publics dégradés où les agents trouvent des conditions de travail toujours plus déplorables.

C'est bien sûr le cas à la DGFIP mais aussi dans d'autres secteurs : la mise en place de pôle emploi, des directes, des directions interministérielles sont tout aussi problématiques... et ce ne sont que quelques exemples d'une réalité, parfois kafkaïenne parfois dramatique pour les usagers et les agents mais jamais à la hauteur des besoins sociaux.

► Les droits sociaux

Autre levier utilisé par le gouvernement pour financer sa politique, l'attaque sur les droits sociaux. Ainsi son obsession à vouloir combler le déficit organisé de la sécurité sociale, s'est traduit par des attaques tous azimuts : contre les professionnels de santé sommés de collaborer à la maîtrise comptable des dépenses sous peine de sanctions, contre la CNAM et les CPAM avec la suppression de milliers d'emplois, contre l'hôpital public, avec le non versement des crédits nécessaires au fonctionnement et à la qualité des soins, la fermeture de services, la dégradation des conditions de vie au travail, contre les populations précarisées avec le renforcement des conditions d'accès à la CMU et même contre les malades (Diminution des remboursements, Déremboursement, augmentation forfait hospitalier, etc.)... Mais sans surprise, ce gouvernement n'a pas cherché à mettre fin aux exonérations patronales de cotisations sociales, ni à réfléchir à la question d'un financement pérenne.

C'est la même logique qu'il a mise en œuvre lors de la contre-réforme des retraites : réforme brutale pour un recul social sans précédent. A l'issue d'une pseudo concertation avec les organisations syndicales, le gouvernement a fait voter au Parlement sa réforme des retraites. Alors même que les salariés, par millions, ont manifesté pas moins de 10 fois depuis que le projet gouvernemental est connu, le président comme le gouvernement et les parlementaires de la majorité ont choisi de mépriser, l'opposition à leur projet.



L'austérité comme bannière

Dès lors, c'est donc sans surprise qu'avec l'intensification de la crise financière, la seule réponse du gouvernement ait été l'intensification de l'austérité et de la rigueur incarnée dans les plans dit Fillon. Il s'agissait simplement de pouvoir profiter de l'occasion pour développer une politique déjà bien connue.

Le dernier plan en date a ainsi « simplement » décidé d'une hausse de la tva à taux réduit, gel du barème de l'IR et ses conséquences sur des milliers de foyers modestes ou déjà en difficultés, le gel des prestations sociales et l'application plus rapide de la réforme des retraites, jour de carence ... autant d'éléments dans la droite ligne d'une inacceptable politique de régression sociale.

La CGT Finances Publiques se prononce contre les plans d'austérité qui frappent principalement les salariés qui ne peuvent être considérés comme responsable de la dette publique. Les acquis sociaux ne doivent pas être sacrifiés.

D'autres propositions pour sortir de la crise....

Pour la CGT, l'ensemble de cette politique est inacceptable. A l'initiative des luttes, consciente de la nécessité de gagner la bataille des idées, elle revendique d'autres réponses pour sortir de la crise et porte des exigences immédiates comme la revalorisation des salaires avec, dans l'immédiat, un SMIC porté à 1 700 ₣ brut. Exiger un moratoire du paiement de la dette publique et d'en faire un audit citoyen.

Revaloriser les salaires, les pensions et les minima sociaux, contrôler les aides publiques aux entreprises, contraindre les entreprises à des alternatives aux licenciements, suppression des exonérations fiscales et sociales sur les heures supplémentaires, stopper les suppressions d'emplois, développer les politiques publiques et les moyens des services publics, réformer la fiscalité en profondeur, déclarer l'illégitimité de la dette et donc son annulation, nationaliser le système bancaire pour l'extraire des mains d'actionnaires privés et le mettre au service d'activités visant à la satisfaction des besoins sociaux, établir un mécanisme de crédits à taux réduits, éradiquer les mouvements spéculatifs de capitaux et les paradis fiscaux, mettre en place un fonds européen de solidarité sociale et de développement économique : ce sont ces exigences que porte la CGT Finances Publiques pour que justice sociale soit de retour dans notre société.

A construire avec l'ensemble des salariés...

Pour cela, il s'agit bien de permettre à tous les salariés de s'appropriier ces revendications, de les traduire concrètement dans leur entreprise, dans leur administration pour permettre de créer la mobilisation de tous !

Clairement, le climat anxiogène entretenu, l'idée qu'il n'y a pas d'alternative à la précarité sociale, qu'il faut s'agenouiller devant des organismes qui n'ont rien de démocratiques : tout cela questionne sur les mécanismes du vivre ensemble, de la démocratie ! Les centres de décisions précédemment connus n'existent plus et, en parallèle on renvoie toujours aux marchés, entités impersonnelles, immatérielles, omniscientes mais surtout omnipotentes.

Sans aucun doute, cela pèse sur les salariés. Pour autant, il faut continuer de travailler à des alternatives : c'est une des responsabilités de la CGT Finances Publiques ! Les salariés ont tout à perdre à rester spectateurs. Rien n'a jamais été accordé facilement, rien n'est gratuit, c'est la logique du capitalisme. Les progrès sociaux, dans le monde et en France, ont été arrachés par l'action syndicale. Dans une période où le mot crise est mis à toutes les sauces, alors même qu'elle n'est que l'expression d'un système, c'est bien la capacité de la CGT Finances Publiques à construire les luttes avec les salariés qui est au cœur des années à venir d'autant plus dans un monde où on nous prédit l'impossibilité du changement, où on nous explique que la mondialisation capitaliste est l'horizon indépassable.

Egalité femmes-hommes : une priorité

Aujourd'hui les femmes sont parmi les plus pénalisées par les réformes régressives qui ont été mises en place ces dernières années, notamment les réformes successives sur les retraites. En effet seules 43 % d'entre elles accomplissent l'exploit de valider 40 ans de carrière ! Les hommes sont 86 %.

De nombreuses inégalités persistent dans la fonction publique :

- Les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes subsistent. En moyenne, un homme gagne 2 604 euros net par mois dans la fonction publique d'État contre 2 225 euros pour une femme et le salaire des cadres (non enseignants) grimpe à 4 021 euros pour les hommes, contre 3 498 euros pour les femmes.



- Les femmes sont toujours aussi peu représentées dans les emplois de direction : 21,4 % dans la fonction publique d'Etat. Alors que les femmes représentent 59,1 % des agents de la fonction publique en catégorie A au 31 décembre 2009
- Les interruptions de carrière qui caractérisent le parcours professionnel des femmes et, plus encore, le recours au temps partiel, se répercutent sur le déroulement de carrière, avec des avancements moins rapides, synonymes de rémunérations qui augmentent plus lentement. 16,8 % des femmes titulaires au sein de la fonction publique de l'État sont à temps partiel contre 2,5 % pour les hommes.

L'égalité se joue aussi dans la vie quotidienne. Les préjugés sexistes ont la vie dure et les femmes continuent d'effectuer 80 % des tâches ménagères et 70 % de celles liées à la famille. Il y a aussi les violences verbales, psychologiques, physiques faites aux femmes contre lesquelles nous devons tous lutter pour qu'elles disparaissent.

C'est pour ces raisons que la CGT Finances Publiques fait de l'égalité femmes-hommes une priorité et combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

Pour amplifier le rapport de force...

Or la réalité est bien plus diverse le développement des luttes de salariés en Amérique du Sud, en Asie, aux Etats Unis, dans l'Europe entière rappelle que personne n'est dupe et que l'action collective existe partout. Ainsi la résistance actuelle du peuple grec à la politique menée est emblématique de la résistance des peuples. De même s'il n'est pas possible de tirer un bilan unique du printemps arabe, il est là pour réaffirmer que la volonté des peuples peut changer les situations les plus enracinées.

Naturellement, la question de la stratégie des luttes est au cœur des questions : réflexion sur le niveau du rapport de force, lutte interprofessionnelle ou sectorielle, place et rôle de l'unité syndicale, locale ou nationale, cadencement des luttes... Autant de problématiques logiques et traditionnelles auxquelles la CGT Finances Publiques est confrontée.

Mais dès lors que les actions sont construites avec tous les syndiqués et proposées aux salariés, il n'est pas question de les opposer mais bien de les inscrire dans une stratégie qui contribue à élever le rapport de force à la hauteur des attaques pour défendre les droits de l'ensemble des salariés et aussi en conquérir de nouveaux.

De plus, dans un contexte de crise systémique et de plan d'austérité, la CGT Finances Publiques considère qu'il est nécessaire d'élever le niveau du rapport de force pour imposer d'autre choix. Dans ce cadre si l'unité d'action peut être utile, elle ne peut en aucun cas être un frein.

Lorsque, et c'est le cas aujourd'hui, les attaques sont portées globalement et nationalement elles impliquent une riposte globale et nationale. Ce niveau de riposte offre alors une perspective à ceux qui sont déjà mobilisés et propose aux autres un cadre pertinent à l'expression de leur exaspération et de leurs revendications. C'est le rôle et la responsabilité des organisations syndicales, donc de la CGT, d'impulser et d'assurer la convergence et la coordination des luttes, d'autant plus que les élections prudhommales et les élections professionnelles dans la fonction publique ont vu se renforcer la place de la CGT Finances Publiques dans le paysage syndical, donc son rôle dans l'organisation du rapport de force.

Il faut préparer la perspective d'une grève générale et travailler à la coordination des luttes en Europe.

Pour continuer à construire les luttes, il est nécessaire d'effectuer un important travail de syndicalisation. Dans ce cadre, si l'unité d'action est indispensable, l'absence de certaines organisations ne doit pas être un frein. L'unité doit être recherchée avec tous les syndicats prêts à l'action sur les revendications.

Il est donc nécessaire, autant vis-à-vis du paysage syndical actuel que du contexte économicosocial de dépasser le concept du syndicalisme rassemblé et de travailler au « rassemblement du syndicalisme » avec des organisations qui ont des orientations proches des nôtres, celles d'un syndicalisme de lutte et de transformations sociales et de pouvoir les imposer.

De plus, dans un contexte de mondialisation la CGT Finances Publiques doit absolument s'inscrire, dans la mesure du possible, dans une dynamique syndicale internationale.

en France comme en Europe.

La mobilisation du 29 février 2012 dans toute l'Union Européenne à l'appel de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), contre les politiques d'austérité et le nouveau traité, montre à la fois la nécessité et la possibilité pour les salarié-e-s d'une vraie démarche revendicative au-delà du cadre national. La CGT Finances Publiques s'engage à poursuivre à tous les niveaux (du local au national) le travail sur les convergences revendicatives tant au plan professionnel qu'interprofessionnel.



■ Pour la CGT, d'autres choix sont possibles.

Cette question de la construction du rapport de force est d'autant plus prégnante, que l'année 2012 sera une année électorale importante. Pour autant, ce serait une erreur de croire que la consultation électorale règlera à elle seule tous les problèmes.

L'exigence de démocratie sociale

Pour la CGT Finances Publiques en 2012, il s'agit bien de mettre ses propositions à la disposition des salariés pour alimenter les débats politiques mais aussi pour rappeler la nécessité d'une réelle démocratie sociale et l'importance du syndicalisme.

Car force est de constater que sur ce point aussi le bilan du Sarkozysme est détestable... Non content de ne pas écouter les organisations syndicales, tout est fait pour criminaliser leurs actions (Procès contre les militants, etc.), pour les délégitimer (financement, moyens...) et donc nier leur représentativité c'est-à-dire la parole des salariés.

Cette orientation n'est pas étonnante venant d'un gouvernement qui n'a eu de cesse de mener une politique sécuritaire, d'exclusion des plus faibles... Celle-ci est clairement assumée : les discours du président, du ministre de l'intérieur ou encore d'un ministre comparant les bénéficiaires des minima sociaux au cancer sont bien réels... tous ces mots font simplement le lit des idées de l'extrême droite et du Front National. Au-delà, et s'inscrivant dans une tendance que l'on retrouve à l'échelle Européenne, la droite traditionnelle intègre de manière de plus en plus explicite les thématiques de l'extrême droite. Condamnation des corps intermédiaires, des syndicats, des soi-disant assistés (allocataires de minimas sociaux et chômeurs), stigmatisation des étrangers et logique du bouc émissaire sont autant d'argumentaires qui furent développés dans les années trente et qui témoignent clairement d'une orientation anti démocratique et anti républicaine du pouvoir en place. Dans ce contexte la CGT Finances Publiques doit, plus que jamais, rester vigilante, combattre toutes les volontés d'entrisme en son sein par le front national et mener un travail pédagogique auprès des salariés sur les dangers de la pensée d'extrême droite.

Le financement de la protection sociale : résolument pour un système solidaire !

Ainsi l'offensive en cours pour changer les mécanismes de financement de la Sécurité sociale : c'est-à-dire le fameux transfert des cotisations sur l'impôt revendiqué par le Medef et certaines organisations syndicales, relayé par le président de la République sortant et son gouvernement ! Il y a là l'objectif de l'anéantissement d'un des principes de base de la Sécurité sociale.

En effet, le vieillissement de la population, le développement de la technicité conduisent à une augmentation des besoins en dépenses de santé dans notre pays. Dès lors, l'un des enjeux majeurs est bien de savoir si nous allons réussir à conforter un système collectif et solidaire pour prendre en charge ces besoins de santé au sein de la Sécurité Sociale.

Nous sommes pour la prise en charge du financement de la perte d'autonomie par la Sécurité Sociale.

Directement c'est bien la question du coût du travail qui occupe une place centrale de ces réflexions. Les prélèvements obligatoires sont jugés trop importants par le patronat et une partie du champ politique. Ils sont dénoncés comme nuisant à la compétitivité des entreprises et cela malgré les allègements et exonérations de cotisations accordés. Malgré cela, les prélèvements sociaux reposent encore majoritairement sur le travail, ce qui est l'argument central de ceux qui considèrent que la part des cotisations assises sur les salaires est une des plus élevée au monde et, qu'en conséquence, le niveau des taux appliqués sur les facteurs travail et capital affectent la compétitivité française dans un contexte de concurrence mondiale accrue.

Ce n'est pas la vision de la CGT, pour elle le financement doit être lié à la richesse créée et donc au travail. Les cotisations sont une part du salaire, un salaire socialisé et différé, et en tant que tel, elles n'appartiennent pas au patronat.

Pour autant, la CGT Finances Publiques revendique l'élargissement de l'assiette des cotisations sociales à certaines formes de rémunérations qui y échappent actuellement (stock-options,") et aux revenus financiers des entreprises afin de dissuader le développement de revenus discriminatoires et de réduire l'intérêt pour l'entreprise de prioriser les placements financiers au détriment de



l'investissement productif et donc de la notion travail. De même, la modulation des taux de cotisation en fonction de la masse salariale (abaissement du taux en cas d'augmentation du ratio masse salariale/valeur ajoutée) et du choix de gestion de l'entreprise (augmentation en cas d'accroissement du ratio revenus financiers/valeur ajoutée) doit permettre de favoriser la création d'emplois et de pénaliser les placements financiers tout en assurant une plus grande efficacité économique et une réelle solidarité.

La CGT Finances Publiques réaffirme que le financement de la sécurité sociale doit rester fondé sur le salaire, sur les cotisations sociales. Elle revendique l'arrêt immédiat de toutes les exonérations patronales. Elle s'oppose à toute fiscalisation, c'est à dire au transfert vers les caisses de l'état via l'impôt du financement de la sécurité sociale. Elle rejette la TVA sociale et s'oppose à toute hausse de la CSG.

La CGT Finances Publiques condamne la fiscalisation de la Sécurité Sociale. Elle refuse la mise en place de la TVA dite « sociale » et réitère sa revendication d'abrogation de la CSG.

Ni TVA sociale ni CSG : défense de la protection sociale !

C'est la même idée qui soutient les débats sur la TVA sociale. Celle-ci réapparaît régulièrement. Mais pour la CGT, une telle mesure marque une régression importante dans le mode de financement de la protection sociale, sans apporter de réponse au problème de l'emploi. Il y a une illusion dangereuse à croire que l'on peut faire payer les contributions à la protection sociale par les producteurs étrangers. Car ce sont en fait les consommateurs et les salariés français qui seront une nouvelle fois priés de passer à la caisse, alors que la contribution des entreprises à la Sécurité sociale sera davantage allégée. Tout simplement, car la « TVA sociale » consiste en fait à réduire la rémunération de la force de travail au profit du capital, elle remet donc en cause le mode de fonctionnement de la protection sociale fondé sur le travail.

La CGT Finances Publiques se prononce contre toute participation au haut conseil du financement de la sécurité sociale créé par le gouvernement pour démanteler la sécurité sociale, contre toute participation à des concertations sur le démantèlement de la sécurité sociale.

Pour la CGT, il est nécessaire d'ouvrir un débat national sur la nature, le contenu de la protection sociale et de son

financement. Il faut remettre de la cohérence entre les différents dispositifs et plus de justice dans le financement pour dégager des recettes afin de garantir la mise en sécurité sociale de l'ensemble de la population.

Ce débat actuel sur le financement de la protection sociale n'est pas neutre. Il est aussi une forme de constat de l'échec des politiques de l'emploi menées par le gouvernement. Les chiffres de l'emploi sont catastrophiques... Et la création de pôle emploi a encore fragilisé les situations des chômeurs. Dès lors, face à l'échec de sa politique de l'emploi le gouvernement veut transformer les victimes du chômage en coupables, usant pour ce faire de la pire démagogie pour remettre en cause les droits des privés d'emploi.

Pour l'emploi, une véritable politique industrielle

C'est dans ce contexte d'absence de solutions sur l'emploi que se développe le débat sur l'achat français : Il faut acheter français cela préserve nos emplois en France ! Sous-entendu... et surtout ne pas se plaindre des conditions dans lesquelles ils s'effectuent... C'est bien un marché de dupes qui est proposé par un gouvernement incapable de proposer une politique industrielle cohérente.

Ce ne sont pas les gesticulations actuelles qui suffiront à changer les choses, car une des causes fondamentales est bien l'absence de politique industrielle structurée pour inverser la tendance. Cela se traduit par un sous-investissement indéniable. L'an dernier, les entreprises industrielles et de services (hors les banques et assurances) ont injecté 180 milliards d'euros en investissements alors même que la somme des dividendes versée aux actionnaires était elle de 210 milliards d'euros.

Dès lors, pour répondre au besoin d'une politique industrielle ambitieuse, il est évidemment nécessaire de répondre aux exigences d'augmenter les salaires et de reconnaître la qualification des salariés de ce secteur, embaucher et former mais aussi de faire de la recherche et de l'innovation une priorité, prendre en compte les enjeux environnementaux en renforçant et modernisant un potentiel industriel au service d'une économie fortement décarbonnée, et au service de l'intérêt général. Tout ceci ne pouvant se faire que si le financement de cette politique est assuré. Comme les autres secteurs, l'industrie est incompatible avec les taux de rentabilité à deux chiffres exigés ces dernières années. La CGT Finances Publiques considère qu'un pôle public de financement du



développement industriel est possible en utilisant les bases existantes (Caisse des Dépôts et Consignations, OSEO, la Banque postale, le Crédit Foncier, UbiFrance, la CNP, ADF, IEDOM, COFACE, Fonds stratégique d'investissement, Société de participation de l'Etat, Société de Financement de l'économie Française). Ce pôle aurait vocation à financer les investissements jugés socialement utiles : renforcement de l'appareil productif dans le cadre d'une politique industrielle ambitieuse concernant à la fois les biens et les services, promotion de la recherche et de l'innovation, investissements destinés à préserver l'environnement, développement solidaire des territoires, soutien des PME, équipements des collectivités locales...

Pour la CGT, avec des services publics forts, ce sont bien de ces outils dont a besoin la politique industrielle française pour permettre son développement et donc la création d'emplois directs et induits.

Protection sociale, emploi et politique industrielle sont nécessairement soumis à la question primordiale de leur financement. Et si pour certains, la réponse consiste simplement à diminuer les dépenses sans tenir compte des besoins sociaux, d'autres réfléchissent à la question des recettes, et en particulier celles de l'état.

Une nouvelle fiscalité pour satisfaire les besoins sociaux

S'il n'est pas nécessaire de revenir sur la désastreuse politique fiscale actuelle, on se doit de s'interroger sur une mesure que beaucoup appellent de leur vœux, la fusion CSG/IR avec en corollaire la mise en place de la retenue à la source. Pour ses promoteurs, cette réforme aurait pour effet de renforcer l'égalité devant l'impôt en supprimant toutes les niches, il s'agirait d'une mesure de justice fiscale qui permettrait en plus de faciliter la vie du contribuable. Faciliter la vie du contribuable ? En tout cas, pas de tous, puisque d'un point de vue concret la retenue à la source ne pourrait concerner que les revenus des salariés... Comment faire payer à la source une profession libérale ? De plus, cela impliquerait la détention par l'employeur d'informations permettant de connaître ou de reconstituer le revenu imposable de ses salariés... Rien ne lui empêchant alors d'utiliser ces informations pour ses choix de gestion du personnel. L'actuel système donne le choix aux contribuables : mensualisation, prélèvement à l'échéance, paiement suivant le respect des acomptes provisionnels, autant de choses qui ne seraient pas possible avec un système de retenue à la source.

C'est sans compter que cette retenue à la source constituerait de nouveaux fonds pour des employeurs, dont certains se servent déjà de la TVA comme d'une trésorerie supplémentaire.

De plus, un des arguments principaux pour la mise en place de la retenue serait la fin du décalage entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt. Dans les faits, cela ne pourrait être que partiellement le cas. Il faudrait que le salaire n'évolue jamais ou qu'il n'y a plus de progressivité de l'impôt, dans les cas contraires il serait nécessaire de procéder à des réajustements réguliers.

C'est donc bien ce qui pose question dans la retenue à la source : elle ne peut être que le corollaire d'une réforme fiscale d'ampleur avec la fin de la progressivité de l'impôt sur le revenu, la fusion CSG/IR, consacrant par la même la fiscalisation de la protection sociale ou même les deux. La CGT Finances Publiques rejette ces éventuelles réformes.

L'impôt sur les sociétés est la cible du lobby patronal pour la défiscalisation des entreprises, il est au centre de la concurrence entre Etats Européens, alors qu'il est démontré que les prélèvements obligatoires jouent un rôle secondaire dans l'attractivité des territoires. Avec le « Crédit Impôt Recherche », l'Etat se substitue à l'actionnaire pour financer la recherche. De l'avis même de la Cour des Comptes, il constitue une « baisse déguisée » de l'impôt sur les sociétés. De plus, dans le contexte de la crise financière, le gouvernement a décidé d'ouvrir grandes les vannes du CIR sans contrôle. Le CIR n'a aucune utilité économique avérée et doit être supprimé. Pour mettre fin à la concurrence fiscale entre Etats, l'assiette de l'IS doit être élargie et les taux d'IS harmonisés. Il convient aussi de transformer l'IS en grevant plus lourdement les bénéfices capitalisés ou les dividendes versés afin de favoriser l'investissement et les salaires

La TVA, première ressource budgétaire de l'Etat, est injuste, parce que proportionnelle et pénalise la consommation ; La TVA pèse proportionnellement plus sur les catégories modestes que sur les catégories aisées. Les 10% des ménages les plus aisés supportent 8% de TVA sur leurs revenus alors que la TVA grève 17% des revenus des 10% les moins aisés. L'application du taux réduit à la restauration est un simple cadeau électoraliste, cette mesure doit être abrogée. Une baisse de la TVA rendrait du pouvoir d'achat aux ménages les plus modestes et favoriserait l'activité économique et donc l'emploi. La CGT Finances Publiques propose donc de supprimer la TVA sur les produits de 1^{re} nécessité et de



baisser le taux normal à 15%. Cette mesure va de pair avec une réforme du système fiscal qui place l'impôt sur le revenu au centre des prélèvements, assis sur l'ensemble des revenus et notamment ceux du capital, imposés à des taux fortement progressifs.

La CGT Finances Publiques se prononce pour le maintien du quotient familial. Ce mécanisme assure la prise en compte des charges de famille pour le calcul de l'impôt. Supprimer le quotient familial aboutirait à rendre imposables à l'impôt sur le revenu des centaines de milliers de familles modestes et à leur retirer du même coup le droit à de nombreuses prestations sociales. La proposition d'abandon du quotient familial n'a d'autre fonction que de préparer l'impôt individualisé, condition de mise en place de la retenue à la source de l'impôt fusionné IR/CSG. L'objectif de redistribution par l'impôt ne passe pas par la suppression du quotient familial mais par l'établissement d'un impôt sur le revenu fortement progressif et par un débat plus général sur l'ensemble des situations familiales et leur évolution.

Certes, il est nécessaire de procéder à une transformation profonde de l'impôt afin de permettre le financement de politiques et de services publics au service du plein emploi solidaire, la satisfaction des besoins sociaux mais aussi de permettre la redistribution des richesses produites et détenues afin de réduire les inégalités.

Pour cela, il s'agit bien de revaloriser le rôle de l'impôt en tant que seul outil à même d'assurer une meilleure redistribution des richesses garantissant ainsi la cohésion sociale. Il est donc nécessaire de privilégier l'impôt sur le revenu en le rendant bien plus progressif, de moduler l'impôt sur les sociétés en fonction de l'emploi et de l'investissement, de reconstituer une réelle fiscalité patrimoniale, travailler à la mise en place d'une fiscalité locale solidaire. Il est de même nécessaire de travailler à la mise en place d'une fiscalité européenne dans une Europe dont les objectifs seraient avant tout sociaux, loin de son rôle capitaliste actuel. De plus, pour répondre à la mondialisation financière, il est plus qu'utile de mettre en place une fiscalité internationale. (taxes sur les flux de capitaux, suppression des paradis fiscaux...).

Si cette réforme de la fiscalité est primordiale, elle n'a de sens que si elle est liée à un projet, un contenu : celui de redonner sa place à l'Etat Social dans la société en lui fournissant les moyens d'intervenir dans l'économie et de jouer son rôle de redistribution, et de lutte contre les inégalités.

■ Les services publics : un atout maître pour l'efficacité sociale

Renforcer le rôle de l'Etat

Entamé depuis plusieurs décennies, le processus de transformation de l'Etat a connu une accélération importante avec la mise en place de la RGPP, de la REATE, la réforme des collectivités locales, la RGPO. Autant de réformes qui doivent s'apprécier globalement comme un processus profond d'affaiblissement de l'Etat pour en faire un outil susceptible de répondre aux exigences de la rentabilité du capital.

Toutes ces réformes, la CGT Finances Publiques les rejette ! En effet, le désengagement de l'Etat, les déréglementations et privatisations de Services publics, la suppression massive de postes dans la Fonction publique, nuisent à l'égalité d'accès et aux droits pour tous, à la satisfaction des besoins sociaux sur tous les territoires.

Or, pour satisfaire les besoins sociaux, il faut obligatoirement renforcer et repenser le service public ! Répondre aux besoins de la population et défendre les valeurs de solidarité, d'égalité de traitement et d'accès sur tout le territoire, de lutte contre les inégalités et de cohésion sociale. Cela passe par le maintien et le renforcement de la fonction publique dans ses missions, ses moyens et le statut des fonctionnaires, garantie d'indépendance et de neutralité pour la collectivité face aux intérêts particuliers et/ou politiques.

Il faut donc agir collectivement pour imposer un vrai débat citoyen sur le rôle des services publics et de la Fonction publique avec l'ensemble de la population. Il s'agit ni plus ni moins d'un enjeu de démocratie. La CGT Finances Publiques entend imposer un débat et des actions pour redéfinir le rôle de l'Etat, des collectivités territoriales, comme outils de protection des citoyens, surtout les plus faibles, de définition de normes sociales, économiques, écologiques. Ce débat devrait se traduire par une consultation citoyenne.

Au-delà des missions dites régaliennes : défense, justice, police, fiscalité, il faut repenser les modes d'appropriation publique des missions essentielles que sont : la santé,



l'éducation, la gestion et la distribution de l'énergie, les réseaux (eau, électricité, information...), les transports, la banque, l'assurance..

C'est la raison pour laquelle, la CGT Finances Publiques exige l'abandon de la RGPP, et de toutes ses déclinaisons (Réate, RGPO, Pôle Emploi, Loi HTPS).

En particulier dans son rôle de contrôle

Dès lors, la relance de la puissance publique doit être l'occasion de clarifier le rôle des services publics et d'en renforcer la substance. Cela permettra, entre autres, de réaffirmer le rôle de contrôle de l'Etat en tant qu'élément essentiel. En effet, dans la vision actuelle du gouvernement, ces missions sont inutiles, improductives et pire, elles pourraient révéler les difficultés du système. Il n'y a donc pas de hasard dans l'acharnement mis à détruire toutes les administrations de contrôle, de régulations (DDASS, DRIRE, DGCRF, etc.). La DGFIP de par son rôle dans l'Etat est particulièrement ciblée avec, lors des départs à la retraite de ses agents, la suppression de deux emplois sur trois ! Et elle a dès lors, des problèmes réels à faire face à l'ensemble de ces missions... On ne fait plus alors que le traitement courant, urgent, sans avoir la possibilité de contrôler réellement. Mise en place du Contrôle Hiérarchisé de la Dépense (CHD), moyens insuffisants pour le contrôle sur pièces, contrôle fiscal sur place engoncé dans les règles de l'art... Autant d'éléments qui traduisent bien l'absence de volonté politique de contrôler réellement la bonne utilisation des fonds publics et cela au moment même où sont affichées de grandes préoccupations sur la dette, sur ses conséquences !

Pour des missions renforcées, des droits et garanties élevés, des conditions de vie au travail décentes

Il s'agit bien de permettre aux missions de s'exercer pleinement tout d'abord pour l'ensemble de la collectivité nationale mais aussi pour les agents qui les exercent.

En effet, c'est bien la particularité des missions du service public qui y attachent des droits et des devoirs pour les agents qui les exécutent. Et c'est bien le statut général puis les statuts particuliers qui les précisent.

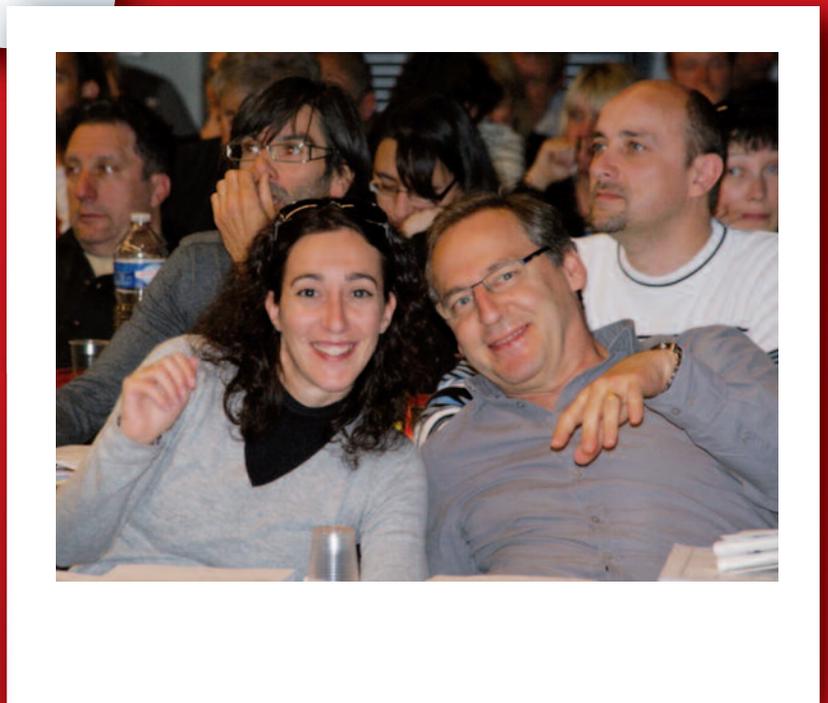
Détruire les missions, c'est aussi s'attaquer aux statuts des personnels. Pour la CGT Finances Publiques, il s'agit bien de s'opposer à toutes formes de volonté de mettre à mal ceux-ci (Refus de la loi mobilité, etc.)

Il est donc clairement nécessaire de remettre au centre du débat les missions et leur conditions d'exercice, pour en tirer des conséquences pour les agents, leurs droits et garanties, leurs conditions de vie au travail. Ce sera l'enjeu des parties suivantes du document d'orientation.

Vote du Congrès
98,91 % POUR - 1,09 % CONTRE



Souvenirs, souvenirs ...





Des enjeux majeurs pour la DGFIP, de nouveaux défis pour la CGT Finances publiques

La DGFIP a quatre ans ! Issue de la fusion des deux anciennes administrations (DGCP et DGI), elle s'est voulue la réforme phare de la RGPP. Le bilan tiré par l'administration de cette période de mise en place est présenté comme positif. Considérant que la fusion est achevée, la Direction Générale confortée par le rapport de la Cour des Comptes cherche désormais à passer à une autre phase. Les réflexions stratégiques auxquelles elle se livre, ne peuvent qu'aller dans le sens d'une nouvelle

remise en cause profonde de la nature et du périmètre des missions, de l'organisation de la direction, de sa structure interne, de son implantation territoriale et du volume de ses effectifs. Si la CGT Finances Publiques peut être d'accord avec la Cour des Comptes sur un point, c'est bien sur celui de considérer que les orientations futures de la DGFIP constituent des enjeux de grande ampleur. La question qui reste entière est de savoir quels seront la nature et le contenu au cœur de ces orientations.

■ 4 ans après, un bien triste bilan !

La fusion se voulait un chantier exemplaire de la RGPP. Ses objectifs et ses conséquences sont clairs : emplois détruits, agents licenciés, missions abandonnées, externalisées et maintenant menacées, conditions de travail dégradées.

Le bilan de presque 4 ans d'existence mérite d'être dressé tellement il est édifiant et démontre contrairement aux propos de la direction générale que loin d'être une réussite, la création de la DGFIP ne constitue aucunement une réponse aux enjeux de modernisation du service public et aux attentes des personnels quant à l'avenir des missions, des emplois et des qualifications. Loin d'être une administration qui grâce à la fusion devait mieux fonctionner, la DGFIP continue de subir des orientations fortes affichées par la RGPP. La succession des réformes, des restructurations, dans un contexte où s'accroissent les suppressions d'emplois (plus de 13000 en 4 ans), ne permet plus d'assurer toutes les missions de la DGFIP partout, ni même de les assurer a minima dans des conditions de plus en plus insupportables.

L'objectif affiché d'un meilleur service rendu aux usagers, aux entreprises, aux institutionnels est loin d'être atteint. Que ce soit dans les Services Impôts des particuliers ou ceux des entreprises, que ce soit dans les trésoreries mixtes ou spécialisées, les conditions d'accueil et d'exercice des

missions ne cessent de se dégrader. Les agents travaillent de plus en plus dans l'urgence, dans des délais de plus en plus contraints (charte Marianne, délais informatiques, juridiques, pressions statistiques) leur donnant le sentiment de ne plus maîtriser leur travail, de ne plus en percevoir le sens et de ne plus être en capacité de répondre efficacement aux usagers, redevables et contribuables.

Au quotidien, la politique du chiffre, de priorisation des tâches, de productivité à tout prix, se traduit par des restructurations internes pour absorber les suppressions d'emplois, par l'abandon de certains contrôles faute de temps, par des mises en concurrence entre agents, entre services, entre postes, bref une politique qui nuit à l'exercice des missions, au temps consacré à l'usager et à l'équilibre des agents.

Les services de direction ne sont pas en reste. Quotidiennement, les agents sont désorientés par des réformes et des décisions brutales. La perte de repères est croissante et le flou ambiant sur l'organisation des services de direction renforce pour ces agents et ceux du réseau, le sentiment d'abandon. Et les conséquences sont graves tant en terme de tensions entre agents qu'en terme de repli identitaire.



Cette absence de prise en compte de la réalité des charges de travail, de l'accueil qu'il soit physique, téléphonique ou encore électronique, du respect des métiers et de la séparation assiette /recouvrement, avec une priorisation plus importante des tâches, une course toujours plus forte à la statistique, un pilotage inexistant ou à « la culotte », une absence de lisibilité, une législation toujours plus complexe ne peuvent qu'inquiéter sur l'évolution des missions, des conditions de travail, du réseau et sur l'avenir des agents.

Toutes les missions, tous les postes sont touchés, tous les agents sont concernés !

Du SIP au SIE au PRS, aux trésoreries mixtes, spécialisées amendes, municipales, hospitalières, HLM, aux brigades de vérification et aux Conservations, des directions spécialisées à celles de l'informatique, tous sont au bord de la rupture, charges nouvelles, transferts, tout cela avec une formation au rabais sur fond d'outils dysfonctionnant...et même la dématérialisation qui était sensée pouvoir dégager des gains de productivité, génère à son tour des charges nouvelles et importantes.

Le manque de moyens, l'objectif de rationalisation, la recherche obsessionnelle du coût /rendement au travers d'objectifs individuels et collectifs, amènent à des pressions de plus en plus fortes sur les agents et à une dégradation de leurs garanties, à un amoindrissement des missions avec à terme de nouvelles réformes, des restructurations et des externalisations. La CGT Finances Publiques revendique l'abandon de l'expérimentation de scannage des déclarations de revenus qui revient pour la DGFIP à créer un nouveau « gisement » de suppressions d'emplois de catégorie C.

Le réseau présenté comme consolidé n'a pas non plus été épargné par les restructurations, même si elles ont connu un frein dans la période pour les plus petites trésoreries. La création des SIP a fragilisé les trésoreries de proximité, la suppression de 12 centres de pension et les restructurations internes dans le cadre de la dépense de l'Etat avec CHORUS amènent à une concentration des services autour d'une régionalisation ou d'une inter-régionalisation qui a pour conséquence une diminution des implantations et donc des services de l'Etat dans l'ensemble des territoires. L'avenir du réseau n'est donc pas plus assuré. De nouveaux découpages ne sont pas à exclure, ni de nouvelles fermetures, éloignant encore un peu plus l'utilisateur du service. La réforme territoriale qui vise entre autre à la disparition des communes, impactera le réseau des trésoreries qu'elles soient spécialisées ou pas.

Pour la CGT Finances Publiques, il faut arrêter cette politique dévastatrice que caractérise la RGPP. La création de la DGFIP n'a pas permis une amélioration du service public, elle a conduit à son recul avec l'objectif de poursuivre et amplifier les suppressions d'emplois. Les finalités de la fusion, la CGT, les a condamnées et combattues dès l'origine. Elle rappelle à nouveau son opposition à la création de la DGFIP considérant toujours que sur le fond de la réforme et de ses modalités de réalisation, les questions sont toujours là, voire se sont creusées. Plus que jamais, il est nécessaire de continuer dans la démarche revendicative offensive que nous avons mise en œuvre depuis le congrès fondateur du syndicat dans un contexte où la crise du système capitaliste confirme le gouvernement dans ses choix alors qu'elle rend évidente la nécessité de rompre avec ceux-ci.

La crise actuelle démontre l'utilité de toutes les missions de la DGFIP. Il faut de nouvelles réponses face à ses conséquences, face à la déréglementation, au repli de l'action publique, à l'injustice fiscale, à la précarité. Lors de notre congrès fondateur, la CGT avait déterminé un projet syndical reposant sur des principes fondamentaux garants des fondements de l'action publique. Ces principes sont plus que jamais d'actualité.

Cette partie du document d'orientation, s'inscrit dans la continuité du document précédent. Elle n'a pas pour but de reprendre l'ensemble des missions dans le détail, mais d'identifier les nouveaux enjeux, d'y répondre pour imposer des changements durables à la DGFIP.

Pour une autre administration fiscale, financière et foncière de la DGFIP: la CGT Finances Publiques revendique

La CGT Finances Publiques condamne la finalité de la création de la DGFIP. Elle entend défendre et renforcer toutes les missions de la DGFIP, lutter pour des créations d'emplois à la hauteur des besoins, développer une autre organisation de la DGFIP dans le respect des valeurs et des principes fondamentaux qu'elle défend (respect de la séparation entre



l'ordonnateur et le comptable, entre les missions d'assiette et de recouvrement, la non séparation entre les missions de gestion et de contrôle, le maintien de la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable public, l'obligation de dépôt de fonds des collectivités locales, un service public de proximité et de pleine compétence sur l'ensemble du territoire.)

Elle se prononce pour une transformation profonde de la fiscalité et la réhabilitation de l'impôt dans notre société. Afin de faciliter la lutte contre la crise, il faut retrouver les finalités fondamentales d'une fiscalité juste et efficace. Celle-ci doit permettre le financement de politiques et de services publics pour le plein emploi solidaire, la satisfaction des besoins sociaux, la redistribution des richesses produites et détenues, la réduction des inégalités.

Avec sa Fédération des Finances et sa Confédération, elle porte des propositions pour améliorer l'efficacité économique et sociale des prélèvements obligatoires de nature fiscale.

Elle s'oppose à la fusion de la CSG/IR considérant cette mesure dangereuse pour l'avenir de la protection sociale et s'oppose à la retenue à la source comme réforme fiscale et mode de recouvrement.

La CGT Finances Publiques, revendique que le recouvrement de l'ensemble des créances publiques soit de la seule compétence du ministère.

Elle s'oppose au recouvrement de l'impôt sur le revenu par les caisses Régime social indépendant (RSI) dans le cadre de l'option au prélèvement libératoire pour les auto-entreprises. Elle reste opposée à l'intervention de prestataires privés dans le recouvrement quelque soit le type de créances et dans l'exercice des poursuites. Elle condamne le double discours de la direction qui dit privilégier les Huissiers des Finances Publiques alors que dans le même temps, elle supprime nombre de ces emplois et se prépare à signer une nouvelle convention pour les créances du secteur local après appel d'offre auprès des huissiers de justice (avec tous les risques d'un recours à la sous-traitance par ces derniers).

C'est parce qu'elle défend cette conception de la fiscalité que la CGT Finances Publiques porte aussi des propositions de modernisation de l'administration afin de lui permettre de jouer un rôle nouveau dans la société au service des populations et de la justice sociale. Il s'agit notamment, tout en améliorant le Service public rendu aux usagers, de remettre au cœur de l'action de la DGFIP et de ses agents, les missions de contrôle. Pour y parvenir, le travail de gestion est essentiel et doit s'effectuer dans le respect de la séparation de l'assiette et du recouvrement.

Revitaliser nos missions ! La redéfinition de la séparation assiette/recouvrement

L'aspiration forte à une plus grande justice fiscale que porte la CGT Finances Publiques conduit donc à une définition claire des missions d'assiette et du recouvrement de l'impôt. Ces missions doivent se situer dans le cadre d'une réponse à des besoins à la fois individuels et collectifs des salariés, des retraités, des entreprises.

C'est pourquoi la CGT Finances Publiques se prononce pour une nécessaire indépendance structurelle et fonctionnelle de l'assiette et du recouvrement.

En réaffirmant le respect de la séparation entre les missions d'assiette et de recouvrement et le rapprochement des missions de contrôle et de gestion, l'objectif est de ne pas conditionner les objectifs de la mission d'assiette au recouvrement et de garantir les principes d'égalité devant l'impôt.

La CGT Finances Publiques s'oppose à la séparation des missions de contrôle et de gestion dans les SIE et à la constitution de pôles, sources de dysfonctionnements entre services.

Elle revendique le rapprochement des missions de contrôle et de gestion afin de redonner du sens au contrôle dans un cadre global (réception, traitement des déclarations, contrôle fiscal, contrôle à distance...).

L'argument phare de l'administration pour justifier la fusion était l'amélioration de la relation avec l'utilisateur. Pour la CGT Finances Publiques, il ne s'agit pas uniquement de créer les conditions d'une meilleure relation à l'utilisateur mais bien d'être en capacité de prendre en compte l'ensemble de sa situation.

Ce qui nécessite une vision d'ensemble et une maîtrise des dossiers des contribuables tant en amont au niveau de l'assiette qu'en aval au niveau du recouvrement.

A l'heure où de plus en plus de contribuables, de redevables sont en difficulté, du fait de la situation économique et sociale actuelle, il est d'autant plus important en matière d'assiette et de recouvrement, dans la phase amiable et/ou dans la phase contentieuse, que la DGFIP joue un rôle de prévention et de vigilance auprès des contribuables. A ce titre, la CGT Finances Publiques revendique la mise en oeuvre d'un dispositif d'aide aux contribuables en difficulté, à l'instar de ce qui existe pour les entreprises.



Or la situation est de plus en plus tendue dans tous les postes, du fait d'abord de choix politiques dont les agents ne sont pas responsables, mais aussi du fait des choix organisationnels opérés (concentration des sites, absence de moyens budgétaires) par la Direction générale et des moyens humains mis à disposition.

Cette situation devient invivable et la CGT Finances Publiques condamne une situation dont seule la direction est responsable. La question des créations d'emplois dans ces services, devient une évidence pour répondre au traitement de proximité et de qualité affiché comme une priorité.

Il est donc essentiel pour la CGT Finances Publiques de construire une organisation du travail qui se base sur le respect de cette séparation.

Elle ne peut donc que condamner les modes d'organisation actuelle de la DGFIP à travers le Guichet fiscal unique.

Son projet syndical de Maisons/Hôtels des Finances porte une autre logique qui vise à la création d'un réseau de recouvrement unifié concernant les impôts des particuliers et des entreprises. Les conséquences seraient la fin des SIE et des SIP et cela permettrait de recentrer l'assiette et le contrôle autour de centres d'assiette des particuliers et des professionnels qui constitueraient des unités à part entière. Ces unités seront implantées sur le maillage territorial le plus fin possible pour être au plus près des usagers.

Cette organisation permettrait également de nouvelles coopérations entre assiette et recouvrement, entre gestion et contrôle. En effet, la polyvalence, officielle comme dans l'accueil généraliste ou plus pernicieuse des agents n'est pas satisfaisante ni pour eux, ni pour les usagers. Son inefficacité, face à une législation de plus en plus compliquée, face à une multiplicité des tâches contribue encore à la définition de priorités mettant l'exercice des métiers en péril. Il serait en effet, illusoire de croire que tout le monde peut tout faire. Si elle permet notamment à de petites structures de continuer à remplir leurs missions, elle n'est mise en place que pour pallier le manque d'effectifs. A l'inverse de la polyvalence imposée aux agents, la CGT Finances Publiques revendique les moyens humains nécessaires pour assumer des charges en constante augmentation, dans le cadre de services distincts respectant la séparation entre assiette et recouvrement comme entre particuliers et entreprises, ainsi que les doctrines d'emplois.

A l'occasion de son congrès et dans la suite, en prenant en considération les réalités nouvelles, la CGT Finances Publiques entend enrichir son projet pour qu'il constitue l'alternative efficace aux choix régressifs actuels.

Un nouveau sens aux missions de contrôle

Par une réelle place du contrôle fiscal à la DGFIP

La vision libérale tend à considérer le contrôle dans tous les domaines et pas seulement fiscal comme un handicap pour l'entreprise.

Une telle évolution, sous prétexte d'une difficile acceptation du contrôle fiscal, remet en cause des principes de fonctionnement forts de l'Etat, nécessaires à la cohésion et à la justice fiscale.

La lutte contre la fraude fiscale est un enjeu majeur. Mais le manque de volonté politique, l'absence de moyens, conduit à mettre en place une véritable chasse aux pauvres, aux chômeurs, aux « migrants », plutôt que de s'attaquer aux fraudes de grande ampleur. Application mesurée pour les uns, tolérance zéro ailleurs et pour les autres ; deux poids, deux mesures !

Le malaise grandit dans les services et le doute s'empare de la population sur la volonté de l'administration d'appliquer la loi de la même manière partout et vis-à-vis de tous.

En dehors de la dénonciation légitime de la fraude nationale, internationale, il s'agit bien de définir les réponses à apporter pour la combattre. Or, le contrôle fiscal est menacé du fait tout simplement, de la remise en cause pernicieuse mais constante de sa légitimité. Il doit également faire face aux tentatives d'externalisation du contrôle fiscal (limitation du droit de reprise à deux ans en cas d'adhésion à un CGA). Le contrôle fiscal est également menacé par le manque criant de moyens humains, révélateur du fait que la DG, contrairement à ses dires, n'en fait pas un domaine sanctuarisé. Il l'est encore par une perte d'efficacité avec un pilotage de la mission qui continue à mettre la pression sur les agents à travers les objectifs, les délais. Il l'est enfin sous les apparences anodines d'un ensemble d'expérimentations diverses (certification des brigades, garantie fiscale ou encore Rialto investigations, logiciel qui vise à la normalisation des contrôles et au « flicage » des agents). Loin d'infléchir les orientations passées, la DGFIP les confirme et les amplifie. La CGT Finances Publiques ne peut se satisfaire d'un tel constat et exige l'abandon de ces expérimentations.

S'agissant des brigades de vérifications, la CGT revendique :

- le maintien de toutes les brigades sur le territoire et de l'intégralité de leurs effectifs de vérificateurs ;
- la réduction d'une procédure et le plafonnement de l'objectif à 12 affaires maximum par vérificateur exerçant à temps plein



- l'abandon par l'administration de l'application Rialto Investigations.

La CGT Finances Publiques exige la prise en compte a posteriori de toutes les absences individuelles (maladie, stages, maternité, temps partiel, absences syndicales..) pour la détermination de l'objectif individuel du nombre de vérifications.

Le contrôle étant la contrepartie du système déclaratif, il ne saurait faire l'objet d'une modération ou d'un recul de son intervention au prétexte de raisons politiques ou économiques. C'est pourquoi la CGT Finances Publiques revendique le retour du contrôle systématique a priori des remboursements des crédits d'impôt. La dimension internationale croissante de la fraude exige aussi de mettre les moyens humains et de coopération à hauteur des enjeux et des nouvelles pratiques frauduleuses. C'est à partir de ces conceptions que la CGT Finances Publiques continuera à s'opposer aux dérives libérales et à porter l'exigence d'un contrôle fiscal assurant l'égalité de traitement de tous les citoyens devant la loi et des moyens appropriés pour faire vivre ce principe légitime.

Par un contrôle renforcé de l'exécution de la dépense de l'Etat et des collectivités locales

Les transformations des logiques de contrôles publics ont continué et se sont même fortement accélérées. De l'introduction dans la sphère publique d'une logique de gestion axée sur la performance peu éloignée des méthodes utilisées dans le cadre de management de l'entreprise, au changement de culture, d'outils, d'organisation, de procédures, tout continue à modifier profondément la mission de la dépense. La notion même de contrôle a évolué avec le contrôle hiérarchisé, le contrôle interne et le contrôle partenarial. La refonte du décret de 1962 a entériné ces nouveaux modes de contrôles. Face à cette dérive, en lien avec la notion assise sur la certification de la qualité des écritures comptables, nous revendiquons les moyens et les outils nécessaires pour un contrôle a priori et exhaustif. Cette évolution fondamentale n'est pas sans impacter le rôle du comptable public dans un contexte économique qui montre l'importance de la transparence de l'information financière. Le contrôle voulu avec l'introduction de CHORUS amène en réalité une détérioration de l'information comptable, détérioration partiellement niée ou mise sur le compte de la nouveauté du logiciel mis en place malgré les avertissements des OS. Le contrôle, avec la mise en place d'outils comme CHORUS progiciel intégré, ne sert

désormais qu'à sécuriser une information. Une conséquence évidente est celle d'un changement dans les lignes de partage ordonnateur/comptable. Ces évolutions sont d'autant plus fortes dans la sphère de l'Etat que cette séparation n'est que fonctionnelle. Dans le secteur local, les choses sont différentes du fait d'une séparation stricte liée à la libre autonomie de gestion des collectivités locales. L'évolution des modes de contrôle, et notamment la question du contrôle partenarial, la probable certification des comptes publics n'a-t-elle pas pour but à terme de rechercher une harmonisation du rôle de tous les comptables publics vers un seul modèle ?

La réforme des chambres régionales des comptes, dont certaines vont être supprimées, va impacter le contrôle des budgets des collectivités locales et des établissements publics locaux. Par la loi du 13 décembre 2011 relative à l'allègement de certaines procédures juridictionnelles, les Pôle Interrégional d'Apurement Administratif (PIAA) vont être touchés directement par le relèvement des seuils d'apurement administratif. Cela va avoir une incidence sur ces structures et les services Secteur Public Local (SPL) de Direction. La CGT Finances Publiques sera attentive tant aux moyens humains que matériel à l'exercice des missions dévolues. De plus, cette réforme ne doit pas remettre en cause le contrôle des fonds publics.

La CGT Finances Publiques considère nécessaire un recentrage du contrôle au regard du rôle que l'Etat doit assumer en la matière et des finalités sociales auxquelles il doit répondre. Pour autant, elle considère que la nouvelle mission, de restitution et de valorisation comptable, ne doit pas venir en opposition à ses missions traditionnelles. Pour la CGT Finances Publiques, il est essentiel que le comptable public garde et développe sa mission de contrôle, spécificité d'autant plus importante dans la période, afin qu'il ne se transforme pas en comptable privé chargé des seuls états financiers. Cela nécessite une séparation stricte des fonctions d'ordonnateur et des comptables particulièrement dans la sphère des collectivités et établissements locaux. De cette séparation découle la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables. La CGT Finances Publiques réaffirme la notion de responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP) du comptable comme une garantie de la bonne régularité de l'emploi des fonds publics, de la sincérité des comptes et de l'indépendance et du positionnement du comptable vis-à-vis de l'ordonnateur. Pour autant après l'adoption d'un amendement au PLFR 2011, cette responsabilité est remise en cause dans son principe puisque désormais aucune remise gracieuse, lorsque le comptable principal (DRFIP, DDFIP et comptables des collectivités locales) sera mis en



débet, ne sera accordée en totalité. Le texte est édifiant à ce sujet : « lorsque la responsabilité du comptable a été mise en jeu par le juge des comptes, il est proposé, d'une part, qu'aucune remise gracieuse totale ne puisse être accordée, sauf dans deux cas – le décès du comptable, que nous n'avons pas pris en compte, et le respect par le comptable, sous l'appréciation du juge des comptes, de règles de contrôle sélectif des dépenses –, et d'autre part, pour un montant minimal fixé par voie réglementaire qui est systématiquement laissé à la charge du comptable par le ministre chargé du budget. Et pour qu'il y ait une différence entre préjudice et non préjudice, il est proposé que ce montant soit fixé au double du plafond retenu pour une irrégularité n'ayant pas causé préjudice ». La CGT Finances Publiques condamne et combat cette disposition qui fait supporter aux comptables principaux, les conséquences de choix de contenu et d'organisation qui dépendent de la seule Direction Générale ! Qui plus est, ces dispositions interviennent alors que la logique effrénée de suppressions d'emplois rend de plus en plus difficile les conditions d'exercice des missions de contrôle par les comptables publics de l'emploi des fonds publics. Or c'est tout le sens de la remise gracieuse qui permet de tenir compte des moyens alloués aux services. Le comptable à une obligation de tenu de compte pas de résultat.

La CGT Finances Publiques dénonce les réflexes négatifs générés par la nouvelle disposition législative : les DDFIP et DRFIP risquant un laisser à charge plus important deviennent plus restrictives dans l'accord des non-valeurs à leurs comptables secondaires. Cette situation risque de bloquer les services qui doivent dépenser du temps et de l'énergie dans des mesures inutiles destinées uniquement à obtenir l'apurement des côtes

Le réseau comptable de la dépense de l'Etat est totalement remis en cause par les réformes déjà entérinées, réalisées ou en cours d'achèvement. Ces réformes ne sont pas qu'organisationnelles. Au prétexte de modernisation, elles fragilisent les missions. Par la mise en place de Services à Compétence Nationale (SCN, Opérateur National de Paie (ONP), Services des Retraites(SRE)), elles favorisent notamment à terme, l'externalisation de ces missions et participent à la réduction du réseau avec d'ores et déjà, la suppression de 12 Centres Régionaux de Pensions(CRP) et bientôt la suppression des services liaisons-rémunération. Ces réformes ont toutes des points communs .Réformes RGPP, elles ont d'abord pour but de supprimer des milliers d'emplois publics dans les services gestionnaires des ministères (services RH) et les services de la DGFIP. Elles ont pour corollaire : la déshumanisation de la mission en éloignant l'agent du service chargé de sa paie, le pensionné

du service chargé de la liquidation de sa pension. Enfin, elles instituent des processus de travail industrialisé avec la mise en place de plate forme téléphonique entraînant de lourdes conséquences sur les conditions de travail des personnels, et entérinent une transformation profonde du métier des agents des services RH ainsi que de lourdes conséquences sur les services informatiques.

La CGT Finances Publiques continue à condamner les logiques que sous-tend la mise en place de ces deux réformes et l'absence de lisibilité à terme sur l'avenir de la mission paie et pensions.

La CGT Finances Publiques, dans la continuité de ses premières analyses, dénonce cette réforme du service des pensions, comme une mise en adéquation structurelle avec la volonté gouvernementale de constituer une caisse de retraite pour les fonctionnaires aboutissant à un désengagement de l'Etat. Ce SCN retraites ne permet pas d'atteindre les améliorations avancées par la direction générale et remet déjà en cause les missions exercées par l'ensemble des services dans les Centre de Gestion des Retraites maintenus et dans le SRE de Nantes.

La fermeture progressive d'une partie des CRP, les conditions du transfert des charges des CRP fermés vers ceux maintenus, n'ont pas permis une mobilisation coordonnée au niveau national même, pour faire échouer cette réforme. La CGT Finances Publiques continuera à lutter avec les personnels, pour que l'ensemble des problématiques des CGR, emploi, organisation du travail et conditions de travail, soient prises en compte et pour qu'aux revendications, des réponses soient apportées.

Enfin, le déploiement de CHORUS, au-delà des dysfonctionnements et de la charge supplémentaire de travail qu'il génère dans les services dépenses et dans l'ensemble de la nouvelle organisation de la dépense (ainsi que dans ceux chargés de la tenue de la comptabilité de l'Etat) pose la question de l'avenir de ces services. D'autant plus que tous ne bénéficieront pas du déploiement de CHORUS ! Enfin, la réforme des administrations territoriales de l'Etat ne sera pas sans impacter ces services de niveau départemental.

Le Conseil aux collectivités locales : un enjeu majeur

La crise n'épargne pas les collectivités locales. La DGFIP a donc un rôle essentiel à jouer en matière de conseil, d'alerte pour garantir une gestion saine des budgets locaux. Les derniers événements, autour des emprunts « toxiques » ne peuvent que renforcer cette orientation. Certains de ces emprunts avaient d'ailleurs été conseillés par Dexia avec l'accord de la DGCP. Ceci étant, bien que le sujet soit brûlant



et les conséquences désastreuses pour les collectivités concernées, la DGFIP n'a toujours pas apporté de réponse supplémentaire au-delà du recensement des collectivités concernées.

Avec la disparition de la DGCCRF dans les commissions d'appel d'offre, le comptable est un des seuls représentants de l'Etat. Au-delà du rôle de conseil dans le domaine des marchés publics, la CGT Finances Publiques revendique un code des marchés publics plus enclin aux problématiques sociales, environnementales, économiques. Les collectivités territoriales et établissements hospitaliers ne doivent pas s'arrêter à un simple choix économique du « moins disant ». Par l'introduction de critères plus ambitieux, cela doit permettre de renforcer un développement humain durable.

La nouvelle offre de service présentée lors de la fusion comme un moyen de valoriser et de consolider la mission rendue aux collectivités ne résiste pas à l'épreuve des faits. Le réseau se retrouve bien dans l'incapacité de la mettre en œuvre. Conçue autour de trois points essentiels, service enrichi en matière fiscale, dématérialisation et production de nouvelles prestations en matière d'informations et d'études financières, elle a pour objectif d'enrichir la mission de conseil. Alors que les demandes des élus sont fortes notamment dans le cadre fiscal suite à la réforme de la taxe professionnelle et du schéma départemental de l'intercommunalité, la volonté et l'ambition politique ne trouvent pas de concrétisation. Les incertitudes législatives et les flous juridiques induits ne font qu'altérer la crédibilité de la DGFIP.

Le Cadastre, partenaire privilégié des collectivités locales.

Des trois missions : fiscale, foncière et topographique dévolues au Cadastre, la révision foncière en est une partie majeure. Cette révision qui devait être quinquennale depuis 1970 n'a jamais été menée à bien. Elle constitue une nécessité pour l'actualisation des bases d'imposition aux taxes locales (TF, TH et maintenant CFE), et pour les enjeux de péréquation. C'est l'occasion pour les services du Cadastre de jouer pleinement leur rôle de conseil et d'expertise auprès des acteurs de la fiscalité locale dont les collectivités territoriales. Depuis avril 2011, la DGFIP a lancé une expérimentation dans 5 départements sur la révision des valeurs locatives des seuls locaux professionnels. La loi de finances prévoyait la transmission, fin septembre, au parlement d'un rapport sur les conséquences de la dite révision. Le rapport, finalement transmis fin janvier 2012, montre de très importants transferts touchant les taxes

foncières, le CFE et la TEOM des locaux concernés. Le ministère, après des atermoiements ubuesques, annonce mi-février le report des opérations après les élections de 2012. La CGT Finances Publiques revendique depuis longtemps l'organisation de la révision de tous les locaux et ne peut se satisfaire de celle qui est proposée aujourd'hui. Toutefois, les choses ne sont pas aussi simples. Un important travail de mise à jour est demandé, travail sur lequel les services n'ont pas véritablement de lisibilité. Les CDIF lorsqu'ils existent encore, les PELP et les SIE, n'ont pas les moyens d'absorber cette nouvelle tâche et dans les sites où s'est réalisée la fusion CDI/CDIF, la question se pose tout aussi crûment.

La CGT Finances Publiques considère que cette expérimentation n'a démontré qu'une capacité à collecter l'information, dans un cadre particulier, puisque expérimental et non réel, qui de fait suscite moins de réticence à déclarer de la part des contribuables. A ce stade la CGT dénonce le manque de réponse et de garantie sur le volet des moyens et des emplois, l'absence de contrôle envisagé sur le bien-fondé de la déclaration.

Les services déjà impactés par les suppressions d'emplois et des charges nouvelles ne peuvent plus faire face. En outre, en plus des transferts qu'a démontrés l'étude des expérimentations, l'absence de toute opération de contrôle et de vraie connaissance du tissu des locaux professionnels va générer, a posteriori, pour les CDIF, les PELP et les SIE de nouvelles charges de travail. La CGT Finances Publiques demeure favorable à une révision générale des bases foncières mais est opposée à une révision bâclée et sans moyens supplémentaires.

Le plan cadastral a vu son rôle de référentiel définitivement confirmé dans la loi. Pour la CGT, il s'agit incontestablement d'un signe important pour l'avenir du plan, mais cela ne saurait suffire si une politique dynamique en sa faveur n'est pas menée.

Dans le cadre de la convergence DGFIP et Institut géographique national et forestier (IGN), une phase d'expérimentation lancée par la DGFIP sur environ sept départements, doit être achevée à la fin du 1^{er} semestre 2012. Elle doit aboutir à la construction d'une représentation du plan cadastral unique (la RPCU) qui se substituerait au plan cadastral lui-même après certains travaux. Ceux-ci ont vocation entre autre à obtenir une continuité sur l'ensemble du territoire national des limites de parcelles cadastrales et de communes en conformité avec la réalité du terrain.

Si l'administration clarifie les relations entre tous les acteurs de l'information géographique, il reste que bon nombre d'inconnues subsistent et devront être réglées : charge de travail, cadre réglementaire, méthode utilisée. La CGT



Finances Publiques voit une opportunité de réaffirmer la prépondérance du plan cadastral comme référentiel. Ceci ne peut se faire qu'à la condition que la DGFIP engage partout où cela s'avère nécessaire des opérations de masse destinées à répondre au mieux aux besoins des usagers (institutionnels et particuliers) en matière de continuum parcellaire et dont elle sera la seule maîtresse d'oeuvre. L'objectif d'avoir un plan neuf (par procédure de remaniement et remembrement) qui s'étende, et se généralise à terme, doit être réaffirmé, seule réponse à l'obtention d'un Lambert vrai et à la résolution des trous et chevauchements de manière parfaite.

Dans ce contexte le retour de la fusion CDI/CDIF constitue une provocation. Cette fusion gelée pour privilégier la création des SIP, consiste à transférer les missions fiscales et foncières des CDIF vers les SIP pour les locaux des particuliers, voire vers les SIE pour les locaux professionnels. Elle touche donc la majorité des services et des agents de la DGFIP. Pour la CGT Finances Publiques et la conception des missions qu'elle porte, il est inacceptable de laisser la DGFIP démanteler les services du cadastre. La CGT Finances Publiques choisit de dire avec force : non à SIP/CDIF, appuyée en cela par les personnels qui mesurent au quotidien combien cette réforme est nuisible à l'exercice des missions. La décision du directeur général, prise en juillet 2008, de suspendre la mise en place de ce projet était en soi une première victoire. La CGT Finances Publiques continue son combat en luttant d'une part pour l'abandon de cette réforme, et d'autre part pour restaurer les anciens CDIF là où ils ont été supprimés et refuse les créations des pôles topographiques (PTGC) et professionnels (PELP). La forte imbrication des missions techniques, foncières et fiscales qui ont présidé à leur réunion dans le Cadastre demeure aujourd'hui d'actualité. La fusion CDI/CDIF, en consacrant l'éclatement de ces missions, détruit la logique qui participe à l'élaboration des bases d'imposition. L'évolution des charges des collectivités locales, le transfert de missions de l'Etat vers celles-ci, la création de la CET, vont accroître le poids de la fiscalité locale sur le budget des ménages. Cela implique d'une part un suivi exhaustif du flux de la matière imposable, d'autre part une révision générale du stock dont l'obsolescence est reconnue par tous. Dans ce contexte fortement impacté par de nouvelles évolutions et charges pour le cadastre, et plutôt que de détruire les CDIF, la CGT Finances Publiques prône un renforcement de l'exercice des missions cadastrales par leur rétablissement pour ceux qui ont été supprimés, par un renforcement de leurs moyens, par une organisation qui entérine la naturelle imbrication des missions techniques, fiscales et foncières. La CGT Finances Publiques est favorable à l'intensification du réseau des

CDIF au plus près des acteurs de la fiscalité locale. Cela permettrait d'assurer : une étroite collaboration entre ces acteurs, le suivi exhaustif de l'évolution de la matière imposable ainsi que son contrôle. Cela nécessite le recrutement de personnels techniques et administratifs. La CGT Finances Publiques demande l'arrêt des suppressions d'emplois en préalable à toute concertation sur l'organisation des missions cadastrales.

En particulier, la CGT Finances Publiques se prononce pour la rupture immédiate des discussions sur la reprise de la contre-réforme SIP-CDIF à laquelle elle est totalement opposée.

L'impact de la loi « Hopital Santé et Territoire » (HPST)

sur le fonctionnement des trésoreries spécialisées.

La CGT Finances Publiques sans revenir aux oppositions aux logiques sous-tendues par la loi HPST, rationalisation de l'offre de soins, réductions drastiques des moyens en personnel et budgétaires des hôpitaux, nouveaux regroupements et fermetures de sites, exige que la direction générale s'exprime enfin clairement sur l'avenir de la mission et du réseau des trésoreries concernées. En effet, la loi HPST modifie profondément le paysage institutionnel des hôpitaux. D'une part, les Etablissements publics de santé (EPS) jusqu'à présent considérés comme des établissements publics locaux (EPL) voient leur statut modifié sans que pour autant la loi ne soit précise sur leur nouveau statut. Se pose dans ce cadre la question des règles comptables qui seront appliquées à cet établissement. D'autre part, s'ajoute à ce contexte la volonté de regroupement des EPS à travers la création des comités hospitaliers de territoires (CHT), sorte d'intercommunalité de la santé. Enfin, l'évolution des groupements de coopération de santé, à travers une mutualisation plus forte des moyens et de certaines activités jusque là exercées par les établissements ne peut qu'interpeller quant à l'impact de ces réformes sur le réseau comptable. Pour la CGT Finances Publiques, la direction doit préciser les conséquences de ces réformes à la fois, sur les règles de comptabilité, sur l'organisation du réseau, sur la spécialisation accrue, les agences comptables et sur les moyens qu'elle entend accorder pour que la mission qu'elle définit par ailleurs comme un enjeu important soit consolidée et développée au sein de la DGFIP.

Pour un service des Domaines définitivement ancré à la DGFIP

La communication de la Cour des Comptes d'octobre 2011 préconise le rattachement au préfet des services des Domaines et donc leur externalisation pure et simple de la DGFIP. Si les préfets ont la responsabilité de la politique



immobilière de l'Etat, les missions de gestion domaniale et d'évaluation doivent être exercées de manière indépendante avec leur pouvoir propre au sein d'une administration nationale. C'est ce qui a justifié depuis des décennies l'exercice des missions domaniales au sein de l'ex-DGI puis de la DGFIP, et qui se justifie aujourd'hui plus que jamais. De plus, un rattachement au préfet ferait perdre aux agents qui suivraient la mission leur statut d'agent de la DGFIP ! La CGT Finances Publiques dénonce une telle proposition de rattachement et demande à la DGFIP l'engagement ferme du maintien des services des Domaines à la DGFIP, organisés au sein des directions départementales et de la DNID. Elle s'oppose à toute externalisation et privatisation, même partielle, des missions domaniales.

Une reconnaissance de l'accueil au cœur des missions

Triste bilan que celui de l'accueil. Mis en avant par la DGFIP comme une priorité quasi absolue, la relation à l'utilisateur ne cesse de se dégrader. Partout, la situation devient de plus en plus insupportable. Les pétitions d'agents se multiplient, dénonçant les conditions matérielles de l'accueil, les problèmes de sécurité, l'absence d'effectifs, la polyvalence imposée et les conditions de travail devenues intolérables. L'accueil des particuliers mis en œuvre dans le cadre du guichet fiscal unique se limite à un discours d'affichage qui ne prend nullement en compte son dimensionnement. Et encore ne parle-t-on à la DGFIP que du seul accueil des particuliers ! Rien n'est évoqué sur les conditions d'accueil des professionnels, de l'accueil foncier ou de l'accueil dans les trésoreries mixtes et spécialisées.

La réalité de la charge de l'accueil, n'est pas plus aujourd'hui qu'hier, reconnue et ce, malgré les discours affichés. Et pourtant, ce n'est pas faute d'un « bâtonnage » (comptage par bâtons) aux guichets des particuliers en période déclarative et à l'automne ! Le dimensionnement en emplois nécessaires, n'est pas en tant que tel estimé, et la charge est répartie sur les effectifs du poste ou du service. Or si l'on veut maintenir un accueil physique de proximité et de qualité, il faut des moyens supplémentaires et un renforcement du nombre d'agents ainsi, que dans bien des cas une réorganisation des locaux, La Direction générale s'y refuse préférant faire de l'internet et du téléphone la réponse aux difficultés de l'accueil. Cette réponse ne peut être celle de la CGT Finances Publiques ! Il ne peut être question de remplacer l'accueil physique par de simples sites internet ou des centres d'appel. Il s'agit bien de réfléchir à des solutions techniques complémentaires nécessaires à une administration de proximité qui permette à tous les usagers d'être égaux

devant le service public. D'autre part, la CGT Finances Publiques revendique la prise en compte des spécificités des conditions de travail des agents concernés: temps de pause, aménagement des horaires variables, rotation des tâches...

Dans le même temps, la Direction générale a clairement la volonté de modifier la nature de l'accueil au sein de la DGFIP pour en faire une administration de services. Or si la direction se doit de répondre aux questions des usagers, elle doit avoir avant tout l'objectif de répondre aux besoins sociaux et non simplement à une politique d'affichage.

De plus, dans le cadre de cette priorité, la question de l'organisation de l'accueil (équipe dédiée ou rotation au sein des services) peut se poser de manière différente selon les usagers: populations en difficulté, établissements publics nationaux, hôpitaux, particuliers ou professionnels, élus locaux, régisseurs, redevables d'amendes ne sont que quelques exemples de la diversité des usagers et partenaires que la DGFIP se doit d'accueillir dans chacune de leur spécificité.

Dès lors, il apparaît nécessaire de revendiquer une formation professionnelle spécifique tenant compte de l'approche sociale de la mission. Cette première condition pour pouvoir travailler correctement n'est que trop rarement remplie et, le plus souvent, lorsque les formations existent elles ne répondent qu'au besoin de publicité de l'administration. De plus, cette formation doit avoir pour objectif de permettre à l'agent de répondre pleinement aux demandes des usagers. En effet, les grilles de lecture préétablies ne permettent pas « l'autonomie » des agents d'accueil et ne répondent pas à la diversité des questions posées. C'est également le cas pour l'orientation des usagers. Suite à la succession de réorganisations, le réseau DGFIP est devenu aujourd'hui illisible, aussi bien pour les personnels que pour les usagers. Plus personne ne sait où se localisent les services compétents pour chacune des missions. D'autant plus qu'au moment de l'installation des SIP, la localisation des services a entraîné un cloisonnement des services d'accueil et des services de gestion, les agents d'accueil se retrouvent souvent livrés à eux-mêmes, seuls face aux usagers. Tous les agents et notamment ceux exerçant principalement la mission d'accueil, doivent avoir une meilleure connaissance du réseau local pour leur formation et lors de leur affectation.

La gestion des amendes, une mission à part entière

La CGT Finances Publiques réaffirme que le recouvrement des amendes est une mission essentielle de la DGFIP. Les agents affectés au recouvrement des amendes sont soumis à une pression constante due au traitement de masse, au



nombre de réclamations et aux relations difficiles avec le public alors que les suppressions d'emplois ont fortement affecté les trésoreries amendes. La CGT Finances Publiques s'oppose à la municipalisation et au recouvrement privé des amendes de stationnement. Cette mission est sujette à toutes sortes d'expérimentations d'industrialisation et d'externalisation. A l'inverse de la création de trésoreries spécialisées régionales, la CGT Finances Publiques réaffirme la nécessité de maintenir dans chaque département des trésoreries amendes en capacité d'intervenir sur le dossier de chaque redevable, quel que soit le type d'amende.

Publicité foncière

Les conservations des hypothèques connaissent une course effrénée à la productivité sur fonds de suppressions d'emplois massives. L'informatisation des bureaux des hypothèques conduit à une polyvalence accrue, dans le seul but de satisfaire aux indicateurs de productivité. Cette démarche de l'administration se fait au détriment de la fiabilité du fichier, mais aussi et surtout des conditions de travail des agents. La CGT Finances Publiques s'oppose à toute tentative de transfert de cette mission vers le privé. La CGT Finances Publiques se prononce pour le maintien du maillage des conservations des hypothèques, à l'encontre de la création de pôles dont le seul but serait de justifier de nouvelles suppressions d'emplois, au détriment des agents, de la bonne exécution de la mission, de la fiabilité du fichier et de l'information aux tiers.

Pour autant, cette question ne peut être traitée dans le cadre actuel imposé par la direction.

Le projet syndical de Maisons et Hôtels des Finances porté par la CGT Finances Publiques préconise un accueil conjoint apportant aux usagers l'assurance et la garantie du traitement de leurs dossiers par les personnels dans le respect de la séparation assiette et recouvrement. Cet accueil conjoint, respectant les compétences, et l'utilisation des nouvelles technologies sont une réponse permettant l'amélioration de la qualité des services et la disponibilité de ceux-ci.

Déterminer et créer les emplois nécessaires au développement d'un réseau de proximité : un défi majeur !

L'emploi : un enjeu incontournable !

Fusion DGI/DGCP, création des SIE ou des SIP, regroupement de certains services, suppressions d'autres, vente de sites,

tout est mis en place pour chercher de nouveaux emplois à supprimer, dégrader les conditions de travail et rendre impossible l'exercice des missions pour, peut être, les confier à d'autres opérateurs.

La crise est venue en rajouter : les suppressions ne sont plus induites par de soi-disant gains de productivité mais servent de variable d'ajustement ou de prétexte pour juguler la dette. Les salariés du privé et du public coûtent trop cher, ils sont devenus la cause des problèmes et donc la solution ! Les pouvoirs publics, après avoir imposé le système qui craque aujourd'hui de toute part, sacrifient les salariés avec leurs emplois, leur pouvoir d'achat, leur protection sociale, leurs garanties sur l'autel des économies à réaliser pour payer une crise dont ils ne sont ni de près, ni de loin, responsables.

Aux Finances publiques, les services sont au bord de la rupture. Les rapports de l'Assemblée Nationale ou de la Cour des Comptes le confirment ! Les charges nouvelles, les transferts, l'augmentation de la charge des agents avec des outils qui ne fonctionnent pas correctement sont constatés partout. Même la dématérialisation qui était sensée pouvoir dégager des gains de productivité, génère des charges nouvelles et importantes.

Face à cette réalité, la CGT Finances Publiques refuse de considérer cette situation comme inéluctable et n'accepte pas la répartition de la « misère » au travers d'un outil qui ne correspond pas à la logique d'emplois/moyens.

Elle refuse de s'inscrire dans l'accompagnement en acceptant l'abandon des missions ou de discuter sur la réingénierie des méthodes de travail sans aborder le volet de l'emploi et la conception du service public. A ce titre, elle condamne la mise en place des Groupes expressions métiers (GEM) dont la finalité est de laisser penser que les contre réformes proposées par la Direction émanent des personnels. Elle refuse que la réponse à la dégradation des conditions de vie au travail se fasse par le biais de nouvelles simplifications, qui ne sont que le prétexte au final pour trouver de nouveaux gisements d'emplois...à supprimer !

Dès lors, elle exige :

- ▶ L'arrêt des suppressions d'emplois et des licenciements
- ▶ Un état des lieux des conditions d'exercice des missions et des charges de travail pour les agents ;
- ▶ La détermination et la création d'un volume d'emplois nécessaires ;
- ▶ La réouverture du dossier des doctrines d'emplois



Pour la CGT Finances Publiques, il est urgent d'inverser, par les mobilisations, le rapport de force pour stopper la casse de l'emploi et obtenir satisfaction sur l'ensemble de nos revendications (rémunération, carrière, missions, conditions de vie au travail...). Pour la CGT Finances Publiques, la seule solution est de travailler et de participer activement à la construction du front le plus large et le plus unitaire des salariés du public et du privé. Elle considère que luttes sectorielles et interprofessionnelles nourrissent cet objectif. Elle continuera à s'employer avec toute la CGT Finances Publiques à faire de cette bataille une priorité pour le mandat à venir.

la proximité géographique : plus que jamais un concept de modernité et de compétence auprès des usagers, des élus et des partenaires

La question du maillage territorial est emblématique du devenir de la gestion publique. Déjà fortement resserré avec plus de 1000 suppressions de postes comptables en 10 ans, il a été encore fragilisé par la fusion et la création des SIP particulièrement dans le cadre du maillage des trésoreries. D'autres services ont été supprimés comme les CRP, les services dépenses et d'autres sont dans le collimateur comme les services liaisons rémunération. Sous prétexte de vouloir « donner du sens » à leurs missions, la DGFIP envisage la fermeture des Recettes des Finances en transférant leurs tâches aux divers pôles des DDFIP.

Le principe républicain d'égalité d'accès à un service public de proximité et de qualité passe par le maintien et le développement du maillage territorial, de toutes les missions et avec les effectifs suffisants. La CGT Finances Publiques demande l'arrêt des suppressions de postes comptables et s'oppose à la mise en place d'intérim ou d'antennes.

Ce bilan, bien évidemment, la CGT Finances Publiques ne peut s'en satisfaire d'autant que les réformes en cours (territoriales, hospitalières) vont être l'occasion de reprendre des opérations de restructurations mises de côté. La refonte de la carte intercommunale constitue le cœur de la réforme des collectivités territoriales. Cette réforme guidée par les seuls critères de la rentabilité financière et de la mise en concurrence des territoires doit être abandonnée.

Au prétexte d'adaptation des structures à la diversité des territoires, c'est à une véritable organisation métropolitaine du territoire, entraînant une destruction des services publics de proximité partout et pour tous, à laquelle répond cette loi de réforme territoriale. En concentrant ainsi moyens et lieux de décisions sur les échelons de niveau européen, le gouvernement laisse par ailleurs de côté les zones rurales et les territoires urbains périphériques. Nul doute alors que si cette loi est appliquée, que le réseau de la DGFIP, encore l'un des plus denses, sera considérablement impacté. En effet, le transfert de tout ou partie de compétences, amènera inéluctablement à une concentration des postes comptables.

A cela, s'ajoute l'impact sur les trésoreries municipales ou spécialisées chargées de la gestion hospitalière, de la loi hôpital patients santé et territoire dont la CGT Finances Publiques continue d'exiger l'abrogation.

En ce qui concerne la gestion hospitalière et malgré des discours rassurants de la Direction générale, la question d'une spécialisation accrue de ces trésoreries est posée.

De même, la CGT Finances Publiques s'oppose au passage à la gestion privée des offices publics d'habitat à loyer modéré qui doit rester de la compétence exclusive du comptable public.

Rien ne garantit non plus, la stabilité du réseau fiscal actuel. Celui-ci est également menacé par de nouveaux transferts du recouvrement aux SIP, fusion de SIP, fusion de SIE, comme la Cour des Comptes d'ailleurs le préconise dans son rapport.

Dans l'immédiat, il nous faut avec toute la CGT Finances Publiques combattre ces lois (réforme territoriale et HPST) pour les faire abroger et exiger une autre réforme répondant aux besoins grandissants de services publics pour le bien commun. Il est donc indispensable de travailler les convergences avec la fédération de la santé et celle des services publics. Le Congrès mandate la direction nationale pour engager ce travail.

Il nous faut être combatif et mener bataille auprès des élus, des usagers. Nous devons expliquer nos propositions et convaincre ! Les enjeux que représente la proximité sont importants. Pour la CGT, la mise en place d'un réseau de proximité doit se faire en partant du réseau plus dense des trésoreries, en envisageant des implantations nouvelles dès lors que des besoins des usagers sont clairement établis. Pour autant, la seule proximité géographique ne peut être efficace que si elle est couplée d'implantations qui conservent la maîtrise de l'ensemble de leur activité. C'est en ce sens que la CGT Finances Publiques porte depuis de



nombreuses années la proposition de Maisons et Hôtels des Finances qui répond à la proximité essentielle et à la compétence nécessaire que sont en droit d'attendre les contribuables, usagers et partenaires.

Cela nécessite donc que soient pris en compte les besoins des populations tant en terme d'implantations, de contenu et d'organisation que d'emplois nécessaires à l'accomplissement des missions.

Il faut que nous fassions vivre ces propositions dans tous les départements, en tenant compte des spécificités et des besoins avec les collectifs fonction publique.

Il nous faut aussi mener cette bataille auprès des agents affectés dans des petites structures, qui, confrontés à d'insurmontables difficultés découlant des décisions de l'administration quant à l'exercice de leurs missions, ne résistent plus à la fermeture de leur poste. Et pourtant le sujet est plus que jamais d'actualité avec les orientations de la direction de fermer les postes de moins de trois ou cinq agents.

Pour répondre aux projets de réforme de structures de la sphère patrimoniale (hypothèques - pôles enregistrement - fiscalité immobilière), le congrès mandate la direction nationale pour mettre en place un dispositif permettant de développer une analyse et des propositions CGT Finances Publiques sur l'avenir de ces structures au regard des valeurs reprenant notamment :

- la nécessité d'un maillage territorial pour placer les services au plus près des usagers,
- le principe de rejet de la séparation des missions de gestion et de contrôle .

Une proximité géographique et fonctionnelle à réaffirmer dans la sphère informatique.

La CGT Finances Publiques a dénoncé la réforme incohérente de l'organisation de l'informatique, avec la mise en place des DISI, et les bouleversements qu'elle engendre dans la sphère de l'assistance. Elle considère que cette réforme ne garantit en rien le maintien de tous les sites et pose la question de l'avenir de l'assistance locale. De ce point de vue, la CGT Finances Publiques condamne l'industrialisation de l'assistance par la généralisation des Plateaux Uniques Virtuels (PUV).

De plus, de lourdes menaces pèsent sur l'organisation de l'informatique au sein de la DGFIP avec la création récente de la DISIC (Direction Interministérielle des Services Informatiques et de la Communication) dont l'objet est de veiller à la cohérence des infrastructures informatiques sur les plans technologiques et financiers et de créer les conditions d'une mutualisation interministérielle en matière de systèmes et de l'informatique.

La CGT Finances Publiques combat les processus d'externalisation. Elle exige que des garanties fortes soient formalisées dans le Projet de Schéma Informatique (PSI) pour le maintien des informaticiens dans leur corps d'origine sur la base du décret de 1971 portant sur des qualifications informatiques renouvelées et pour pérenniser les sites informatiques de la DGFIP, ainsi que leurs missions. Il est essentiel que la proximité à la fois en terme d'implantations qu'en terme de missions soient étendues afin de maintenir un lien de compétence et de proximité entre la mission et l'outil informatique qui la met en œuvre.

Ce lien, est tout aussi important, dans le cadre de l'assistance, afin de permettre une plus forte appropriation de l'outil par les agents.

Enfin, il convient aussi de s'interroger sur l'amélioration des modes de pilotage du réseau, notamment des relations entre les DDFIP et les postes comptables dans le cadre d'un soutien accru et d'une animation au plus près des besoins. En effet, depuis la mise en place des DLU, et compte-tenu des difficultés dans le pilotage, celles-ci ont bien du mal à soutenir le réseau comme auparavant.

Cela place l'ensemble des agents (DLU/réseau déconcentrés) dans des situations difficiles voire de paralysie... et c'est bien la création des DLU et leur pilotage, qui sont au cœur de ces problèmes.

Il faut donc que la CGT Finances Publiques travaille plus fortement ces questions sur les conséquences des modes d'organisation des directions locales, sur le positionnement des cadres, sur les besoins des services de direction et sur le rôle d'animation du réseau.

Vote du Congrès
93,85 % POUR - 6,15 % CONTRE



Dans ce contexte de fin de quinquennat de la RGPP marquée par le souffle destructeur de la crise systémique contre l'emploi, les salaires, les services publics et l'ensemble des acquis sociaux, nous avons besoin d'amplifier la riposte syndicale. Dans cette partie du document d'orientation dédiée aux droits et garanties, nous avons fait le choix d'axer nos analyses sur les réponses et les pistes de réflexions revendicatives que nous devons concrétiser pour mettre en échec les plans structurels de liquidation conduits par le gouvernement sous la férule des marchés financiers. Il n'a pas vocation à remettre en cause les décisions entérinées lors du précédent congrès. En cette période de convergence des règles de gestion des deux filières, beaucoup d'incertitudes demeurent sur la portée des projets de l'administration et leurs impacts sur la vie quotidienne des collègues et des services (avenir des garanties statutaires, PFR, pouvoir d'achat, qualification, promotion, droit à mutation...).

Sur la base des orientations votées à Seignosse (synthétisées dans le guide des règles de gestion), la CGT Finances Publiques intervient dans les différents groupes de travail pour faire avancer, sur tous les sujets, les revendications des personnels. Avec la participation active des sections, elle continuera à le faire, convaincue que seule la construction d'un rapport de force de haut niveau imposera l'ouverture de négociations conformes à nos exigences.

■ Défendre et améliorer les droits et garanties statutaires

Des garanties statutaires au service de la République et contre la financiarisation de l'économie

En France, les droits et garanties statutaires des fonctionnaires, tels qu'ils ont été construits au lendemain de la seconde guerre mondiale, constituent des éléments indissociables du rôle et de la conception de l'Etat. Largement inspirées du programme élaboré par le Conseil

National de la Résistance, les mesures mises en œuvre par les gouvernements d'époque visaient notamment à instaurer un type nouveau de démocratie économique et sociale « impliquant l'éviction des grandes féodalités économiques et financières... » (Extraits du CNR) par un programme de nationalisation des secteurs clefs de l'économie et un renforcement de l'intervention de l'Etat au-delà des simples champs régaliens.

Outre les simples questions salariales, le statut général des fonctionnaires promulgué en 1946, suite au vote unanime des députés s'inscrivait dans cette logique de refondation dans laquelle les services publics étaient alors considérés comme les poumons de la modernisation sociale, du développement économique et du rapport démocratique à la République.

Un pas franchi vers la reconnaissance des droits et garanties des fonctionnaires

La création du statut général répondait donc à plusieurs objectifs. Le premier était d'assurer l'indépendance, la neutralité et de faire respecter les principes d'égalité de traitement en libérant les fonctionnaires de toutes pressions d'ordres politiques ou pouvant être exercées par des lobbies. Enfin, le fonctionnaire n'était plus considéré comme un rouage du système mais comme un citoyen responsable.

Elaboré en réelle concertation avec le mouvement syndical, le Statut Général aura permis d'intégrer plusieurs éléments progressistes introduisant notamment la reconnaissance du droit syndical, apportant des améliorations sur le système des rémunérations et permettant la participation des fonctionnaires à la gestion de leurs carrières par l'intermédiaire de leurs représentants syndicaux élus dans les différents organismes paritaires créés. Surtout, cela sera l'affirmation de garanties fortes assurant une carrière sécurisée pour les fonctionnaires d'Etat.

Dans le courant des années 1950, sous l'impulsion des cercles réactionnaires, les attaques se multiplient pour remettre en cause l'ensemble de ces acquis conquis grâce aux luttes sociales et à la participation active du mouvement ouvrier à la libération nationale (interdiction du droit de grève pour certaines professions, restriction du champ d'intervention des organismes paritaires, multiplication des cadres dérogatoires aux statuts...).

En 1981, le gouvernement d'union de la gauche prendra



un nouveau virage en rupture avec les offensives régressives antérieures. Les réformes lancées reviendront sur plusieurs dispositions restrictives adoptées antérieurement et conféreront des droits nouveaux en matière de droit syndical. Surtout, elles offriront un cadre statutaire aux agent(e)s des collectivités territoriales (qui dès 1994, seront cependant basculé dans le système d'emploi) et par extension aux personnels titulaires de l'hospitalière. Ces avancées de portées considérables permirent également d'engager un vaste plan de résorption de la précarité dans la fonction publique par la titularisation massive des agents sans statut.

L'offensive libérale

Dès le début des années 80, la capacité d'intervention de l'Etat, considéré comme une entrave au profit dans le domaine économique, est progressivement réduite. L'heure est à la dérèglementation. Les manettes sont livrées à « l'établissement financier ». Dans le privé, l'autorisation administrative de licenciement, contraignant l'employeur à motiver sa décision de plan social, est abrogée en décembre 1986. Les libéraux ne manqueront pas de s'appuyer sur cette mesure législative pour balbutier, sous couvert « d'égalité entre les salariés du privé et du public », la mise en pièce du Statut Général.

La continuité de ces choix politiques similaires à toute l'Europe et jamais démentie par les gouvernements successifs, participeront par leurs conséquences sur l'emploi, les salaires, les pensions, les garanties sociales et collectives à l'explosion de la part prépondérante des revenus financiers dans la production des richesses au détriment des revenus issus du travail.

La RGPP : Un outil de remise en cause de la place et du rôle du service public

En Octobre 2007, le MEDEF, co-artisan de la RGPP, s'exprimera par la bouche de son vice président D Kessler pour exiger la liquidation « du modèle social français », appartenant selon lui à une conception historique datée.

Derrière ces gesticulations médiatiques, d'autres ambitions sont affirmées que la simple poursuite des objectifs de destruction déjà réalisés. Par la mise en œuvre de la RGPP, initiée dans le courant de l'été 2007, le gouvernement et le patronat affichent leur volonté commune d'ouvrir aux logiques concurrentielles toutes les activités de service

public représentant un intérêt lucratif et de faire disparaître toutes les autres (privatisation de La Poste, Loi Hôpital Patient Santé et Territoire...). De leur point de vue, cela suppose un dégraissage massif des effectifs de la Fonction Publique combiné à la restructuration complète de l'appareil d'Etat, des services déconcentrés et décentralisés le tout en adéquation avec les intérêts particuliers des marchés financiers.

Pour conduire cette rupture radicale ayant pour objet de reléguer l'Etat à un simple organe d'accompagnement de la loi du marché recentrée sur des fonctions répressives et sécuritaires contre le peuple, le gouvernement et le patronat s'attaquent aux droits et garanties statutaires des fonctionnaires jugées comme des obstacles rendant difficile l'exécution des plans de démantèlement (fermeture des services, regroupement, constitution de pôle, externalisation des missions...) et la flexibilité dans la gestion des emplois que ces derniers requièrent.

En Avril 2007, dans son livre blanc sur l'avenir de la fonction publique, Jean-Luc Silicani, conseiller d'Etat, introduit la notion d'agents inemployables. Il prône notamment la généralisation de l'évaluation des fonctionnaires, quitte à aboutir à un licenciement. Il plaide en faveur de l'introduction de la rémunération au mérite et de la réorganisation des métiers de la fonction publique en créant sept grandes filières, au lieu des 700 corps actuels. Dans la foulée est présenté le projet de loi sur la mobilité. En prévoyant la mise à disponibilité sans travail et sans salaire pour tout fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et refusant trois offres quelque soit la nature ou la localisation géographique, cette loi sacralise la mobilité forcée, ouvre la boîte de pandore à la contractualisation et à la généralisation des licenciements dans la fonction publique. C'est une remise en cause sans précédent du statut général ! En Mai-Juin 2008, malgré les interventions policières commanditées par le gouvernement, la puissance des mobilisations, des actions de grève et de blocage des services menées à la DGFIP, contraindront la Direction Générale à renoncer à son éventuelle utilisation au sein de notre administration nouvellement fusionnée. La CGT Finances Publiques revendique l'abrogation pure et simple de la loi dite de mobilité.

Être à l'offensive !

Dans la démagogie anti-fonctionnaires, nul doute que le gouvernement SARKOZY/FILLION aura atteint des sommets. En l'espace d'un an, les parlementaires à sa botte ont adopté 2 articles de loi adoptés en Décembre 2010, le



premier vise à réduire les droits des agents à des jours RTT en conséquence d'un congé pour raison de santé. Le second, adopté en Décembre 2011, impose aux fonctionnaires en arrêt maladie un jour de carence. Pour la CGT, ces 2 mesures sont injustes et inefficaces ! Injustes, car elles vont pénaliser durement les fonctionnaires contraints à congé maladie sur prescription médicale. Coupable d'être malade donc sanctionné au regard des congés et de la rémunération, telle est la philosophie de ces 2 dispositions scélérates.

La réduction des droits à RTT au prorata des congés maladie remet en cause indirectement un principe statutaire qui veut que les congés maladie correspondent à une position d'activité et entrent en compte dans la détermination des droits à congés annuels. Le jour de carence appliqué aux fonctionnaires ne vise pas à l'équité avec le privé. La grande majorité des salariés du privé ont des conventions collectives qui prennent en charge les jours de carence. Par contre, pour les fonctionnaires, cela signifiera une amputation supplémentaire du pouvoir d'achat alors que le gel de point d'indice (depuis juillet 2010 !) et la hausse de la cotisation retraite font déjà baisser les salaires. Mais ces dispositions sont également inefficaces. Entre les coûts de gestion et les coûts pour le système de santé, rien ne dit que ces mesures engendreront quelque économie que ce soit pour la collectivité. Les circulaires d'application de ces 2 dispositions sont désormais publiées. Pour la CGT, il n'est pas question de baisser les bras ! La bataille doit se poursuivre pour exiger l'abrogation de ces dispositions scélérates ! Le jour de carence et la proratisation des RTT sont d'une actualité brûlante !

Pour la CGT Finances Publiques, la meilleure garantie de ne pas subir son application demeure dans la construction du front le plus large et le plus unitaire de l'ensemble des agents des trois fonctions publiques pour obtenir son retrait.

Pour la CGT Finances Publiques, la première urgence est donc de rompre avec les processus de financiarisation à l'origine de la crise systémique dont les salariés paient le prix fort en lieu et place des véritables responsables, adorateurs du triple A. Le débat sur l'avenir des services publics ne saurait être traité sous le prisme du remboursement de la dette et de résorption des déficits publics. Pour sortir de la crise, les seules solutions résident dans une autre répartition des richesses visant à rehausser la part des revenus du travail notamment grâce à une pression fiscale dissuasive à l'égard de la spéculation et incitative pour l'emploi, les salaires et les investissements productifs.

Pour y parvenir, nous avons besoin de services publics forts, autrement conçus que comme des simples leviers d'amortissements sociaux face à la crise. Ils doivent favoriser le développement économique, le progrès social et assurer l'égalité de traitement des citoyens quelque soit leurs capacités contributives ou leurs zones d'habitation. Dans ce schéma, et pour les raisons explicitées en amont, l'existence d'un statut général protecteur pour ses agents ne saurait être considéré comme un privilège mais répondant bien à une conception progressiste et démocratique de la République.

C'est pourquoi la CGT Finances Publiques se prononce pour le maintien de toutes les dispositions du statut de la fonction publique d'Etat.

■ Recrutement : réaffirmer le principe du concours

La défense et la lutte pour l'amélioration des cadres statutaires supposent un rejet de toute autre modalité de recrutement que celle par voie de concours national.

Nous réprouvons le caractère aléatoire et le manque de lisibilité des critères de sélections retenus par l'administration dans le cadre de recrutements sans concours, sur simple entretien. C'est le cas pour les agents techniques, mais aussi pour le recrutement contractuel et le licenciement des personnels handicapés et des PACTE. Ces procédures ne répondent pas correctement aux besoins spécifiques exprimés et créent une brèche dans le statut. Pour la CGT, l'accès à l'emploi dans l'administration, pour les personnes handicapés, ou encore pour les populations en situation d'échec scolaire, nécessite un aménagement de la nature et de l'organisation des épreuves pour répondre aux situations particulières, sans pour autant remettre en cause le principe même du concours et l'équité de traitement entre collègues. Pour l'ensemble des agents en situation précaire et contractuelle, la CGT Finances Publiques se bat pour qu'un vaste plan de titularisation soit engagé.



La CGT Finances Publiques combat pour que tous les personnels de la dgfip soient des fonctionnaires d'état régis par le statut de la fonction publique et les statuts particuliers des corps nationaux. La CGT Finances Publiques réaffirme son opposition à toute externalisation et exige le retour au statut public des missions telles que : gardiens concierges, personnel d'entretien.

Contre le statut interministériel des informaticiens : prémices de la mobilité forcée à la DGFIP et de la casse statutaire !

L'un des volets de la RGPP prévoit la mutualisation des moyens dédiés aux missions transverses (GRH, Informatique, Logistique, CHORUS...) par la création de plate-forme interministérielle. Encore une fois ces projets sont imaginés, conçus et réalisés dans le même carcan politique de réduction factice des coûts, des suppressions d'emplois et les mêmes logiques d'externalisation voir de privatisation. L'accomplissement correct des missions, quant à lui, devenant totalement accessoire.

La décision gouvernementale de fusionner le réseau informatique de la DGFIP et celui de l'éducation nationale avec le concours de la société ATOS témoigne bien de la collusion existante entre les marchés financiers et la Fonction Publique d'Etat. Dans le but de regrouper l'ensemble des services informatiques des administrations d'Etat avec des informaticiens relevant d'un même statut interministériel, la DISIC (la Direction interministérielle des services de l'information et de la communication) est créée.

La CGT Finances Publiques condamne ce projet. La constitution d'un corps particulier des informaticiens s'avérerait catastrophique pour les missions et ne répondrait en rien aux besoins du réseau. Outre la remise en cause du décret de 1971 pour les informaticiens, la création d'un tel statut interministériel informatique fragiliserait les agents concernés en les définissant avant tout comme des informaticiens et non comme des agents de la DGFIP. Cela romprait avec la conception statutaire selon laquelle le grade prime toujours sur l'emploi ou la qualification et remettrait en cause les garanties correspondantes. Ainsi, la perte des statuts particuliers s'ajouterait avec la possibilité de se voir appliquer la

loi dite de réorientation professionnelle, ou plus exactement de mobilité forcée, qui vise à favoriser l'externalisation, à précariser les fonctionnaires, à les contraindre éventuellement à rejoindre le secteur privé, voire à les licencier s'ils refusent. La CGT Finances Publiques dénonce donc ses orientations politiques et exige le retour dans la sphère DGFIP de l'ensemble des compétences et missions externalisées vers le privé. Enfin, nous attirons l'attention sur les dégâts collatéraux qu'instituerait une telle mesure pour la position statutaire des agents placés dans les services transverses.

Non à la PFR ! Non à l'individualisation des rémunérations ! Non à la destruction de la Fonction publique de carrière !

Issue de la même boîte à outil de démantèlement du statut, la PFR (Prime Fonction liée aux Résultats) est un nouveau système qui prévoit la refonte et l'uniformisation de l'ensemble des régimes indemnitaires existants autour d'une prime unique adossée au traitement indiciaire. L'objectif gouvernemental est de tirer vers le bas le niveau de rémunération de l'écrasante majorité des fonctionnaires et de casser leurs garanties statutaires. Pour la Fonction Publique d'Etat, la généralisation du dispositif est prévue à l'horizon de l'année 2013 (pour la DGFIP, les modalités d'applications concrètes envisagées, demeurant à ce jour inconnues).

La PFR serait décomposée entre une part fonctionnelle comptant pour 60% du montant global et une part variable correspondant aux 40% restants.

La part fonctionnelle

La part fonctionnelle sera déterminée par rapport aux responsabilités, au niveau d'expertise et sujétions liées aux fonctions exercées. Pour élaborer l'échelle des rémunérations, un système de cotation des postes sera mis en place. Sur la base d'une analyse typologique spécifique à chaque ministère, une fourchette de 1 à 6 sera instaurée pour classer les postes occupés selon « leur nature stratégique » (comprendre leur rentabilité). Toute relation à la catégorie, au grade et à l'ancienneté acquise pourraient être balayées.



Quelles seront les répercussions à la DGFIP ? Le barème sera t-il fixé sur la base des codifications des emplois définies dans le répertoire interministériel des métiers (RIME) ? La localisation géographique, le niveau de fréquentation du public, les enjeux financiers, le niveau indiciaire des postes comptables...(en dehors des chefs de poste) auront t-il une influence sur la part fonctionnelle perçue par les collègues ?

En clair, doit-on s'attendre à une différence de traitement financier entre un agent travaillant dans une trésorerie en zone rurale avec un de ses collègues, occupant des fonctions identiques dans une trésorerie située en milieu urbain ? Ou encore entre un contrôleur d'un SIE classé 1015 et un autre contrôleur disposant du même grade et du même échelon mais affecté dans un SIE classifié 966 ?

La part variable et la place à l'arbitraire

La part variable encourage un rapport direct à l'individualisme et au clientélisme par la délivrance de sanctions financières à l'égard des agents ne répondant pas aux critères du culte de la performance. Dans le cadre annuel des entretiens individuels, le chef de service, ex-notateur, aura à charge d'évaluer, dans un rapport compris de 0 à 6, les performances individuelles de l'agent sur la base des objectifs assignés au cours de l'année précédente. Ce nouveau système va rendre l'évaluateur directement responsable d'une part importante de la rémunération des agents de son service. L'agent n'aura aucun moyen de contester la part variable de la rémunération qui lui sera octroyée suite à cet entretien.

Quid de nos rémunérations ?

A l'issue de l'entretien annuel individuel et dans l'hypothèse où « le bonus » délivré à l'agent serait égal à zéro : cela pourrait représenter une perte sèche de 10% de la rémunération !

La PFR instaure un cadre mais, pour l'essentiel, ce sont les ministères qui définiront l'enveloppe de crédits, les montants individuels et leurs marges de variation.

Selon les déclarations gouvernementales, « Le montant individuel de la part liée aux fonctions exercées ne devrait pas évoluer significativement dans les années suivant le basculement dans le régime PFR ». Il ne sera sans doute pas possible de modifier radicalement les montants de primes mais qu'en sera-t-il dès le premier changement de poste, résultant soit d'une mobilité (pour convenance personnelle ou forcée) soit d'une restructuration de service ?

Avec la crise systémique, les promesses d'augmentation des rémunérations, grâce aux gains de productivité réalisés aux moyens des suppressions d'emplois, paraissent bien éculés. La logique de gel des crédits induite par la LOLF associée à l'obsession du triple A ne peuvent que provoquer une baisse générale et continue du niveau des salaires, pour l'écrasante majorité des fonctionnaires, demain accélérée avec la PFR.

La CGT Finances Publiques, en convergence avec les autres organisations CGT de la Fonction Publique, s'oppose à la PFR et combat pour l'abandon de cette forme de rémunération liée au mérite et à l'évaluation professionnelle.

Notation : Combattons l'arbitraire !

La PFR acte la disparition de la note chiffrée. Pour la CGT Finances Publiques, les constats dressés sur les conséquences toxiques de la PFR, n'enlèvent rien à nos critiques formulées à l'égard du décret d'Avril 2002 sur la réforme de la notation en vigueur.

Nous renouvelons notre opposition au système de notation évaluation actuel et réaffirmons notre attachement à un système de notation comportant une note chiffrée. Celle-ci est fondamentale, parce qu'elle constitue une garantie collective pour les agents qui ont ainsi un repère fixe par rapport à tous les agents de même grade et même échelon et peuvent obtenir le cas échéant un recours sur des bases objectives. Nous condamnons un entretien d'évaluation et une notation liés au culte de la performance et à la réalisation d'objectifs fixés arbitrairement dans le cadre d'une politique marquée par la régression de la réalisation des missions, aggravant ainsi les injustices fiscales et les inégalités entre collectivités locales...

La suppression de la note chiffrée au profit de la seule évaluation instiguerait entre l'agent et le chef de service, un contrat d'objectif cassant toute notion catégorielle. Toute référence nationale serait gommée. Les recours en notation seraient réduits au bon vouloir des notateurs et des directions. La rémunération et les promotions à la tête du client seraient institutionnalisées. L'agent serait placé dans une relation contractuelle avec son encadrement et se retrouverait plus vulnérable.

Dans le cadre de la réforme de l'évaluation / notation en application du décret du 28 juillet 2010 à partir du 1^{er} janvier 2013, la CGT Finances Publiques revendique :

- 1 - le maintien d'une note chiffrée, telles que prévue à l'article 1 de ce décret par inscription dans les statuts particuliers ;



- 2 - L'abandon des quotas et aucune attribution de réduction de séjour dans les échelons de 3 mois
- 3 - La CGT Finances Publiques estime que la durée annuelle minimale pour être évalué et noté ne doit pas être inférieure à 180 jours.
- 4 - La CGT Finances Publiques revendique que la notation soit accompagnée d'un tableau synoptique.

Les organigrammes fonctionnels mis en place dans le cadre de la maîtrise des risques pourraient être instrumentalisés à cette fin redoutable. Consciente d'être handicapée par les suppressions d'emplois, la DGFIP parie sur ce dispositif pour moduler les missions en fonction des effectifs disponibles. Très vite, l'utilisation des organigrammes fonctionnels pourrait être dénaturée pour devenir une arme au service de l'individualisation des rémunérations, de l'éclatement des garanties collectives, de l'abandon des missions et de l'accélération pour de nouvelles suppressions d'emploi.

L'établissement d'un organigramme fonctionnel pour chaque service, consistant à détailler l'organisation du travail retenue et surtout à recenser de façon exhaustive l'ensemble des tâches exercées en identifiant pour chacune un référent, est loin d'être anodin.

Ainsi, si telle ou telle mission n'est pas correctement exécutée au regard des indicateurs, devra t-on en conclure que l'unique responsable sera l'agent désigné comme référent ?

En guise de sanction, cela aura t-il des conséquences directes sur son niveau de rémunération (part variable de la PFR) et sa carrière ? Très éloigné des organigrammes qui existaient dans l'ancien trésor et dont la portée était relativement neutre pour les garanties des personnels, la CGT Finances Publiques exige le retrait de ce nouvel outil, générateur de stress et de souffrance supplémentaire au travail. Nous voulons, au contraire de ces mécanismes infernaux, développer la culture du service public, promouvoir l'égalité de traitement, garantir la reconnaissance de la valeur professionnelle de l'agent sur des critères objectifs : connaissances professionnelles, sens du service public, qualités relationnelles, implication dans le fonctionnement du service.

C'est pourquoi nous restons attachés à la notation et continuons à revendiquer une notation identique sur le plan national, statutaire, tenant compte des moyens des services. Elle doit permettre une véritable reconnaissance de la valeur professionnelle des agents et assurer une véritable progression de carrière.

Pour la revalorisation des grilles indiciaires, du pouvoir d'achat et des pensions

Contre la rémunération au mérite

La CGT Finances Publiques réaffirme son opposition à l'égard de toutes formes de rémunération au mérite ou d'éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières. Pour ses raisons, la CGT Finances Publiques mettra tout en œuvre pour empêcher l'application de la PFR au sein de la DGFIP mais aussi remettre en cause son application pour l'ensemble de la Fonction Publique. C'est avec la même fermeté que nous contrecarrons toutes initiatives dirigées pour nuire à l'intégrité des garanties collectives et statutaires aussi bien sur le plan des rémunérations que des déroulements de carrière.

Revaloriser le point d'indice

La cherté de la vie avec le gel du point d'indice débouche, pour beaucoup de collègues, sur une perte substantielle du pouvoir d'achat que ne permettent pas d'atténuer les primes de fusion distillées parcimonieusement. Enfant précarisé, conjoint sans travail, loyers inaccessibles, divorce, parents à charge...

Les difficiles conjonctures familiales pèsent durement, exposant à la pauvreté de plus en plus de collègues actifs ou retraités. Entre 2000 et 2011, un cadre C en début de carrière a perdu en moyenne 188 euros par mois. Les débuts de carrière C sont maintenant au niveau du SMIC. Le minimum Fonction Publique se retrouve d'ailleurs systématiquement en dessous du SMIC à chaque revalorisation de celui-ci. Il y a urgence à revaloriser le point d'indice et les pensions ! En prônant une actualisation fréquente et régulière de la valeur du point d'indice tablée sur le rythme de l'inflation, il s'agit tout simplement de protéger les conditions de vie des agents. L'absence de rénovation significative des grilles indiciaires sur les trente dernières années, nous amène à revendiquer un rattrapage immédiat de la valeur du point d'indice dont le calcul doit permettre aux agents de retrouver la même capacité de pouvoir d'achat qu'en 1983, date à laquelle la clause d'indexation des salaires sur les prix a été brisée et, par effet boule de neige, moment où la part des revenus du travail dans le PIB a amorcé son déclin. La CGT Finances Publiques revendique également que l'augmentation du



traitement indiciaire soit indexée sur un nouvel outil de référence qui prenne mieux en compte les dépenses effectives des salariés et l'évolution réelle du coût de la vie. La CGT Finances Publiques réaffirme la valeur du point d'indice comme élément essentiel du pouvoir d'achat et exige le retour à un système d'indexation sur l'inflation. La CGT Finances Publiques revendique :

- Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantie à tout agent individuellement, pour une carrière complète ; Catégorie C Salaire de début : 1,2 fois le SMIC. Catégorie B Salaire de début : 1,4 fois le SMIC. Catégorie A Salaire de début : 1,8 fois le SMIC
- Salaire minimum égal au SMIC revendiqué par la CGT, soit 1700€ brut Intégration de toutes les primes ayant un caractère de complément salarial en rémunération indicée.

Revaloriser les remboursements de frais professionnels

La CGT Finances Publiques revendique pour les personnels de la DGFIP et au-delà de la forme qu'ils doivent prendre, une revalorisation des frais de mission qui doit permettre une couverture complète et un remboursement immédiat des frais réellement engagés dans le cadre de l'exercice des missions et de la formation professionnelle, y compris les dépenses exposées à l'occasion des épreuves de concours. La CGT Finances Publiques entend que soient couverts tous les frais liés à l'exercice des missions (déplacement, restauration, hébergement ...)

La CGT Finances Publiques dénonce donc le gel du barème de remboursement en vigueur depuis 2008 et exige donc une revalorisation immédiate des remboursements de frais sur la base minimale du barème fiscal. Elle dénonce les délais de gestion des demandes de remboursement des agents concernés et revendique que ceux-ci soient réduits. Les agents amenés à utiliser leur véhicule personnel doivent également être dédommés pour le surcoût lié à l'assurance automobile ainsi engendré. Cela ne doit pas par ailleurs exonérer la DGFIP de sa responsabilité en matière de déplacement des personnels, et la CGT Finances Publiques revendique donc la mise en place d'un parc automobile afin de répondre aux demandes locales des agents, tous cadres confondus.

La CGT Finances Publiques demande l'attribution des IFDD à tous les agents effectuant des déplacements professionnels, celles-ci devant être revalorisées et les modalités de fixation actualisées afin de reconnaître réellement les conditions d'exercice des missions des personnels relevant de ce régime.

Pour une linéarité des carrières

Nous condamnons avec vigueur les présentations fallacieuses du pouvoir gouvernemental et de ses alliés libéraux accréditant l'idée selon laquelle le fameux GVT (Glissement Vieillesse Technique) serait un instrument de stabilisation du pouvoir d'achat des fonctionnaires. La linéarité des carrières, agencée autour du passage aux échelons supérieurs, est une simple reconnaissance de l'ancienneté acquise et donc par extension de l'expérience emmagasinée.

La CGT Finances Publiques se prononce pour une consolidation des carrières linéaires dans le corps par l'instauration d'une unique échelle indiciaire. Nous sommes pour la suppression des tableaux d'avancements dont l'existence altère les déroulements de carrière. Particulièrement, scandalisé par le décret n°2011-1445 du 3 novembre 2011 instituant un échelon spécial en fin de grille pour les agents administratifs (8^{ème} échelon), seulement accessible par tableau d'avancement, ce que nous dénonçons en exigeant, l'accès immédiat à tous les collègues possédant l'ancienneté requise.

La CGT Finances Publiques revendique pour les inspecteurs la création d'un 13^e échelon, sans contingentement.

La non linéarité de la carrière de la catégorie A ne saurait justifier la moindre opacité dans les modes de sélection et de promotion. La CGT Finances Publiques réaffirme son attachement à garantir les critères les plus objectifs en la matière. Dans le cadre de la carrière actuelle, l'ensemble des agents, remplissant les conditions statutaires, doit pouvoir accéder au grade supérieur sans aucune restriction (contingentement, note négative...). La CGT Finances Publiques revendique une carrière linéaire pour l'ensemble des catégories C et B. Une amplitude indiciaire minimum de 1 à 2, c'est-à-dire que l'indice de fin de carrière soit au moins le double de celui du début, sans toutefois allonger la durée des carrières. Une grille unique à amplitude indiciaire plus importante avec un rythme d'avancement d'échelon plus rapide et régulier, correspond mieux à la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise tout au long de la carrière.

Pour une amélioration du système des retraites

Sur la base des revendications portées par la CGT et celles de la CGT Finances Publiques adoptées à son congrès de Seignosse, nous revendiquons la réouverture « du dossier retraite ». Nous revendiquons donc notamment l'abrogation de la loi sarkozy sur les retraites. Enfin, nous dénonçons la



loi qui prévoit d'organiser, à partir du premier semestre 2013, une réflexion sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique avec pour thèmes les régimes universels par points ou en comptes notionnels. Pour la CGT Finances Publiques, une telle réforme porterait le coup de grâce à tous les régimes de retraite solidaires fondés sur la répartition. Concernant le temps partiel, il convient de permettre à tous les agents concernés qui le souhaitent de surcotiser sans limitation de durée, c'est-à-dire pendant toute la durée de leurs périodes travaillées à temps partiel. Ceci afin de leur garantir une pension de retraite décente sans les contraindre à travailler plus longtemps que les autres pour compenser la différence de ressources avec un temps plein.

L'action sociale, un enjeu de taille

L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie au et hors travail, elle doit être la clé de la satisfaction des besoins sociaux des agents elle doit être la clé de la satisfaction des besoins sociaux des agents actifs et retraités mais aussi les aider à faire face à des situations de plus en plus difficiles. Beaucoup de collègues éprouvent des difficultés de plus en plus importantes pour boucler les fins de mois.

A la DGFIP, comme dans l'ensemble de la fonction publique, la tendance est à la diminution et au gel des crédits attribués à l'action sociale. Pour couvrir les besoins de plus en plus criant (logement, aide financière...), la CGT Finances Publiques exige un renforcement des services de l'action sociale et le déblocage de moyens financiers au moins équivalent au 3% de la masse salariale des actifs et retraités (comme cela est le cas dans les Comités d'Entreprises). La CGT Finances Publiques s'inscrit dans les collectifs de lutte pour la promotion du logement social. Nous voulons une gestion démocratique et transparente placée sous le contrôle direct des représentants du personnel.

Nous, nous prononçons pour une majoration de la participation de l'employeur aux frais de restauration collective. Nous sommes pour une baisse du plafond des ressources, dont le seuil actuel, élimine une immense majorité des collègues de la jouissance des logements sociaux. Il est anormal et indigne socialement qu'un couple de catégorie C en soit exclu ?

Nous réaffirmons notre revendication pour une nécessaire extension du parc de logements véritablement sociaux, aux loyers compatibles avec les ressources des agents, dont la localisation ne doit pas être uniquement circonscrite aux grandes villes mais étendue à l'ensemble du réseau.

La CGT Finances Publiques, consciente de l'enjeu que représente la garde d'enfants pour les agents et leur famille, revendique également une prise en charge plus importante par la DGFIP de la question des structures d'accueil pour jeunes enfants et notamment la mise en place d'un plan ambitieux de créations de crèches dites d'entreprises financées par l'employeur.

Nous, nous associons à la Fédération pour obtenir un grand débat avec le ministère et la mise en place d'un plan d'urgence sur tous les aspects de l'action sociale (logement, restauration, droit aux vacances, culture, loisirs...). Enfin, nous réclamons qu'en matière d'action sociale, les retraités bénéficient, sans modération, des mêmes droits que les actifs et soient pleinement acteurs dans l'élaboration et le contenu des politiques d'action sociale.

A ce titre, nous demandons qu'ils puissent siéger aux CDAS et au CNAS dans la représentation syndicale.

Pour la prise en compte pleine et entière du temps de travail effectif des agents.

Le texte qui régit les conditions de décompte du temps de travail dans la fonction publique d'Etat date du 25.08.2000 (décret n°2000/815). Ce texte stipule dans son article 2 que : La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles". Cela implique que le temps de trajet entre le lieu de travail habituel et un autre lieu de travail désigné par l'employeur constitue du temps de travail. De plus, dans sa décision 24 8034 du 7 mars 2005 le Conseil d'Etat a jugé qu'un Ministre qui assimilait le temps de déplacement effectué à l'occasion des missions à des "obligations liées au travail sans qu'il y ait travail effectif " commettait un excès de pouvoir. Autrement dit, dans la Fonction Publique, tous les déplacements effectués à la demande de l'administration doivent être pris en compte dans le calcul du temps de travail quel que soit le lieu et le départ fixés par l'ordre de mission et donc s'en tenir à la stricte application de l'article 2 du décret du 25/08/2000. De même l'article 3 du décret du 25/08/2000 dispose que : "...les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures." Il s'avère que ces dispositions ne sont pas respectées dans les services de la DGFIP. Dans de nombreux départements, notamment ceux qui sont éloignés des lieux de formation, les droits des agents ne sont pas reconnus, les directions locales se refusant à appliquer les dispositions légales en l'absence d'instructions de la Direction Générale. La CGT Finances Publiques exige l'application pleine et entière des



dispositions du décret n°2000/815 du 25.08.2000 relatif au décompte du temps de travail dans la fonction publique d'Etat et demande à ce que les règlements intérieurs des horaires variables dans les départements intègrent les modalités de décompte des temps de trajet et de repos minimum résultant de ce décret.

Reconnaissance des qualifications, doctrines d'emploi et promotions

Pour un retour aux doctrines d'emploi

Les suppressions massives d'emplois conjuguées à l'absence de réflexion sur les doctrines d'emplois concourent à la banalisation intra-catégorielle dans les tâches d'exécutions et même d'encadrement. Hormis l'ajustement du périmètre des missions, cette conjonction est utilisée pour moduler les masses salariales en empêchant toute intégration des qualifications et de la technicité acquise dans le processus d'élaboration des coefficients indiciaires et des plans de promotions. Au seul motif des considérations budgétaires, ces logiques insidieuses bafouent les droits et garanties des agents, brouillent les positionnements statutaires et annihilent tout repère collectif dans l'organisation du travail. La sortie de ce carcan oblige en premier lieu à procéder à une remise à plat complète des doctrines d'emplois

Dans cette optique, deux axes majeurs sont à approfondir :

- La rédaction par structures de descriptifs de postes définissant par catégorie les tâches et fonctions précises dévolues aux agents dans le respect des cadres statutaires.
- Un état général des services permettant d'identifier le type catégoriel des emplois nécessaires pour assurer l'exercice des missions. Ce travail de recensement doit servir à déterminer la nature qualitative des plans pluriannuels de recrutement mais aussi le volume global des promotions internes en fonction des besoins réels et non des contraintes budgétaires..

Reconnaissance des contraintes d'exercice des missions : des pistes revendicatives à explorer

Financé par les suppressions d'emplois, le PQM est insuffisant. En outre, la reconnaissance des qualifications ne peut se limiter qu'aux promotions.

N'avons-nous pas à ouvrir des pistes revendicatives pour mieux appréhender les spécificités actuelles de la DGFIP et leurs incidences sur le contenu et les fonctions exercées (service d'accueil, reconnaissance des fonctions d'encadrement, situation des postes, complexification législative, évolution des méthodes et outils de travail... ?).

Quelle reconnaissance des missions d'accueil toujours plus exposées au malaise des usagers en raison de la réduction des moyens, de la crise sociale et des postures anti-fonctionnaires du gouvernement relayées à grands coups de renforts médiatique ? Quelles politiques pour pourvoir, par exemple, en milieu rural afin d'assurer une égalité de traitement surtout le territoire ? La CEN interviendra fortement auprès du ministère pour qu'une décision soit rapidement prise sur l'application de la loi liant le travail en Zone Urbaine Sensible (ZUS) avec l'attribution de bonifications d'ancienneté et la mise en place de mutations prioritaires. Notre ministère ne peut différer éternellement l'application de cette loi de 1995. Face à une législation se complexifiant, des bouleversements continus des méthodes et outils de travail impliquant une technicité toujours plus importante, quelles réponses apportons-nous ? Comment traitons-nous la problématique des fonctions d'encadrement non reconnus, sur le plan pécuniaire ou sur celui des qualifications ? ...

Bien loin d'être exhaustive, la portée de ces réflexions doit s'exprimer dans un espace délimité écartant toutes dérives propices à l'introduction des notions de grade fonctionnel et à l'émiettement des grilles indiciaires. Par ailleurs, elles ne sauraient être jugées comme des contreparties à l'acceptation des suppressions d'emplois qui sont, de notre point de vue, ni monnayables, ni acceptables.

Par exemple, au titre des revendications concernant la reconnaissance des contraintes des missions, lorsqu'un agent exerce les fonctions de caissier, nous disons qu'il doit pouvoir prétendre à l'indemnité de caisse dans les deux filières et sans pour autant dépendre de l'effectif du poste et/ou service et non comme c'est le cas actuellement dans la seule filière gestion publique et avec un seuil de déclenchement fixé à 5 agents !.

Liste d'aptitude et exigence d'un examen professionnel

Par besoin de reconnaissance, pour conforter leur pouvoir d'achat, surmonter les difficultés financières du quotidien et améliorer leur futur niveau de pension, de plus en plus de collègues postulent aux listes d'aptitudes. En pleine austérité sociale, cela est tout à fait compréhensible. Toutefois, le caractère arbitraire et l'instrumentalisation



politique de cet outil dans les modes de gouvernance instituent des logiques concurrentielles malsaines et favorisent les comportements individualistes, dans toutes leurs connotations péjoratives. L'entretien d'évaluation est utilisé pour individualiser les objectifs. L'absence d'objectivité et l'opacité des modes de sélection renforcent notre rejet à l'égard de ce système. En substitution des listes d'aptitudes, la CGT Finances Publiques revendique la mise en place d'un réel examen professionnel.

Dans l'immédiat, prenant acte du cadre imposé par l'existence des listes d'aptitudes et des errements de leurs mises en place dans les nouveaux corps fusionnés, la CGT Finances Publiques entend cependant agir pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence, et combattre tout genre de clientélisme pratiqué. Nous revendiquons, une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique évitant une présélection. Un rapport d'aptitude pour tous les postulants. Une plus grande transparence avec l'accès aux élus de tous les documents utiles à la CAPN dès la consultation afin de préparer la défense des agents.

Ferme opposés à l'individualisation des objectifs et attachés au concept de collectif de travail dans la réalisation des missions, nous refusons, dans la défense individuelle des dossiers, de nous livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les candidats et condamnons par avance l'attitude de tout représentant du personnel se livrant à de telles pratiques. Nous rejetons toute possibilité de classement des candidats proposés par les représentants du personnel et nous nous opposons aux modalités de vote dossier par dossier en revendiquant un vote global sur les propositions de l'administration.

Le système mis en place au travers des potentialités avec une place « laissée au dialogue social » s'avère par ailleurs pernicieux car poussant à une attitude co-gestionnaire et laissant toute latitude à des pratiques clientélistes. La CGT Finances Publiques revendique donc l'abandon de cette modalité qui transforme les élus des personnels en jury d'aptitude.

Les droits et garanties des agents mis à mal par les suppressions d'emplois !

Outre la mise en péril des missions, la saignée pratiquée dans les effectifs n'est pas sans incidence sur la vie des collègues (conditions de travail dégradées, difficultés voire

impossibilité de poser des congés et demandes de temps partiels fragilisés, remise en cause de l'accès à la formation et aux préparations de concours...). Pour la CGT Finances Publiques, les agents n'ont pas à subir les effets nocifs des suppressions d'emplois. Pour assurer la continuité du service public, la seule solution passe par une autre politique fondée sur des plans pluriannuels de recrutements à hauteur des besoins réels et non des bricolages budgétaires. Est-il besoin de rappeler que les congés sont un droit, que le temps partiel n'est pas un privilège mais une mesure que s'autofinance les collègues souvent en raison de contraintes familiales et que les principales victimes de la dégradation des conditions de travail, après les agents, sont les usagers ? La CGT Finances Publiques condamne toutes restrictions abusives portant préjudice aux droits et garanties des collègues et entamera toutes les actions utiles pour les faire respecter.

La CGT Finances Publiques dénonce la désastreuse politique de recrutement menée par la DGFIP qui conduit à une situation déficitaire des effectifs au regard des postes implantés. Faute de recrutements suffisants, en particulier en C et en B, des centaines de postes restent vacants, en particulier dans les régions les moins attractives. C'est pourquoi la CGT Finances Publiques revendique :

- que les places offertes aux diverses voies de recrutement et en particulier aux concours soient suffisantes ; cela implique l'appel de toutes les listes complémentaires si nécessaire ;
- que les accueils en détachement se fassent dans le respect des statuts avec la mise en place de la formation initiale prévue.

Mutations et affectations Conséquence des pénuries d'emplois sur les mouvements de mutation

En 2011, le taux de non remplacement des départs à la retraite pour la DGFIP s'est élevé à 71,4%. En quatre ans, sur la période comprise entre 2008-2012 celui-ci devrait approcher les 63,3% soit un niveau largement supérieur à l'objectif gouvernemental de non remplacement d'un départ sur deux. Les mouvements d'affectation s'en trouvent largement affectés. Dans les départements, les déficits structurels se creusent. Les vacances d'emplois anticipent de nouvelles suppressions. Dans l'ensemble des



Directions, cela donne lieu à des jongleries acrobatiques pour répartir la pénurie dans les services non plus selon les besoins mais en fonction des moyens disponibles et des indicateurs. De ce fait l'équilibre charge/emploi est rompu et de nombreuses demandes de mutation formulées en local et en national se trouvent insatisfaites.

C'est pourquoi la CGT Finances Publiques demande qu'en cas de suppression d'emploi l'agent bénéficie non seulement de la garantie de maintien à la résidence mais également de la garantie de maintien dans son service, au besoin en surnombre, comme cela est le cas dans la filière gestion publique.

Enfin nous dénonçons la politique de l'autruche de l'administration déléguant, dans les services composés de plusieurs structures, la responsabilité de la répartition des suppressions d'emplois aux chefs de service. Ces derniers se retrouvent pris entre le marteau et l'enclume. L'absence de contrôle et de transparence sur le niveau des emplois pour chacune des structures accompagnent le processus d'abandon des missions obligeant les responsables de service à effectuer les arbitrages en lieu et place des véritables responsables.

Pour la CGT Finances Publiques, le droit à mutation sur initiative de l'agent est un droit à garantir. En revanche, nous sommes fermement opposés à tout type de mobilité forcée.

C'est pourquoi la CGT Finances Publiques revendique la déclinaison des règles nationales au niveau local. De plus, les CAPL doivent en toute transparence prononcer les affectations sur le poste de la manière la plus précise possible.

En outre la CGT Finances Publiques s'oppose au recrutement au profil que l'administration souhaite introduire dans la constitution des équipes de renfort afin de s'affranchir de son obligation de formation. L'affectation dans ces structures doit s'effectuer selon la règle commune c'est-à-dire la prise en compte des vœux des agents, départagés entre eux suivant la règle de l'ancienneté administrative.

Les Résidences d'Affectations Nationales (RAN)

En cette période de convergence des règles de gestion, l'intervention de la CGT Finances Publiques aura permis de faire reculer l'administration sur son projet de limitation du nombre de vœux pour convenance personnelle. Cela aura

permis d'arracher des avancées pour les agents de la gestion publique actuellement restreint à cinq choix. Avec l'instauration des RAN, la CGT Finances Publiques acte positivement les possibilités d'affectation plus fines offertes aux agents. Toutefois, nous insistons sur les effets induits par le nouveau système pouvant accroître les difficultés à pourvoir les postes dans les services exposés à un manque d'attractivité, allant jusqu'à compromettre leurs existences. Le nombre de RAN et le zonage doivent être proportionnés et établi en fonction des réalités territoriales. La CGT Finances Publiques revendique une affectation à la résidence au sens juridique à savoir, la commune et l'arrondissement pour Paris.

Maintenir un mouvement spécifique sur poste

L'implantation des trésoreries, notamment dans des zones géographiques isolées, représentent un enjeu vital pour le service public de proximité. Dans la continuité des plans successifs de fermeture déjà conduits, la pérennité de beaucoup d'entre-elles est menacée sous les effets conjugués des suppressions d'emplois et des abandons de missions.

C'est dans ce contexte que la CGT Finances Publiques revendique le maintien d'un mouvement spécifique sur postes. Cela ne doit pas pour autant soustraire l'administration de ses responsabilités quant aux moyens qu'elle octroie pour répondre aux besoins d'un service public de proximité de qualité. Pour la CGT Finances Publiques, les critères de sélection des postes concernés nécessitent d'être clarifiés afin de pallier toute tentative de dérives de gestion de la part des Directions Locales. Ces postes doivent être déterminés sous le contrôle d'une CAP nationale. Suite à la proposition de la la CGT Finances, le mouvement spécifique est ouvert aux agents des deux filières dès le 1^{er} juillet 2012.

Tous les droits des agents en poste dans les départements d'outre mer et de ceux originaires de ces départements, vivant sur le sol européen de la France, doivent être maintenus, voir renforcés. La CGT Finances Publiques réclame l'intégration de l'indemnité de vie chère dans le salaire servant de base de calcul pour la liquidation du droit à la retraite et son maintien après l'ouverture de ce droit. L'éloignement de ces pays ainsi que leur caractère insulaire justifie ces acquis obtenus de hautes luttes et ces évolutions légitimes. Par ailleurs, afin de favoriser l'émergence d'un encadrement local, il est indispensable que la priorité liée à l'origine géographique de l'agent, dans le cadre des



mutations, soit étendue au-delà de la catégorie A, Lors du choix des affectations. Pour que ces revendications et celles inscrites dans le document d'orientation du congrès de 2010 trouvent un écho au niveau national, la CGT demande que les groupes de travail permanents soient mis en place à la DGFIP afin de faire avancer ces revendications. La présence d'experts installés dans le DOM est indispensable, dans les groupes permanents DG.

Ancienneté administrative et de la demande

La CGT Finances Publiques est la seule organisation syndicale à revendiquer une pondération de l'ancienneté administrative en fonction de l'ancienneté de la demande. L'objectif de cette bonification est de prendre en compte dans la demande de l'agent les années d'attente pour une affectation par rapport à un agent qui fait la même demande d'affectation pour la première fois mais dispose d'une ancienneté supérieure. Ainsi cette bonification qui serait un critère supplémentaire prendrait en compte la persistance de la demande de l'agent sur les mêmes choix.

Agents Berkanis

La politique systématique d'externalisation des missions de gardiennage, de restauration et de nettoyage a conduit à leur dégradation. La CGT réaffirme que ces missions techniques sont indispensables au bon fonctionnement des services et au bien être des agents. La CGT s'oppose à cette politique qui s'exerce au détriment des femmes et des hommes en charge de ces missions. De plus, en recrutant des contractuels, l'administration se libère de toute mesure effective de reclassement puisque leur licenciement est possible à la moindre restructuration. Ces 2500 collègues se retrouvent de fait dans une situation précaire. La CGT Finances Publiques revendique :

- L'arrêt des externalisations et des licenciements.
- L'implantation d'emplois statutaires en lieu et place des prestataires extérieurs.
- La titularisation immédiate des agents << berkanis >> à temps complet ainsi qu'un plan de résorption de la précarité pour les agents à temps incomplet. Ce qui passe notamment par l'octroi en priorité des heures libérées suite à un départ.
- Une augmentation du pouvoir d'achat par :
 - Un accès au grade supérieur de la grille de rémunération (échelle 4),
 - L'obtention de l'indemnité administrative de 1er niveau, équivalente d'un 13^e mois,

- L'obtention d'une prime de départ à la retraite.

La CGT demande l'application immédiate des droits obtenus :

- Subrogation aux régimes de sécurité sociale. - Indemnité de licenciement pour inaptitude physique sur la base du traitement à taux plein.
- Prime d'intéressement
- Bénéfice de toutes les prestations d'action sociale.

Vote du Congrès
97,47 % POUR - 2,53 % CONTRE

Conditions de travail / Conditions de vie au travail

le travail abimé, les agents en souffrance

Conditions de vie au travail : la CGT Finances Publiques doit amener l'administration à réinstaurer une veille médicale et/ou sociale sur ses sites. La suppression des infirmeries et des visites des personnels médicaux, a entraîné une dégradation du suivi médical des personnels surtout dans le contexte des suppressions d'emplois et l'augmentation des charges de travail.

Dans l'immense majorité des services de la DGFIP les conditions de vie au travail ne cessent de se dégrader de mois en mois, d'année en année. On ne compte plus les agents en souffrance, en mal être parce que le travail a perdu son sens, parce que les exigences de productivité empêchent d'accomplir un travail de qualité, parce qu'il faut faire le travail avec toujours moins de moyens humains, parce que la machine infernale du pilotage par la performance divise, isole, lamine les collectifs de travail, parce que les cadres de proximité sont de plus en plus pris en étau entre les exigences du « manager » du dessus et le mal être des « managés » du dessous...



La frénésie libérale du tout quantifiable, du tout mesurable fait des ravages. Mal être, dépressions, repli sur soi, troubles musculo-squelettiques, affections diverses ayant le stress au travail comme origine sont aujourd'hui légions. Les personnels tentent de pallier les manques en effectif par leurs engagements professionnels, mais à quel prix pour leur santé ? Prise de médicaments pour résister, relations conflictuelles à gérer, crises de larmes, jusqu'à la qualification médicale de l'épuisement professionnel sont dorénavant des illustrations du quotidien dans nos services. Mais avant cela, pour faire face, les personnels amputent leurs temps de repas, les périodes de détente et de récupération. De son côté, l'administration organise l'écrêtement des horaires, l'alimentation des CET et la raréfaction des autorisations d'absences. Au bout du compte c'est bien une surcharge de travail et une intensification de celui-ci que les agents subissent. Pire, la « mal vie au travail » pousse parfois des agents à commettre l'irréparable ou à le tenter. « Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés » est le titre d'un livre de Marie Pezet sur les souffrances au travail. Cette phrase peut s'appliquer à la DGFIP.

Il convient de préciser que le mal-être au travail n'est pas un phénomène individuel en fonction du caractère de chacun mais bien un phénomène collectif résultant de l'organisation du travail et des relations sociales à la DGFIP : les suppressions d'emplois, l'individualisation, la pression permanente sur les indicateurs, les restructurations incessantes, toutes choses qui découlent de la volonté de réduction drastique des services publics. C'est bien en s'attaquant à ces orientations régressives que les risques psycho-sociaux peuvent être combattus.

Les milliers de suppressions d'emplois accumulées d'année en année sont la première cause de cette situation. Mais ce n'est pas la seule. D'autres ingrédients rendent le travail malade et les agents malades du travail. Il en est ainsi des méthodes de management issues du privé appliquées dans la Fonction Publique.

C'est une conception du travail productiviste et excessivement normée, générant des pertes d'autonomie. C'est aussi un management coercitif et sans marges de manœuvre calé sur la seule satisfaction des indicateurs. C'est enfin une mise en concurrence entre agents promis à un fort développement au travers du processus d'évaluation individuelle.

Les modalités de sélections pour les listes d'aptitudes aggravent considérablement cette mise en concurrence.

De même la PFR (Prime Fonction liée aux Résultats) encourage un rapport direct à l'individualisme et au clientélisme par la délivrance de sanctions financières à l'égard des agents ne répondant pas aux critères du culte de la performance. L'agent sera ainsi placé dans une relation contractuelle avec son encadrement et se retrouvera plus vulnérable. C'est enfin la mise en place dans le cadre de la maîtrise des risques des organigrammes fonctionnels qui pourraient être instrumentalisés à cette fin redoutable.

Mais c'est aussi une multitude d'applications informatiques (helios-chorus-gespro.-recc-rar..) toujours plus nombreuses mais toujours aussi perfectibles qui ne contribuent pas comme l'affirme notre direction générale à améliorer la vie des agents mais bien au contraire à rendre leur quotidien encore plus difficile (pas de formations ou applications non abouties).

Depuis plus de deux ans des discussions sont entamées entre Direction générale et syndicats sur le dossier conditions de vie travail. Mais malgré les exigences de la CGT Finances Publiques maintes fois exprimées, aucune mesure de l'administration n'a permis d'améliorer concrètement la situation des agents et des services.

Au contraire leur situation se dégrade, en particulier sous le poids de la poursuite des suppressions d'emplois. Dans ces conditions, la crédibilité de l'administration auprès des agents sur sa volonté réelle de changer les choses est proche du degré zéro.

Agir pour inverser la tendance

Changer le travail, une ambition revendicative de la CGT

Il n'y a rien d'inéluctable à ce que le travail rende malade. Il n'y a rien de scandaleux à vouloir le « bien travailler », le « bien être » et l'épanouissement au travail. Transformer le travail en ce sens constitue une ambition revendicative de toute la CGT.

De ce point de vue, la CGT Finances Publiques exige l'abrogation des lois, décrets et circulaires qui imposent la réduction des jours d'ARTT et le jour de carence en cas de congé maladie (congé ordinaire de maladie et affection de longue durée), et qui aggravent sensiblement les conditions de travail, sous l'angle de la maladie des agents qui ne saurait en aucune manière être pénalisée. La pseudo



égalité de traitement entre salariés du secteur privé et fonctionnaires est une escroquerie dans la mesure où 80 % des conventions collectives permettent la prise en charge par les employeurs privés des jours de carence.

Les conditions de vie au travail sont en effet un enjeu revendicatif majeur au sens où il s'agit de la vie quotidienne des agents dans les services et que cette question impacte la quasi totalité des autres thématiques revendicatives : emploi, salaires, reconnaissance des qualifications, missions, conception et organisation du travail, relations hiérarchiques, aménagement des locaux.

D'ores et déjà, la CGT Finances Publiques s'oppose à la rationalisation dogmatique des surfaces de bureau telle que le prévoit la politique immobilière de l'état.

Que la Direction générale ait dû accepter d'ouvrir enfin le dossier conditions de vie au travail montre bien la gravité de la situation face à laquelle elle ne pouvait rester plus longtemps dans le déni. C'est déjà une brèche ouverte dans laquelle la CGT Finances Publiques a décidé de s'engager pour porter avec persévérance les revendications des personnels.

Engager une démarche de terrain

Mais cette intervention trouve aussi ses limites si elle ne peut s'appuyer sur des rapports de force plus élevés et des interventions collectives ancrées sur le terrain. C'est en effet dans les services au plus près des agents et de leurs réalités de vie professionnelle que nous devons faire émerger une démarche revendicative et syndicale permettant de gagner des avancées concrètes.

Cela appelle d'aller à la rencontre des agents dans chaque service, à prendre connaissance de leur perception des conditions de vie au travail et de leurs aspirations concrètes en la matière. Cela consiste ensuite à construire avec eux les revendications et les moyens d'action à les sensibiliser aux nouveaux outils à leur disposition pour défendre leurs droits en matière de santé au travail.

Mener débats et réflexions

L'amélioration des conditions de vie au travail suppose aussi que le syndicat national entreprenne des réflexions sur des alternatives aux processus de travail à l'œuvre au sein de la DGFIP. Dans ce cadre la question de la conception du « management » apparaît comme d'importance d'autant que cette question fait partie des axes de débat avec la Direction générale au cours de l'année 2012. La nouvelle CEN devra donc définir rapidement des modalités de débat interne sur ce sujet.

Des contacts seront pris avec les fédérations et syndicats CGT Finances Publiques d'autres secteurs professionnels afin de bénéficier de leur expérience syndicale sur le dossier conditions de vie au travail.

Répondre aux besoins particuliers des sections

La dégradation des conditions de vie au travail ouvre la voie à une diversité de situations individuelles, face auxquelles les sections, souvent sollicitées, sont parfois démunies (qualification de harcèlement, cause professionnelle d'un suicide, modalités de recours...) Il est donc nécessaire qu'elles puissent être dotées d'informations utiles à leur appréciation. La direction nationale mettra en place des formations ainsi que des fiches documentaires et des interlocuteurs référents à disposition des sections. Une mise en réseau des expériences de terrain est également nécessaire.

Discussions avec la Direction Générale : quel bilan ?

Depuis la mi-2008, des discussions sont ouvertes avec la Direction générale sur le dossier des conditions de vie au travail. Elles ont abouti à un certain nombre d'initiatives de l'administration qui sont en cours de mise en œuvre :

- ▶ L'impulsion de la démarche du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), qui doit déboucher sur un programme annuel de prévention (PAP). Il s'agit là d'une obligation légale de l'employeur engageant sa responsabilité pénale ;
- ▶ La mise en place d'un assistant de prévention (ancien ACMO) à temps plein dans chaque DDFIP, cet agent étant chargé de la mise en œuvre de la politique de santé et sécurité au travail ;
- ▶ La publication d'un guide de prévention des risques psycho-sociaux ;
- ▶ La mise en place d'un tableau de bord de veille sociale dont l'objectif est de mesurer au travers d'indicateurs sociaux la qualité de vie au travail prioritairement au plan local avec débat régulier en comité technique
- ▶ Le développement de la formation des cadres et des agents aux conditions de vie au travail
- ▶ La mise en place d'espaces de dialogue pour débattre de la vie au travail et de son organisation hors de toute tutelle hiérarchique.



Par ailleurs, une étude a été réalisée par le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) qui concerne l'impact du pilotage par la performance sur les conditions de vie au travail. Elle servira de support à des discussions qui s'ouvrent en cette année 2012 sur le management.

La CGT Finances Publiques à l'offensive

La CGT Finances Publiques a joué un rôle actif au cours de ces discussions particulièrement sur la question du droit d'intervention des agents sur la vie au travail et en faveur de la réalisation de l'enquête du Conservatoire national des arts et métiers.

Mais la CGT Finances Publiques n'a cessé de dire et répéter que des outils ne faisaient pas à eux seuls des résultats et du changement concret pour les agents.

Elle n'a cessé de dire et répéter qu'on ne pouvait prétendre améliorer au fond les conditions de vie au travail en excluant la question de l'emploi du champ des discussions.

Elle n'a cessé d'exiger de la Direction générale qu'elle donne des moyens concrets pour que les personnels retrouvent de bonnes conditions de vie au travail.

En outre, elle revendique de revoir le nombre d'assistant de prévention implanté dans chaque DDFIP, DRFIP,... Cet agent unique se révélant déjà en nombre insuffisant dans certains départements.

Or sur tous ces sujets, l'administration n'en a pas tenu compte.

C'est dire si le décalage reste très grand entre les intentions affichées et la réalité vécue par les agents.

C'est pourquoi la CGT Finances Publiques réaffirme ses revendications en termes d'emploi, de moyens. Mais aussi en termes de perspectives, en matière de carrières de missions.

Utiliser tous les points d'appui pour construire de nouvelles réponses avec les personnels

Les outils ne font pas les résultats, mais ils peuvent néanmoins servir de leviers efficaces et de points d'appui pour l'intervention collective. Ainsi pouvons nous puiser dans des dispositifs puiser dans les évolutions législatives et dans les dispositifs mis en place par l'administration des

éléments utiles (les agents ont été informés de ces dispositifs dans une plaquette de l'administration qui leur a été diffusée).

- Ces espaces doivent permettre de formaliser les besoins des agents face à l'Administration, et ainsi venir compléter le travail syndical de terrain dans la construction de la revendication en matière de santé au travail.
- Il s'agit bien ici d'utiliser cette obligation légale de l'employeur public en matière d'obligation de résultat, afin de mettre au devant de la scène l'organisation du travail, les techniques managériales, l'insuffisance des emplois implantés, etc. comme étant les principales causes des risques professionnels tels que les risques psychosociaux en particulier.
- Outre qu'il est maintenant habilité à traiter des conditions de travail, le CHS-CT apporte un nombre important de droits nouveaux aux représentants des agents pour conduire une réelle politique de prévention des risques professionnels et contraindre les directions à se soumettre à leurs obligations légales. Il faut établir des règles locales qui permettent pratiquement aux représentants en CHS-CT de mener à bien leur mandat (moyens matériels, moyens en terme de temps nécessaire supplémentaire pour l'exercice du mandat, etc.).
- Outre le fait que tous les indicateurs sociaux doivent y être intégrés, il s'agit de contraindre l'administration à reprendre les données connues depuis 2009 à partir des éléments provenant des rapports de la médecine de prévention, des données d'AGORA (comme le nombre d'accident de travail, de CET, de temps partiel, d'écrtage de badgeuses, etc.).

Il faut contraindre les Directions à communiquer ce tableau et le mettre en débat en CT, et CHS-CT.

Le congrès mandate la direction nationale du syndicat :

- 1- Pour organiser pendant ce mandat une journée nationale d'étude et d'échange sur les conditions de vie au travail visant à affiner l'intervention syndicale sur ce dossier à partir des réalités concrètes et des problématiques rencontrées par les sections .
- 2- Pour coordonner avec l'aide des sections départementales, la mise en œuvre d'une grande enquête portant sur les conditions de vie au travail des agents de la DGFIP.



- 3- Pour mettre en place un espace d'échange sur le site Internet du syndicat permettant de partager les constats, mutualiser les connaissances, mettre en commun les initiatives revendicatives sur les conditions de vie au travail.
- 4- Pour développer des revendications spécifiques, afin de garantir la santé et améliorer les conditions de travail des agents en poste dans les centres d'encaissement et d'éthiques exposés à des contraintes particulières inhérentes à la taylorisation du travail imposées dans ces structures.

Force est de constater que la mise en place des EDD et du tableau de veille sociale n'a pas permis de répondre aux préoccupations des agents ni d'améliorer leurs conditions de travail qui continuent de se dégrader". La CGT Finances Publiques n'est pas dupe de l'opération de communication

à laquelle se livre l'administration sur ce sujet et continuera, au plan local et national, à exiger des avancées concrètes dans ce domaine.

En développant une démarche syndicale offensive, La CGT Finances Publiques entend mettre un coup d'arrêt à la dégradation continue des conditions de vie au travail des personnels. Partout, pour tous, elle agira pour construire avec les agents les revendications et l'action nécessaires.

Vote du Congrès
89,89 % POUR - 10,11 % CONTRE





■ Renforcer le syndicat

En décidant la création d'un nouveau syndicat national CGT Finances Publiques à la DGFIP lors du congrès de Seignosse les délégués ont donné plusieurs mandats afin de réussir la fusion des deux anciens syndicats dans un délai de deux ans. La plupart d'entre eux a été respectée comme le montre le rapport d'activité présenté pour ce congrès. Le mandat qui s'ouvre avec celui-ci doit être celui du renforcement du syndicat.

Renforcer le syndicat pour gagner sur les revendications

La syndicalisation reste un objectif prioritaire.

Le syndicat n'existe pas pour lui-même mais pour favoriser l'intervention du plus grand nombre d'agents pour gagner sur les revendications

Il faut en premier lieu convaincre de l'utilité de la syndicalisation. C'était l'un des mandats du congrès de Seignosse pour lequel le bilan est contrasté. En effet, malgré un bon niveau de nouvelles adhésions en 2010, le nombre d'adhérents pour l'année de création du syndicat apparaît inférieur au total des adhérents des deux syndicats, et si l'année 2011 fait apparaître un plus grand nombre de nouvelles adhésions, cela reste insuffisant pour pouvoir constater une réelle progression du nombre de cotisants. Les objectifs fixés lors du précédent congrès restent donc d'actualité, notamment celui de la mise en place d'un plan de syndicalisation. La direction nationale devra l'élaborer en s'efforçant de répondre notamment à nos difficultés persistantes en matière de continuité syndicale. La réduction des effectifs et l'augmentation des départs en retraites rendent impératives des mesures particulières pour y faire face. Mais il faut que cet objectif soit l'affaire de tous. La sensibilisation des directions de sections doit s'accompagner d'un plus grand investissement de l'ensemble des syndiqués. La direction nationale dotera le syndicat du matériel utile à la syndicalisation, comme des fiches pratiques et concrètes expliquant la nécessité et l'intérêt de se syndiquer, et de syndiquer à la CGT.

Il nous faut travailler à la continuité syndicale pour que nos syndiqués le restent lors de leur départ à la retraite afin de

continuer à défendre collectivement et avec les actifs leurs revendications de retraités. Il faut poursuivre le travail de compréhension des raisons qui conduisent des adhérents à quitter le syndicat, qu'ils soient actifs ou retraités, afin de mieux y répondre. Par ailleurs, il semble nécessaire d'améliorer le suivi de nos syndiqués à l'occasion des mutations puisqu'il apparaît qu'une part de nos pertes se fait dans ce cadre.

Pour ce faire, le bureau national se dotera des moyens nécessaires à la mise en œuvre de ce suivi.

La formation au cogitiel sera organisée en tant que besoin. Un échange régulier avec le responsable du suivi et les secrétaires à l'organisation des sections devra être organisé.

Améliorer la qualité de vie syndicale

L'amélioration de la qualité de vie syndicale est un objectif constant du syndicat.

Cet enjeu exige de la part du syndicat de nouvelles réponses dans un contexte qui peut sembler paradoxal. Les évolutions sociologiques des dernières années montrent une aspiration plus forte à l'autonomie de réflexion et de décision des salariés, à un refus de l'« embrigadement », auquel les organisations syndicales ne semblent pas correspondre. Dans le même temps les comportements déléguataires ne cessent de se renforcer. Le syndicat doit relever ce défi.

Pour y répondre, l'appréciation des choix opérés lors des assemblées générales de création des sections doivent faire l'objet de débats réguliers et de décisions nouvelles lorsqu'en apparaît la nécessité. Le mode de vie interne des sections doit viser à l'efficacité des directions mais aussi à favoriser l'engagement des syndiqués dans la vie de la section. C'est une condition nécessaire de l'amélioration de la vie démocratique du syndicat mais c'est aussi le moyen de conforter la syndicalisation.

La qualité de vie syndicale passe aussi par le lien étroit que le syndicat et ses sections doivent entretenir avec l'ensemble de la CGT. La participation permanente des sections à la vie des unions locales et départementales doit permettre l'élaboration d'axes revendicatifs convergents et des constructions de mobilisation pour les mettre en œuvre.



Formation syndicale

La formation syndicale constitue un enjeu majeur pour l'intégration et la participation des syndiqués à la vie syndicale. Le travail engagé par le syndicat national depuis sa création doit se poursuivre, en veillant notamment à l'organisation des formations d'accueil des nouveaux syndiqués en lien avec le plan de syndicalisation. La formation syndicale doit aussi contribuer et faciliter les efforts du syndicat au renouvellement, au rajeunissement et à la féminisation des directions syndicales.

Communication

La communication du syndicat, qu'elle soit interne ou externe, revêt une grande importance en cette période d'intenses débats idéologiques. La plupart des orientations adoptées lors du congrès de Seignosse a été mise en œuvre dans le mandat écoulé, notamment la création du site national et du journal du syndicat. La future direction nationale poursuivra le travail en la matière en veillant aux évolutions régulières que nécessite ce domaine de l'activité syndicale. Elle s'astreindra à une parution plus régulière du journal et à adapter ses modalités d'information interne, afin de renforcer encore les éléments de connaissance des syndiqués et des agents indispensables à leur participation aux luttes.

Le Bureau National veillera tout particulièrement à la qualité de ses relations avec les sections syndicales, en étant au plus près de la vie de ces dernières.

Le guide de l'agent en ligne, intégrant toutes les nouvelles règles de gestion et nouvelles réglementations, est un outil indispensable aux agents.

Elle définira en lien avec les demandes des militants le support adéquat de transmission de l'information nécessaire à une appropriation rapide des enjeux revendicatifs. Ce support pourra prendre la forme d'une lettre électronique hebdomadaire ou bi-mensuelle, qui aura pour objectif d'attirer l'attention des militants sur les points forts de l'actualité revendicative dans le but d'une appropriation rapide.

De plus, les moyens seront mis en œuvre pour que la CGT Finances Publiques participe davantage au débat et fasse connaître ses propositions en matière de fiscalité. Pour cela, le bureau national s'exprimera plus fréquemment sur la question à la fois en direction des agents et des médias.

Droits syndicaux

L'utilisation efficace des droits syndicaux pour développer l'action revendicative et développer le syndicat est

primordiale. Il devient difficile, dans les services où les effectifs sont réduits, de pouvoir exercer le droit syndical. Au même titre que le temps partiel, les absences syndicales doivent être compensées. La CGT Finances Publiques ne peut accepter que le manque d'emploi amène à « professionnaliser » le droit syndical de fait, tous les syndiqués qui souhaitent prendre leur place dans l'organisation doivent pouvoir exercer le droit syndical. L'appréciation de cette efficacité exige la transparence à tous les niveaux du syndicat. Les principes adoptés dans le mode de répartition des droits syndicaux depuis le congrès de Seignosse répondent à cette exigence tout en permettant un équilibre dans l'utilisation aux niveaux local, national et interprofessionnel. Cela ne doit pas dispenser de débats réguliers, appuyés sur des comptes rendus de mandats, afin de permettre les ajustements nécessaires à la meilleure utilisation possible et pour favoriser l'investissement du plus grand nombre dans l'activité syndicale. C'est une condition de nos progrès démocratiques mais aussi le moyen de lutter contre les tentations délégataires. Cette question est d'autant plus importante en cette période de refonte des droits syndicaux, voulue par le gouvernement, qui vise, entre autres, à une institutionnalisation de la vie syndicale par une concentration des droits sur quelques élus.

Élections

Les élections professionnelles d'octobre 2011 ont fait de la CGT Finances Publiques la première organisation de la DGFIP au scrutin ministériel et la seconde au scrutin directionnel. A l'issue de ces élections le syndicat détient plus de 800 mandats d'élus en ct et cap nationales ou locales. La confiance faite par les électeurs à nos candidats confère une grande responsabilité collective au syndicat, mais aussi individuelle aux élus eux-mêmes. Elle l'est d'autant plus que les mandats, qui se sont ouverts en janvier 2012 pour trois ans, se dérouleront dans un contexte d'importantes nouveautés. Qu'ils s'agissent des CT avec la fin du paritarisme et leurs nouvelles prérogatives, ou des CAP avec la mise en œuvre progressive des nouvelles règles de gestion de la DGFIP. Au-delà de la formation syndicale des élus, le moyen le plus sûr de répondre à la confiance des quelques 30000 électeurs de la CGT, réside dans leur association aux batailles menées par le syndicat et ses élus. Cela passe aussi par l'association continue du travail des élus et représentants avec celui du syndicat, dans les sections ou au niveau national. C'est dans ce cadre que se préparent dès maintenant les prochaines échéances électorales. C'est en effet sur la durée d'un



mandat que se construisent les choix électoraux des agents. Les derniers résultats, s'ils n'ont pas permis d'atteindre tous les objectifs du dernier congrès, autorisent à penser qu'ils sont réalistes avec un travail revendicatif renforcé et un accroissement du nombre de syndiqués CGT.

Direction nationale

Les choix d'organisation du travail de la CEN à l'issue du congrès de Seignosse, s'ils ont permis à celle-ci de remplir les responsabilités que lui avait confiées le congrès, ont néanmoins fait apparaître la nécessité de procéder à des évolutions afin d'améliorer l'efficacité de la direction nationale et de mieux répondre aux enjeux qui l'attendent pour le mandat qui s'ouvre avec ce congrès.

Le travail de la CEN sortante s'était organisé autour de deux types de responsabilités de ses membres. Le travail de dossiers, revendicatifs ou liés à la vie syndicale, dans le cadre de collectifs permanents ou de groupes de travail ponctuels constituait le premier type. Le second consistait dans le travail, suivi et/ou activité, dans des zones territoriales déterminées après le congrès. Si certains membres de la CEN ont pu assumer les deux types de responsabilités, ce ne fut pas le cas majoritaire. Surtout pour les deux types de responsabilités des insatisfactions sont apparues, plus fortement marquées concernant le travail territorial, de la part des sections ou de la CEN elle-même. Il est donc proposé que la direction nationale issue de ce congrès se dote d'un mode de fonctionnement interne qui évite de renouveler les difficultés rencontrées antérieurement.

Pour ce faire tous les membres de la CEN doivent avoir une activité de terrain et animer le travail sur des dossiers. Cela permet de dépasser un mode d'organisation qui crée une coupure trop forte entre types de responsabilités et évite de créer des différences entre membres de la direction nationale. Cela induit que les membres de la CEN fassent preuve d'une disponibilité importante pour leur activité nationale.

Ce mode de travail fait aussi disparaître les problématiques de « représentation » (de sections, de régions, de filières de travail professionnel...) au sein de la CEN. Il favorise le déploiement de l'activité des membres de la CEN sur l'ensemble de l'activité syndicale, et particulièrement là où les besoins sont les plus prégnants, sur des dossiers revendicatifs ou dans des sections. Il implique une répartition des tâches et des zones géographiques entre les membres de la CEN. Des objectifs précis doivent, dans

ce cadre, être assignés à chacun et faire l'objet de débats réguliers dans la CEN pour en apprécier les résultats.

Cette proposition ne remet pas en cause la possibilité pour les sections de se rencontrer quelle que soit la zone territoriale retenue (région ou autre), elle donne une autre définition du rôle du membre de la CEN.

Concernant les travaux des collectifs et groupes de travail, il est proposé qu'ils fassent l'objet de débats plus réguliers au sein de la CEN et soient plus largement connus du syndicat et de ses syndiqués par une diffusion propre ou dans le journal du syndicat. Ils doivent directement contribuer aux réflexions préparatoires et participer aux groupes de travail initiés par la DGFIP. Leur composition peut être élargie à des syndiqués non membres de la CEN. Il appartient à la CEN élue par le congrès de décider de la composition, de la nature (permanents ou pas) et des thèmes des collectifs et groupes de travail dont elle souhaite se doter pour son activité.

Une meilleure identification des interlocuteurs de la direction nationale du syndicat pour les questions techniques (y compris sur le site) améliorerait de façon significative la qualité de vie syndicale des sections.

Concernant le BN là aussi l'expérience depuis Seignosse montre qu'il faut procéder à des évolutions. Il est proposé que le travail du BN reste organisé comme le proposait le congrès de Seignosse en plusieurs pôles, mais en précisant plus fermement les responsabilités individuelles de chacun au sein de ces pôles. Il est aussi proposé, afin d'améliorer le travail sur les questions des droits et garanties et les réponses aux syndiqués et aux personnels, que trois camarades, élus nationaux A, B et C, travaillent avec le BN, comme permanents mais sans être membres du BN ou de la CEN. En effet, leurs responsabilités d'élus ne leur permettraient pas d'assumer celles de membres à part entière de la direction nationale. Dans ce cadre nouveau, Le BN serait composé d'au moins 12 membres pour une CEN d'au moins 50. Parmi ceux-ci au vu de l'expérience et la phase transitoire de construction du syndicat s'achevant il est proposé de ne pas réitérer le co-secrétariat général mais d'avoir un secrétariat général composé d'un secrétaire général et d'un secrétaire général adjoint.

Activité retraite

Dans le cadre de son renforcement le syndicat doit améliorer son activité spécifique des retraités. Lors du dernier congrès de la Fédération des Finances CGT, la décision a été prise de créer l'UFR des Finances. C'est dans



ce cadre que doit s'organiser l'activité des retraités syndiqués de la CGT Finances Publiques, mais elle doit se mener dans le cadre d'un réel travail en commun de l'UFR, des sections et du syndicat national. Au-delà de l'enjeu de la continuité syndicale, il s'agit de construire une véritable démarche revendicative des agents retraités de la DGFIP de plus en plus nombreux et confrontés à des difficultés de vie de plus en plus dures. Le nombre de syndiqués retraités de la CGT Finances Publiques lui confère un rôle déterminant dans cette construction. Afin de faciliter sa mise en œuvre, l'UFR sera invitée à certaines réunions de la CEN.

Cette démarche revendicative devrait notamment leur permettre un accès sans restriction à l'ensemble des offres de l'action sociale. Car les retraités doivent pouvoir prétendre au logement social, et au maintien dans les logements qui leur ont été octroyés pendant leur période d'activité. Ils doivent également bénéficier, à grade égal, du même tarif pour la restauration que les actifs, voire d'un tarif préférentiel pour tenir compte de la baisse de pouvoir d'achat.

Activité spécifique

La progression, dans la DGFIP, des problématiques liées aux cadres, et celle de leurs effectifs mêmes, appelle une intervention renouvelée du syndicat en leur direction. La CEN issue de ce congrès devra engager un travail de propositions pour dépasser les difficultés rencontrées en matière d'organisation de l'activité syndicale spécifique des cadres et techniciens au sein du syndicat. Elle s'appuiera sur les travaux du collectif permanent A et A+, auquel elle associera les élus nationaux en CAP pour les catégories concernées. L'affiliation des syndiqués A et A+ à l'UGICT sera proposée aux adhérents concernés.

Un collectif permanent des cadres B sera mis en place afin de répondre à l'ensemble des problématiques des agents de ce grade et préparer au mieux la redéfinition des doctrines d'emploi. Ce collectif travaillera avec les élus nationaux. Un collectif permanent des cadres C sera également mis en place dans les mêmes perspectives, soutenu également par des élus nationaux de cette catégorie. Ces 2 collectifs alimenteront la réflexion de la direction nationale et répondront à des commandes de celle-ci.

Un collectif permanent pour les non-titulaires sera également créé afin de répondre aux problématiques spécifiques de ces agents.

Evolutions des structures

Depuis plusieurs années le débat sur l'évolution de ses structures est ouvert dans la CGT. La CGT Finances Publiques est tout particulièrement concernée par celui-ci. D'une part du fait de sa qualité de syndicat national, choix fermement affirmé lors de sa création lors du congrès de Seignosse. D'autre part du fait de sa place au sein de la Fédération des Finances CGT et de l'UGFF CGT, lesquelles lors de leurs précédents congrès ont ouvert les débats sur leurs évolutions respectives. Lors du congrès de la FD, la CGT Finances Publiques s'est prononcée pour l'orientation fédérale, qui confirme la pertinence d'une FD dans son champ d'intervention tout en restant ouverte à des évolutions futures. Pour sa part le congrès de l'UGFF (antérieur à la création du syndicat national) a dressé une liste de pistes possibles d'évolution et doit lors de son prochain congrès procéder à un choix.

Dans ce cadre, la CGT Finances Publiques se prononce pour la création d'une Union des Fédérations des fonctionnaires de l'Etat au détriment des autres choix possibles. Elle estime que c'est dans ce cadre que la lutte pour la défense et le renforcement des missions de l'Etat, ainsi que pour le Statut Général des Fonctionnaires et les droits et garanties des agents de la fonction publique d'Etat, peut être le mieux menée par les syndiqués CGT Finances Publiques concernés. Elle se prononce pour l'ouverture d'une période de débat entre les FD concernées, entre syndicats composant l'UGFF afin de déterminer ensemble les conditions de création de cette union et de ses relations avec les autres FD de fonctionnaires (services publics, santé, Fapt) tout en gardant à l'esprit la présence de nombreux agents non fonctionnaires dans les services. La CGT Finances Publiques considère toujours comme indispensable le développement des collectifs fonction publique dans les départements tels que définis dans son précédent congrès et dans celui de l'UGFF.





L'orientation financière du nouveau syndicat

Pour faire face aux différents enjeux revendicatifs, notre outil syndical requiert l'implication de militantes et de militants et nécessite des moyens financiers dont la cotisation versée par les adhérents est un des éléments structurants.

Ainsi informer les personnels et les syndiqués, les réunir pour débattre des contenus revendicatifs et des initiatives et actions à entreprendre, les consulter sur les résultats obtenus et sur les suites à donner, c'est mettre en pratique une démarche de proximité et de démocratie qui fait du déploiement et de la syndicalisation, un axe prioritaire.

En s'acquittant de leurs cotisations, les syndiqués financent l'activité et garantissent l'indépendance financière de leur organisation.

L'adhésion à la CGT Finances Publiques et le règlement de la cotisation confèrent des droits, droit d'être partie prenante des différentes décisions, droit d'être informé, droit à des formations, droit de regard et de donner son avis sur la manière dont les cotisations sont réparties et utilisées.

Le congrès décide donc d'une complète transparence (au-delà de la transmission régulière des comptes des sections devenue une obligation) sur les besoins, les moyens et les disponibilités de toutes les sections et du syndicat national, afin d'utiliser au mieux les cotisations que les syndiqués versent à la CGT.

Les trésoreries de section

Les sections doivent établir leur propre budget. Son élaboration doit être l'occasion de débattre des questions financières et des règles propres à la section.

La majeure partie des dépenses des sections consiste en des frais de déplacements. La CE de section devra établir un PV des décisions en matière de remboursement (taux km ...) à annexer aux pièces justificatives produites.

Lors des AG, un bilan financier est présenté aux adhérents. Toutes les sections doivent ouvrir un compte bancaire CGT Finances Publiques.

Depuis l'année dernière, la part de cotisations pour les sections est de 16 %.

Des lettres de POLITIQUE FINANCIERE seront régulièrement adressées aux trésoriers pour les aider concrètement à assumer leurs responsabilités.

Etre rigoureux par rapport aux dépenses et attentifs à leur

évolution ne doit pas nous conduire à limiter nos ambitions revendicatives, mais, au contraire, nous amener à rechercher les moyens financiers qui feraient défaut.

COGETISE :

Le COGETISE permet la répartition des cotisations du syndiqué à l'ensemble des structures de la CGT. La section procédera à la collecte des cotisations et le syndicat national à leur validation avant le versement à Cogetise.

Le Congrès invite les syndiqués et les trésoriers à réduire progressivement les délais de versements des cotisations, mais en tenant compte des réalités existantes pour ne perdre aucun syndiqué. Le versement mensuel notamment par le Prélèvement Automatique des Cotisations (PAC) peut être un moyen efficace pour réduire les délais.

En lien avec le responsable orga, le trésorier assure le suivi des syndiqués dans le COGITIEL.

Les nouvelles règles :

Les nouvelles obligations liées à la certification des comptes impliquent beaucoup plus de rigueur à tous les niveaux de l'organisation puisque c'est l'agrégation de la comptabilité nationale et des comptabilités des sections qui sera présentée à l'expert comptable.

Afin de présenter correctement la comptabilité du syndicat et d'obtenir facilement une normalisation des procédures, un modèle de comptabilité à utiliser a été adressé aux trésoriers. Le congrès demande impérativement aux sections de l'utiliser. Il permettra l'intégration de toutes les comptabilités existantes aujourd'hui, de la plus simple à la plus compliquée, avec nécessairement un nombre limité de comptes à utiliser qui nous permettra une agrégation aux comptes de la comptabilité nationale.

La possibilité ouverte par les textes officiels de voir remis en cause la représentativité du syndicat dans son ensemble si les comptes ne sont pas certifiés, implique de conserver et de produire les pièces justificatives originales de dépenses et de recettes, car elles font partie intégrante du dossier de comptabilité.

Elles devront être adressées, à l'appui de la comptabilité, au Bureau National selon les modalités définies par la CEN.

Importance des budgets

La plupart des sections ont pris la bonne habitude de présenter un rapport de politique financière aux syndiqués lors des AG de section avec souvent à l'appui la publication des réalisations, cette pratique est à généraliser. Il convient de prévoir la transmission annuelle de ces documents au bureau national.



Par ailleurs chaque section doit s'efforcer d'élaborer un budget prévisionnel permettant de débattre des questions financières dans les sections, cette pratique encore peu utilisée est à développer dans l'ensemble des sections.

La souscription

Afin d'éviter le télescopage de la souscription et des tâches incontournables de fin d'année, le congrès propose d'avancer la date du tirage de la souscription au mois de juin.

Le barème unique de cotisation en 2012

Le barème 2012 est un barème unique pour les deux filières s'appuyant sur une assiette commune et un même taux (0,65 % en 2012).

La CGT Finances Publiques demande que pour les agents de faible revenu non soumis à l'impôt, soit instauré un crédit d'impôt restituable.

Le congrès mandate la future Direction Nationale pour poursuivre les réflexions du syndicat dans la recherche d'une plus grande équité entre les syndiqués des différents grades, la simplicité, la transparence, dans le respect de l'objectif confédéral du 1 %. La finalisation de l'harmonisation des primes devrait permettre une connaissance plus précise des primes perçues par chacun.

Pour les syndiqués des DOM, la situation est variable suivant l'adhésion ou non de la section à la CGT du département d'outre mer. Des modalités seront retenues en accord avec chaque section (convention, barème local).

La CFC nationale et les CFC locales

Nos statuts prévoient une Commission de contrôle.

Outil de contrôle, elle est aussi à considérer comme élément d'impulsion et d'accompagnement pour servir d'appui à la commission exécutive nationale, au responsable à la politique financière et pour donner à l'ensemble des questions relevant de ce domaine toute leur importance.

La CFC est une instance indépendante de la CEN, un organe de contrôle indépendant des orientations budgétaires. Ses membres sont invités à assister aux réunions de la Commission exécutive.

Elle rend compte aux syndiqués, à la Direction Nationale et au Congrès de la gestion du responsable à la politique financière ; elle propose ou non le quitus.

Dans ce cadre, une CFC de 5 membres devra se réunir au

moins une fois par trimestre en dehors des CEN afin que ses membres et les trésoriers nationaux puissent assister pleinement aux débats de la CEN.

Au niveau local, il est préconisé la mise en place d'une commission de contrôle dont le nombre reste à définir par chaque section avec un rôle identique. Comme au niveau national, avec la certification des comptes, la CFC aura dorénavant encore plus de responsabilités, outre le rôle de vérification de la conformité de la mise en œuvre des orientations du syndicat et de vérification des comptes (présence des pièces justificatives, exactitude des montants, des imputations ...) qui ne changera pas, elle aidera à la justesse des comptes avant la certification.

Vote du Congrès
92,87 % POUR - 7,12 % CONTRE

VOTE GLOBAL
sur
L'ORIENTATION

POUR : 96,29 %

CONTRE : 3,71 %



Statuts de la CGT Finances Publiques

Adoptés lors du congrès du 2 au 6 avril 2012 à Guidel.

Titre I – Constitution, but et composition

Article 1

Conformément aux dispositions de la loi du 21 mars 1884 et des textes subséquents, un Syndicat National CGT à la Direction générale des Finances publiques (DGFIP) ayant son siège à Montreuil, a été constitué le 7 mai 2010 par la réunion du SNADGI-CGT et du SNT-CGT.

Le Syndicat National CGT à la Direction générale des Finances publiques (DGFIP), répondant au sigle « CGT Finances Publiques », est constitué par des agents titulaires, actifs, retraités, élèves, stagiaires, auxiliaires et contractuels, en activité de service ou non, en poste en France et dans les départements, territoires et collectivités territoriales d'Outre-mer ou dans le réseau étranger de la DGFIP, ainsi que des agents détachés, dans le cadre des dispositions légales et notamment celles du statut général des fonctionnaires.

Article 2

Le Syndicat National CGT Finances Publiques est adhérent à la Fédération des Finances, à l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires, à la Confédération Générale du Travail.

Il a, à ce titre, vocation à siéger, tant au plan national que départemental, dans tous les congrès et réunions statutaires de ces organisations ou des unions qu'elles décident de créer : UGICT, UCR, UD et UL.

Les sections des DOM ont la possibilité de s'affilier aux centrales syndicales locales : CGT G, CGT M, CGT R, UTG, tout en étant adhérentes au syndicat CGT Finances Publiques.

Article 3

Le Syndicat a pour objet la coordination et l'aide au développement d'une activité syndicale dans les services de la DGFIP en réponse aux besoins des agents et des usagers.

Le Syndicat a pour but de défendre les droits, les intérêts matériels et moraux individuels et collectifs de ses membres et de l'ensemble des agents de la DGFIP et de resserrer les liens de solidarité et de fraternité qui les unissent.

Le Syndicat a pour but d'œuvrer à la défense, à la démocratisation et à l'amélioration du service public.

Prenant en compte l'antagonisme fondamental entre capital et travail, le Syndicat a pour but de développer, parmi les personnels de la DGFIP, la conscience de leur rôle social et de leurs intérêts communs avec l'ensemble du salariat.

Le Syndicat contribue à la construction d'une société solidaire, démocratique, de justice, d'égalité et de liberté qui répond aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif des femmes et des hommes.

Le syndicat national CGT Finances Publiques agit en justice à titre principal ou en soutien devant toutes les juridictions pour la défense des intérêts individuels et collectifs visés au début de l'article 3.

La ou le Secrétaire général(e) représente le syndicat national CGT Finances Publiques en justice ainsi que dans tous les actes de la vie civile. Elle ou il a pouvoir de déléguer la représentation.

Article 4

L'action du syndicat est indépendante de tout parti, ou groupement politique, philosophique ou confessionnel.

Titre II – les syndiqués

Article 5

Tout agent, tel que défini à l'article premier, peut adhérer au syndicat. L'adhésion est accompagnée du paiement de la cotisation annuelle acquittée selon les modalités prévues à l'article 14-3. L'adhésion emporte un ensemble de droits spécifiques.

Article 6

6.1 - Les droits fondamentaux du syndiqué sont : le droit à la défense individuelle, le droit à l'information, le droit à la formation, le droit à l'expression, le droit à la décision.

6.2 - L'action du syndicat pour assurer le droit à la défense individuelle des syndiqués s'inscrit dans le cadre des intérêts généraux d'une catégorie de personnels et des intérêts moraux de l'ensemble des personnels.

6.3 - Le droit à l'information est pour le syndiqué celui de recevoir des informations diffusées par voie électronique ainsi que les publications générales et spécifiques éditées par le syndicat.



6.4 - Le droit à la formation syndicale est constitué par la possibilité de participer aux différents stages, journées d'études, organisés par les instances nationales et locales du syndicat et les autres structures de la CGT.

6.5 - La liberté d'expression est garantie pour chaque syndiqué au travers du droit d'expression qu'il exerce dans le cadre du débat syndical.

6.6 - Le droit à la décision se réalise par la participation du syndiqué à l'activité, aux assemblées générales, dans la définition des orientations et dans l'élection des responsables et représentants du syndicat.

6.7. - Le syndiqué bénéficie d'un droit d'information sur la situation financière et comptable de sa section et du syndicat national.

Titre III – Vie du syndicat

LES SECTIONS DEPARTEMENTALES, DE DIRECTION OU LOCALES

Article 7

7.1 - L'organisation de référence au niveau local, est la section départementale. Il est donc constitué dans chaque département, une section départementale.

Elle est la seule habilitée à gérer les droits syndicaux, les cotisations, l'organisation et l'information.

Elle est l'interlocuteur en tant que structure, de l'administration départementale, de toutes les structures syndicales CGT locales et des autres syndicats DGFIP départementaux.

Pour les directions spécialisées ou nationales, le recours à des sections syndicales spécialisées est possible. Elles disposent de droits analogues aux sections départementales.

7.2 - Face à la grande diversité de situations et pour favoriser une activité de plus grande proximité, des collectifs de syndiqués sur le lieu de travail même, peuvent être créés par décision de la section.

7.3 - Les sections ont pour fonction d'animer et de coordonner l'activité syndicale sur leur champ d'intervention. L'animation de la section est assurée par une Commission exécutive, élue chaque année, lors de son Assemblée générale. La CE de la section doit, si possible, comprendre des syndiqués représentatifs des missions, des catégories, des spécificités. La CE procède à la répartition des tâches entre ses membres.

7.4 - La Commission exécutive doit permettre à la section, par l'étude, la réflexion et le débat, la définition des axes

sur lesquels l'activité doit être conduite et coordonnée. Elle est responsable du suivi de la formation syndicale, de l'expression syndicale, de la circulation de l'information, du travail d'organisation et de syndicalisation. Elle impulse et coordonne les actions pour construire les convergences. Elle travaille à ce que chaque syndiqué prenne sa place dans la vie syndicale de la section et du syndicat national.

7.5- Pour les départements dotés d'un très grand nombre de syndiqués, une forme différente d'organisation est envisageable sur décision de l'assemblée générale des syndiqués du département : les sections locales. Une coordination de ces sections locales est nécessaire au niveau départemental pour toutes les questions qui relèvent de ce niveau de décision.

7.6- Les sections départementales peuvent coordonner entre elles leur activité, en lien avec la direction nationale, dans un périmètre géographique qu'elles jugent pertinent, région, départements limitrophes.

Article 8

8.1 - Les sections au sens de l'art 7-1 tiennent chaque année une Assemblée générale des syndiqués qui se prononce sur l'activité de la CE sortante, des élus et mandatés ainsi que sur le rapport de politique financière. Lors de l'assemblée générale, les syndiqués définissent le mandat de la nouvelle CE qu'ils auront élue.

8.2 - L'Assemblée générale élit les représentants ou candidats du syndicat aux organismes paritaires ou mixtes, existants ou à créer. La commission exécutive, entre deux assemblées générales, est chargée de pourvoir aux remplacements nécessaires.

8.3 - L'Assemblée générale se prononce sur le compte-rendu d'activité de la Direction nationale lors du conseil national, à son mi-mandat, et lors du Congrès national, sur son mandat.

L'Assemblée générale se prononce également sur l'ensemble des documents soumis à la discussion dans le cadre de la préparation du Congrès national et désigne son (ou ses) délégué(s).

8.4- Tous les adhérents de la section doivent être convoqués à l'Assemblée générale. L'Assemblée générale délibère valablement quel que soit le nombre de présents.

8.5- La commission exécutive de la section élue, lors de l'Assemblée générale, élit en son sein un secrétariat composé au moins d'un secrétaire, d'un trésorier, d'un responsable à l'organisation et de tous les responsables nécessaires à l'activité.



8.6 - L'Assemblée générale élit, chaque année, une Commission financière et de contrôle (CFC) n'appartenant pas à la commission exécutive de la section.

8.7 - La CFC contrôle la gestion et la politique financière de la section, en vérifie régulièrement la comptabilité et présente son rapport annuel à l'Assemblée générale. Elle participe à la préparation des travaux liés à la certification des comptes.

8.8 Les membres de la CFC sont invités à assister aux réunions de la Commission exécutive.

LA COMMISSION EXECUTIVE NATIONALE

Article 9 – Election et responsabilité

9.1 - Le syndicat est dirigé par une commission exécutive nationale d'au minimum moins 50 membres élus par le congrès.

9.2 - Un appel à candidature à la CEN est adressé à chaque syndiqué quatre mois avant la tenue du congrès. Les candidats à la CEN sont présentés par leur section. Celle-ci transmet les candidatures à la direction nationale trois mois avant le congrès. La CEN sortante peut également solliciter des candidatures sur lesquelles les sections d'origines émettent un avis.

9.3 - Les candidatures sont publiées, avec l'ensemble des documents préparatoires au congrès au moins 2 mois avant sa tenue, assorties de l'avis de la CEN sortante.

9.4 - la commission des candidatures élue par le congrès lors de sa première séance, fait connaître les noms des candidats qu'elle souhaite voir retenus pour composer la nouvelle direction nationale.

9.5 - La CEN est élue le dernier jour du congrès par les délégués et par un vote par mandats. Pour être élu à la CEN, l'obtention d'au moins cinquante pour cent des voix est obligatoire.

9.6- Ses responsabilités sont :

- la mise en oeuvre des orientations votées par le congrès ;
- l'analyse de la situation revendicative ;
- la définition des axes nationaux d'activité du syndicat ;
- l'impulsion et la coordination des luttes ;
- l'élaboration du plan de formation du syndicat ;
- l'établissement du budget du Syndicat et la gestion de son patrimoine ;
- l'impulsion du travail d'organisation, de syndicalisation et de continuité syndicale ;
- la gestion et la répartition des droits syndicaux ;
- la définition des positions du syndicat face aux problèmes nouveaux ;

- la convocation et la préparation des congrès et des conseils nationaux ;

- le développement de la communication et des échanges entre les sections.

- la nomination d'un commissaire aux comptes titulaire et d'un suppléant.

9.7 - La CEN doit, à son initiative ou sur sollicitation des sections, favoriser et impulser toutes les rencontres jugées utiles entre sections. A ce titre, la CEN définira la répartition du suivi des territoires, entre ses membres.

9.8 - Dans l'intervalle des Congrès, la CEN assure la direction et l'animation du syndicat sur la base des orientations adoptées au Congrès. Elle peut décider de la convocation d'un Congrès extraordinaire.

9.9 - Après le congrès, les documents d'orientation et la nouvelle composition de la CEN sont publiés et adressés aux syndiqués ainsi que l'ensemble des votes détaillés par section.

Article 10 – Organisation et fonctionnement

10.1 - La CEN élit en son sein un Bureau National chargé des tâches qu'elle aura définies dans le cadre du mandat qu'elle aura reçu du congrès. Entre deux réunions de la CEN, le Bureau national agit au nom de celle-ci.

10.2 - La CEN procède à l'élection du (ou de la) secrétaire général(e) immédiatement après son élection par le congrès et avant la dissolution de ce dernier. La CEN élue, se réunit dans un délai maximum d'un mois après le congrès. Lors de cette réunion, elle élit le bureau national et le (ou les) responsable(s) à la politique financière. Le Bureau national procède dans l'intervalle de deux Congrès à la répartition des responsabilités entre ses membres.

10.3 - La CEN ne peut valablement délibérer que si les 2/3 de ses membres sont présents à l'ouverture de ses travaux. Les décisions, pour être valables doivent être prises à la majorité des membres présents.

10.4 - Toute démission doit être formulée par écrit. Tout membre qui n'aura pas assisté à trois séances successives de la CEN, sans se faire excuser, sera considéré comme démissionnaire.

10.5 - Les frais de déplacement et de séjour des membres de la CEN occasionnés par l'exercice de leur mandat sont à la charge du syndicat.

10.6 - La CEN a la possibilité de pourvoir au remplacement immédiat des membres du Bureau national qui démissionneraient. Elle peut aussi, dans la perspective de préparer le renouvellement des responsables, décider de l'intégration de membres au bureau national. Ces membres participent aux travaux de la CEN mais n'ont pas le droit de vote.



10.7 - A chaque nouveau mandat, la CEN doit définir les besoins en termes techniques et administratifs pour l'accomplissement de ses mandats et opérer les ajustements nécessaires. Lorsque de ces décisions, résultent des réorganisations dans l'équipe administrative, la CEN s'assure des bonnes conditions d'accueil ou de réintégration des intéressés.

10.8 - La CEN désigne pour le syndicat ses délégués aux organismes confédéraux et fédéraux, ses représentants au CT de réseau, ses candidats aux CAP nationales aux commissions consultatives paritaires (CCP) et l'ensemble de ses représentants qui interviennent en son nom.

10.9 - Toutes les délégations, toutes les démarches feront l'objet d'un compte-rendu.

10.10 - la CEN se réunit au moins une fois tous les 3 mois sur convocation du bureau National.

LE CONSEIL NATIONAL

Article 11

11.1- Le conseil national se réunit à mi-mandat, entre deux congrès.

11.2 - Il est composé des secrétaires de sections au sens de l'article 7-1 des présents statuts ou de leur représentant dûment mandaté, des membres de la CEN et de la CFC.

11.3 - Le Conseil national a pouvoir et qualité pour prendre toutes les mesures nécessaires à l'application des décisions du Congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation. Il peut décider de la convocation d'un Congrès extraordinaire.

11.4 - Les décisions sont prises à la majorité.

11.5 - Le conseil national est obligatoirement convoqué à la demande d'un tiers de ses membres.

LE CONGRES

Article 12

12.1 - Le congrès est l'instance souveraine du syndicat. Il se prononce sur l'activité syndicale et la trésorerie, les orientations, élit la commission exécutive nationale.

12.2 - Le syndicat tient un congrès tous les 3 ans. Cette durée peut être modifiée en fonction des besoins, sur décision de la CEN ou du conseil national sans pouvoir espacer deux congrès de plus de 4 ans.

Le nombre de délégués par section au sens de l'article 7-1 des présents statuts est déterminé à partir du barème suivant :

Il est accordé à chaque section au sens de l'article 7-1 des présents statuts autant de mandats que de cotisations reversées au titre de l'année qui précède le congrès. Le nombre de mandats est augmenté des adhésions de l'année en cours.

A l'ouverture du congrès il est constitué une commission des mandats élue par les délégués au congrès. Un (ou plusieurs) secrétaire national participe à ses travaux sans voix délibérative.

Nombre de FNI	Nombre de délégués
1 à 119	2
120 à 199	3
200 à 249	4
250 à 299	5
300 à 399	6
400 à 599	7
600 et plus	8

Tout syndiqué peut assister à sa charge aux séances plénières. Les délégués des sections et les membres de la C.E.N sortante peuvent prendre la parole, mais seuls les délégués des sections peuvent prendre part aux votes. La liste des invités est arrêtée par la CEN.

12.3 - A l'ouverture du congrès, sont soumis au vote des délégués, le règlement intérieur et l'ordre du jour qui définissent les modalités de fonctionnement et le déroulement du congrès.

12.4 - A l'ouverture du congrès, un bureau de congrès est élu par les délégués. Il est composé de membres parmi les délégués et les membres de la C.E.N sortante, dont le nombre est défini par le règlement intérieur.

12.5 - A l'ouverture de chaque séance il est élu un président de séance parmi les membres du bureau de congrès et des assesseurs parmi les délégués. Le président a pour mission d'assurer l'ordre et la bonne tenue du congrès, ainsi que le respect des dispositions figurant dans le règlement intérieur.

12.6 - Le bureau de congrès se réunit chaque matin et autant que de besoin.

GROUPES de TRAVAIL ET COLLECTIFS NATIONAUX

Article 13

13.1- Chaque fois qu'elle l'estime nécessaire, la CEN convoque sur un plan national, territorial ou local des



commissions, groupes de travail ou collectifs nationaux. Elle peut être à l'initiative de rencontres et d'états généraux.

13.2- Ces commissions, groupes de travail ou collectifs nationaux sont composés de membres désignés par la CEN en fonction de leurs compétences techniques ou de leurs responsabilités syndicales.

RESSOURCES DU SYNDICAT

Article 14

14.1 -Les ressources du Syndicat sont constituées par les cotisations des adhérents, dont le taux est fixé par la CEN en pourcentage du montant net du traitement et primes (de la rémunération, pour les contractuels) ou de la pension, avec pour objectif de parvenir à terme, à une cotisation de 1%.

14.2- Le montant de la part de la cotisation restant à la section départementale ou de direction est fixé par la CEN.

14.3- La cotisation est due dès le premier mois de l'année ou de l'adhésion. Son versement peut être assuré par prélèvements automatiques ou par paiements fractionnés.

14.4- Les syndiqués, en position statutaire non rémunérée, marquent leur appartenance au Syndicat par le paiement du seul timbre FNI, pendant leur absence.

14.5 - La collecte des cotisations est assurée par les sections.

14.6- Le tableau de collecte du CoGiTiel est l'outil de reversement à la trésorerie nationale qui assure par le CoGétise les reversements aux différentes structures de la CGT.

14.7- La cotisation versée reste acquise au syndicat dans le cas de démission.

14.8 - L'ensemble des permanents, politiques et administratifs, déchargés au titre des différents droits syndicaux et mis à disposition localement, dans une section, dans une union locale, au niveau départemental, dans une section, une union départementale, ou nationalement, dans l'ensemble des structures de la CGT, font don à l'équivalence, du montant prélevé aux agents dans les services lors des appels nationaux à la grève du syndicat. Cette disposition ne s'applique qu'aux camarades ne faisant pas l'objet d'un prélèvement effectué par l'administration.

Cette ressource alimente un fonds de solidarité national.

14-9 Le congrès national élit la Commission Financière et de Contrôle composée de 5 membres n'appartenant pas à la CEN. La CFC est chargée du contrôle de la gestion financière du syndicat national, d'en vérifier la comptabilité

et de participer à la réflexion sur sa politique financière.

Les membres de la CFC sont invités à assister à la CEN sans droit de vote.

14-9 bis - Chaque année, au cours du 1er semestre, le Bureau National arrête la comptabilité de l'exercice N-1 qui devra être validée par la CEN et présentée au commissaire aux comptes.

TITRE IV – Dispositions diverses

Article 15

Les présents statuts sont applicables dès leur adoption par le congrès.

Article 16

Toute proposition de modification des statuts émanant de la CEN, de sections ou de syndiqués doit être déposée au syndicat, 4 mois avant la date d'ouverture du congrès pour être soumise au vote des assemblées générales préparatoires au congrès.

Article 17

Tout syndiqué convaincu de faits entachant l'honneur du syndicat ou qui lui porte préjudice grave peut faire l'objet d'une instance de radiation. La CEN est appelée à statuer sur proposition de la section après avoir entendu l'intéressé. Celui-ci est informé de la décision.

Article 18

La dissolution du syndicat ne peut être décidée que par le congrès et votée par les 2/3 des voix. Une commission élue par le congrès est alors chargée de la liquidation des actifs et de l'apurement du passif conformément au mandat que le congrès lui aura donné.

Article 19

La CEN, sur les points non prévus par les statuts et sans remettre en cause les orientations votées par le congrès, peut prendre toutes les dispositions jugées utiles au bon fonctionnement du syndicat national.

Vote du Congrès
81,64 % POUR - 18,36 % CONTRE



Agnès NATON

Motion votée au congrès sur la parité homme/femme :

Alors que les femmes sont majoritaires parmi les agents de la DGFI, la composition de la future CEN est de 14 femmes et 36 hommes. **On est bien loin de la parité homme/femme revendiquée par la CGT** dans toutes les structures, dans tous les lieux de décisions, changer de culture pour y parvenir nécessite la parité. A t-on vraiment fait l'effort de solliciter la candidature des militantes ? La CEN doit être volontariste et mieux travailler à sa féminisation pour atteindre la parité H/F dès le prochain congrès.

■ Interventions

Agnès NATON, secrétaire confédérale

Cher(e)s Camarades,

Après avoir contribué aux travaux du **26^e Congrès de la Fédération des Finances**, en novembre 2010, permettez-moi de vous dire l'honneur et le plaisir qui est le mien de représenter aujourd'hui notre Confédération lors de votre 2^e congrès du Syndicat National CGT des Finances Publiques.

Un plaisir non dissimulé car nous avons appris à faire connaissance et à travailler ensemble, tant dans mon mandat confédéral que dans mes responsabilités à la Vie Ouvrière et à l'Avenir Social avec mon camarade Bruno.

Je peux apprécier, comme d'autres camarades de la maison confédérale, la disponibilité de votre syndicat, de la Fédération à l'activité interprofessionnelle. La disponibilité, les compétences des camarades des Finances sur les questions économiques, les politiques publiques, de fiscalité, de protection sociale est d'un apport très important au travail revendicatif de la Confédération et à l'élaboration de la VO Impôts tout particulièrement. Votre contribution permanente sera appréciée dans l'élaboration du document d'orientation du 50^e Congrès, sur des enjeux structurants pour une alternative à la crise.

Votre congrès intervient dans un contexte tout à fait particulier, caractérisé par la généralisation et l'aggravation d'une des crises les plus profondes frappant l'Union européenne et ses Etats, dont la France, les échéances présidentielles et législatives et la préparation du 50^e Congrès.

Ce contexte est aussi marqué par des luttes, des succès

revendicatifs sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail, notamment.

Rarement, nous avons connu un tel climat revendicatif en période de campagne électorale présidentielle.

Une CGT à tous les niveaux qui ne met pas le "couvercle" sur les mobilisations, les convergences solidaires à construire pour satisfaire l'urgence sociale et notre capacité à conquérir le pouvoir d'agir des salariés sur les situations de travail, d'un avoir plus juste fondé sur une autre répartition des richesses créées par le travail pour la justice sociale, un développement humain durable.

Aussi, je vous invite à prendre des initiatives, des décisions durant votre Congrès sur les rendez vous de mobilisation à venir. Je pense à deux d'entre eux dans la prochaine période.

Le 1^{er} Mai : Cette année, vous l'aurez remarqué, il est situé entre les deux tours de l'élection présidentielle.

Nous voulons en faire un rendez-vous social important sur des revendications sociales : Emploi/ Précarité/ Salaires, la solidarité Européenne.

Vendredi 6 Avril une intersyndicale confédérale à cinq devrait dégager un communiqué commun et des dispositions communes pour l'organisation des rassemblements et des manifestations. Nous savons que beaucoup dépendra de nous, pour en faire un rendez-vous qui compte....

Le second rendez vous, concerne la négociation sur les "accords compétitivité".

Nous souhaitons organiser lors de la réunion conclusive, qui persiste à être maintenue, le 13 Avril, des rassemblements locaux devant le Medef en territoires.



Si cet accord était signé, ce serait le plus grand recul social des dernières années sur la législation du travail... Parisot et Sellière avant elle en avait rêvé, Sarkozy l'a fait... Le droit du travail, le contrat de travail volerait en éclats avec tout ce qu'il comporte... salaires, temps de travail... Pour mieux précariser, sécuriser la flexibilité et remettre en cause la hiérarchie des normes... sanctuariser la négociation d'entreprise au détriment des accords de branches, interprofessionnels... Je n'ai pas ici le temps de rentrer dans le détail.

Vous avez une Motion à signer individuellement, en ligne sur le site Internet. Je ne saurai que trop vous inciter à la signer... Nous compterons ainsi 300 signatures de plus dans la journée et surtout je compte sur vous pour la faire signer autour de vous et dans chacun de vos services et porter plus fort nos propositions d'un Nouveau Statut du Travail Salarié, de droits individuels et garanties collectives et la nécessaire participation du plus grand nombre aux manifestations du 1^{er} mai.

L'intersyndicale de Vendredi abordera la question. Il n'est pas possible pour nous d'accepter que des Organisations Syndicales signent une déréglementation sans précédent du droit du travail et manifestent le 1^{er} Mai pour la solidarité en France et en Europe, comme si de rien n'était...

La CGT est intransigeante, dès lors que les intérêts du monde du travail sont en cause.

Ainsi, **La CGT conteste avec force, le bilan du Président Sarkozy et de son gouvernement durant ce quinquennat.** Nous mettons à disposition un 4 pages diffusé à cet instant à plus d'un million et demi d'exemplaires et les commandes sont toujours possibles...

La CGT condamne sa politique au service du capital, des marchés financiers, des intérêts du Medef, des plus riches.

La CGT appelle à changer de politique pour conquérir la justice sociale, le vivre ensemble.

Nous dénonçons et condamnons les idées de l'extrême droite et renouvelons notre opposition aux idées de l'extrême droite, banalisées par d'autres, qui cherchent à exploiter les peurs, les replis identitaires, liberticides, discriminatoires et racistes et à faire imposer l'Europe.

Ce 4 pages doit être connu et diffusé largement sur les lieux de travail, avant tout.

C'est un excellent outil pour aller débattre avec les salariés, pour construire les prochains rendez-vous de mobilisations professionnelles et interprofessionnelles.

Nous le savons, affirmer sa citoyenneté, c'est participer au scrutin, mais c'est aussi s'organiser, se syndiquer, participer à gagner des droits d'interventions sur tous les lieux de travail. Soyons plus offensifs que nous le sommes sur la syndicalisation... Un rythme de plus 10 000 adhérents à la CGT par an, c'est bien, mais cela ne correspond ni aux potentialités, ni aux enjeux pour changer la donne.

Les salariés ont impérativement besoin d'un syndicalisme de lutte, de transformation sociale pour construire un tout autre niveau du rapport des forces et négocier des avancées sociales significatives.

Un mouvement social solidaire, unitaire, en France et en Europe, avec d'autres acteurs de la société civile pour gagner une alternative à la crise systémique.

Vous le savez, la CGT est engagée aux côtés d'autres acteurs, pour la plateforme des mouvements sociaux pour le droit au logement, pour un audit citoyen de la dette, pour un pôle public financier. Nombre de militants de la Fédération en sont d'ailleurs parties prenantes et force de propositions. Vous êtes décidément partout !!!

Nous devons également apprécier ce qui bouge en Europe, les grèves et manifestations importantes, les derniers positionnements de la CES. Je pense tout particulièrement à l'appel à l'action du 29 mars. Il ouvre des perspectives nouvelles dans l'engagement du syndicalisme en Europe pour une autre construction européenne et l'amplification des mobilisations contre les traités, les politiques de rigueur et ses conséquences désastreuses pour le monde du travail, la jeunesse, les peuples. Perspectives nouvelles pour promouvoir la cohésion sociale et un autre type de développement social, économique, environnemental. Tous les syndicats européens sont opposés au Traité dont Nicolas Sarkozy est à l'origine. Un espoir en soit à faire connaître et à faire partager par le plus grand nombre

Comme vous le soulignez, dans votre projet de document d'orientation, il est incontestable que votre congrès revêt une importance particulière dans ce contexte particulier.

Dès lors que votre syndicat, de par son champ professionnel, a été, est, et sera d'un apport tout à fait essentiel et appréciable dans la bataille de toute la CGT contre la mise en œuvre de politiques visant à condamner à vie le monde du travail à l'austérité et pour la prise en compte de revendications et de propositions visant à passer de la crise à un nouveau développement humain durable.

Nous voulons un développement fondé sur l'humain, la réponse aux besoins du présent, sans compromettre la



capacité des générations futures à satisfaire les leurs... Non, le bonheur ne peut pas se construire sur le malheur des autres.

Nous voulons une autre logique de développement au service d'un autre mode de production, des créations de richesses plus importantes réparties justement, pour satisfaire les besoins et les droits fondamentaux dont il nous faut aussi imposer une nouvelle répartition

De ce point de vue, et comme vous le savez, les travaux de votre congrès s'inscrivent aussi et totalement dans la mise en œuvre des décisions prises lors de notre 49e Congrès Confédéral et plus particulièrement l'engagement d'une campagne nationale pour promouvoir la place, les missions et le développement du service public afin de mieux répondre aux besoins sociaux de toutes et tous.

Une importante campagne confédérale dont l'animation est placée sous la responsabilité de notre camarade Marie Laurence Bertrand, et qui bénéficie aussi d'une contribution très importante de la fédération des Finances et donc de ses syndicats.

Je le réaffirme ici avec vous, il ne peut exister de sortie possible de la crise du système capitaliste sans une réhabilitation, une réinvention et une mobilisation puissante des politiques publiques et des services publics.

Des politiques publiques et des services publics qui ont notamment été mis à mal par la mise en œuvre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), la Réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat (Réate), la réforme des collectivités territoriales, de nouvelles modalités régressives de la gestion publique, une Revue Générale des Prélèvements Obligatoires (RGPO) mettant en cause le rôle et la place des impôts, des contributions et des cotisations sociales, des plans pluriannuels de suppressions d'emplois qui ont frappé toutes les administrations mais de façon encore plus sévère (que) celles de Bercy et plus particulièrement la Direction Générale des Finances Publiques, ou encore des attaques sans précédent contre le Statut Général des Fonctionnaires avec aujourd'hui des possibilités irrecevables de licenciement des agents.

Les missions aujourd'hui dévolues à la Direction Générale des Finances Publiques font que cette administration occupe une place pour le moins spécifique et même stratégique au sein de l'appareil d'État.

Dans le contexte de crise systémique qui est le nôtre, la CGT se doit de relever un véritable défi consistant à faire

de la Direction Générale des Finances Publiques un véritable outil, concourant à la mise en œuvre du projet syndical proposé et porté par notre Confédération.

Un projet syndical visant aussi à mettre Les Finances au service de la construction d'une société assurant le plein emploi solidaire, un travail de qualité pour toutes et tous, la satisfaction des besoins sociaux et des droits fondamentaux, y compris par la mise en place d'un Nouveau Statut du Travail Salarié et d'une nouvelle sécurité sociale professionnelle, un développement humain durable.

De ce point de vue, il y a besoin de porter plus et mieux encore nos propositions relatives à la nécessaire réforme de la fiscalité, à une gestion publique au service de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics.

Il s'agit aussi d'améliorer de manière significative l'effectivité et la réalité du recouvrement des créances publiques ou encore de faire de la Direction Générale des Finances Publiques une administration assurant aussi des missions de développement économique et industriel. Pour ne donner ici que quelques exemples.

Dans le même temps, qu'il s'agisse des missions fiscales, de gestion publique, de développement économique et industriel, il y a besoin de réhabiliter et de donner un nouveau sens aux missions de contrôle dévolues à cette administration. Je pense plus particulièrement au contrôle fiscal, au contrôle renforcé de l'exécution de la dépense de l'Etat et des collectivités locales.

Bien évidemment, cette bataille doit aussi être menée conjointement avec celles qui portent sur les missions d'accueil des contribuables, le conseil aux collectivités locales ou encore un cadastre qui doit être et demeurer un partenaire privilégié de ces mêmes collectivités.

Ces batailles exigent aussi une toute autre conception du rôle, du sens, de la place, de l'organisation, des conditions et de la valorisation du travail et de ses finalités.

Il y a besoin de stopper la destruction des emplois et de procéder aux créations d'emplois nécessaires pour permettre un exercice plein et entier de l'intégralité des missions...

Il faut valoriser le travail effectué en procédant à une revalorisation significative des rémunérations versées, qu'il s'agisse des traitements ou des régimes indemnitaires, en lien avec la reconnaissance des qualifications acquises et mises en œuvre par les personnels, ce qui nécessite aussi des plans conséquents de requalification des emplois.



Il faut nous inscrire dans la bataille de toute la CGT pour un Nouveau Statut du Travail Salarié et une Nouvelle Sécurité Sociale Professionnelle. Deux revendications clés de la CGT liées à nos exigences visant, notamment, à rendre effectif le droit au travail pour toutes et tous.

C'est permettre à chaque salarié de disposer de toute une série de droits attachés à sa personne : Droit à la protection sociale, Droit à une action sociale et à une hygiène et une sécurité au travail du plus haut niveau possible, Droit à la formation professionnelle tout au long de la vie, Droit à un emploi de qualité, assurant un contrat à durée indéterminée ou à un emploi statutaire à temps complet.

Dans ce cadre, il y a besoin de renforcer et d'améliorer le code du travail et le statut général des fonctionnaires, les statuts particuliers et le code des pensions civiles et militaires de retraite. C'est aussi pourquoi, la Loi dite «de mobilité et des parcours professionnels dans la fonction publique» doit être abrogée.

Enfin, qu'il s'agisse de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière, nous avons aussi besoin de reconquérir et de repenser la mise en œuvre d'un service public de proximité et de pleine compétence, à l'image des revendications portées par votre syndicat s'agissant de l'implantation sur l'ensemble du territoire national de maisons et d'hôtels des Finances.

Je sais que les questions de Protection Sociale et de son financement, au regard de l'enjeu de société qu'elle constitue, imprègnent beaucoup dans vos débats.

Depuis qu'elle existe la Sécurité Sociale, ses fondements solidaires de mise en sécurité sociale de la Santé pour chaque individu de la naissance et la mort est insupportable pour le patronat et les gouvernements.

Dans ce contexte d'aggravation d'insécurité sociale généralisée, d'explosion des inégalités et d'un chômage de masse, de précarisation outrancière des conditions de vie et de travail, nous voulons travailler à la cohérence de nos revendications d'une Sécurité sociale santé et professionnelle, d'un NSTS qui garantisse des droits individuels garantis collectivement.

Son financement assis sur la cotisation, les revenus du travail sont insupportables.

La CGT a décidé d'engager une grande campagne de reconquête de la Sécurité Sociale, Socle de la Protection sociale.

Un groupe de travail de la Commission Exécutive

Confédérale travaille sur le financement de la Sécurité Sociale. Des camarades de la Fédération contribuent à ce travail délicat pour être bien compris. Un certain nombre de documents vont être à la disposition des organisations pour ouvrir et mener le débat le plus large possible avec les syndiqués et les salariés.

En préalable, nous réaffirmons les valeurs fondatrices de la Sécurité Sociale, celles qui ont prévalu à sa création au CNR. Un choix de société qui privilégie la centralité de l'humain, du travail, des créateurs de richesses.

Nous considérons que les richesses créées par le travail, la cotisation sociale doivent demeurer la base du financement de la Sécurité sociale.

Nous devons faire la démonstration que la crise actuelle du financement de la Sécurité Sociale et plus globalement de la PS est avant tout une crise des recettes et non des dépenses.

C'est aussi une crise du curatif privilégié au détriment de la prévention, de la promotion de la santé au travail, de la non-reconnaissance de la pénibilité au travail. Le « Mal travail » représente quatre points de PIB et plusieurs milliards d'euros.

Nous devons démontrer que l'investissement dans le social, l'humain, répondre aux besoins sociaux immenses, tels que la perte d'autonomie, la petite enfance, le handicap, la résorption des situations de pauvreté, d'exclusions, sont autant d'atouts pour contribuer au développement économique, social, environnemental, facteurs de démocratie.

Nous proposons d'ouvrir le débat pour une nouvelle dynamique de financement sur les bases suivantes:

Réaffirmer la priorité aux cotisations sociales, clé de voûte du financement, ce qui exige la suppression de toutes exonérations et des allègements qui n'ont jamais démontré de leur efficacité pour l'emploi. Ce qui pose plus globalement la question du contrôle public.

Réaffirmer la suprématie de la cotisation demande l'intégration de toutes les formes de rémunération du travail dans le calcul des cotisations et une modulation pour les entreprises qui privilégient les créations d'emploi de qualité, la formation professionnelle et l'investissement.

Une nouvelle dynamique de financement de la Sécurité Sociale appelle la transformation de fond en comble de la CSG en créant un prélèvement sur les revenus financiers des Entreprises à hauteur à minima de la cotisation salariale.



Nous proposons :

- ✓ Un gel immédiat pour aller vers la réduction progressive du taux de la CSG au titre des revenus d'activité et des revenus de remplacement.
- ✓ Une augmentation significative de la CSG par un prélèvement de l'ensemble des revenus du patrimoine et des revenus financiers.

Nous nous opposons fermement à la fusion de l'IR/CSG, un projet qui s'inscrit totalement, et de manière inacceptable, dans une logique de fiscalisation de la Sécurité Sociale que la CGT récuse totalement.

Je voudrais souligner devant vous, que nous ne pouvons concevoir une dynamique de financement de la Sécurité Sociale sans promouvoir une réforme fiscale en profondeur.

C'est tout le sens des batailles revendicatives de votre syndicat, de la Fédération et plus largement de la CGT en proposant que l'impôt progressif sur le revenu soit le fondement d'un système fiscal en diminuant la taxe sur la VA et rejetant toute forme de TVA sociale ainsi que la modulation de l'imposition des Entreprises en fonction de leur comportement.

Avant de conclure mon intervention qui se devait de ne pas trop empiéter sur le temps de l'apéro...Un temps que pause auquel nous tenons tant, intégré dans le temps de travail !!! Soyez vigilants à faire respecter vos droits !!!

Permettez-moi de vous dire que votre congrès est un moment très important pour votre engagement dans votre champ professionnel. Un engagement, j'ai tenté de la démontrer partie intégrante des enjeux revendicatifs de toute la CGT et de nos orientations communes.

Ainsi, votre congrès s'inscrit, d'ores et déjà, dans la préparation du 50^e Congrès Confédéral de la CGT...

Nul doute que ce Congrès Confédéral sera un moment important pour pousser plus loin les orientations nécessaires aux transformations pour bien travailler, bien vivre, bien vieillir et en bonne santé et de pousser le débat sur notre outil syndical, la syndicalisation, l'évolution du paysage syndical français, la démocratie sociale intégrant les nouvelles règles de représentativité. Et enfin, et c'est déterminant, notre conception du mouvement social, ses formes, ses acteurs, pour imposer un changement des politiques au sein de la société française et dans ses territoires, mais également sur les plans international et européen, à un moment où, au moyen de différents traités, celles et ceux qui nous gouvernent veulent imposer aux peuples européens l'austérité à vie.

Dès lors, nul doute non plus sur le fait que ce Congrès Confédéral devra générer un projet syndical comportant toute une série de revendications et de propositions devant nous permettre de passer de la crise systémique à un nouveau développement humain durable.

De ce point de vue, même si une partie de vos travaux seront dédiés à l'amélioration de la qualité de votre vie et de votre démarche syndicale, permettez-moi de vous dire que je me félicite de l'apport incontestable, connu et reconnu au sein de notre organisation syndicale et au-delà, du syndicat national CGT des Finances Publiques.

Quant à sa capacité à s'inscrire et initier des rapports de forces, des mobilisations et des processus de lutte de haut niveau dans leurs dimensions interprofessionnelles, territoriales et professionnelles.

Quant à votre capacité également à générer une syndicalisation de haut niveau.

Je tiens à vous féliciter également, quant à votre capacité à représenter une force électorale conséquente à l'image des résultats obtenus lors des élections professionnelles du mois d'octobre 2011 qui ont fait de la CGT Finances Publiques, la première organisation de la DGFIP au scrutin ministériel et la seconde au scrutin directionnel.

Un syndicat national CGT des Finances Publiques qui a largement contribué, avec d'autres syndicats bien évidemment, à affirmer et conforter la Fédération des Finances CGT comme première organisation syndicale des agents des Finances à Bercy.

Il est temps de vraiment conclure mon intervention en vous remerciant d'avoir bien voulu m'écouter.

Une fois encore, je tiens à vous faire part des salutations fraternelles de notre Confédération et de ma grande fraternité.

Je vous souhaite de fructueux travaux et vous comprendrez que je me permette de saluer avec beaucoup d'amitié, mes camarades Magali Musseau et Jean Robert Szklarz, je ne suis pas sans connaître la qualité du travail effectué dans la dernière période et auxquels je souhaite plein de réussite et de bonheur pour la suite de leurs parcours militants et professionnels. Je souhaite bon courage à la direction qui sera élue et particulièrement à Mickaël et Olivier.

Merci de votre accueil chaleureux et fraternel...

Vive la CGT et vive le syndicat CGT des Finances Publiques !



Patricia TEJAS, secrétaire générale de la Fédération des Finances CGT

Cher(e)s Camarades,

Permettez moi tout d'abord de vous apporter les salutations fraternelles de la fédération des Finances et de l'ensemble de ses syndicats à l'ensemble des congressistes qui participent au 2^e congrès de notre syndicat national CGT des Finances Publiques...

Un congrès qui intervient à un moment où il nous faut relever des défis majeurs...

...Comme l'ont rappelé Magali et Agnès, nous devons faire face à une des crises les plus profondes qu'aient connues les Etats. Les politiques mises en œuvre par les pouvoirs publics, toujours sous l'aiguillon des organisations patronales, génèrent toujours:

- plus de chômage,
- une plus grande paupérisation de la population,
- l'explosion des inégalités et de l'exclusion sociales,
- un endettement privé et public de plus en plus conséquent...

Quelques chiffres :

- 3 millions de personnes, sont au chômage...Plus de 16 millions dans la zone euros, plus de 23 millions dans toute l'union.
- Selon le dernier rapport de l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale, la société française compte plus de 11 millions de personnes pauvres...
- Quant à l'endettement et pour ne prendre ici que l'endettement public, observons ici qu'aucun pays membre de l'Union européenne n'échappe à ce phénomène et que la dette publique française est aujourd'hui de plus de 1 700 milliards d'euros...

Ces quelques chiffres mettent en évidence que nous sommes confrontés à une crise systémique...Une crise du système capitaliste qui pose un défi majeur à l'ensemble du mouvement syndical et plus particulièrement à la CGT quant à sa capacité à mettre en œuvre une démarche syndicale articulant critiques des politiques publiques et patronales initiées...Élaboration et mise en débat de revendications et de propositions alternatives à ces politiques.

C'est bien à partir de notre champ professionnel que la fédération des Finances CGT et ses syndicats se doivent de relever un défi majeur consistant à ce que les ministères et les administrations constitutifs de Bercy, les institutions économiques et financières du secteur semi-public ne soient plus les bras armés et les cœurs de cible des réformes libérales...

...Il s'agit donc, pour la fédération des Finances CGT et ses syndicats de formuler des revendications et des propositions visant à faire des Finances de véritables outils au service d'une autre logique de développement...Un développement assurant notamment un travail de qualité et correctement rémunéré à toutes et tous, la satisfaction de toute une série de besoins fondamentaux...

...C'est pourquoi la fédération des Finances CGT est engagée dans un travail visant à expliciter les mécanismes constitutifs de la crise systémique...Il s'agit d'apporter la démonstration que nous sommes bel et bien confrontés à une crise organisée qui s'enracine dans une captation toujours plus grande par le Capital, de la valeur ajoutée produite et des richesses produites,...

...Il s'agit aussi d'élaborer, de formuler et de mettre en débat **des revendications et des propositions visant à remédier à cette crise...** il s'agit notamment de :

- Mise en œuvre d'une réforme fiscale. ambitieuse
- Nouvelle politique industrielle,
- création d'un pôle financier public et nouvelle conception relative au rôle et aux finalités de la politique monétaire et du crédit...
- Nouveau sens aux missions de contrôle y compris pour assurer des missions fondamentales comme la protection économique des consommateurs...
- Politiques et services publics en faveur du logement social à un moment où des millions de personnes sont privés de logements ou mal logés...
- Une statistique et des études économiques indépendantes des pouvoirs publics et des organisations patronales devant notamment permettre aux citoyens une réappropriation du débat économique, social et politique, de répondre aux besoins des acteurs économiques, sociaux et politiques...

Au regard de ces exigences, les revendications et les propositions, soumises aux congressistes, quant à l'avenir des missions et leurs conditions de mise en œuvre dévolues et devant l'être à la Direction Générale des Finances Publiques s'inscrivent dans le projet syndical porté par notre Fédération. Et de notre confédération.



Patricia TEJAS

...Un projet syndical porteur d'une véritable rupture avec les objectifs poursuivis au titre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), la Réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat (Réate), la Revue Générale des Prélèvements Obligatoires (RGPO)...

...Un projet syndical qui s'inscrit aussi dans une véritable stratégie de conquête et de reconquête des moyens devant être dévolues aux Finances, des garanties et des droits individuels des personnels, quelque soit le statut de ces derniers...

...Mais il y a besoin de poursuivre et d'intensifier notre bataille visant à :

- **Imposer l'arrêt des suppressions d'emplois** et la définition d'un plan pluriannuel de recrutement et de requalification. Mettre fin et résorber l'emploi précaire.
- **Procéder à une revalorisation significative du pouvoir d'achat**, augmenter la valeur du point de l'indice, les régimes indemnitaires qui doivent être pris en compte dans le calcul des pensions, des frais de déplacement doivent être eux aussi revalorisés.
- **Assurer à l'ensemble des agents actifs et retraités**, quelque soit le statut de ces derniers, un véritable droit financé à la protection sociale obligatoire et complémentaire.
- **Renforcer et développer les politiques ministérielles** de l'action sociale, de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail, à un moment où les conditions de travail connaissent une dégradation sans précédent générant une aggravation intolérable de la souffrance au travail y compris sous la forme d'une recrudescence des suicides ou des tentatives de suicides.
- **Garantir et rénover les droits statutaires** (Statut général des fonctionnaires et statuts particuliers), les garanties individuelles et collectives de l'ensemble des personnels, fonctionnaires et non titulaires...

...Pour atteindre de tels objectifs, il y a aussi besoin que notre syndicat CGT des Finances Publiques, ses militants, ses adhérents apportent toutes leurs contributions au déploiement de l'activité de la Fédération au niveau national et dans les territoires...Comme il y a besoin que la Fédération apporte toute sa contribution à l'activité du syndicat...

...Une activité fédérale qui doit permettre à la CGT Finances :

- de rassembler l'ensemble des agents y compris pour élever le rapport de force

→ De mener des batailles revendicatives et des processus d'actions visant à imposer la prise en compte de son corpus revendicatif...

→ De progresser du point de vue de son niveau de syndicalisation

→ De conforter et à faire encore progresser son influence électorale

A ce titre, je remercie les militantes et militants des finances publiques de leur implication dans de la campagne menée en 2011. La fédération et l'ensemble des syndicats de Bercy doivent dès aujourd'hui intégrer dans leurs activités l'objectif d'une nouvelle et forte progression lors des prochaines échéances en 2014..

...Au delà des aspects de représentativité dans le contexte nouveau des accords dits de Bercy qui, il m'apparaît important de rappeler ici que de profondes modifications sont intervenues s'agissant des contenus et des modalités d'attribution du droit syndical...

Ne pas perdre de vue l'importance du droit syndical ministériel et donc fédéral lié à nos résultats aux élections professionnelles...et à une élection directe au CTM

...C'est aussi pour ces raisons qu'il nous faut mieux penser encore l'interaction de l'activité fédérale avec celles des syndicats de Bercy et que je vous invite encore à prendre le temps de la réflexion sur la dimension fédérale de l'activité de notre syndicat CGT des Finances Publiques.

...Une activité du syndicat CGT des Finances Publiques, de la Fédération des Finances et de l'ensemble de ses syndicats affiliés, qui doit aussi s'inscrire toujours plus et mieux dans l'activité interprofessionnelle de toute la CGT, qu'il s'agisse de la Confédération, de ses organisations territoriales...Mais aussi une activité qui doit aussi nourrir et se nourrir des travaux qu'il nous faut mener avec d'autres fédérations professionnelles, du public comme du privé, et au sein de l'UGFF.

...C'est aussi pourquoi il y a besoin d'apporter toute notre contribution aux réflexions liés à la nécessaire évolution de notre outil syndical...

...Comme vous le savez, lors de son dernier congrès en 2010, la Fédération des Finances a dédié une partie conséquente de ses travaux à la problématique de la vie syndicale...

Ces travaux ont généré des décisions importantes qu'il s'agisse de la mise en oeuvre d'une nouvelle conception de la direction de notre Fédération, de la création d'une



Union Fédérale des Retraités, ou encore d'un collectif «Jeunes»...

...Autant de décisions qui doivent nous permettre d'assurer la continuité syndicale et de convaincre le plus grand nombre de nouveaux salariés de rejoindre la CGT.

...S'inscrivant dans le débat ouvert lors du 49^e Congrès Confédéral sur l'évolution de l'outil syndical, notre dernier congrès fédéral a aussi amené nos syndicats à réaffirmé la pertinence d'une fédération des Finances assise sur deux champs, un champ Fonction Publique constitué par les administrations et les ministères constitutifs de Bercy et un champ constitué par les institutions économiques et financières du secteur semi-public...

C'est ce qui amène et permet à notre fédération d'être force de propositions afin de mettre Les Finances au service d'un autre projet de société...

...Recherchant la plus grande efficacité possible dans la mise en œuvre de ses orientations, la fédération s'inscrit aussi et plus particulièrement dans au moins deux champs revendicatifs communs à plusieurs fédérations professionnelles...

→ Un champ intitulé «Activités Financières» qui nous amène à travailler plus particulièrement avec les fédérations CGT des Banques et des Assurances, d'une part, des Activités postales et des télécommunications, d'autre part...

→ un deuxième champ revendicatif commun à plusieurs fédérations concerne les Fonctions Publiques et les Services Publics à un moment où nous sommes engagés dans un débat fondamental quant à l'évolution de l'organisation de la CGT au sein de la Fonction Publique et sur lequel je souhaite vous dire quelques mots...

...Vous dire que pour réhabiliter et reconquérir les services publics, il y a besoin d'inter professionnaliser cette bataille...C'est ce qui amène la fédération à faire en sorte de déployer et de développer l'activité de la fédération dans les territoires, en lien avec nos organisations territoriales, au sein desquels, et comme vous le réaffirmez dans les orientations soumises à l'appréciation de ce congrès, il est indispensable de développer des collectifs fonctions publiques.

Dans le même temps, face à la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP)...Face à la Réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat (Réate)...Face aux attaques portées contre le Statut Général des Fonctionnaires...Pour ne citer que quelques exemples...

...Il y a besoin que la CGT se dote d'un outil syndical encore plus efficace qu'il ne l'est aujourd'hui au sein de la fonction publique de l'Etat...

Une organisation qui devra aussi être articulée avec les autres fédérations qui interviennent sur le champ de la Fonction Publique au sens de ses trois versants, qu'il s'agisse de la fédération CGT des services publics, de la fédération CGT de la santé et de l'action sociale...

...Cher(e)s Camarades,

Je terminerai donc mon intervention en vous disant que le travail effectué par notre syndicat national CGT des Finances Publiques est et sera un apport important s'agissant de l'avenir des missions, des moyens, des personnels de la DGFIP...

... qui sera aussi essentiel à l'activité de notre fédération et plus largement de toute la CGT en faisant de la DGFIP et plus largement des Finances de véritables outils devant nous permettre de passer de la crise à un autre modèle de développement...

...En créant aussi les conditions, dans les jours, les semaines et les mois qui viennent des processus de luttes les plus massifs et unitaires possibles pour imposer d'autres choix...

Enfin,

...Je tiens enfin à saluer l'ensemble des camarades qui ont assumé des responsabilités importantes au sein de la direction de notre syndicat et qui sont appelés à connaître d'autres parcours syndicaux et professionnels, ils se reconnaîtront,

Au nom de la fédération des Finances et de ses syndicats, je tiens à leur dire l'amitié qui est la nôtre.

**Vive le syndicat CGT
des Finances Publiques, Vive la CGT !**



Odette TERRADE

Odette TERRADE, représentante de l'Union Fédérale des Retraités

Cher(e)s camarades

Permettez moi de vous dire tout le plaisir que j'ai d'être ici, devant vous pour vous présenter l'activité de notre Union Fédérale des Retraité-e-s dont la mission est « **d'assumer la défense des intérêts des retraité-e-s du ministère et de sa sphère du semi-public ? à partir de leurs revendications spécifiques** ».

Démarrée à l'issue du congrès fédéral de novembre 2010, la campagne de mobilisation et d'actions pour la reconquête des droits sociaux des retraités s'est révélée comme un excellent tremplin pour développer notre activité dans les territoires.

Une dynamique qui se traduit globalement par un renforcement de la syndicalisation des retraités au sein de la fédération CGT des finances (+14%) avec aussi une présence active dans plusieurs départements. Le maillage territorial s'élargit de façon régulière, en région IDF dans le Var, la Gironde, le Morbihan, la Loire Atlantique, les Hautes-Pyrénées, le Nord, les Bouches-du-Rhône, l'Ille-et-Vilaine, d'autres collectifs sont en cours de constitution.

Notre capacité militante nous a permis d'assurer la désignation de représentants de l'UFR au CNAS et dans les trois associations :

- Restauration (AGRAF),
- Loisirs/Vacances (EPAF),
- Logement (ALPAF), c'est un acquis de l'action mais aussi sans contexte de votre victoire aux élections professionnelles !

Par ailleurs il convient de souligner l'implication des militant-e-s retraité-e-s dans l'interprofessionnel, notre présence à la direction de l'Union Confédérale des Retraité-e-s ainsi que dans une quinzaine d'USR départementales ou de syndicats retraité-e-s multi-pros en témoignent, comme l'élaboration du dossier concernant « la fiscalité des retraités » mis à disposition de l'UCR initiatrice de la campagne confédérale pour le maintien de la demi-part fiscales pour les veuves, veufs divorcés ou séparés.

Cette mesure perverse qui conduit tout droit à l'imposition ou à la sur-imposition de milliers de personnes seules avec

des conséquences financières à double effet, car en même temps, elles perdent tout recours aux aides sociales qui découlent de la non imposition, et deviennent imposables aux impôts locaux.

Le gel du barème de l'impôt sur le revenu pour les revenus 2011 et 2012 va encore accentuer l'augmentation de l'IR et amputer encore plus le pouvoir d'achat des retraité-e-s.

Désormais notre activité UFR s'étend à la totalité du champ d'intervention de la Fédération des finances (Bercy et « semi-public »). Notre premier journal Vie Nouvelle Finances est sorti en janvier, le 2^e numéro est d'ors et déjà en préparation.

Notre priorité revendicative reste le pouvoir d'achat : les 2,1% octroyés au 1^{er} avril sont loin de faire le compte au regard des 20% perdus en 10 ans.

Les diverses réformes engagées depuis 1993 ont en effet conduit à une baisse généralisée de plus de 20% du niveau de vie de tous les retraités.

La réforme de 2010, imposée par Nicolas Sarkozy, les hausses de prix en tout genre, la sur-taxation des mutuelles, les dispositions gouvernementales et autres plans d'austérité adoptés au cours de ce quinquennat n'ont fait qu'amplifier la dégradation du pouvoir d'achat des pensions des retraités et futurs retraités.

La paupérisation s'installe, le surendettement s'accroît parmi les retraités des finances, au point que même le ministère le reconnaît dans son dernier document consacré à l'action sociale !

Cette paupérisation frappe particulièrement les femmes, qui plus nombreuses dans les petites catégories, partent plus souvent avec des petites pensions, conséquence de temps partiel contraint, de carrières hachées voir incomplètes alors qu'elles sont, de plus en plus nombreuses, à travailler encore après 60 ans, voir au delà !

Notre campagne de mobilisation et d'actions ciblant « **La reconquête des droits sociaux des retraité-e-s** » pointe prioritairement ce secteur revendicatif.

Ainsi, le 16 juin 2011 l'UFR et la Fédération ont appelé au rassemblement national à Bercy. Aujourd'hui nous sommes entendus :

- L'UFR-CGT est reconnue de facto, c'est une première dans l'histoire sociale du ministère et la participation de délégués retraités dans les structures sociales du ministère est actée ;



- Le 6 octobre dernier dans plusieurs départements à l'appel de l'UFR, les retraités des finances ont participé aux manifestations unitaires interpros. Les militants retraités CGT accompagnés de leurs représentants aux CDAS ont porté auprès des présidents des revendications exigeant entre autre, leur présence dans ces instances.

D'autre part nous avons obtenu la mise en place d'un bilan contradictoire au niveau des territoires devant déboucher sur l'élaboration d'un document national qui intégrera la synthèse de ces rapports.

Un questionnaire « Etat des lieux action sociale au profit des retraités » sera adressé à toutes les sections, pour aider à préparer les prochaines réunions de vos CDAS.

Y sont détaillées les questions de situation de conditions de vie, de logement, de santé, de perte d'autonomie...

Je le répète, il s'agit là d'une avancée particulièrement importante dont il faut mesurer la portée dans la période, ce qui a d'ailleurs conduit Solidaires et la CFDT à nous rejoindre.

Le ministère a accepté la présence de retraité en tant que conseillers techniques, il faut continuer à revendiquer la présence possible de retraités parmi les membres des CDAS si les sections le décident.

Oui Camarades, nous pouvons considérer que nous avons stoppé le processus de liquidation de tous les droits sociaux des retraités des finances. Mais poursuivre la bataille pour engranger de nouveaux succès, ne pourra se faire sans l'implication des sections d'actifs, notamment de la DGFIP.

Enfin, notre intervention UFR serait incomplète si je ne n'abordais pas la question de notre renforcement, liée à la problématique de la continuité syndicale.

Etre retraité(e)s ne doit pas être synonyme de repliement sur soi, d'isolement mais bien de s'inscrire dans une nouvelle vie, dans laquelle, **la** ou **le** retraité a un rôle économique important.

Aujourd'hui votre syndicat compte 1061 adhérents retraité-e-s, mais d'ici votre prochain congrès 3044 camarades, sur les 11 845 adhérents vont faire valoir leur droit à la retraite, soit plus du ¼ des effectifs actuels, et ce au moment où dans 40 départements le nombre de retraités finances est, déjà, supérieur au nombre d'actifs.

On compte actuellement, environ 1% des 135 000 retraités finances syndiqués à la CGT.

Il faut savoir que sur 10 départs, 3 seulement restent syndiqués.

C'est dire le potentiel et la marge de progression possible pour toutes nos structures.

C'est pourquoi, le développement et l'amplification de notre démarche revendicative UFR, ancrée sur la réponse aux besoins des retraités, peut être attractive pour que les futures retraité-e-s, restent syndiqués, ou se syndiquent et être ainsi un des maillons actifs d'une CGT pour tous les âges !

En conclusion, chers camarades, être attentifs à la situation des retraité-e-s à tous les niveaux de notre organisation :

- est **un enjeu** de démocratie pour le rapport de force ;
- **un enjeu** pour les finances de nos organisations ;
- **un enjeu** pour toute la CGT.

**Tel est le défi important,
mais enthousiasmant qu'ensemble
actifs et retraités nous allons relever !**





Message de l'UGFF aux congressistes de La CGT Finances Publiques.

Montreuil, le 3 avril 2012

Chères camarades,
Chers camarades,

Il est décidément urgent que SARKOZY soit chassé.

En effet, c'est suite à une mesure de suppression d'emplois liée à la RGPP que les personnels de l'aviation civile sont en grève, hier et aujourd'hui.

Solidaire à mille pour cent de leur juste combat, je dois donc en accepter les éventuelles contraintes.

Parmi ces dernières, il en est une qui motive ce message.

Alors que je devais participer à vos travaux toute la journée, j'ai constaté ce matin à Orly que venir à Lorient et en repartir dans la soirée constituait un scénario très complexe et même incertain.

Des impératifs incontournables me mobilisant sur les autres jours de la semaine, je ne pourrai donc pas être présent et je vous adresse – en mon nom personnel et en celui de l'UGFF – toutes mes excuses les plus sincères. Cependant, dans ces quelques lignes, je souhaite vous apporter le salut fraternel de l'UGFF.

La situation actuelle et le moment de votre congrès appellent à de larges analyses et approfondissements. Je vous les épargnerai d'autant plus volontiers dans ce court message, que je suis bien persuadé que ces éléments seront au cœur de vos échanges.

De surcroît, l'heure n'étant en aucun cas à l'atonie du mouvement syndical, je ne doute pas que nous aurons bientôt l'occasion de nous retrouver dans les luttes que nous continuerons à mener ensemble.

Comme à chaque congrès des renouvellements de direction vont avoir lieu.

Je ne connais évidemment pas tous les partants.

Qu'il me soit permis de saluer particulièrement Magali et Jean-Robert et leur souhaiter bon vent dans leurs nouveaux itinéraires.

Pour celles et ceux qui vont prendre en charge l'avenir du SNFIP – CGT, un grand bonjour fraternel.

En m'excusant une nouvelle fois de ne pouvoir être parmi vous.

**Plein succès à vos travaux.
Vive notre CGT !**

Jean-Marc
Secrétaire Général



CEN élus au Congrès.

NOM	PRENOM	Candidature nouvelle	CATEGORIE				AGE	H/F		Filière F/GP		SECTION		
			Contractuel	A+	A	B		C	H	F	F			GP
ALVAREZ	JEAN	1			1		41	1		1		Centrale	1	
BARRE	LUC					1	46	1		1		ESI NEVERS	1	
BASTIAN	MICHEL	1			1		57	1		1		67	1	
BATTIN	NATHALIE	1			1		43		1	1		75	1	
BECKER	BLAISE-SAMUEL	1			1		26	1		1		25	1	
BOURDEAU	AXEL				1		30	1			1	94	1	
BOUTARIN	OLIVIER		1				42	1			1	38	1	
BOUYGUES	SOPHIE				1		45		1	1		81	1	
BRAHMI	MICHEL				1		56	1		1		84	1	
CASAS	MICHAEL	1				1	38	1		1		31	1	
COUDERT	JEAN-PAUL	1			1		46	1			1	24	1	
COVILI	THIERRY					1	41	1			1	6	1	
DAUGA	ALAIN				1		49	1		1		75	1	
DEBEAUSSART	JEAN	1			1		53	1		1		60	1	
DUCASSE	THIERRY	1			1		47	1		1		28	1	
DUFFAU	PIERRE				1		45	1		1		26	1	
DUHAMEL	DOMINIQUE				1		53		1	1		27	1	
FAURE	MICHEL				1		56	1		1		36	1	
FILLION	SEVERINE	1				1	40		1	1		CIS 54	1	
FUSIL	PASCAL	1			1		52	1		1		73	1	
GATTI	CLAUDE			1			54	1		1		75	1	
GRANDE	Sylvette			1			57		1		1	92	1	
GRANET	PASCAL				1		46	1		1		19	1	
GUERRA	HELENE	1			1		52		1	1		75	1	
GUYADER	ALAIN				1		58	1			1	89	1	
HERE	FLORENCE					1	49		1	1		29	1	
HOUDRIL	BERTRAND					1	46	1		1		50	1	
HUET	STEPHANIE	1			1		41		1	1		35	1	
JEUDY	FRANCOIS					1	56	1		1		11	1	
LAFON	CAROLE	1			1		45		1		1	92	1	
LAGET	PHILIPPE				1		50	1		1		13	1	
MASSAT	JOELLE				1		54		1		1	DISI S.O	1	
MEZZASALAMA	REGIS				1		35	1			1	93	1	
MILLET	THIERRY				1		54	1		1		86	1	
MONZIOLS	BRUNO				1		52	1		1		75	1	
NAVARRO	JOSE	1			1		48	1			1	65	1	
PASCALIDES	VERONIQUE	1			1		48		1	1		DNEF	1	
PEPIN	PHILIPPE				1		53	1		1		971	1	
PERIN	LAURENT	1			1		38	1		1		59	1	
RENAUDIN	MICHELE				1		51		1		1	37	1	
ROULLET	EMMANUEL	1			1		44	1			1	79	1	
SARRAZIN	LAURENT	1			1		42	1		1		37	1	
SCHMELTER	FRANCIS				1		54	1			1	57	1	
SCHNAKENBOURG	DIDIER				1		44	1			1	46	1	
SELVA	PHILIPPE				1		57	1		1		75	1	
STOCKER	FRANCK				1		36	1		1		54	1	
TERRADE	ODETTE	1				1	63		1	1		94	1	
THOMAS	CLEMENCE	1				1	39		1	1		49	1	
TURLOTTE	OLIVIER	1			1		50	1		1		73	1	
VADEBOUT	OLIVIER				1		37	1			1	59	1	
		21	1	4	14	24	8	47,16	36	14	35	15		50

CFC élus au Congrès.

DUCHEMIN	ISABELLE				1		53		1	1		35	1
FONTAINE	MICHEL				1		60	1		1		33	1
LE GUENNEC	Marie-Claire						63		1	1		56	1
LE PODER	GILLES						52	1		1		6	1
ROYER	LAURENCE					1	49		1		1	37	1



ACMO	Agent Charge de la Mise en œuvre de la politique d'hygiène et sécurité
AG	Assemblée Générale
BN	Bureau National
CAP N	Commission Administrative Paritaire Nationale
CCP	Commission Consultative Paritaire
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à durée Indéterminée
CDI	Centre des Impôts
CDIF	Centre des Impôts Fonciers
CEN	Commission Exécutive Nationale
CET	Compte Epargne Temps
CFC	Commission Financière de Contrôle
CFE	Cotisation Foncière des Entreprises
CGR	Centre de Gestion des Retraites
CGT	Confédération Générale du Travail
CHD	Contrôle Hiérarchisé de la Dépense
CHS	Comité d'Hygiène et de Sécurité
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CMU	Couverture Maladie Universelle
CNAM	Caisse Nationale d'Assurance Maladie
CNAM	Conservatoire National des Arts et Métiers
CNP	Caisse National de Prévoyance
CNR	Conseil National de la Résistance
COM	Collectivité d'Outre Mer
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CRP	Centre Régional de Pension
CSG	Contribution Social Généralisée
CSP	Centre de Service Partagé (dans la partie Dépense de l'Etat)
CT	Comité de Réseau
CTP	Comite Technique Paritaire
DDASS	Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales
DDFIP	Direction Départementale des Finances Publiques
DGCCRF	Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répressions des Fraudes
DGCP	Direction Générale de la Comptabilité Publique
DGFIP	Direction Générale des Finances Publiques
DGI	Direction Générale des Impôts
DISI	Direction des Services Informatiques
DISIC	Direction Interministérielle des Services de l'Information et de la Communication
DLU	Direction Locale Unique
DOM	Département d'Outre Mer
DRIRE	Direction Régionale de l'Industrie de la Recherche et de l'Environnement
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
ESI	Etablissement des Services Informatiques
FAPT CGT	Fédération des Activités Postales et de Télécommunication CGT
FESF	Fonds Européen de Stabilité Financière
FI	Fiscalité Immobilière

FMI	Fonds Monétaire International
GEM	Groupe Expressions Métiers
GRH	Gestion des Ressources Humaines
GVT	Glissement Vieillesse Technicité
IEDOM	Institut d'Emission des Départements D'Outre Mer
IFU	Interlocuteur Fiscal Unique
IGN	Institut Géographique de National
IMT	Indemnité Mensuelle de Technicité
IR	Impôt sur le Revenu
ISF	Impôt Sur la Fortune
LBO	Leveraged Buy Out
LOLF	Loi Organique des Lois de Finances
MEDEF	Mouvement des Entreprises De France
NES	Nouvel Espace Statutaire
ONP	Opérateur National de Paye
PAC	Prélèvement Automatique de Cotisations
PACTE	Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et de l'Etat
PAP	Plan Annuel de Performances
PELP	Pôle d'Evaluation des Locaux Professionnels
PIAA	Pôle Interrégional d'Apurement Administratif
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PFR	Prime de Fonction et de Résultat
PQM	Plan de Qualification Ministériel
PRS	Pole de Recouvrement Spécialisé
PSI	Projet de Schéma Informatique
PUV	Plateau Unique Virtuel
RAN	Résidence d'Affectation Nationale
ReATE	Réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat
RIME	Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat
RGPP	Révision Générale des Politiques Publiques
RGPO	Révision Générale des Prélèvements Obligatoires
RPCU	Représentation du Plan Cadastral Unique
RPP	Responsabilité Personnelle et Pécuniaire
SCN	Service à Compétence National
SIE	Service des Impôts des Entreprises
SIP	Service des Impôts des Particuliers
SPL	Secteur Public Local
SRE	Service des Retraites de l'Etat
TEPA	Travail, Emploi, Pouvoir d'achat
TVA	Taxe sur la Valeur Ajoutée
UFR	Union Fédérale des Retraites
UGFF	Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires
UGICT	Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens

nvo

La Nouvelle Vie Ouvrière

la
cgt

Découvrez le nouveau site internet

www.nvo.fr



NOS DOSSIERS, NOS ENQUÊTES, VOS DROITS... enfin en ligne

Articles, guide droit du travail, revue pratique de droit social, modèles de lettres, jurisprudence...

Retrouvez les réponses que vous attendez en quelques clics !

GRAND JEU NVO QUIZZ
A GAGNER



9 séjours d'une semaine
en villages vacances

2 tablettes tactiles
20 abonnements nvo.fr

Je participe
sur www.nvo.fr

En partenariat avec :

