

# Document D'orientation



V<sup>E</sup> CONGRÈS

## CGT FINANCES PUBLIQUES

LA PALMYRE DU 5 AU 9 JUIN 2023

### **I • La CGT réaffirme son rôle de défense individuelle et collective de tous les salariés. Elle est porteuse également d'un projet de transformation sociale qui s'inscrit dans ses propres valeurs de paix, de solidarité, d'anti-racisme, de féminisme et de développement humain durable**

Lutter pour le droit des femmes à disposer librement de leur corps, contre les violences sexistes et sexuelles et la domination patriarcale, pour l'égalité salariale, contre les discriminations liées à l'orientation, c'est militer pour une société de justice, d'égalité et de solidarité.

Dans de nombreux pays le droit à l'avortement est remis en cause. C'est une régression terrible. En France, pour la CGT, le droit à l'avortement sans entrave doit être inscrit dans la constitution avec des moyens adéquats assurant l'accès aux soins et leur qualité.

En Iran, des femmes manifestent aux avant-postes contre un régime théocratique, rétrograde et répressif. Retirant pour certaines leurs foulards en signe de protestation, elles revendiquent le droit de disposer de leurs corps et de s'affranchir de l'oppression patriarcale alors qu'elles sont victimes de lois discriminatoires et de menaces quotidiennes. La CGT s'oppose et condamne les violences faites aux femmes en Iran comme ailleurs, la répression des manifestations, les violences policières, les arrestations arbitraires et l'impunité de ceux qui les commettent.

En 2022, la guerre a frappé à nouveau l'Europe avec le président nationaliste, anti démocratique et autoritaire Vladimir Poutine, qui a agressé l'Ukraine. Sans dédouaner les errements de la politique ukrainienne, la CGT condamne sans réserve cette agression. La CGT condamne également la politique de l'OTAN, qui depuis des années ne cesse de faire valoir les intérêts économiques des Etats-Unis. La CGT milite pour la paix. Elle est et restera du côté des populations et des organisations syndicales dans le cadre de ses valeurs de justice, de progrès et de solidarité internationale, contre toute forme d'impérialisme. La CGT demande l'abrogation des lois anti-code du travail (dont la loi 5371) promulguées en Ukraine par le gouvernement ultra-libéral de Volodymyr Zelensky. La CGT appelle à la paix immédiate et une solution plaçant au cœur l'aspiration des travailleurs des territoires Russes et Ukrainiens.

Si la guerre en Ukraine est particulièrement dramatique, cela ne doit pas faire oublier la trentaine de conflits armés dans le monde et principalement en Palestine avec la politique renforcée, depuis l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement d'extrême-droite, de colonisation des territoires. La CGT se prononce contre toutes les guerres impérialistes et à ce titre non seulement se prononce pour le retrait des troupes russes d'Ukraine mais également pour que les troupes de l'OTAN se retirent de tous les conflits.

La CGT condamne la loi de programmation militaire qui en France prévoit un budget de 413 milliards voués à la destruction et la misère, alors que la perte de pouvoir d'achat des salariés est colossale, alors que la moitié des enfants vont à l'école le ventre vide, alors que les besoins dans les hôpitaux et dans les écoles sont énormes. Dans le même temps le gouvernement prévoit une baisse de 5% dans chaque ministère pour financer sa guerre et une baisse supplémentaire de pouvoir d'achat des fonctionnaires. Elle combattra cette politique.

Alors que la crise énergétique aurait dû permettre d'accélérer la transition environnementale, de sortir l'énergie du marché concurrentiel et d'en faire un véritable service public, d'investir massivement dans la rénovation des bâtiments et des logements, de retourner à un tarif réglementé de l'électricité et du gaz, de baisser la TVA à 5,5%, de développer les transports publics, ferroviaire et fluvial, de garantir le droit pour tous à l'accès à l'eau et à la nourriture, le gouvernement poursuit la politique de marchandisation de l'énergie et de dépeçage industriel sans contrainte pour les entreprises et sans vision à moyen ni long terme.

La CGT rappelle également son attachement à l'instruction pour tous, partout.

Les politiques libérales détruisent la nature et les êtres humains. Le capitalisme se développe en privilégiant les dividendes au mépris de l'environnement et de la santé des travailleurs. La lutte contre le dérèglement climatique va de pair avec la lutte contre les inégalités sociales, contre les profits des multinationales et leur pillage de la nature, contre l'évasion et la fraude fiscales. Le capitalisme cherchera à aller jusqu'au bout dans l'exploitation de l'être humain, portant à son paroxysme l'augmentation massive des profits et son corollaire, qui est l'explosion de la pauvreté, de la précarité et des guerres.

Avec l'inflation, qui bat son plein, les revenus réels des salariés français ont été fortement touchés. La CGT revendique une augmentation générale des salaires, des traitements, des pensions et des minima sociaux, ainsi que leur indexation sur les prix. Elle revendique également la taxation des super profits. Fin du monde, fin du mois, même combat.

Et c'est sans vergogne que le gouvernement s'en prend aux plus fragilisés en ayant notamment contre-réformé l'assurance chômage : un vol organisé sur les salaires socialisés que sont les cotisations et la généralisation du travail gratuit pour les entreprises (apprentissage, services civiques, RSA).

Pour continuer leurs politiques antisociales, les gouvernements européens alimentent les peurs pour mieux diviser : peur de l'étranger, du migrant, du réfugié, de l'islam, de la diversité des choix de vie, des crises sanitaires, des pénuries, etc. L'extrême droite, avec ses idées nauséabondes, progresse en Europe jusqu'au sein de nos institutions, jusqu'à accéder au pouvoir avec la complicité de la droite, dont les macronistes et une partie grandissante du patronat, comme en Italie. Pour sauvegarder ses privilèges, le capital a toujours préféré l'autoritarisme et le fascisme aux progressistes. Et dans la mesure où le capitalisme œuvre au niveau mondial, la CGT finances publiques est légitime à défendre et à promouvoir une vision internationale de la défense des salariés et de leur exploitation. La mobilisation actuelle de la CGT contre le projet de loi Immigration Intégration Asile du ministre de l'intérieur Darmanin participe de ce combat et la CGT finances publiques y prend toute sa place.

C'est en répondant aux attentes sociales de la population malmenée par les crises que l'on s'opposera durablement aux idées et pratiques d'extrême droite. Les syndicats doivent travailler ensemble pour lutter contre les idées d'extrême droite, leur développement et leur accession au pouvoir.

La gestion gouvernementale de la crise sanitaire a été catastrophique. Les symptômes et les décès étaient bien réels, la vaccination un moyen efficace d'endiguer l'épidémie. L'hôpital, en premier lieu, a montré l'étendue de la crise qu'il traverse en raison des politiques soutenues par le gouvernement : manque de lits, manque de personnels et incapacité à accueillir les malades. Un département comme la Martinique a même recouru à des médecins de Cuba, pays pauvre et sous embargo, mais pays frère. La décision de fermer 5 000 lits d'hospitalisation en 2020, en pleine pandémie, la répression contre le mouvement des soignants au sortir du confinement démontrent bien le mépris du gouvernement Macron vis-à-vis de la santé de la population. Injonctions contradictoires, opacité des prises de décisions, lois d'exception, tentatives de remise en cause de droits fondamentaux avec la mise en place du pass sanitaire, un service public qui n'a récolté que des miettes, voire rien, à l'inverse des grands groupes pharmaceutiques qui ont explosé leurs profits, etc, tout cela n'a fait qu'alimenter les thèses complotistes au détriment de solutions efficaces et pérennes.

Loin de tirer les leçons de cette crise, les gouvernements macronistes n'ont rien changé à la logique de profit qui sous-tend les politiques de santé publique depuis plus d'une décennie. Pire, ils ont continué à supprimer des lits à l'hôpital public, avec les conséquences désastreuses que l'on connaît à présent. Aucune leçon n'a non plus été tirée en termes d'indépendance industrielle, en particulier dans le domaine pharmaceutique et en matière de matériel médical.

Pendant cette période, en 2022, le gouvernement en a profité pour faire voter à plusieurs reprises par le parlement plus de 600 milliards d'euros d'engagements pour les banques et les patrons. Cet argent public a servi à des licenciements massifs, à la forte augmentation des profits et à l'explosion des dividendes (80,1 milliards € versés par les entreprises du CAC 40), alors que les salaires, les pensions, les services publics et le système de santé sont exsangues.

Alors que ce contexte a rappelé l'utilité de la Fonction publique, le gouvernement n'a de cesse de vouloir la détruire : investissements insuffisants, revalorisation de 3,5 % de la valeur du point d'indice ne rattrapant ni l'inflation, ni les gels accumulés, recours systématique à des cabinets de conseil privés néo-libéraux pesant sur les décisions publiques, loi portant transformation de la Fonction publique, loi pour un État au service d'une société de confiance (ESSOC) portant un coup dur au contrôle fiscal et nouveau code général de la Fonction publique pour généraliser le recours aux contractuels et limiter l'action publique, externalisations et privatisations de missions, suppression des réseaux de proximité de pleine compétence, mise sous la coupe réglée des préfets, etc.

Pour les capitalistes, tout est bon pour casser le service public, le statut des fonctionnaires, la protection sociale, le code du travail et bien sûr les retraites et pensions, alors que le système par répartition n'est pas en danger, y compris pour les jeunes générations. Même le conseil d'orientation des retraites (COR) déclare qu'il n'y a pas de problème de financement pour les décennies à venir. L'objectif de cette contre-réforme est simple : travailler toujours plus pour un niveau de pension en constante baisse. Le gouvernement veut reculer l'âge de départ en retraite, augmenter la durée de cotisation, remettre en cause les régimes spéciaux et les départs anticipés pour baisser le montant des retraites publiques et privées. La CGT s'oppose à tout nouveau recul des droits à pensions et retraites et réitère sa revendication de départ à 60 ans à taux plein avec au maximum 37,5 années de cotisations, de maintien de tous les régimes spéciaux et de défense du code des pensions. Cette réforme doit être abandonnée.

Pour la CGT, les services publics et la fonction publique œuvrent pour l'intérêt général. Nous sommes déterminés à agir pour le retrait de tous ces projets rétrogrades et pour la mise en place d'une politique d'égalité et de respect des valeurs de solidarité. L'État doit investir dans la Fonction publique. La CGT finances publiques joue un rôle important pour une fiscalité véritablement redistributive, écologiquement incitative, pour un foncier au service des territoires, un conseil et un contrôle assurant la transparence et une bonne tenue des comptes publics, la lutte contre la fraude et l'égalité de traitement devant l'impôt.

## La DGFIP au cœur des contre-réformes

Depuis sa création en 2008, la DGFIP a été la cible des gouvernements successifs, avec un seul objectif, la réduction des dépenses publiques, ce qui conduit à mettre en péril l'exercice des missions et le service public.

La DGFIP s'est bâtie sur un mensonge : l'administration fiscale et celle de la comptabilité publique auraient fait le même métier, mais pour tous les agents, comme pour les usagers, cette idée n'a jamais trouvé de sens. La seule vérité, c'est que la DGFIP n'a jamais été vécue autrement que comme un réservoir d'emplois à supprimer, 45 000 de 2002 à 2020, ce qu'aucune autre administration n'a connu. En 2022, on recensait 5 029 emplois vacants.

Ce sont au moins 30 000 emplois à temps plein que nous revendiquons en urgence à missions constantes, et bien plus pour consolider celles mises à mal et réintégrer celles externalisées. Mais l'administration applique avec zèle la loi de transformation de la fonction publique et s'engage de manière volontariste dans le recrutement de contractuels.

Les choix faits par les gouvernements sont porteurs d'une réelle volonté de détruire la DGFIP, d'abandonner et d'externaliser des pans entiers de ses missions fiscales, foncières et de gestion publique, de poursuivre les suppressions d'emplois et le recul des droits et garanties des agents.

En effet, par l'exercice de ses missions de contrôle fiscal et de contrôle des recettes et des dépenses publiques, la DGFIP est logiquement la cible de ce gouvernement adepte d'un libéralisme sauvage.

Le nouveau réseau de proximité (NRP) en 2019, avec sa déferlante de fermetures et de regroupements, ainsi que la démétropolisation des services et les contrats d'objectifs et de moyens, sont les instruments de la destruction de notre administration d'État à réseau déconcentré. C'est le laboratoire des politiques au pouvoir : moins de service public pour détruire les instruments de contrôle de l'État dans l'économie,

dans l'intérêt des plus riches, au détriment des populations et des usagers particuliers ou collectivités territoriales. La numérisation totale et forcée des services publics est à la fois l'instrument et le prétexte à cette remise en cause du service public à la française.

Les gouvernements macronistes poursuivent et accélèrent avec méthode le désengagement de l'administration fiscale de la lutte contre la fraude fiscale, par la multiplication des modes de contrôle allégés, par la mise à mal de services, par la diminution des effectifs dédiés et par une transformation radicale du but assigné au contrôle.

La CGT finances publiques, consciente de la détresse des agents, de la perte des repères dans leurs missions, de leurs difficultés à rester motivés face à l'éclatement de celles-ci, au toujours plus en étant toujours moins et au pillage de leur statut, affirme la nécessité d'une mobilisation massive et unitaire des agents des finances publiques, de celles et ceux de la fonction publique et au-delà de l'ensemble de la population, des citoyens et des élus pour en finir avec ces politiques de destruction.

## II • Missions et réseaux

### A • Constat et analyse

#### Une logique libérale

La politique immobilière de l'État consiste avant tout à brader notre patrimoine domanial, à instrumentaliser l'arrivée du télétravail pour développer les espaces de travail partagés, réduire les espaces de travail et faire peser sur les agents une partie des frais liés au travail (restauration, énergie, ergonomie, etc).

En parallèle, suppressions d'emplois, contre-réformes et restructurations s'enchaînent à un rythme irresponsable. Industrialiser les tâches, altérer ou détruire le sens du travail, ne plus permettre de réaliser pleinement les missions et de façon égale sur l'ensemble du territoire participe de la volonté gouvernementale de désengagement de l'État.

Le numéraire reste le moyen de paiement privilégié des populations précaires et le seul pour les non bancarisées. Avec le zéro cash, la DGFIP s'en déleste auprès des buralistes et de la Française des jeux (FDJ). La DGFIP a aussi décidé d'externaliser partiellement les traitements des chèques et des TIP SEPA, faisant courir des risques à la sécurité des missions et à la confidentialité des données sensibles.

Le plan cadastral est en jachère, mais le « foncier innovant » arrive, en sous traitant à... Google, fraudeur fiscal notoire.

La DGFIP développe un service public dématérialisé au-delà du raisonnable, accentuant la fracture numérique et la désertification des services de proximité de pleine compétence.

C'est la disparition des trésoreries de proximité, la réduction à peau de chagrin des services des impôts des particuliers (SIP), des services des impôts des entreprises (SIE), des services de publicité foncière (SPF) et de bien d'autres services de proximité. La démétropolisation participe de cet affaiblissement du réseau. Dans un obscur jeu de bonneteau, certains services implantés dans des grandes villes sont ou seront transférés vers d'autres villes, sous prétexte d'une redynamisation économique sans aucune réalité. Ils sont constitués par des regroupements de services supprimés localement (SIE, SPF), par des centres d'appels ou des services d'appui sans plus aucune compétence territoriale ni accueil du public.

Le corollaire de la suppression des services de proximité de pleine compétence est la création des Etablissements France services (EFS). La défenseure des droits a pointé dans son rapport d'activité 2021 le fait que les moyens des EFS sont trop précaires pour leurs propres missions et qu'ils ne peuvent servir de pansement au manque de moyens et aux dysfonctionnements des administrations.

Le réseau des trésoreries, maillant étroitement le territoire français et déjà mis à mal depuis plusieurs années, a été rayé d'un trait de plume au profit de « services de gestion comptable », sans doute eux-mêmes appelés à rejoindre les collectivités, voire à disparaître dans les

prochaines années. Ce sont des services d'appui, dans lesquels règne l'industrialisation des tâches et qui sont pour la plupart déjà sous-dotés en personnels. Ils sont coupés de toute proximité, malgré la création de « conseillers aux décideurs locaux » créés surtout pour donner des débouchés aux cadres du fait de la raréfaction des postes comptables. La CGT refuse cette logique et se battra pour le retour sur l'ensemble du territoire à un service public comptable au service des collectivités et du public.

Corrélativement aux suppressions des trésoreries mixtes, les trésoreries hospitalières spécialisées ont été concentrées et réduites en nombre sur le territoire.

Le développement des secrétariats généraux communs est tout aussi inquiétant. Généralisant l'interministérialité et la régionalisation des missions et structures, ils mettent les administrations sous la coupe réglée des préfets, de l'exécutif politique.

La responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable public a été abrogée, et remplacée par la responsabilité des gestionnaires publics. Malgré ses imperfections, elle garantissait l'indépendance du comptable public vis-à-vis du pouvoir financier. La conséquence de la responsabilité des gestionnaires publics (RGP) est le transfert de la responsabilité, avec risques de sanctions, sur l'ensemble des agents du poste comptable, quel que soit leur grade.

L'instauration de la loi pour un Etat au service d'une société de confiance (ESSOC) et la création de l'examen de conformité fiscale ont concouru au désengagement de l'Etat du contrôle fiscal des sociétés, ont « libéré » les entreprises de leurs obligations et mettent en concurrence les administrations de contrôle. Cette loi alourdit le travail des agents et le contrôle fiscal s'éloigne parfois des territoires en se régionalisant.

Le gouvernement voudrait poursuivre son projet d'unification du recouvrement fiscal et social. L'intégration gommerait la distinction entre fiscalité et cotisations sociales, porterait un coup terrible à l'avenir de la DGFIP en cas de création d'une agence et renforcerait la main-mise de l'Etat sur la sécurité sociale vis-à-vis de l'Etat. Mais il butte sur des problèmes techniques majeurs. Jusqu'au haut conseil du financement de la protection sociale qui a publié une étude rejetant cette réforme.

Avec la loi transformation de la fonction publique et le nouveau code général de la fonction publique, c'est une volonté d'en finir à terme avec les fonctionnaires et leur statut, tout en passant par des embauches de plus en plus importantes de contractuels. C'est la fin de la conception française du service public et donc de la fonction publique de carrière.

À l'inverse, la CGT finances publiques est porteuse de revendications pour une fonction publique et une DGFIP de carrière au service de l'intérêt général, avec les moyens et les emplois de fonctionnaires à la hauteur de nos missions, tout en permettant aux agents de les exercer de façon complète et sereine, avec professionnalisme et impartialité, sur l'ensemble du territoire.

## **B • Ce que porte la CGT Finances Publiques**

### **1 • Les missions : des principes à respecter**

#### **a • L'égalité de traitement**

Dans sa volonté de réduire ses coûts et supprimer des emplois quoi qu'il en coûte, tout en réduisant son contrôle, jugé trop intrusif, l'administration abandonne nombre de ses missions de service public, en renvoyant le public vers Internet et les EFS, en protégeant les évadés fiscaux et en continuant à resserrer le réseau.

Pour la CGT finances publiques, cette dérive économique et sociétale est un danger pour la démocratie et la DGFIP doit au contraire revenir à l'égalité de traitement de l'ensemble de la population et des acteurs économiques sur tout le territoire.

## b • La maîtrise de nos missions

Les externalisations se multiplient, bradant l'intérêt commun pour des intérêts privés et/ou introduisant de la confusion entre les services publics : maîtrise d'œuvre de projets informatiques, accueil par les maisons France services (MFS), production de la représentation parcellaire cadastrale unique (RPCU) avec l'institut national de l'information géographique et forestière (IGN), aide à la télédéclaration d'impôt sur le revenu (IR) par la Poste payable en sus par l'utilisateur, paiement en numéraire chez les buralistes, transfert de tâches vers la territoriale, projet d'une agence de recouvrement DGFIP/URSSAF, certification fiscale par des tiers tels que les commissaires...), etc.

Les missions fiscales, comptables, foncières, informatiques et transverses liées doivent relever de la seule DGFIP. Les missions externalisées doivent redevenir des missions publiques réalisées par la DGFIP. Les applications métiers de la DGFIP doivent être exclusivement ouvertes aux agents des finances publiques. La CGT dénonce l'utilisation de serveurs privés étrangers (Google, foncier innovant...) pour stocker les données publiques sensibles. Le secret fiscal ne doit pas être à géométrie variable.

## c • Une articulation cohérente

La séparation ordonnateur/comptable, principe fondamental non négociable de la république, garante de rigueur et probité, est remise en cause par la mise en place des services facturiers (SFACT), des services de gestion comptable (SGC), des centres de gestion financière (CGF) et l'expérimentation du contrôle allégé en partenariat.

La CGT finances publiques réaffirme avec force son attachement au principe de séparation ordonnateur/comptable, qu'il soit institutionnel ou fonctionnel, et le rôle et la place du comptable public comme garant des fonds publics. La séparation ordonnateur/comptable doit être sanctuarisée, ce qui suppose de restaurer la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables.

Il en est de même au sein de la sphère fiscale. Le regroupement de l'assiette et du recouvrement au sein des SIP et SIE, le transfert de l'assiette de la taxe d'aménagement majorée (TAM) et la volonté du transfert des taxes douanières écornent ce principe fondamental.

La séparation structurelle assiette/recouvrement doit être reconstruite pour éviter le conditionnement de l'un vis-à-vis de l'autre.

Le contrôle de proximité est attaqué, les contrôles sur pièces (CSP) sont sortis des SIP, les SIE sont surchargés par la gestion.

Contrôle et gestion doivent être consolidés et rapprochés.

## d • Une fiscalité juste

Revenus du capital et du patrimoine ont une fiscalité plus avantageuse que celle du travail. L'optimisation fiscale bat son plein. Les grandes entreprises bénéficient d'un impôt sur les sociétés (IS) réduit, les ultra-riches d'un impôt sur la fortune immobilière (IFI) symbolique. Le prélèvement forfaitaire unique (PFU) encourage la spéculation et la suppression de l'« exit tax » est une invitation à l'évasion. La CGT est pour le rétablissement de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF), l'élargissement de son assiette et la refonte de son taux avec une vraie progressivité nettement en hausse.

Pour une fiscalité juste, il est crucial de concentrer les actions en fonction de la captation des richesses et d'inverser la charge du contrôle sur les contribuables les plus riches en augmentant le nombre de vérificateurs et en les protégeant dans leurs interventions. Corrélativement il faut intensifier le recouvrement lié au contrôle fiscal externe.

La fiscalité patrimoniale participe d'un vrai choix de société en termes d'équité et de redistribution des richesses. Il ne faut pas oublier qu'une partie des droits de la fiscalité patrimoniale alimente les budgets des départements. Enfin, elle fait partie intégrante de nos missions fiscales et mobilise de nombreux services de la DGFIP.

Les services publics locaux souffrent de la baisse des recettes liée à la suppression de la taxe d'habitation (TH). La DGFIP justifie d'ailleurs les 850 suppressions d'emplois en 2023 par cette contre-réforme. Par ailleurs, elle paralyse l'action des collectivités compte tenu des méthodes de compensation différentes et altère l'indépendance des collectivités territoriales vis-à-vis de l'Etat. Par ricochet, certains maires bloquent des projets de constructions pour accueillir de nouveaux habitants, alors que la France manque cruellement de mises en chantiers de logements. En lien avec une révision de son mode de calcul pour garantir une application équitable tenant compte des revenus, des situations particulières, de la qualité et de la taille des logements, la CGT revendique le rétablissement de la taxe d'habitation afin de préserver les finances des collectivités locales de l'arbitraire gouvernemental.

La mise en œuvre du prélèvement à la source (PAS) remet en question le principe du « consentement à l'impôt » (principe introduit dans l'article 14 de la déclaration des droits de l'homme). Elle a aussi un effet négatif sur le taux de recouvrement de l'IR, d'autant que les acteurs économiques ne sont plus sous perfusion du plan de relance et ne peuvent plus rembourser leurs prêts garantis par l'État (PGE). Opposée à son entrée en vigueur, la CGT a alerté contre les menaces que fait peser le PAS. Elle continue d'en revendiquer son abrogation. La crise économique, avec sa cohorte de faillites en forte augmentation depuis 2022, va faire apparaître les vraies défaillances de reversement, alors que les prélèvements d'impôts et de cotisations sociales par les employeurs auront été faits sur les revenus des salariés, comme pour la TVA payée par les clients.

Les structures et organismes de contrôle sont entravés par la loi ESSOC.

Il faut taxer davantage le capital que le travail. La fiscalisation des entreprises doit privilégier la redistribution des richesses, l'emploi et l'écologie. La taxation des superprofits n'est plus taboue et l'évitement fiscal des grands groupes constitue une grave atteinte au pacte social. Il faut neutraliser l'optimisation fiscale, lutter véritablement contre la fraude et l'évasion. Les impôts directs doivent être privilégiés aux impôts indirects, qui ne tiennent pas compte des revenus ; il s'agit d'une question de justice fiscale, qui est une aspiration légitime et largement portée dans les mouvements sociaux. La CGT finances publiques revendique le retour de l'ISF, la suppression de la flat-tax et un retour à une imposition à l'impôt sur les sociétés d'a minima 33,1/3 % à taux plein. Il faut un allègement de la TVA et le taux 0 sur les produits de 1ère nécessité. Chacun doit contribuer à hauteur de ses facultés par une prépondérance de la progressivité sur la proportionnalité. Il faut revenir à une réelle progressivité de l'impôt sur le revenu avec davantage de tranches d'imposition, un taux marginal à 65 % et la fin de l'imposition forfaitaire des revenus mobiliers. La CGT finances publiques combat toute tentative de substituer l'impôt sur le revenu par un impôt proportionnel à taux unique ou plafonné, qui ne tiendrait pas compte des capacités contributives et des charges réelles des contribuables.

En matière de fiscalité des entreprises, la CGT finances publiques condamne la baisse continue des prélèvements, autant de cadeaux aux patrons sans aucune contrepartie. Le taux de l'impôt sur les sociétés, initiée en 2018 et que le gouvernement actuel compte accentuer, doit être ramené à 33% et modulé selon des critères de taille et de vertu (sociale, environnementale,...) des entreprises. La fiscalité locale doit être remise à plat sur une base progressive.

Les exonérations de cotisations, les aides fiscales, les aides directes aux entreprises, et notamment les plus grandes, représentent désormais 157 milliards d'euros par an, soit 31 % du budget annuel de l'Etat, constituant son principal poste de dépenses. Cette politique d'aides et de cadeaux aux plus grandes entreprises, sans conditionnalité, et dont les effets réels sur l'emploi n'ont jamais été mesurés ou constatés, doit être remise à plat afin d'en remettre en cause une grande partie et permettre ainsi de dégager des ressources budgétaires et sociales nécessaires au financement des services publics et à la satisfaction des besoins sociaux de la population...

Fiscalité et cotisations doivent rester séparées. La CGT finances publiques se prononce contre la fusion de l'IR et de la contribution sociale généralisée (CSG). Cette dernière doit être abrogée.

La fiscalité directe locale doit être rénovée.

Ainsi, la baisse, voire la suppression des impôts de production (comme la CVAE, dont l'impôt est calculé sur la valeur ajoutée des entreprises et dont la suppression est programmée sur 2023 et 2024) conduit à des recettes fiscales en moins pour l'État (- 9,6 mrd d'€ en 2023 pour

la seule CVAE) au profit des plus grandes entreprises. Cela a pour conséquences négatives : 1 – d’alléger la fiscalité d’entreprises sans contrepartie. 2 – de compenser ces pertes de produits fiscaux pour les collectivités par de la TVA. Ce sont donc in fine les ménages qui supportent ces ristournes fiscales indépendamment de leurs moyens. 3 – Enfin, ces pertes de ressources pour le budget de l’État donnent prétexte aux politiques libérales pour ne plus financer les politiques publiques. Il faut donc rétablir ces impositions sur les entreprises et promouvoir plutôt des exonérations facultatives locales partielles (donc non compensées par l’État) avec contrepartie (créations d’emplois, limitation des impacts environnementaux, etc).

La taxe d’habitation et la CVAE doivent être restaurées afin de garantir le bon fonctionnement et l’indépendance financière des collectivités locales.

Une contribution à l’audiovisuel public rénovée doit être rétablie afin d’assurer un service public de l’audiovisuel indépendant et de qualité.

La CGT finances publiques revendique une véritable révision foncière de qualité des locaux d’habitation. Cette révision foncière devra s’accompagner des moyens matériels et humains adéquats pour sa pleine réalisation.

Compte tenu des évolutions sociétales et des cellules familiales, la CGT finances publiques doit également porter une réflexion sur le sujet de la conjugalisation de l’impôt et de l’approche par foyer fiscal. En tout état de cause, l’impôt ne doit pas aggraver les inégalités de genre.

Revoir les droits de donation et succession dans une logique de redistribution.

Face aux nombreuses recompositions familiales et à l’augmentation du nombre de couples sans enfants, s’agissant des droits de donation et succession, on peut entendre certaines réflexions actuelles sur le fait qu’il faut aider les nouvelles générations et repenser le niveau de taxation des transmissions. C’est le cas en ligne indirecte notamment (qui génère à elle seule plus de 80 % des droits payés en raison de l’absence d’héritier direct), voire en ligne directe, compte tenu de l’évolution du prix de l’immobilier, de la durée et du coût des études. L’âge moyen d’héritage est aujourd’hui de 50 ans et la part de la fortune héritée dans le patrimoine représente désormais 60% contre 35% dans les années 1970.

Pour répondre à ces évolutions sociétales, la fiscalité pourrait être réformée par le jeu des abattements et des taux de taxation, sans qu’il soit nécessaire de modifier les règles de dévolution successorale, auxquelles les Français semblent attachés. Pour autant, il faut un juste milieu pour ne pas aboutir à la transmission de patrimoines importants entre vifs, juste pour éluder l’impôt, comme le permettent de nombreuses dispositions anciennes ou actuelles : augmenter les abattements et raccourcir les délais entre les donations (comme sous Sarkozy en 2009), pacte Dutreil pour les transmissions d’entreprises, exonération des contrats d’assurance vie, donation en démembrement nue-propriété/usufruit... qui ne sont que des stratégies fiscales d’évitement de l’impôt.

Aider les jeunes générations passe surtout par des moyens pour l’éducation et des formations qualifiées, l’amélioration de la politique du logement, l’augmentation des salaires, le développement des services publics, qui sont les biens de ceux qui n’en ont pas...

Bref, donner les moyens à l’État de mettre en œuvre une vraie politique de redistribution des richesses. Mais pour cela il faut assurer les rentrées fiscales en amont et donc taxer véritablement les grosses successions, qui échappent à l’impôt grâce à des montages fiscaux sophistiqués.

A l’heure où des dispositifs dérogatoires toujours plus étendus permettent aux plus riches d’éviter la fiscalisation de leur patrimoine, la CGT revendique une plus juste répartition de la taxation patrimoniale.

## 2 • Les moyens

### a • Les moyens budgétaires

Les budgets de fonctionnement ne cessent d'être rabaotés à la DGFIP depuis des années.

Ces diminutions ont des incidences directes en matière de fonctionnement dans les services, impactant à la fois l'exercice des missions et les conditions de vie au travail des agents (reports des remboursements de frais de missions, absence d'avances, délocalisations en vue de loyers moins chers, etc).

Pour 2023, 450 millions d'euros seront investis dans la modernisation des systèmes d'information de la DGFIP. Sous prétexte d'accélérer la transformation numérique de la DGFIP au sens du programme Action publique 2022, ce sont une diminution des effectifs et une externalisation galopante qui se profilent.

En parallèle, les loyers des locaux abandonnés suite aux délocalisations effectuées dans l'urgence avant la fin du bail continuent d'être payés et les cabinets d'audit privés et autres prestataires privés se gavent ! La CGT finances publiques dénonce ces gavages.

La CGT finances publiques portera l'augmentation des moyens budgétaires permettant la qualité dans l'exercice des missions et le respect des conditions de vie au travail des agents, ainsi que la nécessité de réinternalisation de l'ensemble des missions transférées au privé, telles celles d'entretien des locaux et de restauration collective lorsque c'est le cas.

### b • Les emplois

850 suppressions d'emplois en 2023 confirment la poursuite de la saignée des effectifs pour la DGFIP.

Ces suppressions d'emplois se succèdent à un rythme insoutenable pour les services. Nous donnons 72 % des postes de fonctionnaires d'État supprimés chaque année, y compris les années de créations de postes sur la sphère État.

En plus de ces suppressions, nombre de postes budgétisés ne sont pas pourvus ! Ils peuvent être estimés à très largement plus de 5 000 postes dits "vacants" ou rebasés au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

En parallèle, le recrutement de contractuels, autrefois cantonné à quelques emplois, s'élargit de façon exponentielle à l'ensemble des missions et des grades, ouvrant ainsi la porte à une administration composée de moins en moins d'agents de droit public, comme la Poste l'a vécu au tournant des années 2000. Ceci emporte de graves risques pour l'avenir de l'emploi de fonctionnaires, pourtant garant de l'indépendance et de l'équité dans le service rendu au public, ainsi que la précarisation des salariés ainsi recrutés, tant au niveau de leurs rémunérations que de leurs carrières. La CGT revendique l'arrêt des embauches de contractuels et exige un plan de titularisation des présents à la DGFIP pour mettre fin à leur précarité.

Aujourd'hui on peut estimer à plus de 30 000 agents le manque dans les services pour fonctionner tout au moins correctement (à besoin constant) dans l'état actuel des services et des missions. Mais ce chiffre doit être revu à la hausse face à notre ambition de reconquête de toutes nos missions et aux 47 000 emplois supprimés sur les 20 dernières années.

Sans perdre de vue les doctrines d'emplois : depuis des décennies, on assiste dans notre administration à un transfert des tâches d'une catégorie d'agent sur une autre, ce qui constitue un « effet d'aubaine » qui permet d'utiliser des qualifications souvent très supérieures à ce qu'exige le niveau de recrutement. Ces dérives sont à l'origine d'un malaise chez les agents. Il faut donc assurer les droits et garanties des agents, notamment par la mise en place d'un document de référence concernant les doctrines d'emplois, qui prendrait la forme d'une circulaire adossée aux statuts particuliers et opposable à l'administration, et tirer toutes les conséquences qui s'imposent en termes de plan de qualification.

## Obtenir des recrutements de fonctionnaires

La CGT finances publiques mettra tout en œuvre pour stopper les suppressions d'emplois, obtenir des recrutements de fonctionnaires pour compenser tous les postes « vacants » et surtout gagner ceux nécessaires à la réalisation de toutes nos missions, tout en préservant et améliorant nos statuts. Emplois et statuts sont indissociables.

La CGT finances publiques doit s'investir dans la lutte contre les difficultés de logements des collègues en engageant toute action pour que le ministère investisse dans des logements, notamment d'urgence.

## c • Les nouvelles technologies

La CGT finances publiques porte les évolutions numériques et la dématérialisation lorsqu'elles sont synonymes de progrès pour les agents et de meilleure accessibilité des services publics pour les usagers. Elle porte l'égalité de traitement pour toutes et tous et sur tout le territoire ; ainsi elle continue de revendiquer des services publics de proximité et de pleine compétence. La CGT finances publiques n'oppose pas le numérique au réseau de proximité, elle revendique l'amélioration des deux pour une DGFIP accessible à tous les citoyens.

La CGT finances publique condamne l'usage qui est fait de l'outil avec la mise en place des assistants digitaux ou robotique process automation (RPA), qui devaient servir à dégager des ressources pour l'exercice des missions de la DGFIP, en permettant l'automatisation de certaines tâches répétitives et chronophages, et qui n'ont servi qu'à pousser à l'industrialisation et cautionner de nouvelles suppressions d'emplois.

De la même façon les expérimentations d'utilisation de l'intelligence artificielle, notamment en matière de détection de la fraude, au-delà de la poursuite d'objectifs de suppressions d'emplois, ont les mêmes objectifs d'industrialisation des tâches, de substitution aux sachants et d'augmentation de la capacité d'externalisation des missions hors DGFIP.

Par ailleurs, la CGT finances publiques revendique que tout usager conserve toute liberté sur le choix du support déclaratif qu'il adoptera pour remplir ses obligations auprès de la DGFIP (déclaration papier, déclaration numérique...). Elle s'oppose aux sanctions prévues contre les usagers qui n'utilisent pas de moyens dématérialisés.

La CGT finances publiques s'oppose à la fermeture des services aux publics et la dématérialisation obligatoire. L'accueil personnalisé sur rendez-vous (APRDV) n'est qu'un prétexte pour éloigner les usagers des services ; son recours obligatoire doit être abandonné dans tous les services et des plages d'ouverture suffisantes doivent être remises en place dans l'intégralité des services de la DGFIP. Les usagers doivent pouvoir joindre au téléphone un interlocuteur proche de leur dossier et contacter un service par mél sans être obligés d'avoir un compte particulier ou professionnel. Les services doivent être suffisamment pourvus en emplois pour faire face à cette mission fondamentale du service public.

Le nouveau contrat d'objectif et de moyen (COM) 2023/2027 axe une grosse partie de ses crédits d'investissements sur l'informatique, la priorité étant de « résorber la dette technique ». Accélérer le numérique est un objectif qui fera l'objet d'un suivi auprès du ministre du budget et des comptes publics tous les six mois. Il est donc évident pour le gouvernement que le numérique conditionne les gains de productivité à la DGFIP et justifie les suppressions d'emploi, la fermeture des services de proximité, voire l'abandon de certaines missions au profit d'intervenants extérieurs.

Les nouvelles technologies doivent être une aide aux collègues dans l'exercice de leurs missions, et non un instrument pour détruire les emplois.

## d • Implantations et proximité

Le maillage territorial des services de la DGFIP est mis à mal depuis des années. Le nombre d'implantations de plein exercice dans les départements continue à diminuer. La démétropolisation, qui implante des services éloignés des redevables et souvent peu demandés par les agents, ne peut évidemment pas y remédier.

Facilité par la remise en cause des règles d'affectation grâce aux lignes directrices de gestion (LDG), et en pleine cohérence avec la loi de la transformation de la fonction publique, la direction générale continue son plan de suppressions d'emplois statutaires et de démantèlement de la DGFIP. En même temps, elle a massivement recours aux contractuels et aux postes à profil.

Ces suppressions, liées à celles des emplois, engendrent souffrance au travail, éloignement géographique, démotivation, perte de sens et perte de cohésion, détruisant le collectif de travail.

Le nouveau réseau de proximité, qui a entraîné les fermetures de services et de postes au profit des buralistes avec le zéro cash, et les maisons France services, qui ne sont qu'un accueil d'orientation de proximité au rabais, se poursuivent avec la démétropolisation et la création de centres de contact ou de pôles spécialisés sur des missions afin de les industrialiser et de préparer leur transfert.

Cette atomisation des tâches ne masque pas la volonté de la DGFIP d'anticiper sur les futures externalisations et démembrement des missions, qui accompagnent de nouvelles suppressions d'emplois.

Cette stratégie remet en cause la notion même de service public de proximité et de plein exercice. Elle implique la mobilité forcée et s'attaque frontalement aux garanties statutaires des agents.

La CGT finances publiques s'était engagée à ne pas participer, tant au niveau national qu'au niveau local à la concertation/consultation pour mettre en œuvre cette stratégie. Elle a combattu et combat au contraire pour imposer le retrait du plan « bâtir un nouveau réseau », de la démétropolisation et du plan de démantèlement de la DGFIP dans son ensemble.

La CGT finances publiques revendique le maintien et la reconstruction d'un réseau de proximité et de pleine compétence sur tout le territoire. Elle se prononce contre la déconcentration de proximité, contre les fermetures des services et postes, contre la démétropolisation, la création de pôle nationaux ou de soutiens qui industrialisent les missions, les restructurations. De même elle se prononce contre les fermetures des services au public et le transfert de missions, telles que les missions foncières, le zéro cash, les maisons France services et la création d'une agence du recouvrement et pour que de véritables moyens soient donnés aux services publics de proximité (emplois qualifiés, accès aux applications, etc). Afin de répondre au mieux aux attentes des usagers et des collectivités, la CGT finances publiques mettra tout en œuvre pour élaborer des propositions revendicatives dans un travail de réflexion en lien avec les fédérations des autres versants de la fonction publique.

## III • Reconquérir des droits pour les personnels

### A • Défendre et renforcer le statut général de la fonction publique et les droits des personnels

Les politiques libérales n'ont eu de cesse d'œuvrer pour le démantèlement du statut général des fonctionnaires. Il s'agit entre autres d'offrir aux employeurs publics davantage de marges de manœuvre dans leur politique de recrutement, de rémunération et de gestion des personnels. Moins de fonctionnaires avec moins de droits, plus d'embauches de contractuels corvéables à merci, participent de la volonté de poursuivre les restructurations, les abandons et privatisations de missions, le démantèlement du secteur public, dont la DGFIP.

En mars 2022 est entrée en vigueur la partie législative du nouveau code général de la fonction publique. Elle codifie autrement les lois statutaires et codifie des textes de lois récents (la loi transformation de la fonction publique). Elle ne reprend plus la codification calquée sur les 3 titres (lois de 1984 à 1986 : versants État, territoriale, hospitalière). Elle regroupe les dispositions législatives pour les agents titulaires comme contractuels. Elle fusionne les dispositions identiques aux trois versants, fonctionnaires comme contractuels. Les thématiques relèvent de la boîte à outils gestion des ressources humaines (GRH) et non de la construction juridique. La nouvelle codification banalise le recours aux contractuels et la portée du statut général. La codification « à droit constant » fait une sélection dans le droit existant sans reprendre tous les textes en vigueur, avec une incapacité à intégrer la jurisprudence in extenso. L'interprétation des jurisprudences ne sera plus appréciée par un juge administratif garant de neutralité, mais par l'employeur. Le gouvernement veut s'affranchir du statut général des fonctionnaires.

La mise en place des lignes directrices de gestion (LDG) ne laisse subsister que les CAP nationales traitant de décisions individuelles (recours en évaluation, disciplines,...). Pour tous les actes de gestion collectifs (affectations, titularisations,...), qui permettaient de défendre les dossiers dans un cadre collectif et d'exercer un contrôle sur ces actes, elles ont été supprimées.

La casse des règles de gestion permet à la DGFIP de mener à bien la destruction du réseau et des missions. L'administration fragilise et précarise les agents pour tenter de les rendre malléables et corvéables.

Les comités sociaux d'administration (CSA) ont remplacé les comités techniques (CT), supprimant les comités hygiène, sécurité, conditions de travail (CHSCT) relégués à une formation spécialisée (FS) intégrée au CSA. Avec des FS aux capacités d'action plus restreintes, la prévention et l'intervention en amont sont davantage entravées. La création des CSA, c'est moins de droits pour les représentants des personnels.

Pour la CGT finances publiques, nous avons plus que jamais besoin de CAP avec un rôle et des prérogatives renforcés pour tous les actes de gestion tout au long de la carrière, des élus disposant des moyens nécessaires avec des règles statutaires par corps. La Loi transformation de la fonction publique doit être abrogée, les CHSCT restaurés et renforcés. La loi transformation de la fonction publique doit être abrogée, ainsi que les lignes directrices de gestion qui en découlent, les CHSCT doivent être restaurés. Le statut des fonctionnaires, garant de neutralité et impartialité doit être consolidé, l'embauche de contractuels stoppée et la précarité résorbée.

Aujourd'hui, après la loi de transformation de la fonction publique, c'est une nouvelle étape du démantèlement du statut qu'engage le gouvernement avec la concertation ouverte sur le chantier « accès, carrières et rémunérations ». Avec ce projet, ce sont toutes les garanties de la fonction publique de carrière en matière de recrutement, déroulement de carrière et rémunérations qui sont sur la sellette : - le mode d'accès statutaire par concours correspondant à la fonction publique de carrière en faisant à terme de l'apprentissage un mode de recrutement de droit commun pour favoriser l'explosion de l'emploi contractuel et en dénaturant le concours en épreuve professionnalisante selon une logique de fonction publique d'emploi, - le droit des agents à dérouler une carrière à l'ancienneté dans un grade et une catégorie conformément aux principes de la fonction publique de carrière en créant ou développant les outils tels que l'entretien professionnel, la revue de compétences, le conseil en carrière pour substituer au droit au déroulement de carrières les parcours professionnels sous la coupe des « managers », - le système de rémunération fonction publique fondé sur la grille unique et le point d'indice en valorisant l'engagement individuel et collectif contre les augmentations générales en points d'indice. Afin de défendre le statut général et les droits des personnels, la CGT finances publiques se prononce pour le retrait du chantier « accès, carrières et rémunérations ».

## B • La rémunération

Conséquence des politiques d'austérité budgétaire menées depuis des décennies sur l'autel de la résorption de la dette publique, la part des salaires de la fonction publique dans les richesses créées est en recul ces quinze dernières années.

Le gouvernement n'a pas répondu aux légitimes revendications salariales : depuis 2010, la perte cumulée de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation mesurée par l'indice INSEE s'élève à 12,65 % en 2022 (25,33 % depuis 2000).

Les gouvernements macronistes maintiennent ce cap d'austérité salariale. Et ils comptent aller encore plus loin :

- ▶ Par une évolution différenciée de notre système de rémunération entre les trois versants de la fonction publique, ce qui impliquerait de ne plus recourir à des mesures générales et uniformes de revalorisation (du point d'indice), mais de fixer une masse salariale pluriannuelle ;
- ▶ Par une montée en puissance de la rémunération « au mérite » au détriment du grade et des missions, ce que la CGT finances publiques récuse à un moment où elle exige l'abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;
- ▶ Par l'instauration de régimes dérogatoires, y compris au sein du même service (c'est le cas de la prime dite d'attractivité).

Pour certains fonctionnaires, le traitement indiciaire représente 75 % de la rémunération et la part du régime indemnitaire s'est accrue afin de reconnaître des sujétions et/ou contraintes particulières, mais aussi d'être l'outil de la reconnaissance du mérite et de la mobilité imposée, aggravant les inégalités salariales.

La CGT finances publiques a été signataire du protocole d'accord ayant permis le versement en 2021 d'une prime exceptionnelle pour les agents A, B et C. Toutefois, elle ne saurait cautionner la clause de confidentialité des négociations exigée par la direction générale. Elle portera à la connaissance de ses mandants, les syndiqués, les éléments de toute négociation ouverte aux finances publiques

De la même manière, pour pallier l'urgence, elle revendique le versement à tous les agents du complément indiciaire de traitement (CTI), qui représenterait une revalorisation globale de 49 points des grilles de la Fonction publique.

Pour autant, la CGT finances publiques considère que la part indemnitaire doit diminuer par une intégration dans le traitement, sans effet négatif sur les revalorisations indiciaires ; elle revendique l'ouverture de négociations fonction publique pour la révision des grilles, l'augmentation de 25 % minimum de la valeur du point d'indice et son indexation sur l'inflation. L'essentiel de la rémunération doit s'articuler autour du point d'indice, seul élément transversal à toute la fonction publique, qui garantit la cohérence des grilles indiciaires et la reconnaissance des qualifications dans le respect de la fonction publique de carrière.

La retraite constitue du salaire différé. La CGT finances publiques revendique l'intégration des primes pour le calcul du montant de la pension.

## C • Égalité Femmes-Hommes

La place des femmes dans le monde du travail est un enjeu primordial d'émancipation et de progrès social. En France, si les femmes percevaient un salaire équivalent à celui des hommes, leur revenu net serait alors augmenté de 3 525 €/an, entraînant mécaniquement un apport de cotisations sociales.

A la DGFIP : une population d'environ 58 % de femmes est recensée en 2020 dans le rapport social unique, soit 57 975 agentes des finances publiques sur une population de 99 275.

87 % des personnels à temps partiel sont des agentEs et elles sont 94 % des personnels Berkani, mais seulement 30 % des A+, ce qui met en évidence l'omniprésence du plafond de verre dans notre administration.

C'est par le travail que les femmes gagnent leur autonomie financière, l'un des piliers de l'égalité de genre. Les cantonner à des emplois précaires, sous rémunérés et les limiter dans leur prise de responsabilité est encore une manière d'asseoir la domination et l'exploitation patriarcales.

Pour la CGT finances publiques, dans une perspective de progrès social, les droits existants doivent être appliqués non à l'économie, mais de manière volontariste.

A travail égal, salaire égal et à carrière égale, promotion égale. L'égalité salariale et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes au sein de la DGFIP, quels que soient la position et le statut de travail, doit être réelle.

Dans ce sens, le plan égalité au sein de la DGFIP doit intégrer des engagements de l'employeur, des outils de suivi, des formations, un calendrier, ainsi qu'un budget et des moyens dédiés. La CGT finances publiques ne peut se contenter de la mise en place du réseau « femmes de la DGFIP » comme mesure phare. Il ne concerne qu'un nombre minime d'agentes et aucun temps n'est dédié par l'administration pour le suivi de ses webinaires.

Pour cesser de nier les inégalités et mesurer leur impact, lors des instances, les documents présentés par l'administration doivent mentionner des statistiques ou une lecture genrée des sujets abordés.

La CGT finances publiques porte la mise en place de mesures concrètes dans l'administration contre les violences sexistes et sexuelles que de trop nombreuses femmes subissent quotidiennement et de mesures pour les femmes victimes de violences dans le cadre familial. Malgré l'empilement des mesures et des lois qui existent pour combattre ces violences, dans les faits, la situation évolue peu. La CGT finances publiques exige des moyens humains et financiers pour la formation en présentiel des encadrants et de chaque agent sur les violences faites aux femmes. Ces formations leur permettront de reconnaître ces violences et d'être en capacité de s'y opposer.

Des fiches réflexes d'accompagnement des services ressources humaines et des managers doivent être élaborées et mises en ligne sur Ulysse. Une structure dédiée, en lien avec les formations spécialisées, doit être mise en place dans chaque département.

La CGT finances publiques exige le respect inconditionnel des droits des femmes enceintes et en situation de récente maternité.

En portant ses repères revendicatifs sur l'égalité femmes-hommes, la CGT finances publiques travaille à la conquête de droits nouveaux pour enfin gagner l'égalité entre les femmes et les hommes.

La CGT doit exiger que les heures de réunions soient officiellement bornées pour permettre aux chargés de familles de quitter leurs lieux de travail sans subir de pressions.

## D • Conditions de vie au travail et discriminations

### 1 • Exiger de bonnes conditions de travail

Depuis plusieurs décennies on assiste au pillage des ressources naturelles, à la dévalorisation du travail au bénéfice du capital toujours plus avide de profits. À la DGFIP, par le principe de la réduction des dépenses publiques, les mêmes phénomènes produisent les mêmes effets. Exiger de bonnes conditions de travail et le bien être au travail est une ambition revendicative de toute la CGT.

Le mal être et la perte de sens au travail sont les conséquences directes de la dégradation de nos missions, des restructurations et des suppressions d'emplois massives et de méthodes de management. Tout ceci rend exsangues un nombre croissant de services, génère un quotidien au travail de plus en plus insupportable et malmène les collectifs de travail. C'est en outre dans ce contexte que le télétravail se développe dans notre administration. La CGT finances publiques refuse que le télétravail puisse être un facilitateur de la casse des collectifs

de travail et du démantèlement du réseau de la DGFIP. En outre, elle rappelle que le télétravail ne doit pas être imposé à un agent et que tout télétravailleur peut renoncer au télétravail ou réduire la quotité qu'il avait choisi d'effectuer.

Parmi les outils développés dans le cadre des lignes directives de gestion, la DGFIP veut mettre en place un management inspiré de la méthode dite « agile » pour la « gestion du changement ». Plaçant en son cœur la notion de loyauté, laquelle signifie une application sans recul ni contestation des objectifs attribués à un service ou à un agent, les cadres « managers » sont confrontés d'une part à la supervision du travail accompli en situation réelle par les agents de leur service et d'autre part à l'atteinte d'indicateurs imposés dans une logique de travail prescrit et de rentabilité du service. Dans le même temps, l'affirmation d'objectifs individuels dans l'évaluation professionnelle vient accentuer l'isolement de chaque agent au sein du collectif de travail et, de fait, l'inscrit dans une concurrence avec tous les autres. Ce pilotage du travail conduit à abandonner toute politique de moyen/long terme de service public, percute le sens du travail et la contribution de chaque agent à l'intérêt collectif : c'est un accélérateur des risques psycho-sociaux. Ce management s'inscrit dans une logique de restriction continue de la dépense publique, la taylorisation du travail intellectuel et relationnel, calquée sur le mode de production industriel, et plus généralement dans la logique coût/rendement. Pourtant, cadres et agents font partie du même collectif de travail. La crise sanitaire covid 19 et la généralisation du télétravail ont percuté de plein fouet les agents et les encadrants de proximité : éclatement des équipes, travail asynchrone, absence de visibilité, disparition des temps informels, de la communication non verbale, voire même des échanges oraux au profit d'échanges par courriels. Le relationnel au sein du service est amoindri, conduisant ainsi à une standardisation des relations au travail. Au quotidien, les « managers de proximité » utilisent le lien avec leurs équipes, leur présence sur le terrain pour adapter les consignes hiérarchiques (travail prescrit) pour tenir compte du travail réel, du professionnalisme des équipes et des conditions, comme du contexte du travail. Dans le management développé par la DGFIP, l'atteinte des objectifs et l'alimentation des indicateurs priment de plus en plus sur la mission de service public, laquelle se réduirait à la définition qu'en donnent les « managers stratégiques » sans tenir compte du travail « réel ». La reprise d'outils, par exemple la courbe du deuil dans la conduite du changement, prouve à l'évidence que le procès d'Orange-France Télécom n'a pas suffi à démontrer les conséquences humaines et sociales de cette maltraitance institutionnelle sur l'encadrement et les agents en charge du service public.

La mise en place du NRP à marche forcée, y compris pendant la crise du covid, les suppressions d'emplois qui l'accompagnent, les formations au management type « faire face au défi de la transformation, livret du manager » ou « la gestion d'agents difficiles » en cours depuis plusieurs années à la DGFIP sont des copiés collés des réformes mises en place chez France Telecom, qui ont provoqué la vague de dépressions et de suicides chez les salariés de France Télécom : utilisation de la courbe du deuil rebaptisée « accompagnement de l'individu » dans le livret du manager « faire face aux défis du changement », formation « la gestion d'agents difficiles ». Ces types de formations pathogènes doivent être immédiatement arrêtées au profit de l'apprentissage d'un encadrement humain prôné par la CGT.

La société Orange et ses dirigeants ont été condamnés pour harcèlement moral institutionnel.

Le recours au télétravail, étendu massivement suite au confinement de 2020, est aujourd'hui une réalité dans notre administration. Il est objectivement investi par une majorité d'agents pour de bonnes (raisons de santé, augmentations des distances domicile-travail,...) ou de mauvaises raisons (fuite de conditions de travail dégradées, individualisme, télétravail contraint). Son expansion nuit à la cohésion des collectifs de travail, elle dégrade pour beaucoup les conditions matérielles d'exercice des missions et peut être un facteur du creusement des inégalités hommes/femmes à la DGFIP. Le télétravail ne doit pas devenir la variable d'ajustement de l'administration.

La DGFIP ne peut ignorer les conséquences de ses décisions de gestion sur les agents, de par le précédent judiciaire de France Télécom et des nombreux signalements que font remonter régulièrement les représentants CGT des personnels, elle est responsable des risques psycho-sociaux (RPS) que cela provoque à tous les niveaux de la hiérarchie.

Une action en justice doit être engagée pour harcèlement moral institutionnel et mise en danger des agents.

La CGT finances publiques milite pour : changer les relations sociales, transformer le contenu et la finalité du travail, agir sur l'environnement physique, modifier l'organisation du travail, ouvrir les possibilités d'évolution et concilier vie professionnelle et vie personnelle. Pour cela, elle définit une démarche syndicale qui repose sur les préoccupations concrètes des personnels. C'est pourquoi la CGT finances publiques

revendique un droit d'expression et d'intervention des personnels et de leurs représentants sur les moyens, les outils, les structures et l'organisation du travail.

En ce sens, le rôle des formations spécialisées en santé travail (FSST), qui remplacent les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), doit être renforcé pour qu'elles puissent mener leur action de prévention auprès des agents et jouer pleinement leur rôle.

En effet à partir de janvier 2023, en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a été créée dans la fonction publique une instance de dialogue dit social unique, le comité social d'administration (CSA), se substituant au comité technique (CT) et au CHSCT. Une formation spécialisée en santé travail a été constituée au sein des CSA regroupant plus de 200 agents.

La CGT finances publiques a combattu résolument cette orientation dès avant le bilan désastreux de 2022 fait par la totalité des organisations syndicales représentatives des personnels de la mise en place dans le secteur privé par ordonnances Macron de 2017 (contre-réforme du code du travail), qui a substitué le comité social d'entreprise (CSE) aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT à partir du 1er janvier 2020. En effet, la création du CSA traduit la même obsession de faire reculer le nombre et les prérogatives des instances de dialogue dit social, mais aussi le nombre de représentants du personnel afin de réduire les moyens pour les agents de se défendre et de se faire assister par des représentants face au démantèlement de la DGFIP et de la fonction publique.

Au fil des années, le dialogue dit social s'est dégradé, les instances ont été supprimées ou modifiées pour ne devenir que des chambres d'enregistrement. Le statut et le rôle de l'élu sont également mis à mal : il faut réaffirmer que, dans les instances représentatives du personnel (IRP), le lien de subordination n'existe plus, que les directions doivent aux élus des informations sincères et transparentes et qu'il doit régner un respect mutuel dans ces instances.

De la même façon, la CGT finances publiques alerte sur la faiblesse des moyens de fonctionnement, les modalités amoindries de recours des agents et de leurs représentants depuis la mise en place dans la fonction publique en mars 2022 des conseils médicaux (CM) qui se substituent aux comités médicaux et aux commissions de réformes afin de pallier la pénurie de médecins.

Le syndicalisme CGT est ancré dans le travail, les situations réelles et concrètes du travail, le vécu des agents. Cela lui donne une force de transformation sociale et environnementale afin d'apporter de vraies propositions à la hauteur des enjeux de santé sécurité au travail tels qu'ils se posent aujourd'hui. C'est pourquoi la CGT finances publiques se battra au quotidien, notamment au travers de ses revendications au sein des CSA et des FSST au plus près des situations de travail dans une conception de « développement humain durable » pour gagner de nouveaux droits face à l'urgence de la situation sociale et environnementale. La CGT finances publiques ne vise pas la cogestion dans le cadre des instances de dialogue social, mais s'engage à rassembler les agents et à créer ainsi le rapport de force permettant d'imposer leurs revendications, et plus généralement défendre leurs intérêts.

La CGT finances publiques doit s'approprier, à l'instar de ce qui a été fait par l'UGICT, un radar « travail environnement » pour combattre les politiques faussement écologiques de notre administration.

## 2 • Combattre les discriminations professionnelles

Aucun agent public, titulaire ou non, ne doit être discriminé au travail, en matière d'embauche, de formation, de promotion, de carrière, de rémunération...

A la DGFIP, les cas de discriminations s'accroissent dans un contexte où les conditions de vie au travail se dégradent et où le collectif de travail est mis à mal. De plus, il règne une véritable omertà sur les discriminations et les situations de harcèlement de toutes natures à la DGFIP. Notre administration a choisi de communiquer tous azimuts sur ces sujets pour mieux s'exonérer de sa responsabilité d'employeur dans ce domaine. Le maître mot est « pas de vague » et il n'est pas rare que les victimes soient décredibilisées, voire considérées comme fautives.

Ainsi, la CGT finances publiques revendique la reconnaissance de la notion de co-parentalité, la redéfinition de la notion de « chef de famille », afin que les mêmes droits soient reconnus à l'agent conjoint ou conjointe de la mère, qu'elle ou il soit marié.e, pacsé.e ou concubin.e.

La CGT finances publiques combat toute forme de discrimination et de harcèlement ; elle se tient au côté des victimes, les soutient, les oriente et les accompagne dans leurs parcours.

La CGT finances publiques revendique une véritable politique de prévention des discriminations professionnelles assortie des moyens humains et financiers.

### 3 • Lutter contre les discriminations syndicales

Dans un contexte de recrudescence de la répression antisyndicale, amplifiée depuis les mobilisations contre la loi travail, tous les jours des camarades de la CGT sont harcelés, discriminés, menacés de licenciement, poursuivis en justice, pour avoir... milité.

Les atteintes à la liberté d'expression et la discrimination syndicale s'accroissent dans tous les secteurs professionnels ; la fonction publique n'est pas épargnée.

A la DGFIP, la discrimination syndicale se manifeste de différentes manières : mauvaise évaluation professionnelle, freins dans la carrière, stigmatisation, remarques, restrictions ou interdictions de l'utilisation des droits syndicaux, mises à l'écart, harcèlement, sanctions abusives ou encore charges de travail anormales...

Les auteurs de discrimination sont divers, qu'il y ait lien hiérarchique ou non.

Cette discrimination peut être volontaire ou involontaire, manifeste ou insidieuse.

Ses causes sont multiples et peuvent aller de rancœurs induites par les absences syndicales, en passant par de l'anti-syndicalisme primaire, le rejet de toute forme de contestation... jusqu'à la volonté de briser des élans sociaux.

Pourtant se syndiquer est un droit fondamental et le droit de grève un droit constitutionnel.

La CGT finances publiques continuera de mener son combat juridique contre l'État pour la suppression de la règle du 30e indivisible en vigueur dans la Fonction Publique d'État, conformément à la décision du Comité Européen des Droits Sociaux.

La CGT finances publiques dénonce et s'opposera à toutes les formes d'entraves au droit de grève, particulièrement contre les réquisitions scandaleuses notamment au regard des avis rendus par l'organisation internationale du travail.

La CGT exige le retrait des dispositifs législatifs « anti-manifestants et l'arrêt des violences policières.

L'activité syndicale fait partie intégrante de toute définition d'une démocratie.

Ainsi, quelle que soit sa nature, son ou ses auteurs, la CGT finances publiques, comme toute la CGT, lutte contre la discrimination et la criminalisation de l'activité syndicale.

Cette lutte est vitale, car elle doit contribuer à encourager et valoriser l'engagement syndical.

La CGT finances publiques utilisera tous les moyens dont elle dispose pour combattre ces discriminations et soutenir tous les syndiqués et militants qui en seraient victimes.

Porter atteinte à un militant syndical, c'est porter atteinte à toute la CGT.

## IV • Le syndicalisme CGT finances publiques

### Un syndicalisme confédéré impliqué dans toutes les structures de la CGT

La CGT finances publiques s'inscrit pleinement dans la vie de la CGT. Cette volonté ne se mesure pas à quelques mots. Par essence, les combats que nous menons s'inscrivent dans la volonté de transformer la société (loi travail, retraites, transition écologique,...). Mais, naturellement, cette volonté se met en œuvre dans les différentes structures auxquelles nous appartenons. Construire le rapport de force nécessaire à la satisfaction des revendications appelle à la fois de développer les luttes à la DGFIP, mais aussi de faire jouer toutes les solidarités d'actions possibles.

Tout d'abord à la fédération des finances, qui est celle de notre champ professionnel. Il est nécessaire de travailler plus avant à la construction d'initiatives, de projets regroupant toutes les composantes de la fédération pour pouvoir débattre de nos visions concernant l'avenir de Bercy, et nos statuts particuliers. La réduction des moyens syndicaux, la baisse des effectifs syndiqués et les difficultés financières que nous rencontrons doivent nous amener à réfléchir à la pertinence de notre structuration. Cela implique donc que la direction nationale du syndicat organise le débat sur l'évolution de notre outil syndical et son articulation entre le syndicat national et la fédération des finances. Ce débat doit pouvoir se mener librement, pour définir la meilleure adaptation de l'outil syndical afin de répondre au mieux aux enjeux revendicatifs.

Au sein de l'union fédérale des syndicats de l'État (UFSE) ensuite, qui, en regroupant les syndicats de la fonction publique d'État, permet d'avancer sur la défense du statut des fonctionnaires, ainsi que sur les questions de carrières, de rémunération et d'action sociale. De ce point de vue, il est nécessaire que la CGT finances publiques, partout, s'implique dans les collectifs fonction publique pour permettre l'échange entre les différentes administrations.

Au sein des unions départementales, des unions locales, nous avons toute notre place pour apporter notre connaissance de nos missions, telles que la fiscalité, mais aussi pour diriger, participer aux débats et échanges, qui doivent aboutir à la construction de revendications et d'actions interprofessionnelles.

Participer à toutes ces structures implique un déploiement militant important, mais, à chaque niveau de responsabilité cela implique un débat collectif des syndiqués, des collectifs de directions. En effet, à l'heure où tous les combats sont importants, où nous devons travailler ensemble dans la CGT, il ne peut y avoir de repli corporatiste.

### A • Développement de la démarche syndicale

La démarche syndicale de la CGT finances publiques doit consister avant tout en la résistance à tous les plans mortifères du gouvernement. La CGT finances publiques entend combattre pour obtenir le retrait de toutes les contre-réformes initiées par ce gouvernement et la Direction générale, en particulier le retrait du projet de loi dit de transformation de la fonction publique, le retrait de la note du DG « bâtir un nouveau réseau » et des lignes directrices de gestion qui ont remis en cause les règles de gestion de la DGFIP.

Cela suppose une présence au quotidien au plus près des agents pour informer, réunir, débattre et proposer les modalités d'action qui s'imposent. Toutes les formes de luttes, y compris la grève, doivent être débattues et construites avec les personnels. Il s'agit de transformer le mécontentement général des agents en action collective. L'accumulation de régressions, sur le plan des structures, des missions et des droits et garanties, peut conduire les personnels au fatalisme. Dès lors, l'intervention de la CGT pour transformer la colère en résistance est déterminante.

La présence de la CGT auprès des plus précaires est plus que jamais nécessaire, notamment des agents contractuels, qui ne sont pas responsables, mais bien victimes, de la précarité de leur statut d'emploi.

L'action syndicale vise à obtenir la satisfaction des revendications, et non pas seulement à protester ni à « peser » sur des politiques entièrement au service du capital et tout entières vouées à détruire les droits des salariés. L'action efficace pour arrêter les régressions sociales dans la fonction publique suppose d'affronter et vaincre les gouvernements qui cherchent à détruire les droits et garanties des fonctionnaires.

Cela suppose aussi une vie syndicale qui irrigue au mieux les services avec un réseau le plus dense possible d'informations, de diffusions et de réunions. Cela suppose aussi une vie syndicale démocratique, qui place le syndiqué au centre des préoccupations.

La CGT finances publiques prône un syndicalisme de conquêtes sociales, de revendications, de propositions et de lutte, fondé sur les seuls intérêts des salariés dans le cadre d'un service public de qualité et au cas particulier des fonctionnaires d'Etat de la DGFIP. Ce fil conducteur conduit la CGT finances publiques à refuser d'accompagner les mesures qu'elle combat. En ce sens, la démarche de la CGT finances publiques est conquérante.

En cas de négociations devant aboutir à un accord formel avec la DGFIP, la CGT finances publiques consultera ses sections syndicales avant toute prise de décision.

## **B • La CGT finances publiques et l'unité d'action**

Dans le cadre du développement des luttes, l'unité d'action est un élément essentiel de notre capacité à agir. C'est une attente réelle de nos collègues qui s'inscrivent plus facilement dans les actions unitaires. La CGT finances publiques doit être à l'initiative pour mener l'unité d'action la plus large possible, sans pour autant perdre de vue les revendications de la CGT finances publiques au profit de l'intersyndicale.

Même essentielle, l'unité syndicale ne peut être une fin en soi. C'est en partant des aspirations de nos collègues en lien avec nos syndiqués et en lien avec les propositions revendicatives de la CGT finances publiques que nous devons la construire.

La défense du service public requiert l'unité d'action avec l'ensemble des composantes de la société, sur la base de valeurs communes et en toute indépendance. Cette unité se construit par des actions concrètes avec la population, des associations, des organisations politiques, des élus pour créer, développer et maintenir les services. Cette unité se développe aussi à partir de la transmission des savoirs, donc avec des mots. Cela passe notamment par l'appropriation et la diffusion des documents de vulgarisation sur les questions fiscales construits par notre organisation.

Œuvrer à l'unité à la base pour la construction du tous ensemble et au même moment

Il nous faut avoir une réflexion et définir une stratégie pour chercher la mobilisation générale dans notre administration. Cela passe par l'unité d'action à la base de tous les personnels.

À cette fin, notre syndicat agira de concert avec ses sections pour une action de communication intensive pour expliquer et convaincre les personnels que notre principale force réside dans l'unité des agents dans l'action et par la grève. Il prendra également sa part dans la mise en place d'une stratégie de convergence des luttes aussi bien au sein de la DGFIP qu'en dehors, en œuvrant à un calendrier de lutte commun.

Aussi, en plus de toutes ses autres tâches et moyens d'actions, la CGT finances publiques aura pour stratégie la construction d'un rapport de force d'une haute intensité permettant d'imposer ses revendications à la direction générale. A ce titre, notre syndicat est convaincu que seule la grève reconductible, sous quelque forme qu'elle soit, de l'ensemble du personnel tous ensemble et au même moment est capable de stopper les contre-réformes que subit notre administration depuis maintenant trop longtemps. Conscient que cette dernière ne se décrète pas, mais qu'elle se construit, notre syndicat s'efforcera d'expliquer par tous les canaux de communication dont il dispose (publications, tracts, communiqués, affiches, débats, AG...) qu'elle est à même, non seulement de stopper la casse de nos acquis et de

nos missions, mais également de conquérir de nouveaux droits. Chaque militant aura également la tâche permanente de convaincre ses collègues de la nécessité de cette mobilisation générale. À cet effet, notre syndicat lancera une grande réflexion pour chercher et trouver les modalités les plus efficaces pour inscrire nos mouvements dans la durée à la DGFIP. A cette fin, elle abordera notamment la nécessité ou non de caisse de grève, de l'opportunité d'une grève par secteur géographique et/ou professionnelle, etc.

## C • Les sections

Dans le respect des orientations adoptées collectivement en congrès, chacune des sections du syndicat national représente et défend les agents et les missions de la DGFIP placés dans leur compétence géographique et/ou professionnelle.

Placées au cœur du dispositif, nos sections, avec l'aide de la direction nationale du syndicat, sont pleinement inscrites dans la dynamique, le renforcement et le développement de la CGT à la DGFIP. Dans cet esprit, les sections peuvent décider d'actions communes pour assurer syndicalisation, soutien aux syndiqués et construction des mobilisations.

Nos sections doivent bénéficier d'un suivi territorial animé par un ou plusieurs camarades de la commission exécutive nationale (CEN), non membres du bureau national.

Certaines sections, souvent avec peu d'adhérents, ont pu se retrouver en (grande) difficulté dans leur fonctionnement. Ces sections doivent bénéficier d'un nombre suffisant de droits syndicaux afin de pouvoir exercer pleinement leurs missions et assurer une présence effective sur le terrain. Certaines échéances (élections professionnelles par exemple) ont nécessité un suivi des sections plus important. De plus, la période de crise sanitaire liée au covid 19 a grandement perturbé l'activité militante. Un collectif national de soutien à l'activité locale a été mis en place. Son activité soutenue a permis d'aider concrètement un certain nombre de sections en difficulté et a débloqué certaines situations dans le cadre de la constitution des listes électorales. Elle doit se poursuivre en œuvrant notamment à la réimplantation de sections là où la CGT a disparu.

Dans un cadre évolutif à définir en fonction des besoins et des difficultés des sections, la pérennité du collectif national de soutien à l'activité locale doit être envisagée.

L'articulation entre représentations nationales, régionales et locales doit être une réalité et une priorité.

La CEN et le bureau national s'engagent, dès qu'une section locale les sollicite, à soutenir et à défendre les représentants locaux dans les rapports avec leurs directions locales.

## D • La commission exécutive nationale et le bureau national

Hors les permanents du bureau national (BN), les membres de la commission exécutive nationale (CEN), dont le volume et la composition sont régis par nos statuts, doivent durant leur mandat s'engager autant auprès des sections que sur des dossiers « missions ou métiers ».

La CEN doit être le reflet de notre administration sur les catégories, les implantations géographiques, les missions ou métiers et la représentation entre hommes et femmes dans les services. La catégorie C doit être représentée au même titre que les autres.

La fédération des finances et l'union des fédérations des syndicats de l'Etat seront invitées aux travaux de la CEN.

## 1 • Engagement de terrain

Chaque élu de la CEN sera en charge d'un suivi territorial organisé géographiquement en rapport avec les lieux de vie des camarades. Suivant les cas, rien ne s'oppose à ce qu'un territoire, et notamment lorsqu'il est particulièrement étendu, soit suivi par 2 membres de la CEN.

En outre, et suivant l'organisation qu'il se donnera lui-même durant son mandat, le membre de la CEN participera autant que faire se peut aux travaux des CE des sections dont il assurera le suivi.

L'objectif visé étant de consolider et/ou de créer du lien entre la direction nationale (CEN) et les militants des sections.

## 2 • Engagement de dossiers

En complément, chaque élu aura à s'impliquer sur des dossiers revendicatifs « missions » au sein de collectifs dédiés. Ceux-ci seront composés de camarades de la CEN et animés par l'un de ses membres non permanent BN et pourront le cas échéant être complétés de camarades issus des territoires.

En lien avec cet engagement, il est indispensable que les camarades élus conservent une réelle présence dans les services afin d'être au plus près des missions et des agents qui les servent. Pour cela il faudra, dans la mesure du possible, limiter le cumul des mandats.

La CEN doit être convoquée au moins cinq fois l'an. Elle peut également, lorsque l'actualité l'impose, être consultée par voie de conférence téléphonique ou visio conférence.

Enfin, il est rappelé que le mandat d'élu de la direction nationale du syndicat prime tous les autres et, pour ce faire, il conviendra de limiter le cumul des mandats au risque d'en pénaliser un au détriment d'un autre.

Conformément à nos statuts, le bureau national est élu en son sein par la direction nationale et doit appliquer les décisions prises par la CEN lors de chacune de ses réunions.

Si son volume n'est pas figé, l'expérience démontre qu'à moins de 12 membres, son fonctionnement en est particulièrement compliqué. Suite à validation CEN, des modifications internes (départs ou arrivées) peuvent intervenir tout au long du mandat, en lien avec d'éventuelles candidatures spontanées ou sollicitées.

Outre la mise en œuvre des orientations de congrès et suivant les décisions de CEN, les membres du BN doivent également, en fonction de leurs disponibilités, participer à la vie des collectifs métiers, aux assemblées générales annuelles des sections, aux réunions organisées en territoire. Enfin, ils doivent aussi, en lien avec les animateurs, veiller à l'organisation, au suivi et à l'animation des CAP nationales, tout en prenant en compte les évolutions du travail syndical imposées par la DGFIP sous couvert de la loi de transformation de la fonction publique.

Enfin le bureau national travaille quotidiennement avec des camarades administratifs – non élus – détachés des services et rattachés à un ou plusieurs pôles d'activité animés par un membre de la CEN.

## E • La syndicalisation

Chaque année nous constatons une baisse du nombre de nos adhérents. Rapportée au nombre d'emplois supprimés, cette baisse, aussi importante soit-elle, doit en conséquence être relativisée.

Toutefois, et malgré une orientation marquée sur le sujet, notre démarche de syndicalisation n'a pas été à la hauteur des enjeux, que ce soit dans sa conception ou dans sa réalisation, et doit donc être réinitialisée.

A l'heure où nos missions, nos structures et nos emplois sont dans le collimateur, nous devons impérativement travailler sur la syndicalisation afin de nous renforcer et nous renouveler. C'est un enjeu essentiel pour maintenir notre capacité militante face au dépeçage de notre administration.

Nous devons aussi travailler à consolider notre base de syndiqués comme nos effectifs militants, notamment en veillant à ne pas perdre ceux qui sont aujourd'hui syndiqués à la CGT finances publiques en améliorant le travail de recensement avec les sections en cas de changement de direction pour éviter la perte des syndiqués CGT.

Aujourd'hui, le départ à la retraite est l'occasion d'une déperdition en adhérents très importante. Il faut travailler en amont en sensibilisant les collègues futurs retraités sur l'importance de la continuité syndicale. C'est une situation qu'il faut prendre en compte et à laquelle il est impératif de remédier. Pour que l'activité spécifique retraités au sein de l'union fédérale des retraités (UFR) connaisse un développement plus complet, il est indispensable qu'il y ait une prise en charge plus importante par le syndicat. Cela nécessite qu'au sein des sections et des instances nationales du syndicat une place soit réservée systématiquement aux militants retraités pour déployer leur activité en lien avec les actifs.

Plus les liens avec les structures locales de la CGT : Unions Locales (UL), Unions Départementales (UD), Unions Syndicales de Retraités (USR) sont pour les nouveaux retraités des atouts motivants, source d'informations plurielles. Par ailleurs, une diffusion auprès d'eux de la revue « Vie Nouvelle » doit être étudiée. De même, l'association Loisirs et Solidarité de Retraités (LSR), issue de la CGT propose de nombreuses activités qui répondent aux besoins des retraités.

## • Mutations et sorties d'école

Comment, alors que nous réalisons beaucoup d'adhésions en écoles, conserver ces nouveaux adhérents au sortir de leur scolarité ?

Désormais, les mouvements de mutations sont connus très tôt dans la scolarité. Par suite, Le pôle formation professionnelle informe les sections syndicales de l'arrivée des contrôleurs, techniciens géomètres et inspecteurs stagiaires dès la fin des scolarités, soit une quinzaine de jours avant leur arrivée dans les services, exception faite des inspecteurs stagiaires pour lesquels il faut attendre la publication du mouvement de mutation de la catégorie A quelques jours avant leur arrivée en stage.

Concernant les agents C stagiaires, dès qu'une adhésion est faite en cours de scolarité, les chargés d'établissements informent les sections afin d'anticiper au maximum la prise de contact.

Dans une moindre mesure, c'est également le cas dans le cadre des mouvements de mutations d'une direction à une autre.

Il nous faut impérativement améliorer nos liaisons dans la communication de l'information, que ce soit à la sortie de l'école ou à chaque mutation d'un camarade. Il faut aussi que les sections locales proches des écoles puissent être associées aux campagnes de mutation dans les écoles. A cette fin, l'information de mutation remontée par les sections locales doit être prise en compte rapidement par le national.

Lors des mutations en dehors de leur compétence, les sections locales de départ s'engagent à communiquer dès que possible au syndicat national et aux sections locales d'arrivée les coordonnées des camarades. Le syndicat national veillera à ce que ces principes soient effectivement appliqués et fera les mises à jour nécessaires dans le Cogitiel en précisant en service « Mutation ».

## F • Démarche et activité syndicale spécifiques

Certains collègues de la DGFiP, par leur situation géographique, positionnement ou encore leurs horaires de travail, nécessitent de la part de la CGT finances publiques une démarche et une activité spécifiques.

## 1 • La CGT finances publiques dans les écoles

Toutes les formations initiales se font dans les établissements de l'ENFiP. Dans notre démarche de syndicalisation, l'intervention syndicale dans les écoles est une priorité absolue.

Les stagiaires sont des personnels de la DGFIP, la CGT finances publiques défend leurs droits et leurs revendications, en intégrant les enjeux plus larges de la formation professionnelle.

Cette intervention est définie par la commission exécutive nationale dans ses modalités pratiques. La réduction des moyens diminuant inmanquablement notre capacité à syndiquer au sein des écoles, le budget et le volume de droits syndicaux alloués à l'activité ENFiP doivent être à la hauteur de l'enjeu qu'elle constitue pour développer la syndicalisation. Dans cette perspective elle s'appuie sur :

- ▶ Un secrétaire national chargé de la formation professionnelle et du recrutement ;
- ▶ Un référent par école minimum (la CGT veillera au renouvellement des référents par école) ;
- ▶ Des sections de syndiqués qui s'organisent à chaque rentrée.

Les conseils de promotion sont les instances de dialogue dit social des stagiaires, des élections ont lieu chaque année dans tous les établissements. Trois listes CGT finances publiques sont constituées de stagiaires contrôleurs, techniciens géomètres et inspecteurs.

La CGT finances publiques s'applique dans la constitution des listes à respecter la représentativité femme/homme et à impliquer de jeunes syndiqués pour mêler expérience et renouvellement militant.

La CGT finances publiques est visible et audible sur ses revendications tout au long des périodes de formation initiale. Elle organise des permanences, assure des heures mensuelles d'information chaque mois, dans tous les établissements et pour l'ensemble des stagiaires.

La CGT finances publiques dans les écoles assure les liens entre les stagiaires et les élus en CAPN pour tous les actes de gestion les concernant. Elle assure la liaison entre les stagiaires et les sections d'affectation. Elle veille au respect de la législation ministérielle et interministérielle lorsque celle-ci n'est pas appliquée au niveau directionnel en collaborant avec la fédération des finances afin de faire respecter les droits des stagiaires.

En plus de faire de l'accompagnement, les référents ENFiP se rendent aussi disponibles auprès des stagiaires afin de les sensibiliser au syndicalisme CGT, de lutte, de classe et de masse. Ils les aident à construire leurs revendications et, le cas échéant, à organiser leurs mobilisations. L'activité ENFiP œuvre ainsi à former les militants de demain.

## 2 • Les agents techniques (Berkanis et contractuels) et les contractuels « administratifs »

Des collègues effectuent des missions hors du champ administratif (gardiens-concierges, veilleurs de nuit, services communs, conducteurs, assistants géomètres, ménage, restauration). Qualifiées de missions support, elles sont effectuées par des personnels qui relèvent de régimes juridiques différents (fonctionnaires ou contractuels), quand elles ne sont pas tout simplement externalisées (fermetures de restaurants administratifs, ménage, télésurveillance). Ces collègues sont le plus souvent exclus du collectif de travail, ignorés par leur hiérarchie et se sentent méprisés par la direction comme par le gouvernement.

Du fait de leur isolement et de leurs horaires atypiques, ils peuvent échapper à l'attention de militants syndicaux de terrains déjà surchargés. Leurs élus nationaux CGT finances publiques fournissent un travail important pour leur défense et pour porter leurs revendications. Le lien

entre ces agents et les représentants du personnel doit être renforcé, voire rétabli. Des réseaux de contact doivent être mis en place ou développés. Les sections ne doivent pas hésiter à désigner un militant « référent » en charge de ce dossier, au même titre qu'au niveau du bureau national.

A la DGFiP, les contractuels étaient recrutés sur des missions supports et sur des postes spécifiques en centrale. La loi de transformation de la fonction publique, que la CGT finances publiques condamne, a largement ouvert les possibilités de ces recrutements sur l'ensemble de nos missions. La direction générale ne s'en est pas privée. Les contractuels sont largement sous payés et souvent recrutés sur des contrats d'une durée de 3 mois à 3 ans parfois renouvelables.

Du fait de leur statut particulièrement précaire, il est très difficile pour ces agents de s'organiser et revendiquer. Ces différents types de recrutement peuvent aussi engendrer tensions et concurrence au sein des services. La direction générale se frotte les mains : diviser pour mieux régner, au moindre coût. Les équipes militantes CGT finances publiques doivent donc veiller à ne pas laisser ces collègues au bord du chemin, à les intégrer dans notre démarche syndicale collective, à résoudre les éventuelles tensions entre fonctionnaires et contractuels, sachant que la CGT finances publiques est largement majoritaire pour les représenter dans les commissions consultatives paritaires (CCP).

### 3 • Les cadres

Selon la vision portée par la Direction générale, être cadre à la DGFiP se résume à porter les contre-réformes libérales au nom de la logique de rang supérieur : adhérer aux orientations, faire évoluer sa culture managériale, mais surtout être loyal. L'administration considère qu'un cadre n'est pas un agent comme les autres et doit faire preuve de motivation en toute circonstance. Bien que le principe de loyauté n'existe pas dans la fonction publique, ce concept est utilisé dans le seul but d'assurer l'adhésion des cadres aux restructurations et leur créer une pression supplémentaire. Loyauté, parcours et mobilité, tels sont les critères de référence qui justifient leur docilité face aux réformes et le démantèlement de toutes leurs règles de gestion. La CGT dénonce ce principe de loyauté, qui est en réalité traduit comme un principe de soumission.

Pourtant, un cadre est avant tout un agent de la DGFiP qui n'est pas épargné par la souffrance au travail, même si cette situation est souvent assimilée par sa hiérarchie à une faiblesse psychologique. Les cadres pilotent des services exsangues et supportent également le stress de leurs équipes, en première ligne face au mécontentement des agents.

À l'opposé des syndicats corporatistes, la CGT considère que les cadres ne doivent pas laisser au vestiaire leurs convictions profondes, ni leur liberté de pensée, ainsi que leurs droits fondamentaux de citoyens. Ils font partie à ce titre des collectifs de travail à défendre.

Néanmoins, ils ont un positionnement particulier, qui nécessite de développer une activité syndicale spécifique. La CGT finances publiques s'impliquera pleinement dans le fonctionnement de l'union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens (UFICT) votée lors du 28<sup>e</sup> congrès de la fédération des finances.

Dans toutes ses organisations, la CGT a créé des collectifs d'animation de l'activité cadres. Aux finances publiques, la réflexion sur les modalités d'organisation des cadres syndiqués doit être poursuivie. Dans toutes ses organisations la CGT a créé des collectifs d'animation de l'activité cadres. Aux finances publiques, la réflexion sur les modalités d'organisation des cadres syndiqués doit être poursuivie. Des correspondants régionaux doivent être identifiés comme relais de l'activité nationale, ceci afin de permettre de réunir les cadres localement, à l'instar de ce qui s'est pratiqué pendant ce mandat, avec l'appui du bureau national.

### 4 • L'impact du télétravail sur le dialogue dit social et l'exercice du droit syndical

La nécessité de conquérir de nouveaux droits !

Nous assistons depuis la crise sanitaire à une accélération d'une transformation des organisations du travail, souvent pathogène, liée en

grande partie au numérique et aux systèmes d'information : intensification et industrialisation du travail, travail au fil de l'eau, en bureau ouvert, sans bureau personnel, en espace de travail partagé, en plateforme virtuelle, travail en mode projet en méthode agile, télétravail, travail nomade, travail à distance, travail hybride qui combine les précédents.

De plus l'isolement, la casse des collectifs de travail, l'atomisation des tâches sont des entraves à notre activité syndicale traditionnelle.

Il est donc urgent pour la CGT finances publiques de préparer l'avenir, de tracer nos perspectives d'intervention, de commencer à redéfinir notre stratégie et notre démarche syndicale dans ce nouveau contexte de restructuration permanente, d'émergence de nouvelles organisations du travail.

L'Accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique signé par l'union fédérale des syndicats de l'État (UFSE) CGT devait permettre de concilier efficacement la continuité du service et les intérêts des agents.

C'est pourquoi les agents ont les mêmes droits en matière syndicale, qu'ils exercent leurs fonctions en télétravail ou au sein des locaux où ils sont affectés.

Il incombe également à l'employeur de s'assurer que les représentants des personnels, lorsqu'ils sont en télétravail, ont accès aux mêmes moyens de communication que s'ils étaient sur site (accès aux adresses électroniques professionnelles des personnels par exemple).

De plus, l'employeur doit mettre à disposition des outils d'audioconférence ou de visioconférence permettant l'organisation des heures mensuelles d'information à distance dont l'accès est réservé aux membres du personnel appartenant au service au sein duquel la réunion est organisée.

S'agissant du droit à tenir des heures mensuelles d'information organisées par les organisations représentatives des personnels, ces réunions pourront se tenir à distance grâce à une évolution du cadre réglementaire prévu à l'article 5 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Conformément au présent accord relatif à la réversibilité, un agent peut également informer son supérieur hiérarchique de sa nécessité de venir sur site un jour pour lequel il bénéficie d'une autorisation de télétravail et demander à déplacer ce jour de télétravail qui lui avait été accordé. Un agent peut ainsi revenir en présentiel pour pouvoir assister à une heure mensuelle d'information ou une instance.

Ces dispositions sont reprises dans l'accord du 10 juillet 2022 que la fédération des finances CGT n'a pas signé, même si elle avait participé activement à l'accord cadre et aux négociations en arrachant quelques avancées qui n'étaient pas à la hauteur des attentes des personnels de nos ministères financiers en matières de frais, de moyens, et d'amélioration des conditions de travail notamment au niveau organisationnel.

Ainsi, selon ce dernier accord, devaient se dérouler en 2022 des expérimentations de visio-conférences et audioconférences, la mise à disposition d'une salle équipée par département et la possibilité de tenir une heure mensuelle d'informations (HMI) sur l'ensemble du département en visio, ou des HMI et webinaires nationaux.

Mais, nous sommes loin du compte, la CGT finances publiques exige toujours l'accès à une salle équipée en visio sur chaque site et la possibilité de décliner ses HMI par sites, services ou collectif de travail en fonction des besoins et pratiques mis en œuvre actuellement en présentiel.

L'utilisation de la téléphonie mobile professionnelle dont est dotée actuellement plus de la moitié de l'effectif de la DGFIP nous est toujours refusée.

Il est donc indispensable d'exiger les droits et moyens que nous a donnés l'accord fonction publique de 2021 et d'imposer des pratiques locales adaptées aux structures et aux missions.

De plus la crise sanitaire que nous avons subie a bouleversé l'organisation du travail. Elle a aussi provoqué une remise en cause du modèle social et favorisé l'émergence de nouvelles exigences. La volonté d'un nouveau rapport au travail, les questions sociales et environnementales sont désormais au centre des préoccupations des travailleurs.

La CGT finances publiques peine parfois à fédérer ces luttes et ces revendications locales pour les faire converger autour d'objectifs de progrès social commun. Il nous appartient donc d'imaginer la manière de prendre en compte ces aspirations, qu'elles trouvent toute leur place dans nos pratiques syndicales.

La question à laquelle la CGT finances publiques doit répondre est « comment construire un rapport de force pour que les agents ne soient pas toujours les grands perdants ? »

Comment faire vivre le syndicalisme CGT au quotidien quand les repères se brouillent entre vie privée/vie professionnelles, ainsi que de nouvelles organisations du travail et nouveaux locaux de travail ?

Une des réponses peut passer par la réappropriation du travail et de ses organisations par les collectifs de travail dans lesquels le collectif CGT aura un rôle moteur de construction des revendications et des luttes.

Aux journées sections de la Palmyre, nous avons réfléchi à la place des adhérents et des collectifs militants dans le syndicat, mais aussi à la nécessité de trouver de nouveaux moyens et supports, de nouvelles organisations d'interventions militantes qui nous permettent de nous adresser à l'ensemble des personnels de la DGFIP. C'est pourquoi nous devons nous approprier l'ensemble des systèmes d'information et des outils de communication mis à disposition par l'administration afin de pas les laisser aux seules mains d'un encadrement qui conduit une transformation de l'Etat dont les agents de la DGFIP, comme ses usagers, ne veulent pas.

## 5 • Les agents en situation de handicap

Comme rappelé dans ce document (D.2), la CGT lutte contre toute forme de discrimination.

En cohérence nous devons tout faire pour permettre à nos camarades en situation de handicap d'accéder et participer à la vie du syndicat, comme le paiement de leur cotisation leur en ouvre le droit.

Cela passe par une adaptation de nos instances, de nos formations, comme de notre information.

Pour ce nouveau mandat, la CEN s'engagera à travailler cette question en lien avec toutes les structures de la CGT. Elle devra également solliciter l'administration dans toutes ses composantes, jusqu'au ministère via sa fédération des finances CGT. Le syndicat national se dotera d'un collectif handicap et veillera à son fonctionnement.

## G • La formation syndicale

Rappelons tout d'abord que la formation syndicale est un droit pour tous les syndiqués, donc un devoir pour notre syndicat.

Par ailleurs, nous devons collectivement veiller à trouver des solutions pour que ni les charges de famille, ni les problèmes financiers ne soient un obstacle à la participation à la formation syndicale.

Tout nouveau, toute nouvelle syndiquée devra recevoir en mains propres la « charte égalité femmes hommes » annexée aux statuts de la CGT, connaître l'existence de la cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles confédérale et les moyens de la contacter.

En tant que syndicat national, nous nous devons d'être au service des sections pour les aider au quotidien dans leur fonctionnement : élargissement du travail collectif, renouvellement des militants partant en retraite, vie démocratique, rôle et place des syndiqués, égalité femmes/hommes, syndicalisation, interventions diverses. La vocation de la formation syndicale d'outiller à la responsabilité trouve toute sa place dans ces domaines.

La formation syndicale a aussi pour vocation d'outiller et le syndicat national prendra toute sa place dans la formation pour le mandat en CSA et formations spécialisées par le déploiement, en lien avec la fédération des finances, du module confédéral de formation CSA, ainsi que du module fédéral formation spécialisée et par la création d'un module « juridique » CSA si les sections et la CEN le souhaitent.

Enfin, la formation syndicale, c'est aussi la formation générale, et en 1er lieu celle d'accueil. Tous les syndiqués, au plus près des collègues, doivent plus que jamais participer à la bataille des idées et au rapport de forces. La formation d'accueil, qui prépare à la formation générale faite dans les unions départementales et locales, doit les y aider et nous devons la proposer impérativement à tous les nouveaux syndiqués. On ne le dira jamais assez, un syndiqué formé, outre qu'il est mieux à même d'expliquer son engagement auprès de ses collègues non syndiqués et, donc, de les amener à lutter et se syndiquer, est un syndiqué qui démissionne moins du syndicat et qui sera plus à même d'y prendre des responsabilités.

Quant aux besoins de formation, nous resterons à l'écoute des sections pour créer de nouveaux modules, et animer des formations au plus près des syndiqués. Un recensement des besoins en formation sera effectué annuellement auprès des sections afin d'assurer l'effectivité du droit à la formation des syndiqués et des militants.

Une attention particulière sera portée à l'accessibilité de nos camarades en situation de handicap.

## H • La communication

Notre communication est diverse et variée : tracts, Mag syndical, guides, fiches techniques et « 2.0 » : listes de diffusion, site internet et réseaux sociaux.

Cependant, il est aujourd'hui difficile d'avoir une appréhension de la communication du syndicat dans son ensemble, parce qu'il existe deux niveaux de communication : un local et un national.

La communication du syndicat est un outil extrêmement important vis-à-vis de nos syndiqués, de nos collègues, mais également vis-à-vis du public. Il convient donc de se donner les moyens d'être réactifs sur l'ensemble des outils de communication à notre disposition.

La communication revêt une grande importance dans la bataille des idées que nous menons. La dislocation des collectifs de travail avec les restructurations incessantes, les suppressions d'emplois, la perte du sens du travail, mais aussi le développement du télétravail, justifient que la communication soit l'une des priorités de la CGT finances publiques. Il est donc nécessaire que l'information circule le plus largement et le plus rapidement possible.

Mais, pour avoir une communication efficace, cela nécessite d'avoir l'information ascendante, descendante, du savoir-faire, des moyens et de disposer d'outils performants.

### La communication interne

Afin de permettre une meilleure mutualisation des productions réalisées par les sections, un espace plus important a été fait sur l'espace public du site national pour mettre en avant les productions de tracts et les différents comptes-rendus des sections. Pour une meilleure efficacité, des rubriques thématiques ont été créées sur cet espace.

Il convient de poursuivre ce qui fonctionne et de l'améliorer :

- ▶ La communication des relevés de décision de la CEN sur le site national ;
- ▶ Les fiches techniques : droits et garanties, santé-travail dans l'espace syndiqués ;
- ▶ Les guides spécifiques : contractuels, congés maladies,... dans l'espace syndiqués ;
- ▶ La diffusion des documents fournis pour les groupes de travail aux sections, afin d'alimenter nos débats et nos réflexions, tout en nous assurant de la confidentialité des données (présence des documents sur le net,...) ;
- ▶ L'effort devra être fait sur l'envoi d'une lettre de diffusion bimensuelle aux sections, afin que chaque section puisse être informée des nouveautés du site ;
- ▶ L'effort devra être fait sur l'envoi d'une lettre de diffusion bimensuelle aux syndiqués ;
- ▶ La réflexion sur la mise en place d'un espace dédié droits et garanties devra être poursuivie pour permettre une réactivité sur l'évolution des droits et garanties et répondre aux questions que se posent les syndiqués et les sections ;
- ▶ La réflexion sur l'utilisation d'outils collaboratifs devra être faite afin de faciliter la communication entre toutes les composantes du syndicat (bureau national, direction nationale, sections).

Enfin, et afin de contribuer à la continuité syndicale, il est nécessaire que les fichiers sectionnaires (Cogitiel) soient mis à jour régulièrement afin que, dès leur départ en retraite, les nouveaux retraités puissent continuer à recevoir la presse du syndicat ainsi que Vie nouvelle finances (VNF).

## La communication externe

Nous devons poursuivre et améliorer les outils suivants :

- ▶ Le site Internet et ses espaces « syndiqués » et « sections » sont perfectibles, mais ils permettent une diffusion rapide de l'information. Il conviendra de continuer leur amélioration afin de faciliter l'accessibilité à leurs contenus. La refonte du site national devrait permettre d'y parvenir ;
- ▶ La présence de la CGT finances publiques sur les réseaux sociaux ;
- ▶ Les efforts pour une parution plus régulière du Mag syndical devront être maintenus ;  
Les guides des mutations et de l'évaluation professionnelle feront l'objet d'une publication papier sous la forme d'un Mag Syndical ou d'un supplément à celui-ci.
- ▶ La diffusion des tracts, déclarations liminaires, comptes rendus, communiqués devra être améliorée ;
- ▶ L'envoi systématique des expressions locales au bureau national afin de développer la mutualisation ;
- ▶ La nécessité de mieux appréhender les messages envoyés par l'intermédiaire de la liste de diffusion DGFIP,
- ▶ Le renforcement de la présence dans les médias locaux et nationaux.

La CGT doit s'emparer de toutes les plateformes sociales pour augmenter sa présence, notamment à destination des jeunes qui sont les futurs adhérents (tiktok, twitch etc.).

## I • Une vie syndicale de qualité

Notre organisation syndicale n'échappe pas aux difficultés rencontrées par d'autres structures en termes d'engagement militant et de démocratie interne.

Le télétravail et de nouvelles formes de mobilisation nous interrogent sur notre militantisme.

Pour répondre à ces difficultés, il s'agit bien d'amener les syndiqués à prendre toute leur place dans le débat, la vie et l'activité du syndicat.

Cela passe évidemment par les échanges lors des assemblées générales, par des liens réguliers entre les sections et leurs syndiqués. Cela passe également par une répartition la plus partagée possible des mandats syndicaux.

Nous devons aussi nous doter de directions syndicales en capacité de dynamiser les luttes revendicatives, d'animer la vie syndicale, d'impulser l'intervention et l'engagement des syndiqués.

Cela nécessite qu'elles regroupent en leur sein des camarades disposant d'expérience militante et de nouveaux camarades qui vont l'acquérir à leurs côtés en apportant au collectif militant des perceptions et des idées nouvelles.

Cela appelle aussi qu'elles tendent vers la meilleure représentativité possible des diversités : genre, missions, catégories, territoires...

Sans qu'il puisse s'agir d'une démarche rigidifiée et en n'ignorant pas les difficultés à la concrétiser parfois, cette préoccupation doit irriguer tout le syndicat, du local au national.

Pour permettre les prises de responsabilité nouvelles, les modalités d'organisation et de fonctionnement du travail syndical doivent saisir l'opportunité de nouveaux modes de communication et créer les meilleures conditions pour concilier au mieux responsabilités syndicales et choix de vie personnelle.

Cela implique de respecter le rôle et les prérogatives des instances statutaires, les débats sur les réseaux sociaux et les envois de mels ne devant pas se substituer au débat collectif.

Cela signifie que les débats doivent avoir lieu dans les cadres collectifs que le syndicat se donne, ainsi qu'au sein de nos instances statutaires.

Les principes et valeurs de notre organisation syndicale sont la fraternité, l'écoute et la bienveillance, éléments indispensables à une vie syndicale de qualité, dont nous nous sommes collectivement dotés et sans lesquels aucune vie démocratique, efficace et responsable n'est possible.

Ainsi, la vie syndicale de la CGT finances publiques s'inscrit dans le mouvement initié dans nos structures à tous les niveaux de la confédération contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). La CGT finances publiques s'inscrit dans l'action de la cellule de veille de l'UFSE et a travaillé dans le cadre fédéral et de la fonction publique d'Etat à l'élaboration d'un cadre commun aux structures de la CGT contre les VSS. Elle s'est également mobilisée contre les volontés d'en limiter la portée.

Cela signifie que, dans ces cadres, tous les débats sont libres et que toute opinion a droit de cité, à l'exception des thèses racistes, xénophobes, sexistes, homophobes et transphobes, qui sont étrangères aux valeurs humanistes, féministes et de classe de la CGT.

La CGT doit s'engager dans une démarche plus verte en limitant les transports notamment par avion et favorisant les déplacements par train, sauf lorsque cela devient mécaniquement impossible (DOM-TOM etc).

## J • Les moyens

### 1 • Les droits syndicaux

Depuis 2012, les résultats électoraux, la baisse des effectifs à la DGFIP et les décisions ministérielles ont entraîné une énorme baisse des droits syndicaux.

S'agissant de la CGT finances publiques, cette réduction drastique nous amène à poursuivre notre réflexion sur les meilleures répartition et utilisation possibles de nos droits entre les besoins confédéraux (unions locales et départementales), fédéraux et nos sections, notre capacité militante étant de fait affaiblie. À tous moments, il faut aussi mener la bataille pour obtenir des droits nouveaux.

La professionnalisation rampante de notre syndicalisme voulue par le gouvernement, avec la mise en place de l'assimilé permanent et l'utilisation calendaire imposée de leurs droits, est bien évidemment toujours contestée par la CGT finances publiques.

Tout est fait pour amoindrir le syndicalisme en général et celui de la CGT en particulier. Les combats menés au niveau national n'ont pas suffi à stopper cette volonté destructrice du droit syndical, mais l'anticipation voulue lors du dernier congrès a permis d'en freiner les effets.

En effet, nous écrivions que « la nouvelle CEN élue aura ... à anticiper collectivement la baisse de nos droits, tout en préservant notre activité revendicative à tous les niveaux... ».

En ce sens les efforts ont été effectivement faits et assumés par tous dans une volonté de conserver la possibilité d'intervenir et d'agir partout où cela à été nécessaire.

La CGT finances publiques remercie tous les agents qui lui ont fait confiance par leur vote. Elle remercie tous les syndiqués et les militants pour leur implication.

Maintenant sa représentativité et sa place de deuxième organisation syndicale à la DGFIP suite aux élections professionnelles de 2022, et forte de l'expérience passée, la CGT finances publiques saura faire face à toutes les éventualités, cherchera à se renforcer toujours et encore, et continuera à défendre notre administration de qualité et de proximité et tous les agents qui en assurent les missions.

### 2 • Le Cogitiel

Voulu par la confédération dans les années 2000, cet outil est utilisé par notre syndicat depuis la fusion des ex syndicat national des agents de la direction générale des impôts (SNADGI) et syndicat national du trésor (SNT). Il a pour objectif de permettre le suivi et la continuité syndicale, ce qui dans notre administration est essentiel au regard des mutations et promotions.

Le travail entrepris avec les sections ces dernières années a permis d'en améliorer sensiblement la qualité. Cependant, beaucoup trop d'incertitudes encore sont constatées, ce qui perturbe et impacte l'outil et l'utilisation que l'on peut en avoir.

Beaucoup de travail reste donc à faire, d'autant que les utilisateurs habituels (trésorerie de section) changent très souvent depuis quelques années et que les tuilages ne sont pas nécessairement assurés, la prise en compte de cet outil par un ou une camarade en charge de l'orga ou Vie Syndicale n'étant pas encore entrée dans les pratiques.

Au-delà de ces difficultés, le déploiement de la version 2 du Cogitiel, annoncée depuis des années, n'est toujours pas opérationnel.

Dans cette optique, il sera toujours nécessaire de former au Cogitiel V1 et d'être prêts à relayer la formation à la V2 en territoire dès son déploiement.

## 3 • La POLFI

Face aux attaques sans précédent que la DGFIP et ses agents subissent et pour répondre aux enjeux revendicatifs, notre syndicat a besoin de moyens humains, mais aussi financiers, assis principalement sur les cotisations payées par ses adhérents et de développer les réserves du syndicat au travers de son patrimoine immobilier pour agir en toute indépendance financière.

Le barème de cotisation doit être élaboré dans le cadre d'une politique financière combinant à la fois le budget prévisionnel et les objectifs de syndicalisation. Le barème unique 2018 a évolué, prenant en compte la complexité du régime indemnitaire. Les cotisations sont assises sur le traitement brut et l'indemnité mensuelle de traitement (IMT) nette de l'inspecteur principal à l'agent avec un pourcentage appliqué selon la catégorie et/ou le grade. Les comptables, retraités et certains contractuels se voient appliquer un pourcentage sur leur revenu imposable, ainsi que les cadres supérieurs d'AFIPA à AGFIP.

L'appropriation collective des questions financières est une priorité à tous les niveaux de notre syndicat pour une meilleure efficacité de notre activité et une meilleure transparence des finances du syndicat.

Tout choix politique implique une traduction en matière financière. Toute initiative ou action doit faire l'objet d'une évaluation des coûts au regard des moyens de la section et du syndicat national. Ces choix doivent faire impérativement l'objet de débats collectifs dans nos sections et au niveau national.

### La certification

Les comptabilités de 2018 à 2022 ont été certifiées sans appeler de remarque particulière sur la comptabilité combinée.

En dépit des difficultés rencontrées durant les périodes covid, le sérieux dans la tenue du tableur fourni aux sections, ainsi que dans la production des pièces justificatives, a permis la certification des comptes dans les délais légaux.

### Les trésoreries de section

Chaque budget local doit faire l'objet d'un débat en CE.

Toutes les décisions financières doivent être formalisées par une délibération signée par les membres présents.

Le bilan financier doit être présenté aux adhérents lors de l'AG.

### La trésorerie nationale

Depuis 2015, à l'exception de 2020 en raison du confinement, tous les exercices sont déficitaires malgré une diminution notable des dépenses, dans un contexte de baisse des syndiqués.

Cette situation ne nous permet pas de constituer des réserves pour financer la vie démocratique de notre syndicat.

La CEN doit poursuivre la réflexion sur l'organisation des échéances démocratiques du syndicat, qui ont un coût (congrès, conseil national, etc).

A l'occasion de chaque congrès, le syndicat national présente un rapport de politique financière nationale non amendable, soumis au vote des assemblées générales de section.

Être rigoureux par rapport aux dépenses, être attentif à leur évolution, veiller au paiement des cotisations ne doit pas nous conduire à limiter notre action revendicative, mais au contraire nous amener à rechercher les moyens financiers qui feraient défaut.

Il convient donc de développer les ressources exceptionnelles, comme la souscription, la rentabilité du patrimoine du syndicat et la demande de financements auprès des structures fédérales.

## La souscription

Seule ressource extraordinaire du syndicat, et malgré des résultats nets en hausse, il conviendra de débattre à nouveau des modalités de sa mise en place, tant dans l'aspect lots que sur la prise en charge par les sections (trop de sections refusent sa diffusion) et d'une modernisation de la participation des camarades.

Quelles finances pour assurer une activité revendicative de haut niveau et maintenir nos rendez-vous démocratiques ?

La réflexion initiée depuis le congrès de Ramatuelle sur la mutualisation des réserves des sections n'a pas fait l'objet d'une adhésion lors du dernier congrès de Bois-en-Ré, soit par incompréhension, soit par méfiance vis-à-vis du national. Les réserves ainsi constituées par les sections ne leur appartiennent pas. A ce titre il est rappelé que les sections sont les mandataires du syndicat national.

Au regard de notre situation actuelle, il faudra trouver des solutions de financement communes pour maintenir et développer à un haut niveau l'activité du syndicat.

- ▶ Notamment pour développer notre pôle juridique et son aide extérieure par le biais d'un contrat d'accompagnement avec un cabinet d'avocats conseils qui sont extrêmement sollicités.
- ▶ Et pour faire face aux demandes d'aide de plus en plus nombreuses des sections pour pouvoir fonctionner. Ces aides sont essentiellement assurées par le syndicat national sur les fonds de la souscription et du compte solidarité.

## La commission financière de contrôle

Elle est élue par le congrès. C'est une instance indépendante de la CEN. Elle est invitée systématiquement aux travaux de celle-ci, sans pouvoir prendre part aux votes.

Elle est composée d'un nombre impair de camarades, qui élisent en son sein un président en charge de sa convocation et de son animation.

La CFC a un rôle de contrôle et de conseil sur l'ensemble de la comptabilité.

Elle aide à la définition de la politique financière par son rôle de réflexion, de suggestion, d'impulsion et son rôle pédagogique pour les sections. Elle propose ou non le quitus au congrès.

Dans ce cadre, des réunions régulières sont nécessaires autant que de besoin, au minimum deux fois par an.

Au niveau local, il faut une CFC par section avec des réunions régulières. Elles ont un rôle identique à celui de la CFC nationale.

La prise en compte collective autour des questions de politique financière nous permettra de développer une activité revendicative de haut niveau pour relever les défis.