FINANCES PUBLIQUES

LE MAGAZINE DE LA CGT

Le mag Syndical

3e Congrès de la CGT Finances Publiques

Ramatuelle - 18 au 22 avril 2015

Document d'orientation

N° 19

IIIe Congrès RAMATUELLE VAR CGT FINANCES PUBLIQUES

Document_d_orientation_amende_2015.indd 1 07/10/2015 17:00:45

SOMMAIRE

Document d'Orientation ..... p. 4

I - DGFiP : le travail maltraité ..... p. 4

II - Au centre du travail à la DGFiP : Missions et réseau ! ..... p. 9

III - Emploi, salaires, moyens, droits et garanties : des éléments incontournables pour bien travailler ..... p. 20

IV - Changer le travail : l'ambition revendicative de la CGT ..... p. 27

V - La vie syndicale ..... p. 28

Repères revendicatifs ..... p. 38

Salaires - régimes indemnitaires - frais de déplacements ..... p. 38

Les carrières ..... p. 39

Les règles de mutations et de premières affectations ..... p. 43

Egalité femmes/hommes ..... p. 46

Les personnes en situations de handicap ..... p. 47

Protection sociale complémentaire ..... p. 49

Personnels affectés en Outre-Mer et agents originaires ..... p. 49

Non titulaires/Agents techniques ..... p. 52

Les retraités ..... p. 53

L'action sociale, plus que jamais, un enjeu incontournable ..... p. 54

Temps de travail ..... p. 55

Statuts de la CGT Finances Publiques ..... p. 56

Discours d'ouverture Olivier Vadebout ..... p. 62

Patricia Tejas Fédération des Finances ..... p. 67

Discours de Fabienne CRU-MONTBLANC ..... p. 69

Glossaire ..... p. 74

le mag syndical n° 19 - septembre 2015

Syndicat national CGT Finances Publiques
Case 450 et 451
263 rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél : 01.55.82.80.80 - Fax : 01.48.70.71.63

Directeur de publication : B. MONZIOLS
CP n° : 0912 S 06183
Composition : CGT Finances Publiques
Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

Prix : 0,50 €

Document_d_orientation_amende_2015.indd 2 07/10/2015 17:00:46

ÉDITORIAL

Cher-e-s camarades,

Ce mag est un peu différent de celui que tu reçois habituellement. En effet, il présente le travail du congrès et donc le travail de chaque syndiqué.

Si les débats entre nous peuvent être âpres, parfois même difficiles, ils n'en sont pas moins essentiels. Essentiels pour nous toutes et tous en nous permettant de nous confronter, d'analyser et d'échanger nos idées et donc finalement de ressortir plus forts et plus unis. Pendant plusieurs mois, nous avons préparé ces débats toutes et tous ensemble pendant les Assemblées Générales de sections du syndicat, et nous les avons poursuivis lors du congrès. Les délégués des sections y ont même consacré au cours du mois de mai 2015 de longues nuits de travail et de discussions passionnantes et passionnées. A ce jour nous avons donc réussi à construire collectivement nos orientations et à bâtir nos revendications, et donc la base de notre travail syndical pour les 3 ans à venir.

Les politiques d'austérité menées quotidiennement dégradent toujours plus la qualité du service public et visent clairement les droits et garanties des personnels .

Ce document d'orientation est notre bien commun, nous, syndiqués de la CGT Finances Publiques ! Les sujets qui le composent sont pour nous essentiels : l'organisation de nos missions, nos conditions de travail, nos droits et garanties, nos rémunérations. Autant de thèmes et de sujets que nous pouvons continuer de porter au plus près du terrain pour convaincre nos collègues du bien-fondé de nos analyses et de nos revendications. C'est de cette manière que nous construirons les luttes nécessaires pour imposer un véritable rapport de force en faveur de l'ensemble des personnels que nous représentons.

En effet, la période est cruciale : les politiques d'austérité menées quotidiennement dégradent toujours plus la qualité du service public et visent clairement les droits et garanties des personnels.

C'est donc bien toutes et tous ensemble qu'il nous faudra créer les conditions du rapport de force le plus large possible pour faire que d'autres choix de société s'imposent et que la DGFIP continue d'assurer pleinement ses missions.

Ce mag, et les orientations qu'il contient, sera donc un outil et le vecteur d'une large diffusion de nos idées. Il servira de base à notre travail revendicatif au quotidien. A charge, désormais à chacun et chacune d'entre nous, syndiqués de la CGT Finances Publiques, de le populariser, de le mettre en débat avec nos collègues pour construire notre avenir à la DGFIP.

En te souhaitant une bonne lecture, bien fraternellement.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 3 07/10/2015 17:00:46

Document d'orientation

I) DGFIP : LE TRAVAIL MALTRAITÉ

A - Introduction

Affirmer ce constat renvoie à une réalité faite de régressions multiformes qui touchent tout ce qui fait notre travail à la Direction générale des Finances publiques. Les discours pompeux sur la modernité, l'utilisation pervertie de l'idée même de réforme ne dupent plus personne.

Le travail est malade à la DGFIP ! Le « mal travail » imposé fait souffrir celles et ceux qui l'accomplissent.

Cela touche d'abord à nos missions, celles d'un service public de gestion et de contrôle, agissant au nom de la réponse aux besoins des usagers et de la société toute entière dans un cadre de justice et d'égalité de traitement des citoyens. La réorientation des missions de la DGFIP dans le sens des attentes du MEDEF, avec comme corollaire une pression fiscale accrue sur les salariés, en est la négation. C'est sur cette démarche d'injustice sociale que se développe de manière grandissante le refus du consentement à l'impôt. Les simplifications, les abandons de missions, la sélectivité dans leur accomplissement, que développe et amplifie depuis des années la Direction générale gangrènent tout autant le travail à la DGFIP.

Cela touche aux restructurations qui concentrent les activités et éloignent de plus en plus les services des citoyens. Les fusions de services et de missions, leur concentration, la fermeture pure et simple de trésoreries locales sans prendre en compte les besoins des populations en sont quelques illustrations.

Cela touche aux suppressions d'emplois massives et continues qui rendent exsangues un nombre croissant de services, génèrent un quotidien au travail de plus en plus insupportable et malmènent les collectifs de travail. C'est sur ce terreau qu'elle alimente inlassablement que l'administration construit sa stratégie de recul des missions et de suppressions des structures. Et c'est sans vergogne qu'elle la présente comme la réponse adaptée à la dégradation des conditions de vie au travail.

Cela touche au mode de management, dicté par les indicateurs fixés en fonctions des politiques du moment (CICE, Remboursement de crédit de TVA..) qui empêche le plein accomplissement de nos missions au service des citoyens. Outre que les agents ne disposent plus de l'apport technique nécessaire auprès de l'encadrement, ce mode de gestion par indicateur est un facteur de dégradation des conditions de travail qui induit une perte de repères pour l'ensemble des collègues.

Cela touche à nos droits et garanties que la Direction générale s'emploie avec constance à détricoter afin de laisser les mains de plus en plus libres aux directions locales. Il s'agit tout à la fois de leur permettre de gérer comme elles l'entendent les personnels dans un contexte de manque d'effectifs, d'accentuer les mises en concurrence entre agents dans un objectif de productivité croissante, et de les contraindre à se soumettre à l'arbitraire de leurs décisions.

Cela touche aux moyens mis à la disposition des services pour l'accomplissement des missions, à la politique immobilière et à la rémunération indemnitaire. La restriction des crédits et la recherche d'économies à tous crins sont en effet à la source de difficultés multiples dont les agents sont encore et toujours les premières victimes.

Dans une vision plus large des réalités auxquelles ils sont soumis, d'autres éléments sont instigateurs de la « mal vie » des agents dans leur rapport au travail :

> Sur leur qualité de fonctionnaire d'abord pour laquelle ils sont chaque jour jetés en pâture à la vindicte populaire par médias et libéraux de tous poils au nom d'une prétendue situation de « privilégié » que leur procurerait le statut général. C'est oublier bien vite que ce statut, fait de droits et d'obligations, est avant tout le garant de leur indépendance d'action au service de l'intérêt général et une protection efficace contre les tentatives de corruption. Ce n'est pas le moindre des enjeux au regard de l'expérience passée d'individus en responsabilités publiques prenant des libertés avec leur obligations fiscales.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 4 07/10/2015 17:00:46

- Sur la non reconnaissance de leur travail et de leurs qualifications dont ils font le constat au travers du refus réitéré par le gouvernement du déblocage du point d'indice mais aussi des plans de qualification ministériels de plus en plus réduits et des tableaux d'avancement en nette régression depuis des années.

- Toutes ces dérives, rapidement énumérées, génèrent chez les agents des conflits éthiques et de pratique professionnelle tant sur leur conception du service public que sur le sens de leur travail, un travail sur lequel il leur paraît n'avoir plus prise.

Cela touche à la santé des agents. Les restructurations permanentes, l'accumulation du travail avec les suppressions d'emplois et les emplois vacants, les missions qui ne peuvent plus être accomplies, le stress permanent, la pression hiérarchique, la déstructuration et la parcellisation des missions créent des tensions de plus en plus vives entre les agents, amènent les agents à attenter à leur vie ou à se suicider. Le mal être, le mal vivre est aujourd'hui profond à la DGFIP.

Si les effets de la dégradation des conditions de vie au travail sont multiples, il y a un tronc commun de causes, une matrice politique qui en façonnent tous les aspects. Ce sont les politiques d'austérité. Analyser le sens des politiques mises en oeuvre et les nouveaux enjeux qui se profilent est donc de toute première importance pour définir une intervention syndicale de transformation sociale efficace avec comme base le combat contre l'exploitation capitaliste.

B - Pourquoi travaillons-nous comme ça ?

1 - Les politiques mises en œuvre et leurs objectifs

A l'échelle de l'Europe et du Monde, c'est la loi du profit maximum qu'imposent les géants de la finance, les côtes du CAC 40, accompagnés de politiciens qui leur servent la soupe. Leur mondialisation ce n'est pas les coopérations mutuellement avantageuses pour les peuples mais leur mise en concurrence pour bénéficier du coût du travail le plus faible et encaisser des dividendes maximum. Peu leur importe le sort de l'humanité et de la nature. Partout, ils exploitent, oppriment, détruisent. Et c'est toujours sur ce fond d'intérêts financiers et de pouvoir que se développent, tous les obscurantismes, les conflits et les guerres. Le capitalisme mondialisé est le cancer qui infeste l'ensemble des activités humaines. Les institutions européennes et la Troïka (Commission Européenne - Banque centrale européenne - Fonds monétaire international) en sont les bras armés contre les peuples. La dette publique et l'obligation scandaleuse des états de s'endetter auprès des marchés financiers et des banques servent de point d'appui à toutes les politiques antisociales et à la remise en cause des services publics. La CGT Finances Publiques revendique l'annulation de la dette.

La politique menée en France, organisée par les gouvernements successifs, constitue un véritable pillage des finances publiques au profit du MEDEF et alimente en dividendes les actionnaires au détriment de l'emploi, des salaires, des services publics. Les exonérations de cotisations sociales, le CICE, le Pacte de Responsabilité constituent des transferts de dizaines de milliards d'euros sur le budget de l'État qui créent ou accroissent un déficit budgétaire qui pèse lourdement sur les salariés, les fonctionnaires, les chômeurs et les retraités.

Il convient pourtant de ne pas se laisser entraîner dans une vision unilatérale de ce monde. D'un bout à l'autre de la planète, des luttes sociales se développent, des peuples travaillent à se libérer du joug de la Finance, des succès sont engrangés.

En France, en mai 2012, François Hollande est porté à la présidence de la république sur la base d'un rejet particulièrement fort de la politique antisociale de son prédécesseur.

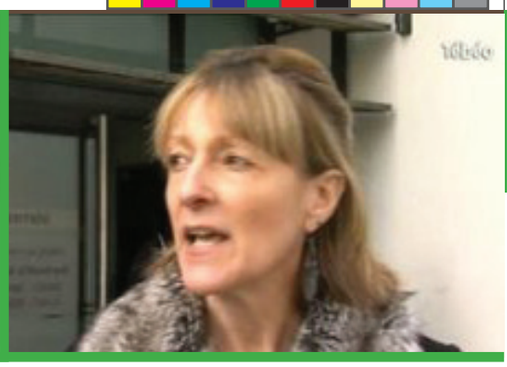
Reniant ses promesses de campagne et tournant le dos aux attentes des travailleurs, il s'est rapidement engagé dans une politique d'austérité n'ayant rien à envier à celle suivie par Sarkozy. Le monde de la Finance, vilipendé le temps d'une campagne électorale, s'est vite retrouvé à inspirer la politique de l'Elysée pour le plus grand bonheur du MEDEF.

Acquis aux thèses néo libérales, répondant aux attentes du patronat et de la Commission européenne, François Hollande a décidé d'aller plus loin dans l'austérité déjà engagée au travers de la contre-réforme des retraites de 2013 ou bien encore l'accord scélérat qu'est l'Accord National Interprofessionnel. A la suite de la défaite aux élections municipales de 2014, en nommant Manuel Valls au poste de 1er ministre, il décide d'affirmer sa ligne politique contre le monde du travail. Après avoir vilipendé la grève des cheminots en pleine assemblée nationale, Manuel Valls impose sans vergogne le Pacte de responsabilité.

Au travers de ce Pacte le Président de la République confirme son obstination à poursuivre une politique d'austérité sélective, impitoyable pour les salariés, les retraités, les privés d'emploi, mais très aménageable pour les entreprises et les actionnaires : budgets publics contraints et restrictions pour les plus humbles, cadeaux et largesses fiscales pour les entreprises et les plus riches.

Pour exemple, la baisse des cotisations patronales introduite par le Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) deviendra définitive à partir de 2017. Autant de contributions des salariés et des ménages transférées vers les entreprises. Autant de droits sociaux réduits pour les mêmes. Et les agents des finances publiques sont sommés de considérer cette tâche comme prioritaire. La CGT Finances Publiques revendique l'arrêt du CICE.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 5 07/10/2015 17:00:46



La CGT Finances Publiques condamne le Pacte de responsabilité et la loi MACRON qui vient d'être adoptée au moyen de l'article 49 ter de la constitution qui s'inscrit dans la même logique ; la CGT Finances Publiques revendique leur retrait.

La réforme territoriale et la nouvelle phase de la réforme de l'Etat qui lui est liée ne sont pas moins révélatrices de ces orientations. Elles ont pour objectif affiché de caler l'organisation territoriale du pays sur un modèle euro-compatible. La réduction des dépenses publiques n'est qu'un prétexte, la fédéralisation de l'Etat et la création de grandes régions considérées comme viables par « l'eurocratie » sont un moyen de faire éclater les cadres nationaux comme forme de l'expression démocratique au profit d'une structure continentale bureaucratisée entièrement soumise aux exigences du capital. Pour la CGT Finances Publiques, ces réformes sont inacceptables et doivent être combattues. La réforme territoriale doit être abandonnée.

Pour sortir de la crise, les territoires ont plus besoin de davantage de coopération, d'un développement équilibré et cohérent liant « industrie - service - service public » que d'une concurrence entre quelques territoires dits « d'excellence », poussant les autres vers la désertification. Au surplus, la réforme territoriale porte une atteinte inadmissible à l'exercice d'une démocratie de proximité en éloignant les lieux de décisions des citoyens.

Dans la logique gouvernementale, l'État n'aurait plus que trois missions : protéger les citoyens les plus fragiles, garantir l'égalité des droits et des chances, et assurer la sécurité et l'exercice des libertés. Le gouvernement annonce clairement une nouvelle revue des missions, pour définir les missions fondamentales de l'État et celles qui devront être abandonnées ou exercées différemment et le niveau pertinant d'exercice. A l'échelon régional, l'État se concentrera sur son positionnement stratégique. Au niveau départemental, le gouvernement abandonne le rôle de proximité des différentes directions de l'Etat. Il affirme qu'en offrant un accès rapide à tous les services publics via les maisons de service au public et les maisons de l'État, il garantit la cohésion sociale et territoriale.

La CGT Finances Publiques rappelle son opposition aux maisons de service au public et maisons de l'État car cette politique conduira à une refonte/réduction des directions régionales déconcentrées, des directions départementales interministérielles, des sous-préfectures et d'autres structures territoriales de l'État. Cette nouvelle réforme touchera aussi la gestion des agents publics et, comme pour les entreprises, des mesures de simplification seront prises tous les six mois.

Sous couvert de fiscalité propre des nouvelles régions, voire d'autonomie fiscale, la DGFIP risque d'être lourdement impactée par ces choix. Le risque de démantèlement de la DGFIP est réel.

Ce choix de regrouper les différents services publics dans des points de contact est à mettre en lien avec la liquidation progressive du réseau impulsée par la gouvernement. Il s'agit bien de la transformation de la Fonction publique d'État dans son ensemble qui est visée. Il ne resterait sur les territoires que des points d'entrée généralistes pour toutes les démarches administratives. L'objectif sera bien de basculer les agents de la DGFIP et des autres administrations concernées dans un cadre interministériel propre à remettre en cause leurs statuts particuliers et à économiser sur le parc immobilier de l'État.

Il s'agit d'engendrer un État minimum, au service essentiellement du capital, concentré sur quelques missions, avec une refonte complète des services de l'État au niveau central et en territoire.

Pour la CGT Finances Publiques, il faut au contraire développer les politiques publiques plaçant l'intérêt général au coeur de ses préoccupations, un État opérateur, développeur sous contrôle démocratique. Elle combattra le démantèlement du réseau et les tentatives de remettre en cause les statuts particuliers de la DGFIP. Face à la réforme territoriale, la CGT Finances Publiques réaffirme sa volonté de défendre le caractère national et déconcentré de notre administration, garant de l'égalité d'accès et de traitement pour tous les citoyens.

Ces choix d'austérité développés partout en Europe, ont d'ores et déjà montré qu'ils conduisent les peuples dans l'impasse et à l'appauvrissement général à seules fins d'enrichir les plus riches. C'est sur ce terreau de l'injustice sociale que l'extrême droite construit son influence.

La contradiction entre le capital et le travail n'a donc jamais été autant d'actualité. De manière encore plus fondamentale qu'hier, elle est au coeur des enjeux du « vivre ensemble ».

Le choix est pour maintenant : ou bien la fuite en avant mortifère pour le seul profit égoïste de quelques privilégiés de la fortune, ou bien la construction d'un nouveau mode de développement humain respectueux des hommes et des femmes et de la nature dont les revendications constituent un socle incontournable. C'est dans le développement des luttes sociales pour la satisfaction des revendications que se trouvent les ferments d'une véritable alternative aux politiques d'austérité.

Les femmes et les hommes qui font la DGFIP ne sont pas à l'écart de ces enjeux dont ils vivent quotidiennement les répercussions dans leur vie au travail, ainsi que dans leur vie privée.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 6 07/10/2015 17:00:49

2 - La DGFIP au pain sec

Du fait de ces politiques d'austérité, la DGFIP est aujourd'hui, comme l'ensemble des services publics, placée sous contrainte budgétaire très forte. Quel qu'en ait été le prix à payer (que son refus d'un réel bilan illustre) la Direction générale considère aujourd'hui la fusion terminée. Dans la droite ligne de la démarche stratégique et du Pacte de responsabilité, elle inscrit son action dans la politique d'austérité renforcée décidée par Hollande et Valls.

Tout doit passer sous les fourches caudines de la recherche d'économies budgétaires. Dans ce contexte, les missions et l'emploi sont les chasses gardées de l'administration, des postulats non discutables autour desquels elle organise toute sa stratégie de recul de l'intervention publique. Sa boussole est le démantèlement du réseau territorial au nom de la préparation de la société du numérique. Fer de lance de la politique immobilière de l'Etat, elle réduit sans cesse son parc immobilier au mépris du maillage territorial et des conditions de travail de ses agents.

« Les missions sont la première cible : regroupements et restructurations des SIE, réforme SIP-CDIF, fusion enregistrement/ publicité foncière, création de centres de contacts se substituant aux services de proximité pour répondre au téléphone et aux mails, refonte du contrôle fiscal autour de la notion de service à l'entreprise, suppressions de brigades départementales de vérification, suppressions de trésoreries, transfert de compétences vers le privé en matière de recouvrement de produits locaux et d'évaluation domaniale, scannage par des prestataires externes, regroupement de la gestion des hôpitaux sur une structure dans le cadre de la loi « hôpitaux, patients, santé, territoires », regroupement de paieries régionales dans le cadre de la réforme territoriale, renforcement de l'inter-ministérialité, gestion à distance des RH (ressources humaines) et de l'assistance informatique…

L'emploi est l'autre cible de première importance qui confine à une véritable hécatombe. Depuis 2008, 16000 emplois ont été supprimés auxquels il faut ajouter les 2000 programmés pour 2015 et près de 3000 vacances d'emploi qui sont autant de diminutions cachées.

La bataille pour les missions, l'emploi et un réseau de proximité de plein exercice reste donc pour la CGT Finances Publiques une lutte qui ne saurait souffrir de pause. Elle constitue une des conditions essentielles pour permettre à la DGFIP d'effectuer un travail de qualité au service de l'intérêt général dans lequel chaque agent aura la possibilité de se réaliser et de voir reconnaître son apport personnel.

Pour ces raisons, nous nous prononçons pour l'abandon du Pacte de responsabilité et l'arrêt de la démarche stratégique, qui entraînent l'austérité et la liquidation des services publics.

C - Dans ce contexte quelles potentialités et quels obstacles ?

1 - Une bataille idéologique effrénée

La mise en oeuvre des politiques d'austérité, quel que soit leur échelon (européen, national ou local) s'accompagne d'une bataille idéologique intense et quotidienne.

Or, la question de la représentation du monde, la bataille d'idées engagée est décisive. L'organisation de la société, l'organisation du monde du travail en dépendent.

Éditorialistes, experts, intellectuels, hommes politiques, nombreux sont les acteurs de la construction de la perception de la réalité.

Les instituts ou les fondations de recherche privées prolifèrent. Ils abreuvent les hommes politiques et journalistes de notes, d'analyses, de sondages, d'études, de chiffres sur les sujets les plus divers.

Ces chiens de garde des dogmes libéraux tentent d'influencer l'opinion et incidemment les décisions publiques dans un sens conforme aux intérêts de leurs bailleurs de fond.

Loin du souci du bien public leur rôle consiste, du haut de leur expertise, à «fabriquer du consentement».

Ces organisations jouent un rôle majeur dans le renversement paradoxal opéré ces dernières années, qui consiste à faire passer les tenants du progrès social pour des «archaïques», les conservateurs pour pragmatiques, les luttes sociales et la défense des acquis sociaux pour une forme d'immobilisme et le marché pour une valeur émancipatrice.

Dans ce contexte de bataille idéologique, la CGT Finances Publiques considère que le renforcement d'une présence médiatique de premier plan est essentielle pour imposer son vocabulaire, ses analyses et sa vision du monde et d'assurer plus efficacement la pénétration de ses idées auprès d'un public élargi.

La CGT fait du renforcement de sa stratégie de communication auprès de la presse nationale et régionale un axe prioritaire.

Face à cette nécessité, la CGT Finances Publiques décide de se doter d'une force de communication plus adaptée au monde médiatique actuel en développant la formation d'un collectif en communication afin de lui permettre de délivrer plus efficacement son message.

Cette bataille idéologique s'organise aussi au niveau de la DGFIP. Usant de toutes les contradictions, La Direction générale s'appuie sur

Document_d_orientation_amende_2015.indd 7 07/10/2015 17:00:49

les conséquences de sa politique pour légitimer aux yeux des agents de nouvelles mesures régressives dont ils seront les victimes. Il en est ainsi de la proposition d'abandon de missions ou de fermetures de services ou encore de réduction des horaires d'ouverture au nom de l'amélioration des conditions de travail dégradées par les suppressions d'emplois décidées par la Direction générale.

Ce matraquage médiatique n'est évidemment pas sans effet. A défaut d'emporter la conviction il sème le doute, favorise le fatalisme, pousse à considérer comme trop complexes les enjeux économiques et sociaux et constitue un frein à l'appréhension des alternatives.

Pour autant la confrontation du réel aux thèses médiatiques mais aussi les éléments d'information que peuvent amener les syndiqués de la CGT dans les discussions au travail, ainsi que la construction collective des revendications sont des éléments qui sont d'une aide incontournable pour permettre aux agents de percevoir la validité et la pertinence des analyses et propositions de la CGT.

2 - Convergences et unité

Dans la confrontation entre le capital et le travail, c'est l'ensemble des travailleurs, retraités et privés d'emploi qui est la cible des politiques d'austérité. Construire les rapports de force nécessaires à la satisfaction des revendications appelle à la fois à développer les luttes dans chaque secteur mais aussi à faire jouer toutes les solidarités d'action possibles.

La CGT Finances Publiques fait donc de la recherche des convergences de luttes interprofessionnelles une préoccupation permanente.

Sur le plan de l'unité, les forces syndicales qui interviennent sur les enjeux économiques et sociaux ne portent pas toutes une analyse identique à celle de la CGT, et certaines d'entre elles se situent dans l'accompagnement des réformes libérales, souvent au nom du « moindre mal » pour les personnels. Leur accord avec le Pacte de responsabilité est révélateur de cette démarche, en témoigne le positionnement de la CFDT opposée à l'appel à la grève interprofessionnelle du 9 avril contre le Pacte de responsabilité et la loi MACRON, jugeant qu'« en France, il n'y a pas d'austérité » !

La CGT Finances Publiques fait de l'unité des personnels un axe permanent de ses orientations. A cette fin, l'unité syndicale la plus large possible doit être recherchée car elle est un facteur important dans la mobilisation des personnels. Toutefois consciente de ses responsabilités, la CGT Finances Publiques ne conditionne pas ses initiatives revendicatives et d'action à la réalisation de l'unité des syndicats.

Il existe aussi dans la société des organisations (politiques, associatives) ayant des points de vue, des analyses et des propositions similaires ou proches de celle de la CGT. La CGT Finances Publiques entend entretenir avec toutes des relations basées sur le respect et l'indépendance de chacune.

3 - Les élections professionnelles

Les résultats de notre syndicat aux élections professionnelles ne sont pas satisfaisants. En effet, La CGT Finances publiques perd 5,5 points dans le vote au CTM et 3,3 points dans le vote aux CTL. Elle reste cependant la deuxième organisation syndicale représentative de la DGFIP.

La CEN en a analysé les causes (voir rapport d'activité). Chaque section a dû en faire de même. Les résultats sont divers et certaines sections ont, dans ce contexte général dégradé, maintenu ou amélioré leurs résultats. Il convient d'examiner plus finement les résultats par section. Ces causes sont multiples et difficiles à définir dans leurs proportions. En tout état de cause, c'est le syndicalisme de lutte et de transformation sociale qui est affaibli. A n'en pas douter, cette situation sera considérée comme une aubaine par le gouvernement et la Direction générale pour accélérer la casse de notre service public.

Pas question pour autant de baisser pavillon et de laisser faire, car les politiques d'austérité génèrent trop de souffrances et de destructions ! Elles mènent les peuples dans le mur et de casse en casse elles livrent les consciences aux intérêts primaires et violents de l'extrême droite.

Nous entendons bien nous y opposer avec la plus grande détermination et ouvrir des perspectives de lutte et donc de progrès pour tous.

Les syndiqués de la CGT Finances Publiques entendent relever le défi et ne certainement pas se replier sur eux-mêmes. Bien au contraire, ils affirment leur volonté d'aller à la rencontre de leurs collègues pour débattre de leurs difficultés, de leurs besoins et ensemble trouver les solutions pour que leurs aspirations soient prises en considération.

Notre démarche syndicale sur le travail répond à cet enjeu car elle part de la réalité quotidienne des services et de la vie au travail. Plus que jamais, elle appelle une volonté forte et la multiplication des initiatives pour être à l'écoute de tous les agents dans leur diversité et de construire avec eux les revendications.

Elle appelle aussi à mettre en débat nos réflexions et nos propositions sur les choix à opérer pour que change la vie au travail, et pour que nous recevions le juste fruit de notre travail.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 8 07/10/2015 17:00:53

Se donner comme objectif de transformer le travail à la DGFIP appelle à définir des axes d'intervention prioritaires sur lesquels nous pourrons asseoir nos interventions.

II) AU CENTRE DU TRAVAIL À LA DGFIP : MISSIONS ET RÉSEAU !

Au coeur de l'action de la CGT se trouve la question des missions. Celles-ci sont fondamentales car d'elles découle la justification de nos emplois, de nos statuts particuliers, de nos rémunérations et donc de nos droits et garanties.

La politique actuelle du gouvernement a des conséquences graves pour leur avenir. En effet, la recherche perpétuelle d'économies dans notre administration cible particulièrement nos missions. Les attaques contre notre réseau sont multiples : fermeture des trésoreries de proximité, regroupement de SIE, SIP, centre de contact, diminution des horaires au public, volonté de reprendre la réforme SIP/CDIF, fusion SPF, ... Plus pervers encore, le débat amené aujourd'hui par l'administration sous prétexte de simplifications. Sous couvert de faciliter la vie de chaque agent, il s'agit bien d'abandonner des pans entiers de missions et d'en transférer certaines à des opérateurs privés (voir l'exemple de la situation du service de l'eau).

Disposer des moyens nécessaires pour accomplir chacune des missions est donc essentiel. Il s'agit pour la CGT de mener la lutte et de construire avec nos collègues l'action autour de cet enjeu. L'avenir de la DGFiP en dépend clairement.

Il s'agit d'abord d'obtenir l'arrêt des suppressions d'emplois, le comblement des vacances d'emplois par catégorie et le recrutement d'agents par concours pour permettre de travailler dans de bonnes conditions dans nos services. Il s'agit aussi d'obtenir les moyens matériels nécessaires pour l'exercice plein et entier de nos missions.

Pour la CGT, il y a un lien évident entre qualité d'exercice des missions et amélioration des conditions de vie au travail. Bien travailler passe par des missions bien exercées. C'est ce qui nous oppose clairement à la Direction générale. Il ne suffit pas de multiplier les méthodes pour mesurer le mal être au travail mais bien de donner les moyens aux agents de la DGFIP de travailler correctement.

Nous devons construire les revendications et l'action à partir des besoins sociaux : structure par structure, service par service. A cette fin la CGT travaillera à la construction des revendications avec ses syndiqués, dans un cadre collectif. Dans un deuxième temps, ces revendications seront portées devant les personnels pour construire les actions nécessaires à leur satisfaction.

Si la question des moyens est aussi prégnante aujourd'hui, c'est aussi parce qu'elle est intimement liée aux principes mêmes d'organisation de notre administration.

De plus, dans le cadre de la revue des missions décidée par le gouvernement, la Direction générale n'entend même plus justifier les suppressions d'emplois les considérant comme un élément extérieur, un postulat indiscutable qui lui est imposé par les choix politiques. Ces suppressions sont injustifiables, elles doivent s'arrêter immédiatement.

Elle prétend vouloir se concentrer sur l'amélioration des conditions de vie au travail et alléger les tâches des agents. C'est le cadre choisi pour tenter de légitimer de nouveaux abandons de missions, de nouvelles restructurations qui continueront à détruire un peu plus notre service public et aggraveront les difficultés des agents qui le font vivre. L'informatique, l'accueil, le civisme fiscal sont les trois supports que la Direction générale entend utiliser pour atteindre ses objectifs. Le piège est grand ouvert.

Relever ce défi appelle à ne pas déserter le terrain face à l'administration et à lui opposer avec détermination toutes les attentes concrètes des personnels dans leur travail. Dans le même mouvement, il s'agit de développer toutes les formes possibles de débats avec les agents afin de construire avec eux les revendications en phase avec leurs préoccupations et les actions pour les faire aboutir.

C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques entend appuyer son action sur une conception claire de principes qui doivent guider l'action de notre administration car il est nécessaire de les opposer à la Direction générale et au gouvernement. L'enjeu est ni plus ni moins de permettre à notre administration de pouvoir continuer à exercer son rôle dans la vie de la république.

A - Les principes défendus par la CGT

- Le premier tient à l'organisation de nos missions. La CGT considère que l'accomplissement des missions doit se réaliser dans la sphère publique, des missions techniques aux missions d'Etat. Il faut réaffirmer ce principe face aux dérives qui attaquent nos missions. La plus classique est l'externalisation comme elle a pu avoir lieu massivement pour les missions techniques ou pour l'informatique, mais aussi de façon toute aussi problématique par la demande d'intervention de prestataires externes ponctuels ou permanents. L'article 40 de la loi 2014-1545 dite de simplification permet de transférer au privé, dans la sphère des collectivités

Document_d_orientation_amende_2015.indd 9 07/10/2015 17:00:54

locales, le recouvrement de produits locaux et, dans la sphère de l'état, des opérations de dépenses de recettes. Pour la CGT Finances Publiques, il y a une règle simple à respecter : à fonds publics (dépenses et recettes) il faut une gestion publique. Elle se battra pour mettre en échec tout projet d'externalisation.

D'autres plus récentes ont été inventées comme le Partenariat Public / Privé, les délégations de Service Public qui visent à modifier en profondeur l'organisation des services publics et de la Fonction publique pour les faire entrer dans une logique marchande.

Toutes ces dérives, la CGT Finances Publiques les refuse et les combat.

- Le second principe c'est la nécessaire réponse aux besoins de l'ensemble des redevables, des contribuables, de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics. En résumé, c'est la réponse à l'intérêt général. Compte tenu de ses missions, la DGFIP a un rôle central dans le fonctionnement de l'Etat et de la nation. Elle est au contact de l'ensemble de leurs acteurs, du contribuable lambda aux divers ordonnateurs, des entreprises aux collectivités territoriales,... Chacun a à faire avec notre administration. Il est indispensable que la DGFiP réponde aux besoins de chacun. L'égalité de traitement des citoyens doit constituer un socle absolu que ce soit pour les impôts ou le contrôle des fonds des collectivités. Chaque usager de la DGFIP doit se voir offrir une stricte égalité de traitement et un égal accès à ses services. Les outils numériques n'ont pas vocation à supprimer l'implantation de services publics de proximité de la DGFIP, ce qui mènerait, comme pour la fermeture d'autres services publics tels que La Poste, les hôpitaux, les écoles, à une désertification et à une inégalité de traitement entre usagers.

En conséquence, la CGT Finances Publiques agit pour le maintien et le renforcement de toutes les missions de la DGFIP en son sein.

- Troisième principe essentiel : la séparation ordonnateur comptable. La DGFiP est aujourd'hui une administration avant tout comptable. L'essentiel de ses structures a à sa tête un comptable public (DRFiP, DDFiP, SIE, SPF, SIP, trésorerie mixte, collectivités locales, amendes).

  Or, ce principe a subi plusieurs attaques : le décret de 2012 sur le règlement de la comptabilité publique réformant celui de 1962 a ainsi officiellement abouti à permettre l'utilisation d'outils que combat la CGT (contrôle hiérarchisé de la dépense - CHD, contrôle partenarial). Cette volonté de le mettre à bas est liée à une vision régressive de l'organisation de l'Etat et des collectivités locales, vision libérale dans laquelle le contrôle des fonds publics n'aurait pas d'importance.

Pour la CGT, il s'agit bien au contraire de réaffirmer ce principe et son corollaire, la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable. L'enjeu est de lui permettre de jouer son rôle premier : celui de sécuriser la gestion des fonds publics en obligeant chaque intervenant, selon son rôle, à exercer ses responsabilités.

- Quatrième principe : la séparation entre les missions d'assiette et de recouvrement. Celui-là aussi a très largement été attaqué depuis des années. La fusion en est une concrétisation et nombre de structures (SIE, SIP, etc..) existent et vivent en ne s'y référant plus. Pour autant, la CGT Finances Publiques continue à considérer que ce principe doit structurer nos services.

  En premier lieu, il empêche de mettre une de ces missions sous la pression de l'autre. Il reste impensable d'imaginer que le contrôle fiscal soit uniquement aujourd'hui guidé par les perspectives de recouvrement.

  En second lieu, il évite une polyvalence qui nuit à l'exercice des missions et conduit les agents à ne pouvoir assumer l'ensemble de leurs tâches.

- Le cinquième principe est celui de la non séparation entre les missions de contrôle et de gestion. Dans les médias, la DGFiP est toujours présentée autour des questions de contrôle fiscal. Outre que cela occulte toute une partie des missions de notre Direction, cela néglige surtout complètement une réalité : le contrôle serait impossible sans la gestion. Or aujourd'hui, si le périmètre du contrôle fiscal a été relativement préservé, les services de gestion ont subi des destructions massives d'emplois, qui conduisent à d'importantes difficultés. Il est donc nécessaire de leur redonner les moyens pour une pleine efficacité de leurs missions. Il s'agit aussi de mettre la question des chaines de travail au coeur des objectifs.

  Par-delà les principes organisationnels, la CGT Finances Publiques réaffirme que pour la DGFiP l'implantation territoriale doit être de proximité et de pleine compétence. Aujourd'hui, les projets de restructuration du réseau sont multiples, et rien n'est à l'abri. De la trésorerie de proximité à une DRFiP qui verrait ses missions changer dans le cadre de la réforme territoriale, toutes les structures de la DGFiP sont en danger alors même que le gouvernement a choisi de lancer en parallèle un projet de maisons de l'Etat.

- Des développements de la réforme territoriale (loi Métropole, régionalisation) il ressort que les directions des Finances Publiques sont concernées par le passage dans le champ de compétence du préfet. La CGT Finances Publiques revendique le maintien de l'ensemble du réseau de proximité (trésoreries, SIP, SIE, contrôle fiscal, publicité foncière, cadastre...) et des services de direction dans le cadre des DDFIP et DRFIP conservant l'intégralité de leurs prérogatives.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 10 07/10/2015 17:00:58

Pour la CGT, il reste fondamental que chaque citoyen, ou usager, les entreprises, les collectivités locales aient le même accès facile au service public. C'est un enjeu fondamental. Impossible dans le cas contraire de garantir l'égalité devant l'impôt, impossible de permettre le contrôle démocratique des fonds publics.

Un maillage territorial fin est seul à même d'assurer l'équité entre citoyen, de garantir un accès identique en tout point du territoire aux services publics, d'assurer aux collectivités territoriales la permanence des services des finances publiques et la gestion de leur budget. Il permet également de garantir aux agents des postes dans le cadre des mouvements de mutation et de supprimer les vacances d'emplois facteurs de souffrance dans les postes de travail qui les subissent. De la solidité du maillage dépend la permanence de nos missions et l'assurance de leur réalisation. Cette revendication fédératrice devra faire l'objet d'un débat avec les syndiqués, les agents de la DGFIP et associera les usagers et les élus. La CGT s'oppose à la mise en place de maisons des services publics proposant un ersatz des missions et favorisant l'inter-ministérialité.

La CGT luttera contre les fusions et fermetures de services. Elle exige la réimplantation de ceux supprimés et l'abondement des emplois nécessaires à leur fonctionnement.

On ne peut ignorer que compte tenu des difficultés matérielles dans lesquelles se trouvent de nombreux collègues aujourd'hui, beaucoup sont contraints d'accepter la fermeture de leurs petites structures. La CGT ne peut pas pour autant accepter la casse généralisée du réseau car ce sont tous les agents et les usagers qui en seront les premières victimes. La CGT dénonce les fermetures de trésoreries déjà actées et les 800 disparitions de C4 programmées, qui mettraient fin au maillage territorial pourtant garanti par la DGFIP au moment de la fusion ! La CGT luttera pour la préservation du réseau de trésoreries de proximité, garant d'un service public égal pour tous sur tout le territoire. La CGT revendique l'affectation de tous les agents nécessaires à l'exercice de nos missions de services publics.

Si la CGT réaffirme ce sixième principe lié à la proximité, c'est aussi parce qu'elle refuse la déshumanisation de nos services. Si les évolutions technologiques sont évidemment indéniables et par certains côtés incontournables, on ne peut accepter une administration robotique et de plus en plus déshumanisée.

✔ Enfin, le septième principe défendu par la CGT Finances Publiques est celui d'une fiscalité juste et efficace. Pour un autre financement des politiques publiques, de l'action de l'Etat, des collectivités territoriales et de la sphère publique en général, la CGT revendique une fiscalité juste et efficace. Il est indispensable de se donner les moyens d'une politique d'éducation, de santé, du logement, de l'emploi, de la recherche et de l'industrie dans le souci du respect de l'environnement. En parallèle, la confiance que les citoyens accordent à la puissance publique et leur degré de consentement à l'impôt passent par l'assurance d'une utilisation juste du produit de l'impôt et d'une contribution de chacune et chacun à hauteur de ses facultés comme le prévoit l'article 13 de la Déclaration des Droits de l'Homme. Mettre en place une réforme fiscale juste et efficace passe par une indispensable prépondérance d'une fiscalité progressive sur la fiscalité proportionnelle. La fiscalité des entreprises doit être un outil privilégiant les créations d'emplois et une répartition des richesses favorisant les travailleuses et les travailleurs, principales et principaux créateurs de ces richesses. Les revenus du capital et du patrimoine doivent être taxés équitablement et ne doivent pas bénéficier d'un régime fiscal plus avantageux que les revenus du travail. L'ISF et les revenus du patrimoine restent largement sous-contrôlés notamment au vu des faibles effectifs chargés de ce contrôle. La fiscalité locale des entreprises et des ménages ne doit pas alimenter un dumping fiscal sur le territoire au même titre que celui existant dans l'Union Européenne et que la CGT combat avec force.

Le pouvoir des multinationales qui organisent elles-mêmes leur faible taux d'imposition réel grâce à des mécanismes complexes de fraude fiscale, présentés comme de l'optimisation, n'a jamais été vraiment remise en cause dans aucun pays occidental alors que l'endettement s'alourdit dans tous les grands Etats.

Si la CGT se doit de rappeler les principes fondamentaux qui la guident en termes de missions, c'est qu'il existe une offensive idéologique qui vise à la destruction, ou à tout le moins à la régression, des missions de contrôle de l'Etat. C'est évidemment un débat qui concerne tous les citoyens et toute la CGT. Afin d'assurer une république citoyenne soucieuse de la gestion des fonds issus des acteurs de la société et de leur utilisation, il s'agit justement de réhabiliter le rôle de contrôle de l'Etat. Dans cet objectif, la direction nationale de la CGT Finances Publiques aura la charge d'organiser un travail visant à mettre en débat avec les syndiqués puis les personnels une vision de ce que doit être ce rôle dans la vie de la république. Elle travaillera à impulser ce débat dans le cadre de la Fédération des Finances, de l'UGFF et de la confédération.

B - Objectifs d'actions de la CGT durant le mandat

1 - La mission de contrôle et de gestion des fonds publics

Celle-ci s'organise aujourd'hui autour de deux grands axes : fonds publics de l'Etat et dépenses des collectivités locales. Les deux ont été impactés par de nouveaux outils mis en place, qu'il s'agisse de

Document_d_orientation_amende_2015.indd 11 07/10/2015 17:00:59

CHORUS pour la dépense de l'état ou d'HELIOS pour le secteur public ou du progiciel SAP NSI pour la gestion des Hôpitaux de l'Assistance Publique.

Ces applications ne répondent pas aujourd'hui aux attentes des collègues dans leur travail. Pire, elles ouvrent la voie aux transferts de compétences et constituent une menace pour nos missions. La CGT Finances Publiques revendique donc un audit sur leur fonctionnement, et leur amélioration à partir des difficultés connues et remontées par les personnels.

La dématérialisation des pièces comptables et justificatives dans le secteur public local a des effets structurants sur les missions.

Associée au CHD (Contrôle Hiérarchisé de la Dépense), elle modifie profondément l'exercice des missions de contrôle de l'utilisation de l'argent public en imposant techniquement le cadre sélectif des contrôles.

Par ailleurs, le contrôle partenarial et la mise en place progressive des contrôles automatisés des flux financiers entre l'ordonnateur et le comptable préfigurent la disparition d'une grande partie des contrôles effectués actuellement par ce même comptable, réduit au rôle de simple exécutant des collectivités locales.

La dématérialisation donne la possibilité de transfert de missions du comptable vers l'ordonnateur qui ont tous deux accès à l'application HELIOS.

En effet les compétences respectives à chaque intervenant dans l'application HELIOS (consultation, visa, prise en charge des mandats et des titres, paiement des dépenses, encaissement des recettes, ...) ne sont verrouillées que par des processus d'habilitation.

Certaines dispositions mettent déjà à mal la règle de séparation de l'ordonnateur et du comptable, par exemple en donnant à l'ordonnateur la possibilité de réintégrer des pièces justificatives à un mandat, même après le visa, la prise en charge et le paiement par le comptable.

La CGT revendique la revalorisation du rôle de contrôle des fonds publics puisque l'effacement volontaire des limites entre l'ordonnateur et le comptable conduit à ne pas donner au comptable le réel rôle de contrôle dont il a la responsabilité. La CGT exige donc l'abandon de toutes les méthodes qui nuisent à la séparation ordonnateur/comptable et au contrôle des fonds publics. Le contrôle nécessaire ne s'oppose pas au rôle fondamental de conseil aux collectivités locales qui doit encore se développer et s'enrichir.

1.bis - La caisse des dépôts et consignations (CDC)

Les services bancaires de la CDC sont appelés à fermer, dans les départements, pour un transfert dans un centre interrégional.

Le service public rendu à ces usagers spécifiques va diminuer en qualité et en efficacité.

Les services départementaux souffrent d'un surcroît de travail pour scanner les pièces des dossiers bancaires.

La codification demandée pour transférer les données engendre de nombreuses difficultés.

Parallèlement à cela, nos directions départementales profitent de cette suppression pour ne pas combler les vacances de postes de ces services, dus à des départs en retraite ou à des mutations.

L'anticipation de la fermeture de ces services génère une dégradation des conditions de travail.

Pour la CGT, cette mission est partie intégrante de la DGFIP et doit rester dans son giron, avec un lien territorial de proximité.

2 - Le secteur Public local

En participant à la gestion comptable et financière des collectivités locales (communes, hôpitaux...) et en assurant le contrôle de régularité, les services et les agents qui interviennent sur la mission du Secteur Public Local sont les garants d'une bonne gestion des fonds publics.

Les suppressions d'emplois, les vacances d'emplois, la démarche stratégique, l'aménagement des structures du réseau (ASR) conjugués à la réforme territoriale (loi MAPTAM, loi NOTRE) remettent en cause le maillage territorial de proximité.

La CGT Finances Publiques combattra toute mesure visant :

- à détruire le maillage territorial de proximité et de pleine compétence de nos services ;
- à externaliser vers le privé ou sous forme de partenariat le contrôle des fonds publics, en recette comme en dépense ;
- à réduire les moyens nécessaires à la qualité du service et à l'extension du champ de l'intervention publique (Remunicipalisation de l'eau par exemple).

La CGT Finances Publiques mettra donc tout en œuvre pour riposter et lorsque cela est possible, faire lutte commune avec les

Document_d_orientation_amende_2015.indd 12 07/10/2015 17:01:04

autres services publics attaqués dans le cadre des transferts de compétence entre collectivités locales mais aussi dans le cadre de la nouvelle vague d'attaque contre les services déconcentrés de l'État. Nous nous appuierons à cette fin sur l'activité interprofessionnelle pour engager la convergence des luttes des différents secteurs.

3 - Un contrôle fiscal présent sur tout le territoire

Dans le cadre des Pactes de compétitivité et de responsabilité, la DGFIP construit une refonte du contrôle fiscal. Les arguments avancés sont d'instaurer de meilleures relations et nourrir une politique économique dite « de l'offre » en faveur des entreprises.

Cette refonte complète du contrôle fiscal externe s'inscrit dans le droit fil des solutions libérales pour lutter contre le chômage : les entreprises seraient les moteurs de la croissance et de l'emploi, et à ce titre il serait nécessaire d'assouplir en leur faveur le droit du travail et le droit social comme d'être clément en droit fiscal.
La revue des missions appliquée au contrôle fiscal avec son volet sur le civisme fiscal constitue une nette accélération de cette refonte. La CGT doit combattre et rejeter cette mesure qui vise à distinguer les fraudeurs des autres : sur quels critères cette barrière est-elle placée ? De plus, cela aboutirait à communiquer sur nos sites nos schémas de fraude détectés, sans savoir si les fraudeurs ne vont pas les utiliser. La DGFIP ne doit rien communiquer. Dans ce contexte, la CGT s'oppose à toute tentative de transférer une partie des missions du contrôle fiscal en direction des organismes de gestion agréés comme le demande la Cour des Comptes dans son rapport de juillet 2014.

Les annonces de constitutions de pôles regroupés tant pour le contrôle des entreprises que pour celui des particuliers et le pilotage de la recherche par les DIRCOFI confirment cette refonte globale de l'organisation du contrôle fiscal. La DGFIP prétend transférer l'organisation du contrôle fiscal vers les DIRCOFI. En réalité, les effectifs du contrôle fiscal fondent car les nombreux emplois supprimés en direction locale sont largement supérieurs aux créations effectuées en DIRCOFI. Ce n'est pas la vision de la CGT qui revendique au contraire un maintien et un renforcement du contrôle fiscal sur tout le territoire. La CGT réaffirme le rôle essentiel de la gestion dans la chaîne du contrôle fiscal.

La CGT Finances Publiques combat ces orientations car elle considère que le contrôle fiscal doit participer à la redistribution des richesses pour les besoins sociaux de la population. Elle défend les missions du contrôle fiscal, contrepartie du système déclaratif, pour rétablir l'égalité devant l'impôt.

Pour la CGT Finances Publiques, la lutte contre la fraude fiscale est indissociable des choix politiques qui doivent se situer en rupture avec l'austérité et redonner toute sa force à l'intervention de la puissance publique.

3.1. Brigades de Vérifications

Alors que le contrôle des systèmes de gestion des entreprises se développe à juste titre dans les DDFIP, la formation des vérificateurs ACListes n'est pas toujours adaptée, la mutualisation de l'information insuffisante. Les vérificateurs ACListes en DDFIP, dont l'implication repose sur la base du volontariat, se sentent démunis face à des procédés d'investigations et d'analyses qu'ils ne maîtrisent pas suffisamment. Il est indispensable qu'un pilotage des vérificateurs ACListes en DDFIP soit mis en place autour des questions techniques d'investigation dans les logiciels, d'analyse des données et de mutualisation de l'information avec les DIRCOFI.

La CGT Finances Publiques revendique :

> le maintien de tous les niveaux du contrôle fiscal (territorial, DIRCOFI, directions nationales spécialisées) avec tous leurs emplois ;

> Le renfort des services de la DRESG au niveau du contrôle fiscal ou la déconcentration des compétences afin de permettre aux directions locales ou spécialisées d'intervenir ;

> un objectif maximum de 12 affaires et 4 affaires dans les PCE par vérificateur à temps plein avec prise en compte a posteriori de toutes les absences individuelles (maladie, stages, maternité, temps partiel, absences syndicales...) ;

> la mise en place d'un tutorat pour les nouveaux vérificateurs sur une période de 6 mois (stagiaires ou changements de métiers) avec désignation d'un tuteur expérimenté qui verra son programme allégé de 2 affaires.

> La CGT Finances Publiques a combattu la généralisation de Rialto Investigations dans les DIRCOFI par la signature d'une pétition nationale et par l'appel au boycott avec Solidaires et FO. En lien avec la Fédération des Finances, la CGT a porté le sujet devant le CHSM obligeant l'administration à diligenter une expertise du logiciel par les ergonomes du ministère. Cette expertise a notamment validé les critiques des collègues que nous avons relayées : application chronophage, contraignante, qui neutralise les initiatives individuelles et peu ergonomique. Cela a conduit l'administration à avancer de nouvelles propositions en octobre 2014, nettement en retrait par rapport à ses prétentions initiales. La CGT maintient sa demande d'abandon de l'application Rialto Investigations, sous toutes ses formes, et soutient toutes les formes de boycott de cet outil. La CGT revendique qu'avant toute généralisation d'une application informatique structurante une

Document_d_orientation_amende_2015.indd 13 07/10/2015 17:01:06

étude ergonomique soit faite et que les personnels exerçant la mission concernée soient consultés et associés par le dialogue social.

La CGT revendique que l'Administration développe en interne, en s'appuyant sur les utilisateurs, des outils informatiques performants. Ces outils devront être suffisamment souples et réactifs pour s'adapter aux nouveaux schémas de fraude en perpétuelle évolution.

3.2. Pôle Contrôle Expertise

La CGT Finances Publiques revendique :

> La prise en compte dans la fixation de l'objectif initial (programmation et CFE) de tous les éléments (temps partiel, GSM, absences syndicales…) et de tous les événements connus en début d'année (maladie, maternité, départ en retraite…) ainsi que la prise en compte de tous les événements (exemple : maladie, période de travaux) intervenus postérieurement et devant se concrétiser par la réduction du programme ;

> Pas d'objectif de vérification pour les contrôleurs en PCE, sans rémunération supplémentaire et sans formation adéquate et uniquement sur la base du volontariat ;

> La prise en compte de toutes les tâches qui relèvent d'un pôle CE, soit : les expertises, les remboursements de crédit de TVA, et les réponses écrites rescrits ou autres faites aux contribuables ;

> La prise en compte en CSP des rejets partiels ou totaux en matière de traitements contentieux ou expertises des crédits d'impôt comme c'est déjà le cas pour les remboursements de crédit de TVA ;

> L'abandon de «la fiche retenue et/ou utile» et le retour à «la fiche proposée» : la fiche utile est une négation du travail effectué par l'agent du pôle ;

> Le RAR de sociétés ne doit pas être un obstacle à la programmation : il ne faut pas favoriser la création de zones de «non droit fiscal» en laissant de côté les entreprises qui organisent leur insolvabilité. Au contraire, il faut renforcer les moyens du recouvrement pour contrer les entreprises reliquataires ;

> La CGT réaffirme l'importance des services de gestion, garants indispensables à toutes activités liées aux contrôles en les dotant de moyens humains et matériels pour exercer pleinement leurs missions ;

> Le renforcement en effectifs et en matériel (accès aux réseaux sociaux).

3.3. Brigades de Contrôle et de Recherches

La CGT Finances Publiques revendique :

Le maintien de toutes les BCR sur le territoire et le renforcement en effectifs et en matériel pour couvrir le tissu fiscal riche et divers existant.

•••

La CGT Finances Publiques, qui demandait depuis plusieurs années un comité technique de réseau (CTR) dédié au contrôle fiscal, l'a enfin obtenu. Il s'est tenu le 9 septembre 2014. A ce stade, si l'administration continue de décliner ses projets, elle a dû admettre l'ouverture d'un cycle de discussions qui se clôturera par un nouveau CTR. La CGT Finances Publiques entend porter les revendications des acteurs du contrôle fiscal sur les sujets suivants :

> la programmation, la recherche et l'animation du contrôle fiscal ;

> les objectifs et leur comptabilisation ;

> Les frais de déplacements, l'incidence sur le temps de travail et le barème kilométrique ;

> l'encadrement des brigades ;

> les emplois (implantations et comblement des vacances) ;

> les aménagements immobiliers, les outils informatiques et la documentation ;

> Possibilité donnée aux services de la DGFIP de contrôler tous impôts, tous crédits et réductions d'impôt (CICE...) ;

> Les moyens en effectifs des agents de contrôle fiscal, pour tenir compte de l'augmentation incessante de la complexité des moyens de fraude ;

> Les moyens accrus (en effectifs, en renseignements, en formations, en outils ...) pour un contrôle maximum en matière de fraude internationale (Paradis fiscaux, données bancaires ...).

Dans le cadre d'une réforme d'ensemble de la fiscalité, la CGT Finances Publiques développera, au cours du mandat à venir, sa réflexion pour déboucher sur une véritable politique du syndicat en matière de Contrôle Fiscal. Les propositions issues des travaux devront aborder les outils juridiques, financiers et humains nécessaires pour lutter, dans le cadre d'une économie mondialisée, contre la fraude fiscale et financière, notamment internationale. Ces propositions alimenteront les débats au sein de la confédération.

Pour ce faire, la CGT Finances Publiques développera encore plus son activité spécifique contrôle fiscal au travers de son collectif en lien avec les sections et les syndiqués acteurs du contrôle fiscal de l'ensemble des structures permettant ainsi l'élaboration d'expressions particulières (MAG, tracts,...) et de propositions d'actions.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 14 07/10/2015 17:01:11

4 - Missions fiscales et foncières

Pour la CGT, il faut identifier les besoins dans le cadre d'un état des lieux des missions, à réaliser dans chaque service. C'est à partir de cet état des lieux qu'avec les syndiqués, la CGT travaillera à élaborer des revendications sur les structures nécessaires à l'exercice de ses missions.

La CGT exige le maintien intégral de tous les services sur l'ensemble des sites, car c'est la condition du bon exercice des missions fiscales et foncières.

La dématérialisation :

La dématérialisation des procédures administratives est aujourd'hui l'objectif primordial de la DGFIP. Elle touche toutes les missions dans les relations avec l'usager, avec les collectivités locales et les autres administrations.

L'énergie aujourd'hui déployée auprès des collectivités locales pour développer partout ou presque la dématérialisation financière et comptable l'illustre parfaitement. Désormais, les collectivités et établissements locaux peuvent télétransmettre à leur comptable, paie, bordereau de titres, de mandats, pièces de passation de marchés publics, délibérations, grâce au protocole d'échanges PES V2.

Pour autant, la DGFIP considère que le chantier n'avance pas assez vite et dans les départements, c'est une pression supplémentaire sur les postes mixtes ou municipaux pour obliger les comptables à vendre PES V2 aux éventuels élus réfractaires dans un contexte de suppressions d'emplois de plus en plus fort.

Elle souhaite accélérer la dématérialisation des procédures administratives et plus largement la mise en place à terme d'une e-administration en «oubliant» que cela nécessite des moyens informatiques, des nouveaux outils numériques pour produire les documents, de nouvelles formations aux technologies, bref des moyens budgétaires qu'elle réduit de plus en plus par ailleurs.

Mais l'objectif essentiel de cette course à la dématérialisation, c'est là encore de réduire les coûts. Et particulièrement ceux du traitement humain présentés comme considérables par rapport à des machines qui font gagner du temps et de l'argent, sans que ne soient posées les questions essentielles de l'efficacité et de la qualité du service rendu.

La dématérialisation a de nombreuses conséquences. Elle passe par un travail de rationalisation des pratiques, par de nouvelles fermetures et réorganisations de services, d'implantations comptables. Ainsi, à nouveau la question d'un guichet unique plus large encore trouve sa place dans ce cadre, comme celle des maisons d'État « superette des administrations » chère au gouvernement.

Elle passe aussi par de nouvelles méthodes de gestion, des changements dans la circulation des documents, des nouveaux outils, de nouveaux schémas hiérarchiques traditionnels. La signature électronique en est un exemple, sans compter l'enjeu financier énorme que cela représente pour les opérateurs de télétransmission et qui pose d'autres problèmes comme la confidentialité et la protection des données.

Plus fondamentalement, ces évolutions posent des questions de fond sur le changement de la relation administré - administration, sur les aspects juridiques et réglementaires, sur la sécurité des données, sur l'accès par tous aux technologies numériques, sur le nombre d'implantations, sur le changement du travail, sur les conditions de travail des agents par l'augmentation de la productivité qui sera demandée.

Ce sont des questions essentielles qui sont au cœur de l'avenir de notre administration et plus globalement de la relation aux administrations dans ce pays.

Pour la CGT Finances Publiques, il s'agit de s'interroger sur la nécessité de cette course à la dématérialisation à tout prix, au coeur des politiques d'austérité et de gains budgétaires.

Pour la CGT Finances Publiques, il ne s'agit ni de rejeter le développement des technologies, ni de nier les avantages de certains modes de communication, ni même de remettre en cause « le moins papier » mais de réfléchir aux moyens de transformer durablement la relation des administrations aux usagers et aux partenaires, afin d'améliorer l'accès et la qualité du service rendu.

Le Cadastre :

L'unité de la mission cadastrale doit reposer sur l'ensemble de ses trois indissociables piliers, fiscal - foncier - topographique.

Pour la CGT Finances Publiques cela implique :

> De réaffirmer avec force notre opposition à la réforme SIP/CDIF et au démantèlement de la mission cadastrale, appuyée en cela par les personnels qui mesurent au quotidien combien cette réforme est nuisible à l'exercice de la mission cadastrale éclatée dans les SIP, les SIE et les pôles (PELP - pôle d'évaluation des locaux professionnels et PTGC - pôle topographique de gestion cadastrale) ;

> De s'opposer à la création des cellules foncières, PELP, PELH (pôle d'évaluation des locaux d'habitation) et autres PTGC ;

> De réaffirmer avec force notre opposition à l'ASR (adaptation des structures et du réseau) et donc à la fusion des CDIF ;

Document_d_orientation_amende_2015.indd 15 07/10/2015 17:01:12

- De créer et/ou maintenir des CDIF et de recréer les CDIF supprimés sur tout le territoire et au plus près de tous les acteurs de la fiscalité directe locale afin de garantir la technicité de la mission de manière égalitaire. Toute réflexion sur le cadastre ne peut être dissociée de celle sur le maillage territorial d'implantation des services ;

- De mettre les moyens en effectif et structure afin de réaliser une véritable révision des locaux professionnels et particuliers qui réponde à la nécessité d'une actualisation des bases d'imposition aux taxes locales (TF, TH et maintenant CFE) et pour les enjeux de péréquation. Si en affichage, le traitement de la révision des locaux professionnels est en bonne voie, la qualité des déclarations n'est pas forcément au rendez-vous. Il est donc nécessaire de renforcer les effectifs afin de pouvoir fiabiliser les évaluations des locaux professionnels et de garantir les ressources des collectivités à long terme. Concernant la révision des locaux d'habitation, contrairement à ce qui s'est produit pour les locaux professionnels, l'expérimentation doit permettre de tirer de véritables enseignements et éviter de mettre les services locaux en difficulté lors de la généralisation. C'est l'occasion pour les services du Cadastre d'assurer un suivi exhaustif de l'évolution de la matière imposable ainsi que son contrôle et de jouer pleinement leur rôle de conseil et d'expertise auprès des acteurs de la fiscalité locale, dont les collectivités territoriales ;

- De réaffirmer la prépondérance du plan cadastral comme référentiel. Ceci ne peut se faire qu'à la condition que la DGFIP engage partout où cela s'avère nécessaire des opérations de masse destinées à répondre au mieux aux besoins des usagers (institutionnels et particuliers) en matière de continuum parcellaire et dont elle sera la seule maîtresse d'oeuvre. Dans ce cadre, la construction d'une représentation du plan cadastral unique (la RPCU) qui se substituerait au plan cadastral lui même doit se poursuivre sans détérioration de sa qualité intrinsèque, afin d'obtenir une continuité sur l'ensemble du territoire national des limites de parcelles cadastrales et de communes en conformité avec la réalité du terrain ;

- De ne pas laisser la numérisation du plan se substituer à la réfection par voie de remaniement des zones de qualité insuffisante ;

- D'augmenter le recrutement de A Cadastre, de géomètres et d'assistants géomètres de manière à garantir à la DGFIP la pleine et entière maîtrise de ces opérations ;

- De créer des postes de contrôleurs du Cadastre, pour garantir et maintenir la technicité avec une formation initiale à l'ENFIP, comme pour les autres « blocs mission », sur une «dominante cadastre » et une affectation sur des postes B identifiés ;

La création du SDIF (Service Départemental des Impôts fonciers) ne peut pas constituer une réponse satisfaisante aux yeux de la CGT si la résultante de sa constitution aboutit à une seule et unique implantation géographique de la mission cadastrale (foncière, fiscale et topographique) dans le département.

Les SIP, SIE et les SIP/SIE :

Les SIP, SIE, SIP/SIE ont été combattus par la CGT lors de leur mise en place pour les risques qu'ils engendraient sur les missions de service public et les conditions de travail des agents.

Créés dans le seul but de regrouper des agents afin d'accompagner et amplifier les suppressions massives d'emplois, les SIE et SIP subissent de plein fouet les réformes successives et leurs conséquences sur l'organisation du travail.

Polyvalence et « priorisation des tâches » sont devenues la norme au détriment du service rendu aux usagers, de la justice fiscale et des conditions de vie au travail des agents.

Sous la pression du management par indicateurs, les SIE et SIP sont au cœur des réformes fiscales en faveur des entreprises et des ménages les plus riches. La course aux statistiques et le manque de moyens humains entraînent des dérives particulièrement néfastes : les remboursements de créances fiscales aux entreprises se font à guichet ouvert (TVA, CICE, etc.), les files d'attente s'allongent, le contrôle nécessaire ne peut plus être exercé.

Sous couvert de la dématérialisation et du recours aux télé-procédures, le service rendu est dégradé et les agents connaissent un sentiment croissant de perte de sens du travail accompli.

La CGT Finances Publiques revendique les moyens humains et matériels nécessaires pour assurer pleinement les missions des SIE et SIP dans un contexte législatif en constante évolution.

Elle réaffirme la nécessité du respect des métiers et de la séparation de l'assiette et du recouvrement.

La CGT Finances Publiques s'oppose à tout projet de fusion ou de spécialisation à outrance de ces services de gestion et de recouvrement.

Elle œuvre pour que la Direction générale prenne la pleine mesure de la problématique de l'accueil des usagers sous toutes ses formes au sein des SIE et SIP et de sa reconnaissance comme une mission à part entière.

La CGT Finances Publiques dénonce le recours au CSP à distance et réaffirme la nécessité d'une implantation territoriale des services de gestion au plus près des populations.

La CGT Finances Publiques réaffirme son attachement au principe déclaratif de l'impôt sur le revenu.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 16 07/10/2015 17:01:16

Elle s'oppose au projet de la DGFiP de déclaration de revenus dite tacite ainsi qu'à celui qui vise à rendre la télé-déclaration obligatoire.

Elle exige l'arrêt immédiat de l'expérimentation des Centres de Contact qui généralise le travail industrialisé : plateformes téléphoniques et fusions de secteurs d'assiette et de SIP.

Cette expérimentation dégrade par voie de conséquence les conditions de travail des agents et remet en cause le service public, en éloignant le contribuable de son service.

L'enregistrement :

La CGT Finances Publiques s'oppose à l'intégration de la mission d'enregistrement dans les SPF, au motif de missions différentes.

Pour autant, les missions de l'enregistrement n'ont aucun rapport avec celles du SIE. Le maintien de l'existant n'est donc pas satisfaisant. La CGT revendique le déploiement de la mission enregistrement dans la totalité de ses aspects, au plus prés des citoyens.

Le congrès mandate la CEN pour engager avec les syndiqués une réflexion pour élaborer une proposition revendicative sur la place de ces missions.

Patrimoine – Service de Publicité Foncière (SPF) :

La CGT Finances Publiques s'oppose aux regroupements de SPF, dont la mission est de garantir l'information aux tiers, le recouvrement des taxes et la fiabilisation du fichier foncier et de bases de données (BNDP, ...), sources indispensables du contrôle fiscal.

La CGT Finances Publiques :

- réaffirme que la mission de contrôle fiscal patrimonial est indissociable des missions de gestion au sein de la fiscalité immobilière ;
- redit son opposition aux pôles départementaux de contrôle des revenus patrimoniaux (PCRP) ;
- défend un maillage territorial de proximité pour l'ensemble des missions patrimoniales afin de garantir un service public de qualité.

Domaines :

Ces services sont l'objet de fortes pressions de branches du secteur privé (immobilier, notaires, commissaires priseurs...) pour peser sur la gestion des biens de l'Etat, mais aussi pour que soit réduit le périmètre d'intervention du service public sur l'ensemble des missions des Domaines.

Depuis 2005-2006 les représentants de ces secteurs se sont vus offrir une place au cœur de l'Etat à travers la Commission pour la transparence et la qualité des opérations immobilières de l'État (CTQ) et le Conseil de l'Immobilier de l'Etat (CIE). Ces organismes ainsi que la Cour des comptes multiplient les rapports qui poussent à aligner le fonctionnement des services chargés de l'immobilier de l'Etat sur les critères du privé, à sortir France Domaine de la DGFiP ou de la Fonction publique ; ils ont déjà obtenu depuis 2014 de faire réaliser une partie de ces missions directement par des opérateurs privés. Cette dérive s'ajoute à celle qui confie de plus en plus de tâches relevant des missions de l'Etat à des notaires (gestion, GPP, CAV).

La CGT Finances Publiques revendique l'ouverture sans délai de négociations avec la DGFiP pour fixer sur une vision cohérente de l'ensemble des missions, de l'organisation et des moyens pour les services des Domaines d'un bout à l'autre de la chaîne, c'est-à-dire depuis les services centraux jusqu'aux DDFiP/DRFiP.

La CGT Finances Publiques avance les revendications suivantes :

- les missions domaniales doivent faire l'objet d'un pilotage national. En particulier, il est nécessaire qu'un véritable service de documentation et d'expertise national se mette en place, définissant les doctrines administratives, les méthodes, l'analyse en temps réel de l'actualité juridique et immobilière ;
- Il faut maintenir et développer le maillage territorial. Toute structure doit pouvoir bénéficier du soutien technique ;
- Il faut que l'entité Domaines soit réellement identifiable dans l'organisation territoriale DGFIP. Les agents doivent être affectés nationalement sur la mission/structure Domaines et non pas, comme c'est le cas pour les agents et encadrants hors évaluateurs, «Direction» en DDFIP et DRFIP. Cela va d'une part dans le sens de la qualité des affectations et d'autre part dans la nécessaire identification du nombre d'emplois fléchés «Domaines » ;
- Il faut clarifier le rôle et le positionnement du RPIE par rapport au service des Domaines ;
- Non aux suppressions d'emplois : il faut un recensement des besoins en emplois et une redéfinition des doctrines d'emplois pour chaque grade, y compris les encadrants, qui débouche sur les transformations de postes (C en B, B en A, A en A+) nécessaires ;
- C'est une politique de formation à un tout autre niveau qu'il faut engager, s'appuyant sur une mutualisation centralisée des expériences acquises au niveau national et sur les informations échangées avec tous les acteurs de l'immobilier. Une formation continue de haut niveau et en nombre de jours annuels conséquents est indispensable pour tous les agents de la DGFIP travaillant au service des Domaines ;
- Il est nécessaire d'adapter les moyens matériels et informatiques aux services, dont le « full internet » ;

Document_d_orientation_amende_2015.indd 17 07/10/2015 17:01:17

- Nous demandons la levée des pressions statistiques dans les services qui dégradent les conditions de travail au détriment de la qualité ;
- Le régime indemnitaire doit être harmonisé par une ACF spécifique 37 points pour tous les inspecteurs, une ACF de même nature aux agents de catégorie B et C. Les frais de déplacement doivent être revalorisés et remboursés dans les meilleures conditions, sans contrôle tatillon et dissuasif, en laissant à l'agent le choix du moyen de transport en fonction des nécessités de sa mission ;

- Non à toute privatisation des missions et des services quelle qu'en soit la forme. En particulier la CGT exige l'abandon des dispositions de la note de janvier 2014 qui impose l'expertise privée pour les évaluations de bien de l'Etat dépassant un certain seuil.

La modification en cours de l'organisation de la DGFiP comme conséquence de la modification des collectivités territoriales renforce la nécessité de poursuivre notre réflexion revendicative sur la structure des services exerçant les missions domaniales (maintien des structures actuelles, créations de directions spécifiques comme il existe les DIRCOFI et les DISI, structure propre du ministère du Budget...).

5 - Le recouvrement

La conception du recouvrement lors de la mise en place de la DGFIP se limitait à la mise en place de pôles de recouvrement spécialisé, dont on attendait tout, uniquement en matière fiscale. Le sous dimensionnement des PRS a, au contraire, fortement dégradé la mission. Or, la DGFIP recouvre un large éventail de produits, à commencer par les produits fiscaux. Ainsi, le recouvrement des amendes a été oublié, celui des produits divers de l'Etat se fait de manière plus que chaotique et celui des produits locaux se fait avec des outils informatiques inadaptés.

Dans toutes ces facettes, le recouvrement des créances publiques de toute nature est la mission oubliée de la fusion. C'est pourtant l'une de ses missions essentielles. Elle constitue l'aboutissement de l'ensemble des missions fiscales d'assiette et de contrôle, un élément de premier plan dans la relation avec les collectivités locales et enfin l'aboutissement de la chaine pénale en complément des autres peines.

Pour la CGT, cette mission doit être replacée au centre de l'ensemble de nos réflexions avec une approche tenant compte des réalités sociales permettant à tous de remplir leurs obligations.

L'amélioration des outils doit être l'une de nos revendications en prenant soin que ces outils ne soient pas réalisés sous l'angle principal du pilotage de la mission, mais bien de son exécution.

La CGT Finances Publiques dénonce :

- la profonde dégradation des conditions d'exercice des missions dans l'ensemble des postes comptables : SIE, SIP, SIP-SIE, Pôle de recouvrement spécialisés, Trésoreries mixtes, Trésoreries spécialisées (amendes, hospitalières, OPHLM,..), SPF...;

- Une législation permettant ainsi à certains contribuables d'organiser leur insolvabilité au détriment d'un recouvrement efficace.

La CGT exige que les aides publiques détournées de leur objet ou qui ne remplissent pas les conditions d'attribution soient remboursées intégralement.

La CGT Finances Publiques revendique la compétence du seul ministère des Finances pour l'ensemble des créances publiques. Elle est fermement opposée à l'intervention de prestataires privés dans le recouvrement, quel que soit le type de créances et dans l'exercice des poursuites (Municipalisation, recouvrement privé des amendes de stationnement..). Elle demande l'abrogation de l'article 40 de la loi 2014-1545 relative à la simplification de la vie des entreprises. La CGT revendique des créations d'emplois d'huissiers des finances publiques afin de couvrir la mission de recouvrement et s'oppose au recours à des huissiers de justice sauf exception légale.

Elle réaffirme son attachement au maillage territorial permettant seul de développer un véritable service public de proximité qui doit être doté des moyens nécessaires pour assurer sa mission d'accueil, de gestion et de recouvrement. Dans ces conditions, elle combattra avec force :

- le plan de démantèlement des trésoreries de proximité privées de moyens normaux de fonctionnement alors que le guichet fiscal constituait l'une des ambitions majeures de l'administration. À cet égard, la CGT Finances Publiques dénonce le mythe du tout Internet capable de gérer efficacement toutes les relations entre les contribuables et notre administration ;

- les fusions de postes comptables permettant des économies d'échelle au détriment du service public ;

- le regroupement ou le transfert de missions entre postes comptables (transfert du recouvrement des créances fiscales des trésoreries vers les S.I.P par exemple). A cet égard, la CGT Finances Publiques exige l'arrêt de la départementalisation des procédures collectives qui placent les PRS. dans une situation intenable et fragilise la mission sans apporter aux postes comptables le moindre allégement de la charge de travail. Elle dénonce la nouvelle dérive que constituent les PRS des DDFIP/DRFIP prenant en charge le recouvrement pour les DIRCOFI et Directions spécialisées.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 18 07/10/2015 17:01:22

La CGT Finances Publiques réaffirme la notion de responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP) du comptable comme garantie de la bonne régularité de l'emploi des fonds publics, de la sincérité des comptes et de l'indépendance et du positionnement du comptable vis à vis de l'ordonnateur. Toutefois, elle dénonce les dérives de la RPP consistant à transformer cette responsabilité en obligation de résultat des services comptables dans un contexte de raréfaction des moyens. La CGT Finances Publiques revendique un encadrement administratif du débet administratif permettant de distinguer, à l'instar du débet juridictionnel, le débet avec préjudice et le débet sans préjudice.

6 - L'informatique

La DGFiP dispose d'une informatique qui lui permet de maîtriser son système d'information en raison des spécificités de ses missions régaliennes. C'est la seule direction dans toute la Fonction publique (avec les militaires) qui possède une autonomie sur cette mission où des informaticiens sont employés à tous les niveaux des projets. C'est vrai en matière d'exploitation ou bien d'aide au réseau où la DGFIP assure elle-même le suivi de son parc ou de ses logiciels. C'est vrai aussi en matière de projets informatiques où la DGFIP est capable de créer un logiciel métier depuis sa conception jusqu'à sa mise en exploitation. Cette spécificité est aujourd'hui mise à mal par la volonté du gouvernement de faire des économies. Il trouve appui sur l'inter-ministérialité et sur la mutualisation des fonctions support pour modifier la structuration de toute l'informatique de la DGFIP.

Les conséquences concrètes de cette politique ne se sont pas fait attendre.

La direction avait imposé l'organisation de toute l'informatique ministérielle en établissements de services informatiques (ESI) structurés en directions (DISI). Ce modèle a déjà commencé à être remodelé avec la fermeture ou le regroupement de certains ESI, comme à Lyon. Mais d'autres devraient logiquement suivre. Les décrets de l'été 2014 placent la DGFIP sous la tutelle du premier ministre quant à tous ses outils informatiques, ce qui n'est pas sans conséquences sur l'organisation du travail et les conditions de ce dernier. De la même manière, ces décrets sont un puissant accélérateur aux regroupements et fermetures d'établissements déjà évoqués dès lors qu'une direction interministérielle cherche à faire des économies d'échelle avec notamment la mise en place du réseau interministériel de l'Etat (RIE) et le transfert de sa gestion au Ministère de l'Intérieur.

Pour toutes ces raisons, la CGT a posé des revendications claires. Elle revendique :

> en premier lieu le maintien du statut actuel des informaticiens. L'informatique doit rester au sein du giron de la DGFIP où les agents doivent continuer à pouvoir bénéficier de leur statut issu de la DGFIP ;

> l'abandon du décret du 1er août 2014 et de l'arrêté du même jour plaçant l'informatique sous tutelle extérieure. En effet, ils posent les fondements néfastes de la mise sous tutelle de l'informatique et portent les conditions futures des suppressions de postes ;

> l'abandon du décret du 16 septembre 2014 permettant de mutualiser toutes les données dans un cadre interministériel et surtout hors de la DGFIP. Ce décret porte en effet les fondements juridiques de l'abandon de la maîtrise de toutes les données régaliennes propres aux missions de la DGFIP.

La réorganisation de l'informatique a des conséquences directes sur les conditions de travail. Aussi, la CGT Finances Publiques doit s'inscrire dans la lutte contre les horaires et astreintes non choisies par les agents dans un cadre dit « Copernicien » qui sont défavorables aux personnels. Or, c'est ce cadre de travail défavorable que la direction veut imposer à tous les informaticiens dans la restructuration de l'informatique.

La CGT Finances Publiques revendique le retour de la gestion du réseau de la DGFIP aux agents des services informatiques de la DGFiP.

Enfin, la CGT Finances Publiques revendique un recrutement d'informaticiens au niveau nécessaire à l'exercice des missions en utilisant toutes les ressources et qualifications permises par le décret de 1971. Ce dernier doit être actualisé afin de tenir compte des nouvelles qualifications *(PSE CRA...etc)*. Ce recrutement digne de ce nom doit être établi au regard des missions de plein exercice à accomplir et non au vu d'économies à effectuer.

L'assistance informatique doit se faire au plus près des personnels. L'assistance téléphonique éloigne les personnels informatiques des utilisateurs. La CGT Finances Publiques revendique des assistants informatiques par services des finances publiques, des correspondants informatiques pour les petites structures.

La CGT Finances Publiques revendique que le refus de corps interministériels, notamment d'informaticiens, orientation largement partagée par d'autres syndicats nationaux CGT d'administrations du Ministère, et fédérations CGT d'autres ministères, soit portée par l'UGFF-CGT.

7 - L'accueil

C'est, en partie, par l'accueil que la fusion avait été justifiée. En 2007, l'objectif était de mettre l'usager au coeur de la fusion. Aujourd'hui l'administration poursuit l'objectif inverse. Elle s'appuie sur les difficultés à remplir la mission d'accueil sous toutes ses formes, dans un contexte de fréquentation en hausse et de suppressions

Document_d_orientation_amende_2015.indd 19 07/10/2015 17:01:23

d'emplois, pour la réduire à la portion congrue. Ainsi elle lance les Centres de contacts, qui regroupent les appels téléphoniques, les mails de toutes les structures d'un département sur une plate-forme qui peut se situer en dehors du département.

Ce sont les conséquences des suppressions massives d'emplois dans les services de la DGFIP, couplées avec la réduction du nombre de points d'entrées dans le réseau. On assiste à une explosion de l'accueil physique les jours d'ouverture.

La CGT Finances Publiques condamne la création de telles structures et rappelle qu'elle revendique des services de pleine compétence.

La CGT revendique l'abandon des fermetures hebdomadaires pour l'ensemble des services ouverts au public à la DGFIP et l'arrêt des expérimentations d'accueil uniquement sur rendez-vous qui commencent à se multiplier. La seule réponse à apporter pour préserver le service public sera l'embauche de personnels statutaires à hauteur des besoins pour préserver l'accueil comme l'accomplissement de nos missions. La mission d'accueil doit être repensée.

Elle revendique pour tous les services des moyens accrus en personnel pour accomplir normalement leur mission d'accueil en maintenant l'amplitude des horaires de réception et sans toucher aux garanties horaires des agents (droit à la pause méridienne, droit aux horaires variables).

8 - Les missions supports

La question des fonctions supports n'est pas nouvelle, et le fait que le sujet de leur mutualisation ait été posé dès 2007 démontre bien qu'il y a une continuité idéologique sur cette position en dépit de l'alternance gouvernementale en 2012.

Elles sont aujourd'hui au coeur des objectifs d'économies comme le gouvernement l'a réaffirmé dans son courrier du 15 septembre 2014. Il s'agit d'inter-ministérialiser les services du personnel, le matériel, les achats, etc.

L'attaque de ce dossier au travers des aspects impactant la gestion des rémunérations trouve sa source dans la logique de remodelage de l'ensemble de la Fonction Publique. L'idée est de faciliter, par combinaison avec la loi mobilité, les transferts de personnels entre ministères, voire entre versants de la Fonction Publique. Et pour cela il est donc nécessaire de remettre en cause les droits et garanties des personnels.

Cette stratégie met à mal les services de gestion de proximité. A la DGFIP, la fusion leur a fait assumer de plus en plus de charge de travail, quand, dans le même temps, ils ont vu leurs moyens diminuer très largement. La prochaine étape tient dans le regroupement de ces services au sein de Centres de Services Ressources Humaines (CSRH), dévitalisant un peu plus les services de proximité en leur retirant la gestion des dossiers des agents.

Pour la CGT Finances Publiques, les échecs du logiciel « Louvois » au ministère de la défense, et de l'ONP pour l'ensemble de la Fonction Publique d'Etat démontrent la nocivité de cette démarche. Aux dysfonctionnements est venue se rajouter la gabegie financière, sans que les responsabilités ne soient clairement identifiées.

La CGT Finances Publiques revendique un maintien de services de proximité de pleine compétence pour toutes les fonctions supports. Qu'il s'agisse de ressources humaines, de logistique, d'achats , la maîtrise au plus près des lieux d'exercice des missions est indispensable pour garantir un bon fonctionnement de l'administration, et une qualité de service public de haut niveau.

Mais la question des missions supports est aussi impactée par l'externalisation. C'est ainsi que les missions de nettoyage, restauration et gardiennage, sont régulièrement attaquées au travers de leur sous-traitance à des sociétés extérieures. La CGT Finances Publiques considère au contraire qu'il s'agit de missions dont les enjeux sont essentiels au bon fonctionnement des services. Leur impact sur les conditions d'exercice des missions ne peut être occulté. C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques revendique leur ré-internalisation, en estimant qu'elles doivent être exercées par des agents sous statut.

III) Emploi, salaires, moyens, droits et garanties : des éléments incontournables pour bien travailler

Le service public n'est pas la propriété des fonctionnaires, mais bien celle de la Nation, ce qui implique qu'il est au service de la population. Les droits et garanties des fonctionnaires, présentés comme des privilégiés, sont en réalité des points d'appui pour tirer l'ensemble des garanties des salariés vers le haut et non vers le bas. L'idée rétrograde des fonctionnaires nantis doit continuer à être mise en échec : nos revendications en réalité s'inscrivent dans une perspective de progrès social pour l'ensemble du pays.

Pointés du doigt par les néoconservateurs et autres partisans d'un libéralisme économique exacerbé, les agents publics, et en premier

Document_d_orientation_amende_2015.indd 20 07/10/2015 17:01:27

chef ceux des Finances publiques, subissent les assauts du capital. Présentés comme coûteux et budgétivores, il leur est toujours demandé d'en faire plus, tout en disposant de moins de moyens.

Après avoir subi les conséquences de la LOLF, les agents des Finances publiques ont été confrontés à la RGPP qui s'est exprimée dans notre champ professionnel par la création de la DGFIP. Plus de sept ans se sont écoulés depuis sa création, et alors que les chantiers qu'elle a imposés ne sont toujours pas terminés, les personnels doivent encore faire face à de nouvelles réformes avec la MAP, la revue des missions de l'Etat et les négociations dites PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations). La CGT Finances Publiques condamne la finalité de la création de la DGFiP et de ces réformes successives.

Les politiques publiques ainsi mises en place dénaturent le service public. Ministères mis en concurrence, missions dites prioritaires, périmètre du champ régalien sans cesse dénaturé, sont autant d'éléments qui ne visent qu'à réduire les coûts de fonctionnement et la place des services. Qu'importe pour les décideurs que la baisse des moyens humains et budgétaires nuise à la bonne marche du pays.

Dans la négociation PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) la ministre Marylise LEBRANCHU propose d'allonger les carrières, d'harmoniser des régimes indemnitaires entre corps et grades par le bas, de procéder à la « relance d'un programme de fusion des corps » qui passe aussi par « le développement des corps interministériels ». Il s'agit de favoriser la mobilité forcée interministérielle et inter-fonctions publiques, en accompagnement des restructurations de grande ampleur en préparation (revue des missions, réforme territoriale). C'est ce contre quoi la CGT Finances Publiques combat.

A - L'emploi public à la DGFIP, un enjeu de société

1 - Des effectifs en quantité suffisante pour répondre aux besoins de toute la société

L'existence de services publics forts et ambitieux constitue une condition majeure pour que le travail humain puisse être reconsidéré et être le coeur d'un nouveau modèle de développement.

L'argent public ne doit pas être distribué sans conditions et sans contrôle à des entreprises ayant comme seul objectif le profit aux dépens de l'emploi. Les besoins de financement des services publics et de contrôle de la dépense publique nécessitent donc des moyens humains à la DGFIP en nombre suffisant.

Or, les politiques mises en œuvre depuis plus d'une décennie ont rendu les services exsangues. Aux suppressions d'emplois s'ajoute aussi l'insuffisance des recrutements, ce qui ne permet pas de pourvoir tous les postes. L'administration répond à cette situation par la gestion de la pénurie. Pour la CGT Finances Publiques, cette solution n'est pas acceptable. Les droits et garanties des agents s'en trouvent fortement impactés (postes « gelés », blocage des mutations…) et le mal-être au travail grandit face à la charge que cela fait peser sur les services. Ce mal-être au travail imPacte de plus en plus la vie de tous les jours, avec des conséquences sur la santé des agents pouvant conduire à des points de non-retour.

Face à la souffrance qu'ils endurent, les agents en viennent à accepter l'abandon de missions, voire attendent la fermeture de leur service dans l'espoir d'une affectation où ils pourraient retrouver un semblant acceptable de qualité de vie au travail.

La CGT Finances Publiques rejette les nouveaux outils MAGERFIP, SAGERFIP, TAGERFIP, et APERFIP. A l'heure actuelle, les directions tant locales que nationales sont dans l'incapacité de justifier le nombre et les catégories d'emplois nécessaires à l'exercice des missions. De la loi de Finances aux Comités Techniques Locaux, c'est une gestion opaque des emplois budgétaires. La CGT Finances Publiques demande le détail des emplois budgétaires implantés par service y compris ceux de direction par pôles le plus fin possible.

La CGT Finances Publiques revendique de définir avec les personnels les emplois nécessaires par catégorie pour l'exercice des missions, par département, et par service (même ceux de direction). Il faut aussi remettre l'organisation du travail au cœur de nos revendications avec les personnels.

La CGT Finances Publiques considère qu'il n'y a rien d'inéluctable dans la situation actuelle et exige l'arrêt des suppressions d'emplois et une politique ambitieuse en terme de recrutement. Elle permettrait un meilleur exercice des missions de la DGFIP, condition essentielle pour avancer vers un développement économique durable avec plus de justice fiscale et pour un bon usage des fonds publics.

Pour la détermination de l'emploi public nécessaire à assurer les missions de la DGFiP, tant en quantité qu'en qualité, la CGT Finances Publiques construira sa démarche revendicative avec ses syndiqués :

- par l'exigence d'un état des lieux des missions ;
- par la définition des doctrines d'emploi des différentes catégories d'agents ;
- pour déterminer le nombre d'emplois nécessaires et leur répartition entre les catégories A, B et C.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 21 07/10/2015 17:01:28

2 - Des emplois statutaires pour un bon exercice de nos missions

Articulé autour de trois principes fondamentaux : égalité, continuité et adaptabilité, le statut sécurise le cadre d'intervention des agents publics et assure les réponses d'intérêt général pour satisfaire de manière équitable les besoins sociaux sur l'ensemble du territoire. Agir pour le compte de la puissance publique nécessite indépendance, intégrité, et donc un statut !

Pour la CGT Finances Publiques, le caractère des missions de la DGFiP impose que les agents qui y travaillent obéissent à ces exigences. La CGT continue de revendiquer que le service public soit assuré par des fonctionnaires sous statut. C'est à cette condition qu'on peut garantir la neutralité de notre administration et son impartialité afin d'assurer une égalité de traitement pour chaque usager quel que soit son revenu et son lieu d'habitation.

3 - Des emplois qualifiés pour des missions renforcées

Afin d'éviter des recrutements de gré à gré et donc arbitraires, le législateur a ainsi prévu que la règle générale d'accès à la Fonction Publique devait être le concours. Ce principe est le seul qui assure une égalité d'accès à l'emploi public en écartant les dérives du clientélisme ou du favoritisme. C'est pourquoi la CGT Finances Publiques réaffirme la primauté du concours national pour l'accès aux emplois de la DGFIP.

Les recrutements doivent être adossés à des conditions de diplôme et donner lieu à une formation initiale dispensée en alternance. Les agents doivent pouvoir bénéficier d'une formation continue de qualité leur permettant d'évoluer dans l'intégralité de la sphère professionnelle sur l'ensemble des emplois dévolus au corps d'appartenance.

4 - La réaffirmation d'une Fonction Publique de carrière

Le système dit de la « carrière » où le grade, propriété du fonctionnaire, est séparé de l'emploi qui est, lui, à la disposition de l'administration découle directement du principe d'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique comme de l'arbitraire administratif. Il a vocation à garantir à tous les fonctionnaires des règles collectives d'évolution de salaires et carrières.

La CGT Finances Publiques réaffirme la pertinence des doctrines d'emploi à la DGFiP. Elles doivent permettre aux agents de connaître les missions qui correspondent à leur catégorie.

B - Une politique salariale ambitieuse pour une juste rétribution du travail accompli

1 - Pour le rattrapage intégral des pertes de pouvoir d'achat par l'augmentation du point d'indice

Dans la lutte perpétuelle entre travail et capital, la rémunération du salarié est fortement mise à mal par les choix économiques menés ces 3 dernières décennies. Cette lutte et ses effets concernent également la rémunération des agents publics : la désindexation du point sur l'inflation, puis maintenant le gel de sa valeur ont fortement dégradé la qualité de l'emploi public en paupérisant de nombreux agents, et en contribuant aux déqualifications.

Elément central de la rémunération de tous les agents publics, le point d'indice est au coeur des attaques contre les fonctionnaires. Les débuts de carrière ne répondent plus à la juste rémunération du travail effectué. Pour la CGT, il n'est pas question d'accepter que ce soit les agents de la Fonction publique qui fassent les frais de la crise ; ils n'ont pas davantage que les salariés du secteur privé, à être sacrifiés sur l'autel de la résorption de la dette publique.

L'exigence de l'augmentation de la valeur du point d'indice constitue pour la CGT Finances Publiques un préalable à toute discussion sur les rémunérations. La CGT Finances Publiques demande à l'UGFF de faire sien ce principe et de le mettre en application en quittant les discussions dites « PPCR ».

2 - Une rémunération assise sur les grilles indiciaires

Le déroulement de carrière des agents s'effectue au sein d'un corps, auquel est attachée une grille indiciaire. Une grille unique de rémunération avec un point d'indice commun, assure partout sur le territoire, pour les mêmes niveaux de qualification, les mêmes conditions de rémunération. Nous nous prononçons pour une carrière linéaire au sein des corps, sans blocage de grades fonctionnels.

Or, les grilles de rémunération ont connu un tassement considérable. Ces blocages et la politique indemnitaire favorisant les très hautes rémunérations ont créé des inégalités sans précédent entre agents. Dans les faits, aucune des mesures au nom de l'amélioration des grilles de rémunérations catégorielles ne compense l'accélération des pertes de pouvoir d'achat subies par les agents depuis une décennie.

Pour la CGT Finances Publiques, la politique salariale doit s'appuyer sur des grilles permettant de doubler la rémunération indiciaire entre le début et la fin de la grille pour un déroulement de carrière complet. La refonte totale des grilles indiciaires doit s'opérer dans

Document_d_orientation_amende_2015.indd 22 07/10/2015 17:01:32

son ensemble, et non pas « en sifflet » afin d'éviter tout enjambement de carrière.

3 - Les régimes indemnitaires - La CGT Finances Publiques exige le retrait du RIFSEEP

Dans le contexte d'austérité budgétaire, la Fonction Publique est confrontée à une logique d'individualisation des carrières et des rémunérations. L'échec relatif d'instaurer la prime de fonction et de résultat (PFR) n'a pas découragé les partisans de la modulation des rémunérations. La création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) vise encore à casser les cadres collectifs de travail dans la Fonction Publique.

La CGT dénonce la logique de fonctionnalisation de la rémunération des grades portée par le RIFSEEP. La séparation du grade et de l'emploi fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire, car elle garantit la rémunération du niveau de qualification quel que soit l'emploi exercé. En liant un complément de rémunération conséquent à la fonction exercée, le RIFSEEP étend la logique des grades à accès fonctionnels aujourd'hui réservée à la catégorie A, que la CGT dénonce. Dorénavant, avec le RIFSEEP, et dans la continuité de la PFR, notre rémunération dépendra de moins en moins de notre indice, fonction de notre grade et ancienneté mais des fonctions que notre hiérarchie nous aura attribuées et de l'évaluation de notre « mérite ». Le RIFSEEP supprime la garantie dont chaque fonctionnaire dispose encore aujourd'hui de voir sa rémunération globale (traitement + primes) maintenue quel que soit le poste occupé, et de la voir progresser avec son déroulement de carrière. Il s'agit d'une étape importante vers les parcours professionnels laissés à l'arbitraire de la hiérarchie, que le gouvernement veut substituer, à travers les « négociations » Parcours Professionnels Carrières Rémunération (PPCR), au déroulement de carrière à l'ancienneté. Il constitue un outil pour développer la mobilité. L'harmonisation indemnitaire dont il est porteur vise à en faire l'outil indemnitaire de la mobilité forcée ministérielle et interministérielle.

A la DGFIP, les discussions sur l'harmonisation indemnitaire n'ont pas permis d'aboutir sur un niveau satisfaisant de rémunération des agents, notamment du fait que celles-ci se sont déroulées sous les fourches caudines du guichet unique avec pour principale consigne de rester dans une enveloppe budgétaire constante. Le refus de l'administration de traiter des primes et indemnités ligne par ligne a conduit à une globalisation de l'harmonisation. Beaucoup d'espoirs ont été fondés sur les discussions indemnitaires, laissant croire qu'à l'arrivée, le pouvoir d'achat pourrait s'en trouver amélioré. De nombreux agents n'ont rien eu pendant que certains constatent une perte sèche. Pour la CGT Finances Publiques, une remise à plat du régime indemnitaire s'impose et doit faire partie des discussions plus globales.

Sous cadrage décisionnel du niveau Fonction Publique, le régime indemnitaire harmonisé construit par la DGFIP est établi sur des critères compatibles avec le RIFSEEP, permettant une bascule simple et efficace dans ce nouveau régime en 2017. La CGT Finances Publiques exige l'abrogation du RIFSEEP (abrogation du décret n°2014 513 du 20 mai 2014 et de la circulaire du 5 décembre 2014) qui va encore une fois fortement dégrader la rémunération et les conditions d'exercice des missions à la DGFIP. Son caractère aléatoire et individualisé va reproduire les effets négatifs de la PFR sur la mobilité des agents.

Pour la CGT, les primes et indemnités doivent être réservées uniquement pour rémunérer certaines sujétions particulières (contraintes, pénibilité ou responsabilités particulières liées à l'exercice de certaines fonctions), dans la limite où il ne serait pas possible de les compenser autrement (adaptation des postes de travail, repos compensateur, bonifications et retraites anticipées).

La CGT Finances Publiques condamne et combat toute baisse de rémunération (prime de campagne IR, prime d'intéressement...).

C - Des moyens pour une qualité de travail retrouvée

1 - La nécessité de locaux adaptés

La création de la DGFIP s'est faite par la superposition des deux réseaux préexistants. La concentration des structures s'opère au détriment de l'intérêt des populations. La logique de rationalisation des points d'accueil qui en découle ne répond aucunement aux besoins de service public, car elle se fonde uniquement sur la recherche d'économies et de suppressions d'emplois.

Loin de mettre en place une politique immobilière ambitieuse, l'administration crée des structures inadaptées aux flux d'usagers. L'accueil du public se fait dans des conditions toujours plus dégradées, et dans un contexte social et sociétal toujours plus difficile. Cette politique accroît les tensions dans les contacts avec le public, et dévalorise l'importance de la mission d'accueil.

La logique de rationalisation des surfaces occupées a conduit l'administration à privilégier le locatif au domanial. Par cette option, elle se prive des moyens d'adaptation des locaux, et perd la main sur la possibilité d'aménager les locaux de manière à permettre une amélioration des conditions de vie au travail des agents.

Pour la CGT Finances Publiques, la politique immobilière de l'Etat a des conséquences directes sur l'exercice des missions. A la DGFIP,

Document_d_orientation_amende_2015.indd 23 07/10/2015 17:01:33

comme dans tous les services publics, il est indispensable de prendre en compte les besoins réels des usagers et de leurs administrations sur l'ensemble du territoire.

2 - Personne ne doit être perdant en matière de remboursements de frais engagés pour l'exercice des missions

La forfaitisation de certains frais de déplacement en les adossant aux régimes indemnitaires a dénaturé la logique qui a nécessité sa mise en place. Les mécanismes d'IFDD et d'IST ont servi d'alibi à la DGFIP pour ne pas agir sur la nécessaire revalorisation des frais de déplacement, tandis que certaines directions les ont transformés en compléments de rémunérations. Cette situation provient du fait que sans ces palliatifs, les agents ne peuvent exercer correctement leurs missions sans y être de leur poche.

L'harmonisation indemnitaire a montré les limites de ces logiques, les agents itinérants n'étant pas tous logés à la même enseigne. Les découpages par résidence ne tiennent pas compte de la réalité des spécificités géographiques, ni des contraintes de restauration et d'hébergement que les agents peuvent rencontrer.

Pour la CGT Finances Publiques, cette situation est inacceptable ! Il est donc urgent de revaloriser les frais de mission permettant une couverture intégrale des frais réellement engagés par les personnels dans les différents déplacements liés à leur activité professionnelle (missions, formations, concours). Les agents itinérants exercent leurs missions grâce à l'utilisation de leur véhicule personnel. Les IFDD et IST intégraient, entre autres, les frais de repas et étaient, par nature, ni imposables ni assujetties aux prélèvements sociaux. En revanche, les ACF le sont. De ce fait les pertes de rémunération sont pour beaucoup d'agents de l'ordre du millier d'euros par an: c'est inacceptable. Tous les agents itinérants, c'était le cas avec les IFDD, quel que soit le lieu de leur mission, doivent toucher l'indemnité repas ou une indemnité compensatrice.

De plus, l'application CHORUS-FDD doit être simplifiée, voire abandonnée car sa complexité conduit des agents à renoncer à leurs remboursements.

3 - Des moyens de formation à la hauteur de la technicité requise

Face à une réglementation sans cesse en évolution, et toujours plus complexe, les agents rencontrent les plus grandes difficultés pour accéder aux formations pourtant nécessaires à leur travail. Dans un espace professionnel désormais unifié, chaque agent a vocation à exercer n'importe quelle mission correspondant à son corps d'appartenance. Cela implique des moyens de formation mobilisés tout au long de la carrière de l'agent.

Pour la CGT Finances Publiques, sauf si une technicité particulière est requise, notamment en informatique, la formation doit être exclusivement réalisée en interne, dispensée par des agents de la DGFIP. Les formations initiales doivent se réaliser en établissements, avec des phases d'apprentissages théoriques et de mises en pratique. La formation continue doit se réaliser au plus près des lieux de vie des agents, afin de permettre au plus grand nombre d'accéder à celle-ci.

La CGT refuse le recours à l'e-formation en tant que substitut aux stages présentiels ; elle doit être circonscrite à des formations apportant un complément à ces stages. En aucun cas elle ne doit être utilisée par l'administration dans l'unique but de réduction des coûts et de la charge des sites de formation. En aucun cas elle ne doit être un outil pour imposer aux agents la maîtrise de pré-requis. Elle doit être circonscrite à des formations simples, nécessitant un déploiement rapide sur le territoire.

Pour la CGT Finances Publiques, un centre d'examen doit être implanté dans chaque département. La régionalisation des lieux de concours crée des inégalités entre agents du fait des coûts et des temps de trajets qu'elle induit.

L'intégralité des frais supportés par les agents pour se former ou pour passer des concours doit être compensée. Le temps de déplacement lié à la formation ou aux examens doit être pris en compte et rajouté au temps de travail de l'agent. L'accompagnement social des stagiaires en formation dans les établissements de l'ENFiP doit être renforcé tant au niveau de l'offre et des tarifs des logements et de la restauration, des places en crèches, du choix de l'établissement en réintroduisant la mixité des publics, des places de parking etc.

La CGT Finances Publiques s'oppose à la mutualisation des moyens de formation au sein du ministère. Les métiers multiples des différentes administrations nécessitent des opérateurs de formation spécialisés, qui maîtrisent les techniques et la réglementation propres à chacune d'entre-elles.

Les agents suivant une formation pratique ou d'application au sein des services, consécutive ou non à une prise de poste, doivent bénéficier d'un tutorat de qualité.

L'agent en charge de la fonction de tuteur doit être un agent expérimenté disposant d'une bonne maîtrise des missions exercées par l'agent en formation. La charge du tutorat doit être prise en compte dans la charge de travail du tuteur et reconnue au travers de son évaluation. Le tutorat doit reposer sur le volontariat.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 24 07/10/2015 17:01:38

D - Des droits et garanties pour des agents au service du bien commun

1- Réaffirmation du rôle des statuts particuliers et refus de l'inter-ministérialité

Répondre aux besoins de la population et défendre les valeurs de solidarité, d'égalité de traitement et d'accès sur tout le territoire, de lutte contre les inégalités et de cohésion sociale, tout cela est organiquement rattaché aux droits et devoirs des agents qui exécutent ces missions, droits et devoirs précisés par le Statut général et les statuts particuliers. Défendre les missions, c'est défendre le Statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers : un statut général construit sur la base d'un socle commun avec ses trois versants, basé sur une grille unique, une Fonction Publique de carrière et une séparation du grade et de l'emploi.

Pour la Fonction Publique d'Etat, nous nous prononçons contre la fusion des corps, contre la généralisation des corps interministériels.

L'organisation en corps de la Fonction Publique d'Etat implique que les missions de chaque corps correspondent à des doctrines d'emploi précises et établies par la DGFiP pour toutes les catégories.

Les agents doivent pouvoir accéder à tous les emplois auxquels leur grade leur donne vocation dans le corps dont ils sont membres. Ce sont les missions publiques qui fondent les statuts particuliers des corps. Les garanties qu'ils apportent aux agents sont également au service des usagers. En réaffirmant leur pertinence, la CGT Finances Publiques entend préserver la qualité de nos missions.

C'est parce que les statuts particuliers obéissent à cette logique d'adossement aux missions exercées, que la CGT Finances Publiques s'oppose à toute forme d'inter-ministérialité des emplois administratifs, les informaticiens de la DGFIP étant partie intégrante de ces emplois.

Ainsi, la CGT Finances Publiques n'est pas favorable à la construction de nouveaux espaces élargis communs aux corps et cadres d'emplois dont les missions relèvent de la même filière professionnelle conduisant à la mise en place de statuts communs de corps et de cadres.

Défendre les statuts particuliers, c'est s'opposer à la réforme territoriale. En effet, la DGFIP est en train de dissocier entre autres les missions des Trésoreries mixtes : impôts et communal. Il y a un risque d'intégration des agents exerçant en communale vers le statut de la territoriale.

C'est pourquoi la CGT Finances Publiques demande l'abrogation des lois portant sur la réforme territoriale.

De même, au moment où le ministère tente d'imposer une série de mutualisations entre les administrations du ministère et des mesures de mobilité forcée pour les personnels concernés dont les fonctions support, Chorus, les services sociaux, les centres de formation, l'informatique, la CGT Finances Publiques condamne ces orientations régressives.

La CGT revendique l'abrogation de l'amendement LAMASSOURE relatif au droit de grève, qui est contraire aux textes européens car discriminatoire et abusif. 1 heure de grève = 1 heure de retenue.

2 - Réflexion sur le positionnement des non titulaires

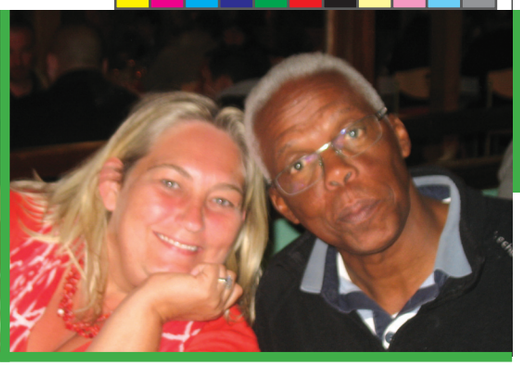
Le recours à l'emploi non titulaire doit être exceptionnel et restreint aux situations où le recrutement de fonctionnaires s'avèrerait impossible. Ces cas doivent être définis et avalisés via un comité technique. Les conditions d'emploi des agents contractuels doivent être compensées par leur rémunération, une indemnisation de leur précarité et avec des droits sociaux forts.

La CGT Finances Publiques dresse le bilan de l'accord du 31 mars 2011 visant à sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels. Si une partie de nos revendications a pu trouver à s'y appliquer, la dénaturation opérée par la loi Sauvadet était déjà un motif d'insatisfaction. Les modifications apportées, et les restrictions budgétaires et administratives qui ont suivi, ont laissé trop d'agents sur le bas-côté. La balance ne peut être jugée comme positive dans un tel contexte où seulement 15% des agents non titulaires ont pu accéder à un emploi statutaire.

La réflexion doit être lancée dans toutes les composantes de la CGT pour favoriser la ré-internalisation de toutes les missions afin de résorber la précarité dans toute la Fonction Publique. Pour la CGT Finances Publiques, les missions de restauration, nettoyage et gardiennage (veilleur de nuit) doivent trouver à s'intégrer dans des corps techniques. Afin de permettre une résorption intégrale et de donner des garanties fortes à tous les agents concernés, la création de nouveaux corps ne doit pas être exclue. La nature de ces missions, aujourd'hui trop souvent exercées à temps incomplet nécessite une réflexion sur la mutualisation des emplois concernés entre différents employeurs publics pour permettre un accès au travail à temps plein.

Les « ouvriers d'Etat » issus de l'imprimerie nationale vivent cette précarité depuis 10 ans maintenant. Aucune évolution n'a été constatée en vue de leur intégration. La nouvelle direction nationale doit s'engager à résorber la discrimination opérée à leur encontre et concourir à leur intégration.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 25 07/10/2015 17:01:39



3 - Pour des doctrines d'emploi renforcées

Les discussions entamées à l'aube de la fusion sur la rédaction des doctrines d'emploi n'ont pas été menées à leur terme par la Direction générale. L'impact de multiples réformes organisationnelles et structurelles dans les conditions d'exercice des missions nécessitent une reprise de ces travaux. L'absence de lisibilité sur ce que doivent faire les agents en fonction de leur catégorie permet à l'administration de banaliser les tâches au sein des services. Cette situation est inacceptable car elle permet à l'administration d'exploiter les compétences des agents à moindre coût. Cela entraîne aussi une déqualification de certains emplois qui contribue à la perte de sens du travail accompli.

La CGT Finances Publiques exige une mise à jour des doctrines d'emploi à la DGFiP pour réaffirmer la nécessité des emplois au sein de notre administration et leur juste positionnement.

Cela nécessite un vaste plan de requalification inter catégoriel qui tienne compte de la réalité des missions réalisées par chacun.

Il faut mettre fin aux départs d'agents vers des fonctions de conseil fiscal sans contrôle de la DGFIP des obligations ou interdictions géographiques d'installation.

4 - Des règles de gestion fortes pour lutter contre toute forme d'arbitraire à la DGFIP

Les élus de la CGT dans les différentes instances de représentation des personnels (commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires) oeuvrent pour la défense des droits et garanties individuels exercée dans un cadre collectif. Les actes de gestion sont au coeur de la vie professionnelle des agents et de leur carrière : titularisation, affectation, mutation, évaluation et promotion.

La réforme de l'évaluation dans sa logique d'individualisation met à mal les collectifs de travail. L'instauration d'un recours hiérarchique, préalable obligatoire avant tout recours, dénature le dialogue social et remet en cause le rôle des CAP. Cette étape qui s'accompagne de délais de procédure contraints est une entrave supplémentaire dans la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents. Elle renforce le pouvoir discrétionnaire de l'évaluateur, et accentue un système injuste de par le contingentement qu'il impose.

La CGT Finances Publiques se prononce contre le recours hiérarchique.

Pour la CGT Finances Publiques, il est indispensable que les personnels puissent s'appuyer sur des élus représentatifs de leurs métiers par leur présence au sein des services, au contact des réalités des agents qui les ont mandatés. La CGT Finances Publiques s'oppose donc à la logique d'instauration d'un statut de l'élu tel que le conçoit l'administration, et qui vise à isoler les représentants des personnels du quotidien des agents.

Les compétences entre les CAP nationales et locales doivent être claires et réaffirmées. La CGT exige que les CAPL préparatoires aux tableaux d'avancement soient de nouveau convoquées dans toutes les directions afin de mieux préparer la défense des agents écartés pendant la CAPN.

Par ailleurs, les CAPL préparatoires de liste d'aptitude ne doivent être que préparatoires et l'ensemble des candidats doit avoir le droit à une défense en CAPN. Aujourd'hui, seuls les candidats classés « excellent » par leur direction locale peuvent être défendus pendant la CAPN. Cela rompt totalement l'égalité de traitement entre tous.

Les suppressions d'emplois mettent à mal la possibilité de représentation au niveau local des agents. La CGT Finances Publiques réaffirme la pertinence des CAP locales. Elle donne mandat à sa future direction nationale pour travailler au renforcement du rôle de ces instances. Une étude doit être menée afin de déterminer s'il est opportun de mettre en place des CAP locales élues par corps et non plus par grades pour les catégories B et C.

Pour les directions avec un effectif important, comme par exemple Paris, les Bouches du Rhône, les Hauts de Seine ou le Nord, l'attribution des droits syndicaux est insuffisant pour préparer dans de bonnes conditions la défense des syndiqué-es et collègues, notamment lors des CAPL de révision des CREP ou des listes d'aptitude. Il faut exiger un temps de consultation au moins égal au double du temps de CAPL.

5- Pour un respect des temps de travail et de repos des agents à la DGFIP

Confrontés à des charges de travail toujours plus importantes du fait des suppressions d'emplois, les agents de la DGFiP rencontrent de plus en plus de difficultés à effectuer des horaires de travail décents. Ecrêtements horaires, burn-out, tensions sur les plannings, refus de congés et/ou d'autorisations d'absence, constituent autant d'éléments qui détruisent le travail.

La question du télétravail est aujourd'hui posée. La CEN s'engage, avant d'adopter une position, à mener une réflexion en lien avec les sections sur les enjeux liés au télétravail en y incluant les problématiques suivantes : le temps de travail, le statut et les droits et garanties, l'isolement du collectif de travail et le risque psycho-social.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 26 07/10/2015 17:01:42

Le compte épargne temps, qui permet de thésauriser les jours de congés, est souvent utilisé au détriment des collectifs de travail et de la santé des agents de plus en plus contraints à son utilisation par les difficultés à prendre les congés. Ce mécanisme contribue aussi à la destruction de l'emploi. La possibilité de faire racheter les jours épargnés est utilisée face à une double contrainte : la difficulté de recourir à ces jours sous forme de congés et pour faire face aux pertes de pouvoir d'achat. L'alternative offerte par la transformation en cotisations au régime additionnel de la Fonction Publique est une atteinte au principe de la retraite par répartition : le RAFP est un mécanisme de retraite par capitalisation dont la CGT exige l'abandon. Dans l'immédiat, le compte *«épargne temps »* ne doit plus être rémunéré ou être transformé en point ERAFP (Etablissement de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique).

Pour la CGT Finances Publiques, le droit au repos doit être respecté, et la réduction du temps de travail doit aller au-delà des 35 heures. Elle revendique la possibilité pour tous les agents de disposer d'un module horaire variable à 35 heures hebdomadaires, sans remise en cause du socle des droits à congés à la DGFIP.

L'intégralité des temps consacrés à la formation doit être prise en compte dans le temps de travail. Les déplacements doivent donner lieu à compensation horaire, et les temps de repos réglementaires doivent être respectés entre l'heure de retour et la reprise du service.

Les horaires de travail doivent être respectés. Or, qu'ils soient aux horaires variables ou dans le régime du forfait, les agents subissent aujourd'hui des augmentations considérables de leur temps de travail. Pour la CGT Finances Publiques, les écrêtements horaires sont inadmissibles et elle revendique que toute heure effectuée soit récupérée ou payée. Les agents au forfait doivent bénéficier de garanties fortes quant à leurs droits individuels et au respect des cadences et quotités horaires.

L'administration doit assumer le besoin de service public de qualité partout sur le territoire en y pourvoyant en effectifs suffisants.

Tous ces éléments sont partie prenante des enjeux du travail.

IV) Changer le travail : l'ambition revendicative de la CGT

A- Les enjeux du travail

La question du travail, prise dans toutes ses dimensions, est au coeur du rapport d'exploitation et de la confrontation permanente avec le capital. Depuis plusieurs décennies, on assiste à sa dévalorisation au profit de ce même capital toujours plus avide de profits, jusqu'à mettre aujourd'hui l'humanité en danger.

A la DGFIP, ce sont les mêmes phénomènes qui sont observés au nom du dogme de la réduction des dépenses publiques, et dans le but d'orienter l'argent et les activités publiques vers les intérêts privés.

Exiger « le bien travailler », le « bien être » au travail est une ambition revendicative de toute la CGT qui porte clairement cette volonté de combattre les logiques d'un système capitaliste à bout de souffle au sens où il se révèle incapable de résoudre les problèmes auxquels est confrontée l'humanité.

La CGT Finances Publiques s'inscrit pleinement dans cette ambition qui emporte des enjeux étroitement mêlés.

- C'est celui du rapport individuel du salarié à son travail et de son aspiration à pouvoir bien faire son travail, de son rapport aux autres salariés, de la valeur de son travail.
- Dans le même mouvement, c'est celui des batailles collectives pour les missions, l'emploi, les salaires, la reconnaissance des qualifications, la défense du statut, des droits et garanties collectives.
- C'est globalement celui de la santé au travail au travers de l'exigence de pouvoir bien faire son travail. Elle fait sienne la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé, qui définit la santé comme un état complet de bien être physique mental et social.

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, concilier vie professionnelle et vie personnelle constituent les différents volets de notre action sur le travail.

Face à une Direction générale qui entend faire du dossier conditions de vie au travail un simple instrument au service de l'accompagnement de ses choix régressifs, il est essentiel de définir une démarche syndicale reposant sur les préoccupations

Document_d_orientation_amende_2015.indd 27 07/10/2015 17:01:42

concrètes des personnels et sur leur intervention. En effet, gagner la revalorisation du travail autour de ces axes passe obligatoirement par l'intervention des personnels, une intervention que le syndicat doit susciter, encourager et organiser.

B - Définir une démarche revendicative et syndicale

Concrétiser cette démarche appelle à utiliser tous les points d'appui disponibles :

- engager un travail d'écoute des agents sur leur rapport au travail et leurs besoins ;
- construire des interventions et actions collectives avec les agents à partir de leur exigence des moyens pour bien travailler ;
- impulser le droit d'expression des agents sur la vie et l'organisation du travail ;
- utiliser tous les outils pour une appréciation précise des situations de travail (le registre hygiène santé sécurité conditions de travail, DUERP, baromètre social, enquêtes) ;
- utiliser la possibilité d'engager à tous niveaux d'organisation, ministériel, directionnel et local des négociations qu'ouvrent les accords de Bercy comme perspective de concrétisation des actions revendicatives ;
- exiger le retour à la consultation annuelle des agents pour l'élaboration du DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) et du plan de prévention ;
- développer notre intervention syndicale pour la prévention des risques psychosociaux (RPS) ;
- exiger le respect du rôle et des prérogatives des CHSCT, articulé à ceux des CTL en matière d'organisation du travail et de conditions de vie au travail ;
- de même le budget doit exclusivement être affecté au bien être et condition de vie au travail et n'a pas lieu de se substituer purement et simplement à la DGF – dotation globale de fonctionnement ;
- exiger que le secrétariat général respecte les obligations en matière de médecine de prévention en recrutant au moins un médecin de prévention par département, afin d'assurer les visites médicales obligatoires ;
- engager les recours juridiques nécessaires ...

Mais cette démarche appelle aussi à construire une vie syndicale qui nous permette avec un véritable rapport de force en faveur des personnels d'affronter les nouveaux enjeux et d'être à la hauteur de nos ambitions.

V) La vie syndicale

A) Des choix majeurs

Notre situation de syndicalisation et nos résultats aux élections professionnelles nécessitent que nous passions à des actes forts et concrets en matière de qualité de vie syndicale. Si dans nos deux premiers congrès nous avons identifié les problématiques auxquelles nous sommes confrontés et qui nous imPactent lourdement (suppressions d'emplois, départs en retraite, phénomènes délégataires) il nous faut concentrer nos efforts à leur apporter des réponses et des actes concrets. Et nous devons le faire à partir de principes partagés.

Le premier principe est celui de l'organisation en syndicat national. Ce choix est facteur de cohésion nationale pour une défense efficace des missions, des personnels, de leurs statuts particuliers et pour développer les luttes dans le cadre d'une administration centrale à réseau déconcentré.

Le second principe considère que le rayonnement de nos idées, et du développement de nos capacités d'action repose sur des syndiqués nombreux et investis dans l'activité syndicale. Il nous appartient de créer toutes les conditions pour encourager cet investissement.

Le troisième principe fait de l'activité de terrain, au plus près de la vie des agents l'élément essentiel de notre démarche syndicale, la racine de la construction de la réponse aux besoins des agents et de l'action syndicale.

Et le quatrième principe est la démarche dans laquelle nous nous inscrivons pour créer l'immense élan émancipateur dont les salariés ont tant besoin aujourd'hui. C'est un esprit de conquête que nous devons insuffler pour ouvrir une nouvelle période de progrès social avec un rapport de forces plus favorable. Résister est nécessaire mais nous devons aussi proposer, impulser, donner du sens, mobiliser, construire.

Dans ce cadre, la CGT Finances Publiques travaillera à créer les conditions pour gagner des avancées en partant d'une réalité simple, celle des revendications des personnels. C'est sur cette base que la CGT Finances Publiques débattra avec les autres organisations pour construire de futures actions à la DGFiP.

Sans préjudice de son indépendance, la CGT continuera à s'inscrire dans les processus de débats et d'actions susceptibles de contribuer à son combat, y compris avec les acteurs politiques et associatifs partageant ses valeurs.

Elle peut envisager des actions convergentes sur cette base dès lors qu'elles font l'objet d'objectifs et de constructions communes.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 28 07/10/2015 17:01:45

B) L'enjeu de la syndicalisation

Depuis le congrès de Seignosse, nous ne cessons de constater l'important potentiel de syndicalisation qui est le nôtre, mais malgré cette réalité nous sommes confrontés à une diminution du nombre de nos syndiqués. Si notre capacité, notre volonté d'action n'ont pas diminué dans la dernière période, de nombreuses difficultés se sont fait jour dans nos sections : manque de militants, difficultés de travail collectif, sentiment d'impuissance à faire évoluer les choses.

Il faut aujourd'hui constater d'importantes différences entre les sections. Les causes en sont multiples. La géographie, le nombre d'implantations administratives, le nombre et la mobilité des agents, le nombre de syndiqués et de militants, leur origine professionnelle, les contraintes professionnelles et familiales, les départs en retraite en sont quelques illustrations non exhaustives. Tous ces éléments génèrent une vie très différente d'une section à l'autre.

C'est à partir de ces réalités qu'il nous faut aujourd'hui construire notre réflexion.

Lors des deux derniers congrès, nous avions repéré que la réduction des effectifs et l'augmentation des départs en retraite allaient compliquer notre activité. La question de la syndicalisation avait été au coeur des débats. Mais force est de constater que les orientations définies n'ont pas eu l'effet escompté.

Pourtant, gagner la bataille de la syndicalisation est un impératif pour un syndicalisme en capacité de rayonner dans tous les services et de prendre en compte toutes les problématiques.

Cette question doit donc devenir l'affaire de toutes nos sections et plus largement la préoccupation de tous nos syndiqués.

Cela passe par l'organisation de campagnes nationales de syndicalisation prenant appui sur du matériel adapté que la direction nationale devra mettre à disposition des sections, un accueil systématique des nouveaux arrivants dans notre administration, la multiplication des démarches de contact avec tous les agents, de toutes les catégories et de tous grades.

Cela passe aussi par un bilan annuel de la Direction nationale sur les initiatives prises et leurs résultats.

Poursuivre l'effort de syndicalisation, c'est également conserver l'ensemble de nos syndiqués. Cela exige une meilleure circulation de l'information en particulier lors des mouvements. En effet, on constate régulièrement des difficultés au cours des mutations d'adhérents, notamment liées à leur prise en charge dans les sections d'arrivée. Un matériel particulier a été mis en place, celui-ci sera amélioré et renvoyé avant chaque mouvement de mutation avec un suivi au niveau national.

Poursuivre l'effort de syndicalisation, c'est enfin clairement gagner sur la continuité syndicale. L'enjeu est de taille dès maintenant, car aujourd'hui comme dans les années à venir c'est plusieurs centaines de syndiqués qui partent ou vont partir à la retraite. Il y a là à la fois un enjeu sur notre capacité d'action et d'intervention syndicale, et évidemment un enjeu de moyens financiers pour notre organisation. Ce travail, le syndicat doit le mener en lien avec l'UFR. Il implique de pouvoir travailler ensemble, actifs et retraités, sur les revendications. Cela doit se traduire par la participation de retraités dans les instances du syndicat (CEN et CE locales), par l'impulsion pour mettre en place des collectifs retraités UFR dans tous les départements, par la confortation des liens avec les USR.

C) Formation syndicale : faire de la formation d'accueil une priorité absolue

Des syndiqués formés et informés c'est une condition nécessaire pour leur investissement dans l'activité syndicale. C'est un atout pour la prise de responsabilité dans le syndicat. C'est une nécessité pour tout exercice d'un mandat syndical. C'est l'enjeu de la capacité à connaître et faire connaître autour de nous les propositions de la CGT, auprès des collègues. Et face au pilonnage idéologique c'est se donner les moyens de résister et d'exercer son esprit critique. Cela vaut dans tout le syndicat, du local au national. La formation syndicale CGT ce n'est pas le formatage des consciences. C'est au contraire le croisement des connaissances collectives du syndicat avec les expériences et les connaissances individuelles des syndiqués.

C'est un droit du syndiqué affirmé comme tel dans nos statuts.

Notre priorité absolue est donc de permettre à chaque syndiqué de connaître l'organisation à laquelle il a décidé d'adhérer, lui présenter la « maison », lui donner des éléments sur les modes de fonctionnement, les conceptions, les objectifs revendicatifs de la CGT. Le développement de la formation d'accueil doit donc devenir une priorité concrète dans chaque section, mettant en perspective la participation aux formations interprofessionnelles de niveau 1 et 2.

Dans une phase de renouvellement massif des responsabilités militantes dans nos sections lié à de nombreux départs en retraite de camarades en responsabilité syndicale, il s'agit aussi d'aider à l'exercice des mandats et à faire face aux questions d'actualité par un développement de formations et de journées d'études spécifiques.

D'une manière générale, nous devons revoir la formation syndicale de tous les camarades en responsabilité pour permettre une

Document_d_orientation_amende_2015.indd 29 07/10/2015 17:01:45

meilleure appropriation des enjeux revendicatifs et des valeurs de la CGT.

En lien avec les sections, la CEN devra donc formuler des propositions de développement de ces formations.

D) Une vie syndicale de qualité

Lors du dernier congrès de Guidel, dans l'introduction à cette partie, nous avions déjà mentionné une série de difficultés que nous connaissons aujourd'hui à l'intérieur du syndicat.

Nous écrivions : « l'amélioration de la qualité de vie syndicale est un objectif constant du syndicat. Cet enjeu exige de la part du syndicat de nouvelles réponses dans un contexte qui peut sembler paradoxal. Les évolutions sociologiques des dernières années montrent une aspiration plus forte à l'autonomie de réflexion et de décision des salariés, à un refus de l' « embrigadement», auquel les organisations syndicales ne semblent pas correspondre. Dans le même temps les comportements délégataires ne cessent de se renforcer. »

Dans le contexte actuel, nous n'avons pas encore réussi à relever ce défi. 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 mais surtout par des liens réguliers entre les sections et leurs syndiqués. Cela passe également par une répartition la plus partagée possible des mandats syndicaux. La CEN travaillera en relation avec les sections au développement de ces orientations.

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 ce qui concerne la CEN, au sortir de la phase longue et difficile de construction de notre nouveau syndicat et dans le but de préparer l'avenir dans les meilleures conditions, il devient utile et nécessaire qu'à partir de ce congrès le nombre de mandats successifs au sein de la direction nationale soit limité à trois.

Pour permettre les prises de responsabilité nouvelles, les modalités d'organisation et de fonctionnement du travail syndical doivent prendre en considération les obligations, les contraintes et les choix de vie personnelle et familiale des camarades.

Un autre élément indispensable à une vie syndicale de qualité réside dans le respect par chacune et chacun des règles de vie communes, dont nous nous sommes collectivement dotés et sans lesquelles aucune vie démocratique, efficace et responsable n'est possible.

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.

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

Cela implique aussi de respecter le rôle et les prérogatives des instances statutaires.

Cela exclut enfin que les envois de mails se substituent au débat collectif a fortiori quand ils sont anonymes et/ou qu'ils contiennent des mises en causes personnelles ou des propos insultants.

La CEN, à partir de la réalité vécue par tous les militantes et militants locaux et en lien avec les autres organisations syndicales, demandera l'ouverture de discussions avec la Direction générale pour :

- clarifier, améliorer et renforcer les conditions d'exercice du droit syndical ;
- garantir les possibilités d'engagement militant sans discrimination et sans conséquence sur les parcours professionnels.

En effet depuis quelques années, on connaît une dégradation des conditions d'exercice de ces droits, un flou et une non mise en conformité avec les nouvelles règles Fonction Publique. L'administration profite de cette situation pour nier l'exercice du droit syndical et faire pression sur les militants locaux.

E) La communication : un point d'appui essentiel dans la bataille des idées

Afin d'améliorer la qualité de la vie syndicale, il est nécessaire que l'information circule le plus largement et le plus rapidement possible. Alors que l'on aurait pu imaginer que les nouvelles technologies

Document_d_orientation_amende_2015.indd 30 07/10/2015 17:01:50

apporteraient un plus, on constate aujourd'hui l'inverse . Noyé par les mails et la masse d'informations, il n'est pas simple de repérer les éléments des débats, parfois même les décisions que nous prenons.

Il convient donc d'améliorer les outils en notre possession :

- Le site Internet et son «espace syndiqué» vont être modifiés et seront régulièrement retravaillés en fonction d'un questionnaire envoyé aux sections annuellement pour permettre d'établir les évolutions nécessaires permettant de diffuser l'information à chaque syndiqué ;
- La lettre d'info du syndicat national sera envoyée à tous les membres des CE des sections ;
- La « *News letter* » hebdomadaire continuera à être adressée aux syndiqués. Mais au-delà de cet envoi, une lettre mensuelle spécifique leur sera adressée par la direction nationale ;
- Les efforts pour une parution plus régulière du « *MAG syndical* » devront être amplifiés ;
- Il convient aussi de remettre en vigueur « Le Lien CAPN – CAPL » pour les principaux actes de gestion (mutation, promotion, entretien …).

De plus, afin de renforcer cette dimension, il est important d'impulser les débats entre les syndiqués pour être en phase avec la réalité du terrain et les aspirations qui s'expriment.

La CGT Finances Publiques mettra à disposition de ses syndiqués les informations non confidentielles dont disposent les élus des CAPN :

- mutations : statistiques sur les effectifs par résidence, liste des postes vacants, statistiques générales sur le mouvement ;
- tableau d'avancement : fiche de répartition par grade-échelon et par âge ;
- Liste d'aptitude : bilan statistique ;
- Evaluation : répartition des dotations par direction.

Cela passe notamment par la diffusion des documents fournis pour les groupes de travail aux sections afin qu'elles alimentent les débats de leurs réflexions.

Notre communication se réalise en deux volets : matérialisée par une série de tracts et dématérialisée par internet.

Il est aujourd'hui difficile d'avoir une appréhension complète et totale de la communication du syndicat dans son ensemble.

En effet, il existe une communication au niveau national et au niveau local. Elle s'exerce de multiples manières : nombre de sections possèdent une liste de diffusion locale qui permet l'information rapidement, mais beaucoup sont aussi à l'initiative de tracts régulièrement distribués, ou bien encore de journaux locaux. En revanche, la tenue des sites locaux est très hétérogène (certains sont peu ou pas utilisés tandis que d'autres sont très riches). Au niveau national, le site est très souvent mis à jour. Le « *MAG syndical* » a encore des difficultés à paraître aussi régulièrement que prévu, et il ne semble pas diffusé aussi largement que prévu.

Il apparaît nécessaire de réussir à atteindre la mutualisation des expressions locales. Pour cela, il est impératif que toutes les publications locales soient envoyées au niveau national, ce qui permettra de créer un espace de mutualisation au sein d'un site internet rénové.

Au-delà de l'amélioration constante du site internet, il doit être fait désormais usage plus fréquemment des réseaux sociaux afin de diffuser l'information. Ceux-ci ne peuvent être un espace de débat entre syndiqués. Mais ils permettent la diffusion d'informations sous un format différent (en particulier de la vidéo). Les expériences menées à la fin de l'année 2014 devront s'amplifier et s'améliorer en terme de qualité.

La communication vers l'extérieur de notre sphère professionnelle ne peut être abandonnée.

Afin de contribuer à la continuité syndicale il est nécessaire que les fichiers sectionnaires soient mis à jour régulièrement afin que dès le départ en retraite « *Vie Nouvelle Finances* » arrive aux nouveaux retraités. Il faut également penser à l'abonnement à Vie Nouvelle, le journal de l'UCR.

F) Le travail de la CEN

La composition de la CEN doit être représentative des agents de la DGFIP. A ce titre, le syndicat doit tout mettre en œuvre pour tendre vers la parité femmes-hommes et une représentation la plus exhaustive possible des métiers de la DGFIP.

Le choix d'un syndicat national s'est avéré nécessaire pour être un facteur de cohésion nationale, pour une défense efficace des missions, des personnels et pour développer les luttes dans le cadre d'une administration centrale à réseau déconcentré. De ce point de vue, le rôle de sa direction nationale est essentiel. L'objectif est de permettre à l'action du syndicat de prendre toute son ampleur.

La CEN devra travailler durant son mandat au renouvellement de ses membres.

Il s'agit d'assurer la double verticalité nécessaire au bon fonctionnement du syndicat. Derrière ces mots se trouve un enjeu

Document_d_orientation_amende_2015.indd 31 07/10/2015 17:01:51

important : que le niveau national prenne appui sur la réalité du terrain et que les débats et décisions du niveau national irriguent au plus près les sections.

Dès lors, il est important d'organiser de manière efficace le suivi de l'ensemble des sections : le dernier mandat est de ce point de vue insuffisant. Pour autant, il ne s'agit pas aujourd'hui de tout bouleverser mais bien de partir de nos besoins.

Compte tenu de réalités et situations diverses des sections, des commodités de déplacement, de la nécessité de faciliter l'activité des membres de la CEN en territoire, mais aussi des débats actuels sur la réforme territoriale, ce suivi doit être organisé en ayant comme référence les contours géographiques des régions actuelles. En parallèle, il sera organisé un suivi des sections spécialisées (DISI / DIRCOFI / Directions nationales spécialisées). Chaque section aura ainsi des liens étroits avec la direction nationale.

Chaque membre de la CEN en charge du suivi d'un territoire aura la charge d'impulser des réunions régulières de l'ensemble des sections concernées. Il aura la responsabilité de les convoquer. Lors de celles-ci, les points à l'ordre du jour de la CEN seront débattus, et les comptes rendus de la CEN exposés. Les sections donneront un avis sur les questions revendicatives locales ou nationales, l'organisation, la politique financière et chargeront leur représentant à la CEN de remonter à la direction nationale leur avis. Celles-ci feront le point sur les éléments d'organisation notamment de syndicalisation, de politique financière, mais surtout auront la charge de mettre en débat l'ensemble des questions revendicatives locales ou nationales. En accord avec les sections, il est également nécessaire qu'il puisse participer à des réunions de leurs commissions exécutives.

L'autre rôle du chargé de suivi de territoire sera d'aider les sections selon leurs besoins. Il ne s'agit pas ici de se substituer à l'activité locale qui est irremplaçable, mais d'apporter l'aide collective jugée nécessaire. Il pourra mettre en place une dynamique entre les sections de son territoire afin de développer la syndicalisation et ancrer les revendications du syndicat.

Il est impossible de définir d'emblée tous les types d'aides. Dès lors, dès le début du mandat, un point sera fait entre le camarade chargé du suivi de territoire et les sections sur cette question. Celui-ci sera renouvelé annuellement. En parallèle, la CEN organisera semestriellement un débat sur le suivi territorial.

Chaque membre de la CEN devra aussi s'impliquer dans le travail sur des dossiers revendicatifs. Cela peut prendre plusieurs formes.

La première est d'être responsable d'un collectif de la direction nationale. En effet, celle-ci aura à définir une série de dossiers pour lesquels la création d'un collectif de travail est nécessaire. Chaque collectif sera animé par un membre de la CEN non membre du BN.

Dans ce cadre il s'agit de proposer un plan de travail aux camarades composant le collectif. Ceux-ci peuvent être issus de la CEN ou des sections. Dans chaque collectif sera présent un membre du BN qui jouera un rôle de référent.

La seconde forme consiste à être simplement membre d'un collectif.

Les collectifs issus de la CEN travaillent sous la responsabilité de celle-ci. Ils doivent donc rendre régulièrement compte de leur travail selon des modalités que définira la CEN.

La liste des collectifs organisés en son sein sera établie par la CEN. Elle adressera aux sections des appels de candidatures pour leur composition, afin d'associer un plus grand nombre de syndiqués, de favoriser la constitution d'un vivier de militants et de préparer le renouvellement.

De plus, la Direction nationale continuera à impulser les activités spécifiques dont elle a la responsabilité (cadres, retraités, non titulaires,..).

Dans le cadre de sa participation aux réunions et groupes de travail avec l'administration, la CEN informe les sections du calendrier des réunions, le publie sur le site (espace syndiqués) avec tous les documents préparatoires fournis par l'administration.

Compte tenu de l'importance du travail demandé, le membre de la Direction nationale doit donner la priorité de son activité à celle-ci. Sans être exclusif de tout autre mandat, il ne peut y avoir de cumul avec d'autres fonctions qui exigent un trop lourd investissement. Il importe en effet de pouvoir être parfaitement disponible pour répondre aux attentes des sections et aux enjeux des dossiers revendicatifs.

Au sein de la direction nationale, conformément à nos statuts, est élu le bureau national. Au sein de celui-ci des responsabilités particulières sont établies : secrétaire général, responsable à la politique financière, responsable à la vie syndicale. Pour ses activités, le bureau national est organisé en différents pôles. Son organisation est soumise à la Direction nationale.

La CGT Finances Publiques mettra en œuvre la charte des élus et mandatés adoptée par la CGT.

Compte tenu des enjeux de représentation devant la Direction générale et des questions de portée nationale sur lesquelles seule la CEN a des prérogatives, il est important de renforcer les liens entre les CAP nationales et la Direction nationale. Le dispositif mis en place à l'issue de Guidel n'a pas pu, pour différentes raisons, apporter tous les éléments souhaités. Dès lors, il est proposé d'engager une nouvelle démarche visant à améliorer ces liens :

Document_d_orientation_amende_2015.indd 32 07/10/2015 17:01:54

- Identification au sein du Bureau National d'un (e) camarade chargé(e) du suivi des CAP. Il s'agira tout à la fois d'assurer les liaisons politiques avec les CAPistes, d'organiser régulièrement des formations et des réunions, de pointer avec les CAP les débats nécessitant l'intervention de la direction nationale.
- Identification au sein de chaque CAP d'un animateur choisi par la Direction nationale après discussion entre le bureau national et les élus en CAPN.
- Identification des camarades siégeant dans les instances nationales : CTR, CHSCTC, CHSCTM, CNAS.

G) L'intervention syndicale dans les écoles

Aujourd'hui toutes les formations initiales se font dans les établissements de l'ENFiP. Chaque année ce sont donc des milliers d'agents qui suivent une formation dans les écoles.

L'intervention syndicale dans les écoles est de première importance pour notre démarche de syndicalisation mais aussi pour la défense des droits et revendications des stagiaires et des personnels. Elle doit intégrer les enjeux plus larges de la formation professionnelle.

Définir cette intervention est une prérogative de la Commission exécutive nationale qui en fixe les modalités pratiques. Dans cette perspective elle s'appuie sur :

- Un responsable national de la formation professionnelle et du recrutement ;
- Un correspondant par école ;
- De section(s) de syndiqués qui s'organisent à chaque rentrée.

Des expressions s'adressant aux personnels présents dans les établissements sont établis pour chaque public.

Les moyens nécessaires, financiers et en droits syndicaux doivent être mobilisés à la hauteur de cet enjeu.

H) L'activité en direction des cadres

Lors du précédent mandat, nous avons essayé de créer des collectifs d'animation de l'activité « cadres » qui doivent être renforcés compte tenu du développement de syndicats corporatistes attachés à une catégorie de cadres.

La CEN devra engager une réflexion sur les modalités d'organisation des cadres syndiqués, en lien avec les sections et leur permettant de définir leurs revendications.

I) Participation à la vie de la CGT

Le syndicat national se place résolument dans une démarche de confédéralisation. De ce point de vue, il prend toute sa place dans les structures CGT dont il est adhérent (Fédération/UGFF) et dans l'activité générale de la CGT. Les camarades issus du syndicat qui sont élus au sein des instances dans le cadre des congrès de ces structures participent régulièrement aux réunions et instances statutaires. Membres à part entière de leurs organismes de direction, ils contribuent à la recherche de points de vue communs dans le but de développer l'action revendicative et le rapport de forces.

La CGT Finances publiques considère toujours fondamental que le syndicat et ses sections s'impliquent dans l'activité interprofessionnelle de la CGT. La participation permanente des sections à la vie des unions locales et départementales doit permettre l'élaboration d'axes revendicatifs convergents et des constructions de mobilisations pour les mettre en oeuvre.

Ainsi pour la CGT Finances Publiques, la transition énergétique est l'affaire de chacun. Ce débat, nous devrons nous l'approprier pour définir quel environnement nous voulons léguer aux générations futures. C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques souhaite une consultation nationale des adhérents de la confédération permettant de définir démocratiquement la position de notre organisation syndicale vis-à-vis de la transition énergétique.

Lors du dernier mandat de l'UGFF, en conformité avec les orientations confédérales, un débat sur l'outil syndical a irrigué la sphère syndicale de la Fonction Publique d'Etat, sous l'impulsion de l'UGFF. La proposition d'outil syndical formulée par l'UGFF (création d'une Fédération des missions publiques de la Fonction Publique de l'Etat) a été majoritairement rejetée par la CEN. La position retenue par le 2ème congrès de la CGT Finances Publiques en faveur d'une union des fédérations des fonctionnaires d'état ne faisait pas non plus consensus parmi les organisations de l'UGFF.

La CEN a donc adopté l'amendement suivant qui a servi de socle à la résolution votée par le congrès de l'UGFF, dont la délégation de notre syndicat :

« A ce stade, aussi bien sur le plan de la réflexion que de celui de l'appropriation collective des différents échanges, les situations apparaissent contrastées. Ainsi les conditions actuelles ne permettent pas de dégager une perspective commune suffisamment partagée. Les échanges doivent donc se poursuivre, avec la volonté commune d'adapter notre structure aux défis actuels de la lutte de classe, sur la base des positions de congrès des différents syndicats mais aussi sur celle figurant dans le document d'orientation ».

Document_d_orientation_amende_2015.indd 33 07/10/2015 17:01:55

De nouveaux échanges sont en cours. Ils doivent intégrer toutes les parties prenantes : syndicats, fédérations, UGFF et confédération. Ils excluent le retour de la proposition initiale de l'UGFF. La nouvelle CEN s'engage à fournir aux syndiqués un compte rendu régulier des discussions et des propositions qui se font jour. En tout état de cause seul un congrès de la CGT Finances Publiques pourra valablement délibérer sur des choix éventuels en matière d'outil syndical.

J) Les moyens du syndicat

1 - Les droits syndicaux

Compte tenu de nos résultats aux élections professionnelles et de la prise en compte par la Direction générale des suppressions d'emplois, nous sommes confrontés à une baisse importante de nos droits syndicaux de l'ordre de 27% (soit l'équivalent de 70 ETP- « équivalent temps plein »).

Cela est inacceptable ! Du fait des suppressions massives d'emplois et des réorganisations/restructurations incessantes, les organisations syndicales n'ont jamais autant été sollicitées par les agents et l'administration. La CGT Finances Publiques refuse cette baisse qui met en péril toute l'organisation.

Cela appelle à l'évidence des choix d'attribution et de transparence totale dans leur utilisation permettant à notre syndicat de déployer pleinement son activité. Cette transparence doit valoir au sein de la direction nationale, entre la direction nationale et les autres structures de la CGT et au sein des sections, tant dans la connaissance des droits attribués et des critères qui ont prévalu à leur répartition que dans l'utilisation précise et justifiée des droits.

Cela suppose de continuer à donner priorité à l'activité de terrain tout en permettant des moyens de fonctionnement suffisants à l'activité nationale. Il appartiendra au congrès de se prononcer sur ces principes et, à la suite, à la CEN de définir les équilibres ainsi qu'une clef de répartition. La clé de répartition sera débattue et votée en CEN tous les ans. Elle devra tenir compte du nombre de syndiqués, du nombre d'agents, de la représentativité de la CGT.

Dans une période où l'activité syndicale est de plus en plus difficile à mener, la question des droits syndicaux doit être au coeur de nos préoccupations. En effet, aujourd'hui certains camarades s'auto censurent et ne prennent pas les droits auxquels ils peuvent légitimement prétendre. Souvent, le regard des collègues, la charge de travail expliquent cette situation.

La CGT Finances Publiques rappelle qu'elle demande la compensation du temps syndical et demandera au cours du mandat l'ouverture de négociations sur ce point avec la Direction générale.

2 - Le CoGiTieL

Il est aujourd'hui l'outil «orga» de référence au service des sections et de la direction nationale du syndicat.

Sa juste prise en charge doit permettre d'assurer le suivi de la continuité syndicale.

Correctement servi, il permet d'anticiper les départs à la retraite, et régulièrement mis à jour il facilite le suivi syndical dans les cas de mutation, de promotion, d'entrée et de sortie dans les écoles, et d'aide aux travaux des élus aux CAP et CCP.

Sa fonctionnalité trésorerie de suivi des cotisations est déjà, et depuis longtemps, bien tenue et facilite la prise en charge des reversements réalisés au bureau national, qui lui même reverse ensuite à COGETISE afin d'alimenter les structures de la CGT (UD, UL, ...).

De plus en plus sensibilisées à la réalité de la fonction «orga» du Cogitiel, un important travail de mise à jour à été réalisé par de nombreuses sections.

Il est important, pour ne pas dire essentiel, que toutes les sections y soient sensibilisées et s'attachent à ce travail de mise à jour, en lien avec le pôle orga-Cogitiel national, afin que cet outil soit réellement utile à tous.

La direction nationale avec son pôle orga-Cogitiel devra poursuivre le travail déjà entamé auprès des sections et des camarades en charge de l'orga pour les uns et de la trésorerie pour les autres.

Afin de renforcer l'efficacité de cet outil, le Syndicat demande à la Confédération et à toutes ses structures d'être plus réactives dans la prise en compte des changements d'adresse.

Donner ou redonner au Cogitiel sa place au cœur de notre fonctionnement interne doit donc être inscrit en bonne place dans les orientations de notre syndicat pour la prochaine mandature.

3 - La Politique financière

Pour faire face aux différents enjeux revendicatifs, notre syndicat requiert des moyens humains mais aussi financiers dont la cotisation versée par les adhérents est un des éléments structurants.

Aujourd'hui, encore plus qu'hier, avec le développement des nouveaux moyens de communication ultra rapides, les enjeux d'information, de formation des syndiqués sont primordiaux et nécessitent que le syndicat y consacre les moyens.

En s'acquittant de leurs cotisations, les syndiqués financent l'activité

Document_d_orientation_amende_2015.indd 34 07/10/2015 17:01:58

et garantissent l'indépendance financière de leur organisation. Cela leur confère des droits.

Le barème de cotisations doit être élaboré dans le cadre d'une politique financière incluant le budget prévisionnel et les objectifs de syndicalisation.

Le barème unique de 2012, intégrant les primes et indemnités, n'a pas été revalorisé en 2013 et 2014. Il a intégré les nouveaux régimes indemnitaires en 2015 assurant ainsi une meilleure équité entre les différents grades et les différentes fonctions. Il devra permettre une réflexion plus approfondie sur les évolutions futures.

Si la question de l'appropriation plus collective des questions de politique financière n'est pas nouvelle, elle doit dans le contexte actuel, devenir une priorité à tous les niveaux du syndicat pour une meilleure efficacité de notre activité.

C'est une condition essentielle pour garantir une meilleure transparence des finances du syndicat.

Tout choix politique implique forcément une traduction en matière financière. Evaluer le coût d'une initiative, d'une action au regard des moyens de la section, du syndicat national, rechercher les meilleures conditions financières pour les mettre en oeuvre n'est pas inutile. C'est même une obligation vis-à-vis de l'ensemble des syndiqués auxquels on doit rendre compte de l'utilisation de leurs cotisations. Les priorités à dégager doivent faire l'objet de débats collectifs dans chaque section comme au niveau national.

Cela doit devenir la préoccupation de l'ensemble des directions syndicales.

La certification :

A mi-parcours du mandat de 6 ans (compta 2012 à compta 2018) donné au cabinet COEXCO, commissaire aux comptes dans le cadre de la loi 2008 sur la certification des comptes, nos comptabilités 2012/2013 ont été certifiées et publiées au journal officiel. 2014 devrait l'être avant le congrès national.

Le logiciel sous OPEN OFFICE permet aux sections de saisir leurs comptabilités et au bureau national d'agglomérer les 130 comptabilités des sections avec la comptabilité nationale.

Lors de ses vérifications, l'expert-comptable n'a pas fait de remarque particulière sur la comptabilité nationale combinée.

Ce travail supplémentaire extrêmement important pour les sections afin de se conformer à la nouvelle loi, plus exigeante en matière de transparence, a porté ses fruits et des habitudes sont maintenant prises, les comptabilités sont produites plus rapidement et les observations sont beaucoup moins nombreuses.

Les observations formulées ont permis une amélioration très sensible dans la production des pièces justificatives notamment. Elles ont participé de la formation de certains camarades.

Le travail sérieux des trésoriers a permis la certification des comptes dans les délais et le Bureau National continuera à leur apporter toute son aide pour parfaire encore le travail et former les nouveaux trésoriers.

Les trésoreries de section :

Les directions de section doivent débattre des questions financières à l'occasion de l'élaboration du budget chaque année. A cette occasion, elles doivent décider des modalités de remboursement de frais des militants, des achats importants et formaliser ces décisions par une délibération signée par les membres présents.

Lors de l'AG un bilan financier est présenté aux adhérents.

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

La lettre de politique financière nationale ayant pour objectif d'aider les sections sera publiée régulièrement, au minimum une fois par trimestre.

La trésorerie nationale :

Depuis la fusion des comptabilités, les exercices sont déficitaires, l'excédent de 2013 est dû à la comptabilisation des cotisations jusqu'en février, avec l'accord du commissaire aux comptes, afin de faire coïncider les recettes de cotisations et les reversements à COGETISE.

Cette situation intervient malgré la poursuite des efforts et une diminution des dépenses car dans le même temps nous avons une baisse du nombre de syndiqués et un allongement des délais de reversements des cotisations perçues au Bureau National.

Cette situation ne nous permet pas pour l'instant de reconstituer nos réserves conformément à l'engagement pris lors de la fusion. La confédération recommande une réserve supérieure à an de fonctionnement.

La CEN doit engager une réflexion sur l'organisation des prochains congrès.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 35 07/10/2015 17:01:59

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

Le congrès invite les sections à reverser plus rapidement, plus régulièrement les cotisations perçues, enregistrées dans le COGITIEL afin de permettre à la Direction nationale d'honorer ses obligations en direction des fournisseurs et de toute la CGT via le COGETISE.

La souscription nationale :

L'activité syndicale ne nous a pas permis d'avancer le tirage de la souscription à une date plus favorable, son maintien avant les congés peut être réellement mis en débat au vu des remontées des sections et de ses résultats nets actuels, en constante baisse. Elle représente aujourd'hui 20 000 euros de bénéfices.

La mutualisation :

Fruit d'une histoire différente, les sections disposent ensemble de fonds importants de réserves.

Parallèlement, les fonds disponibles de nombre d'entre elles diminuent depuis plusieurs années, elles sont de plus en plus nombreuses à solliciter l'aide du syndicat national au travers des fonds de la souscription notamment pour couvrir les frais de déplacements. L'augmentation du pourcentage laissé aux sections ne semble plus la solution au manque de disponibilités, car elle serait attribuée à toutes les sections, grevant d'autant le budget national et les possibilités d'aide de la trésorerie nationale.

Aussi il nous faut trouver des formes souples, transparentes et efficaces de solidarité entre les sections.

Au-delà de la réalisation de mutualisations entre sections (par exemple pour les frais de réunion regroupant plusieurs sections), de la prise en charge de frais jusque-là assumés par la trésorerie nationale, pour l'avenir il faut aller beaucoup plus loin en définissant entre nous les règles précises de fonctionnement de cette mutualisation, basée sur le volontariat.

Le congrès décide donc :

- la création d'un compte national spécial mutualisation ;
- la création d'un collectif de gestion de ce fonds, issu pour une partie de membres de la CEN et de militants de sections non membres de la CEN. En lien avec les sections, ce collectif fera des propositions d'attribution de fonds à la CEN qui suivra ou non la proposition. Tout refus devra être argumenté. Le collectif assurera la transparence et les bilans auprès de la CEN, du congrès, qui pourra solliciter des participations financières des sections pour diverses opérations ;
- que la CFC nationale étant chargée du contrôle de la gestion financière du syndicat national et d'en vérifier la comptabilité, devra exercer son rôle aussi sur ce compte et s'assurera que son fonctionnement respecte les contraintes liées à la certification.

La commission financière et de contrôle :

Nos statuts prévoient une Commission Financière et de Contrôle (CFC). La CFC est élue par le congrès.

La CFC doit avoir, en plus de son rôle fondamental de contrôle, un rôle d'aide à la définition de la politique financière, à la recherche d'une gestion optimale des finances du syndicat, un rôle de réflexion, de suggestion et d'impulsion , un rôle pédagogique pour les sections.

La CFC doit servir d'appui à la commission exécutive nationale, au responsable à la politique financière et pour donner toute leur importance à l'ensemble de ces questions.

Même si le syndicat doit bien entendu conserver une comptabilité juste et transparente il est important de consacrer notre énergie sur l'étude et les perspectives pour l'avenir.

La CFC est une instance indépendante de la CEN. Ses membres sont partie prenante de la direction du syndicat et à ce titre participent aux travaux de la CEN sans prendre part aux votes.

La CFC rend compte aux syndiqués, à la direction nationale et au congrès de la gestion du responsable à la politique financière ; elle propose ou non le quitus.

Dans ce cadre, des réunions régulières sont nécessaires autant que de besoin au minimum une fois par trimestre en dehors des travaux de la CEN.

Au niveau local, si le nombre de membres peut être déterminé en fonction de l'importance de la section, des réunions régulières sont aussi nécessaires compte tenu de leur rôle extrêmement important, identique à celui de la CFC nationale.

Il faut une CFC dans chaque section qui joue pleinement son rôle.

Le travail collectif autour des questions de politique financière tant au niveau national qu'au niveau local doit permettre de préparer le renouvellement des équipes. Cela vaut aussi pour la politique financière. Il sera d'autant plus efficace que le seront nos campagnes de syndicalisation à l'instar des campagnes confédérales et de leur suivi.

La période est lourde d'enjeux pour la DGFIP et ses agents et plus généralement pour les salariés. Il nous appartient de relever les défis du progrès social pour tous face aux politiques d'austérité qui envoient les peuples dans le mur. Il faut nous doter d'un syndicalisme en capacité de changer la donne et d'obtenir satisfaction sur les revendications.

Pour cela et plus que jamais, nous devons, comme le disait Henri Krasucki, « cultiver notre jardin syndical ». ❑

Document_d_orientation_amende_2015.indd 36 07/10/2015 17:02:02

Document_d_orientation_amende_2015.indd 37 07/10/2015 17:02:13

Les repères revendicatifs

SALAIRES - RÉGIMES INDEMNITAIRES - FRAIS DE DÉPLACEMENTS

Dans un contexte de restrictions budgétaires marqué par plusieurs années de gel du point d'indice, par la dépréciation des carrières et le tassement de la grille indiciaire, par la non revalorisation des régimes indemnitaires, la question du salaire et des frais de déplacement est un sujet crucial pour la CGT Finances Publiques car il pèse toujours plus fortement sur le pouvoir d'achat des personnels.

Le traitement indiciaire

Les politiques salariales menées depuis des décennies ont eu des effets dévastateurs sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires et sur la cohérence de la grille indiciaire qui a été profondément altérée sous l'effet des mesures dites catégorielles ou de rehaussement.

La perte de pouvoir d'achat du point d'indice (sur l'indice des prix) depuis le 1er janvier 2000 s'élève à 14% : le point d'indice actuellement à 4,6303 devrait être à 5,279 s'il avait suivi l'inflation depuis 2000.

Dans la même période, les cotisations sociales obligatoires et la retenue pour pension civile ont aussi augmenté (hausse et élargissement de la CSG et de la CRDS, cotisation sur l'IMT passée à 20%...) accroissant d'autant les pertes de pouvoir d'achat pour les actifs et les retraités.

Dans le cadre de la Fonction Publique, la CGT réaffirme les revendications salariales suivantes :

- Revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice du traitement, indexé sur un nouvel outil de référence qui prenne mieux en compte les dépenses effectives des salaries et l'évolution du coût de la vie ;
- Rattrapage de la perte de valeur du point d'indice accumulée ;
- Fixation du point de départ de la grille de la Fonction Publique au minimum au niveau du SMIC à 1700 € brut mensuel ;
- Fixation du point de départ de la grille de la Fonction Publique pour la catégorie C à 120 % du niveau du SMIC à 1700 € brut mensuel ;
- Fixation du point de départ de la carrière B (niveau BAC) à 140 % et de la carrière A (BAC + 3) à 160 % du niveau du SMIC à 1 700 € brut mensuel.

Le régime indemnitaire

A la DGFIP, la part des primes et indemnités dans la rémunération, qui a souvent été une réponse aux luttes des personnels, s'est accrue et modifie profondément la structure de la rémunération avec toutes les conséquences notamment sur le calcul de la pension de retraite.

Pour la CGT, le régime indemnitaire doit prendre en compte les sujétions ou responsabilités particulières liées à l'exercice de certaines fonctions.

La CGT revendique une approche humaine pour le traitement des dossiers de collègues ayant perçu des sommes indues (arrêt de maladie de + de trois mois…). Les services de la paie doivent contacter l'agent pour arrêter avec lui les modalités de prélèvement et l'avertir de la possibilité d'un recours « gracieux ».

La CGT Finances Publiques revendique :

- Une revalorisation des régimes indemnitaires et une harmonisation par le haut ; la CGT exige la prise en compte de toutes les spécificités des fonctions exercées et une égalité de rémunération à corps-grade-échelon et fonction équivalents ;
- L'intégration des régimes indemnitaires communs dans le traitement, permettant leur prise en compte dans le calcul de la pension ;
- La prise en compte des autres primes, non intégrables dans la grille au titre des qualifications, sous la forme d'un complément de pension d'origine indemnitaire fondé sur les règles du Code des Pensions Civiles et militaires ;
- L'attribution et son intégration dans le traitement indiciaire d'un régime indemnitaire aux agents contractuels avec l'IAT.

La CGT Finances Publiques demande la réouverture de la discussion sur l'indemnitaire, la prise en compte de toutes les situations et une harmonisation par le haut, tenant compte des effets de la fiscalisation, afin qu'aucun agent ne perde par rapport à la situation antérieure et que dans un même service aucun nouvel agent ne perçoive un régime indemnitaire inférieur à celui existant antérieurement.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 38 07/10/2015 17:02:14

Elle réaffirme son opposition à toute forme de modulation des régimes indemnitaires, de rémunération liée au mérite ou à l'évaluation professionnelle : c'est un combat permanent face aux décrets actuels (ACF et Prime de rendement) qui permettent la modulation et contre le décret 2014-503 du 20 mai 2014 du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) qui pourrait être mis en oeuvre à la DGFIP en 2017.

Par ailleurs, la CGT luttera pour que le supplément familial de traitement (SFT) soit identique pour tous en s'alignant sur le SFT maximum.

Les frais de déplacements

Les collègues qui se déplacent dans l'intérêt de l'administration, pour leurs missions, pour la formation ou un concours, pour accomplir leur mandat de représentant du personnel, ceux qui utilisent leur véhicule personnel pour les besoins du service public, n'ont pas à y être de leur poche et n'ont pas à supporter en plus les conséquences des coupes faites dans les budgets des directions, des blocages de CHORUS FDD et pour les agents itinérants de la transformation des IFDD/IST en ACF.

La CGT revendique au niveau de la Fonction Publique :

- La revalorisation du taux des indemnités kilométriques, a minima à hauteur du barème fiscal de l'impôt sur le revenu, et des indemnités de stage de formation ;
- La mise à disposition de véhicules de services ;
- La revalorisation du taux des indemnités de missions (nuitées, repas, hébergement) ;
- Le versement à tous les agents itinérants d'un taux de repas, quelle que soit la commune sur laquelle ils exercent leur mission ;
- L'augmentation de la part de l'employeur dans les abonnements de transport ;
- La possibilité, pour les itinérants, d'accéder aux prêts à taux zéro pour l'achat de leur véhicule mis à disposition de la DG, et de revoir le montant de ce prêt ;
- La prise en charge de l'assurance lorsque les itinérants sont contraints d'utiliser leur véhicule personnel ;
- Le remboursement de la totalité des frais engagés, les agents n'ayant pas à en être de leur poche en cas de déplacement professionnel ;
- Les frais de stationnement ne doivent pas être limités à un remboursement basé sur 72 heures ;
- La simplification et l'amélioration du logiciel FDD CHORUS, qui est d'une telle complexité que les frais de déplacement mettent un temps infini à être saisis, à être validés et donc à être remboursés. L'application CHORUS si elle ne peut être simplifiée doit être abandonnée. La CGT Finances Publiques réclame un audit sur le remboursement des frais suite à la mise en place de l'application FDD CHORUS.

La CGT exige de voir appliquer les modalités qui permettent une prise en charge plus rapide et plus proche de la réalité des frais engagés :

- Les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat, qui engagent des frais liés à la préparation et à la tenue des réunions institutionnelles locales et nationales, doivent pouvoir bénéficier d'avances et être remboursés de leurs frais conformément aux textes ;
- Un état de frais vérifié et validé par un Chef de service, ne doit pas être remis en cause : le remboursement est donc liquidable en tant que tel immédiatement ;
- Les délais de route et frais engagés (indemnités kilométriques, repas et hébergement) dans le cadre de la formation initiale, continue ou des concours, y compris avec un départ le dimanche (pour les stages d'une semaine) doivent être intégralement compensés ;
- Obtenir l'intégration du temps de trajet dans le temps de travail ;
- Choix de la résidence familiale/résidence administrative laissé à l'agent ;
- Assouplir la distinction entre trajet le plus court et trajet le plus rapide et permettre des horaires de travail dans des conditions d'exercice normales d'une mission ou d'une formation ;
- Prise en charge, en cas de handicap, des frais de transport (notamment lorsqu'il y a transport en véhicule spécialisé non reconnu par la CRIPH) ;
- Prise en charge des billets de train (Prem's, Loisir ou Pro) et des dépenses occasionnées par des changements de billet de dernière minute.

LES CARRIÈRES

Grille et déroulement de carrière

La CGT réaffirme le principe d'une grille reconnaissant le niveau de recrutement en référence à un diplôme, à un niveau de qualification et impliquant une durée de formation initiale correspondant

Document_d_orientation_amende_2015.indd 39 07/10/2015 17:02:14

au corps d'accueil. Cette grille s'inscrit dans le principe d'une Fonction Publique de carrière et d'une rémunération liée au grade qui constitue un fondement essentiel de l'indépendance et de la neutralité des services publics.

La CGT Finances Publiques revendique :

> Une grille unique, construite à partir de la définition des catégories, avec une amplitude de 1 à 5, et un rythme d'avancement d'échelon plus rapide et régulier, qui corresponde mieux à la reconnaissance des connaissances professionnelles acquises par l'ancienneté ;

> Une amplitude de carrière, pour chaque corps, minimal de 1 à 2 entre l'indice de début de carrière et de fin de carrière, sans toutefois allonger la durée des carrières ;

> Un déroulement de carrière linéaire, pour les catégories C et B, au sein d'une seule et unique grille indiciaire pour chaque corps. En effet pour les personnels d'un même corps ayant les mêmes fonctions, définies dans un même statut particulier, les grades actuels ne trouvent aucune justification ;

> L'application de mesures correctives immédiates et rétroactives concernant :

- Les injustices générées par le décret 2006-1827 du 23 décembre 2006 sur les conditions de classement de B en A qui ont provoqué des enjambements de carrière et lésé les inspecteurs nommés avant le 31/12/2006 ;
- Les effets des modifications des grilles C et B sur le reclassement des agents dans les nouveaux échelons et sur la création du 9ème échelon du grade terminal C ;
- Les injustices générées par le décret n°2005-1228 du 29 septembre 2005 (pour la catégorie C), les décrets n°2009-1388 du 11 novembre 2009 ou n° 94-1016 du 18 novembre 1994 (pour la catégorie B), et le décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 (pour la catégorie A), qui permettent de faire valoir les activités professionnelles précédemment exercées dans les secteurs privé, public ou associatif, dans l'ancienneté. Compte-tenu de la non rétroactivité des actes juridiques, les textes de ces décrets doivent s'accompagner d'une clause complémentaire de rattrapage pour les agents entrés dans la Fonction Publique d'Etat (FPE) avant les dates d'entrée en application de chacun d'entre eux et n'ayant pu bénéficier de leur reprise d'ancienneté (par exemple pour les agents de catégorie C entrés dans la FPE avant le 1er octobre 2005) ;

> L'octroi du bénéfice indiciaire aux agents retraités, dans la mesure où leur ancien grade (ou celui nouvellement créé) serait doté d'un indice terminal supérieur ;

Le recrutement

La CGT Finances Publiques revendique que le recrutement à la DGFIP s'effectue par la voie du concours directionnel national afin d'assurer une égalité de traitement entre tous les candidats.

La CGT est favorable à une mobilité choisie par les fonctionnaires et aux possibilités de changer d'administration en cours de carrière. Par contre, elle se prononce clairement contre la loi « mobilité » et ses conséquences négatives avec une voie d'intégration directe des fonctionnaires d'autres administrations.

Pour la CGT, ces intégrations doivent être précédées d'une période de détachement pendant laquelle le fonctionnaire doit recevoir une formation initiale suffisante pour pouvoir exercer ses missions au sein de la DGFIP.

La CGT Finances Publiques revendique :

> Un recrutement basé sur les concours, ce qui constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire ;

> Le rétablissement d'un concours directionnel national pour la catégorie C, avec un recrutement direct à l'échelle 4 pour les agents administratifs et techniques ;

> La suppression des épreuves de pré-admissibilité (QCM) qui n'ont pour seule finalité que « d'écrémer » le nombre de candidats ;

> Des concours externes qui maintiennent une épreuve de culture générale afin d'éviter des candidats pré-formatés sur un type particulier de profil, et un choix d'option plus large aux épreuves orales qui doivent être repensées dans leurs contenus ;

> Des concours internes ayant le caractère de véritables concours professionnels afin de permettre aux agents qui ne disposent pas des diplômes requis pour passer un concours en externe de le réussir en interne. Le contenu des épreuves écrites et orales, et le nombre d'options doivent permettre de reconnaître les qualifications mises en oeuvre par l'agent et l'expérience acquise lors de leur parcours professionnel, et de représenter l'intégralité des missions de la DGFIP ;

> Le maintien et l'élargissement du choix de la matière le jour de l'épreuve pour les concours internes et examens professionnels ;

> Le maintien pour les informaticiens des trois modalités de recrutement (contenues dans le décret de 1971) ; un concours externe et interne spécifique, un examen qualifiant en cours de carrière, un concours avec épreuve qualifiante pour favoriser la promotion interne des personnels informaticiens de catégorie C ;

Document_d_orientation_amende_2015.indd 40 07/10/2015 17:02:17

- La mise en place de concours internes de C en B et de B en A avec une option Missions informatiques au même titre que les options missions transverses, missions fiscales et missions gestion publiques ;

- La création d'un concours spécifique destiné à recruter des inspecteurs de spécialité cadastre et se prononce contre l'arbitraire actuel qui consiste à y inscrire d'office des stagiaires ;

- La création d'un concours spécifique destiné à recruter des contrôleurs spécialité cadastre et la création d'un cycle de formation dédié ;

- Le libre choix du lieu d'examen, centre d'examen proche du lieu de travail ou du domicile.

- La CGT Finances Publiques est opposée aux modalités de recrutement sans concours :

- Pour l'accès aux emplois d'agents administratifs et techniques ;

- Des personnes en situation de handicap (confère repère « Handicapés) ;

- Des jeunes sans qualification Pacte dont le nombre augmente chaque année pour palier les vacances d'emploi.

La CGT dénonce l'arbitraire de ces procédures de recrutement et de sélection sur simple entretien qui ne répondent pas aux besoins spécifiques exprimés, créent une brèche dans le statut et laissent au final beaucoup de ces agents en situation d'échec.

La CGT revendique :

- Un recrutement en qualité de stagiaires, avec un aménagement de la nature et de l'organisation des épreuves des concours pour répondre aux situations particulières et donner un accès à l'emploi dans l'administration des personnes en situation de handicap et des personnes en situation d'échec scolaire ;

- Une formation initiale adaptée dans son contenu et sa durée à ces publics, avec une remise à niveau personnalisée et qualifiante, et un réel tutorat pendant leur formation pratique ;

- Des conditions de titularisation et de déroulement de carrière statutaires.

A l'heure actuelle, face aux modalités de sélection imposées par le statut, la CGT Finances Publiques revendique la plus grande objectivité et transparence notamment dans le recrutement des personnes en situation de handicap et Pacte.

Les Tableaux d'avancement

Dans le cadre de la carrière actuelle, la CGT Finances Publiques condamne les contraintes budgétaires qui limitent le nombre de promus et empêchent nombre d'agents d'accéder à l'indice terminal du dernier grade avant leur retraite.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- La promotion des agents au grade supérieur dès qu'ils remplissent les conditions statutaires requises, assurant le droit légitime de tout agent à un déroulement de carrière digne de ce nom ;

- L'ordre suivant pour les critères de promotion par tableau d'avancement (actuellement) :

1. L'échelon puis la date de prise de rang dans cet échelon ;

2. Pour départager les candidats :

- La date d'accès à la catégorie, qui évite de pénaliser des agents obligés dans leur carrière à changer de corps ;

- Puis la notation selon le système de notation revendiqué par la CGT ; s'agissant du critère le plus subjectif et le moins lié à l'ancienneté, cela lui donne un rôle très accessoire de départage des agents ayant strictement le même échelon, la même date de prise de rang et la même ancienneté ;

3. Aucun agent écarté pour une note négative, une manière de servir critiquable, une procédure disciplinaire en cours.

- L'élaboration nationale des tableaux à partir des critères précédents qui donne une « coupure » (ancienneté minimale requise) unique pour tous les départements.

- Des possibilités de promotion au bénéfice de l'âge exclusivement pour les agents se situant à 6 mois de leur départ à la retraite, si leur promotion était imminente, et hors de tout contingentement budgétaire. En cohérence avec sa revendication d'un droit au départ à la retraite à 60 ans, cette disposition doit se limiter aux agents ayant atteint ou dépassé l'âge de 59 ans. La CGT affirme donc son opposition au fléchage de fin de carrière proposé par la DGFIP (agents âgés de 58 ans et plus au 31 décembre de l'année du tableau).

Liste d'aptitude (LA) et examen

La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre le système arbitraire de la liste d'aptitude qui privilégie le mérite en toute opacité, crée la division entre les agents par leur mise en concurrence et met les agents à la merci de leur hiérarchie.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 41 07/10/2015 17:02:18

La CGT Finances Publiques revendique :

> La mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude pour changer de catégorie ;

> Une refonte de l'examen, obtenu à la place de la LA pour l'accès au corps des géomètres cadastreurs, avec deux épreuves qui tiennent compte des deux fonctions, fiscales et techniques, de l'activité des géomètres et un contenu présentant une certaine technicité au regard de la mission à exercer ;

> le respect de la règle du statut particulier B de la DGFIP à savoir 2/5 de la promotion interne du B.

Dans le cadre imposé de la LA actuelle, la CGT revendique :

> L'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés «excellent»;

> Une appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » qui n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastreurs..) ;

> Une plus grande transparence avec l'accès pour les élus aux CAPL et CAPN, à tous les documents, notamment la fiche d'aide à la sélection prévue dans le guide, dès la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents ;

> L'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux ;

> le respect des dispositions statutaires limitant le nombre de recrutements pour les listes d'aptitude.

Les élus de la CGT Finances Publiques, garants d'une gestion équitable et transparente des dossiers des personnels, agissent pour que le cadre réglementaire de sélection soit respecté, contre les pratiques « clientélistes » et l'inégalité de traitement des agents.

Fermement opposés à l'individualisation des objectifs et attachés au concept de collectif de travail dans la réalisation des missions, les élus doivent refuser, dans la défense individuelle des dossiers de se livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les candidats, responsabilité qui incombe à la seule administration.

L'évaluation/notation

La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents qui doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle, et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires au travers du contingentement des variations de notes.

La CGT Finances Publiques réaffirme son opposition à toutes formes d'individualisation de la rémunération liée au mérite et à l'évaluation, ainsi qu'à tous éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.

Dans le dispositif du RIFSEEP en projet, l'évaluation pourrait avoir un impact bien plus important pour différencier les agents d'un même grade selon la fonction exercée mais surtout selon les résultats professionnels reconnus lors de l'évaluation.

La CGT Finances Publiques revendique :

> La suppression du système d'évaluation mis en place par le décret de 2002 et aggravé par celui de 2007 ;

> Un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle et établi sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux ;

> Une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale ; la CGT Finances Publiques condamne le refus de la DGFIP d'utiliser l'article 1er du décret de 2010 permettant de maintenir une note chiffrée par l'inscription de ce système d'évaluation dans les statuts particuliers ;

> La suppression de toutes formes de contingentement et l'attribution dès l'année N de l'intégralité des dotations. Chaque possibilité de réduction d'ancienneté constitue en effet une économie faite sur le dos des agents ;

Dans le cadre du dispositif actuel, la CGT revendique :

> Un autre dispositif d'attribution des mentions :

> La mention d'encouragement ne doit pas être généralisée, et doit impliquer un engagement à l'obtention d'une réduction d'ancienneté l'année suivante ;

> La mention d'alerte doit être utilisée pour préserver les agents d'une majoration d'ancienneté sans signe avant coureur ;

> Le maintien de deux niveaux de recours, en CAPL préparatoire et CAPN de pleine compétence ;

Document_d_orientation_amende_2015.indd 42 07/10/2015 17:02:21

- L'abrogation du recours hiérarchique : pour la CGT Finances Publiques, l'obligation d'une procédure préalable de recours hiérarchique telle qu'introduite dans la réforme n'est pas acceptable dans son principe ; Elle dépossède les CAP de leur rôle en laissant une place au discrétionnaire voire à l'arbitraire. Elle remet en cause la représentativité issue des élections en autorisant un agent à se faire accompagner en audience par n'importe quelle personne de la direction. Cette disposition doit être abrogée. Dans l'attente de cette abrogation, aucune réduction d'ancienneté ne doit être attribuée à cette étape.

- La fongibilité des réserves effectuées par les directions pour les CAPL, afin de permettre une plus grande efficacité et réduire les reliquats de mois non utilisés dans les directions.

LES RÈGLES DE MUTATIONS ET DE PREMIÈRES AFFECTATIONS

Le droit à mutation, à la croisée du choix individuel de l'agent et de l'exercice des missions, doit être garanti. Mais cette possibilité de « muter », étroitement liée à la politique de l'emploi mise en oeuvre, ne se passe pas sans difficultés avec les suppressions d'emploi qui perdurent à la DGFIP.

Depuis 2011, les règles de mutation et de 1ères affectations ont évolué progressivement vers la cible, afin de tenir compte des droits acquis des agents et des spécificités de certains corps. Globalement, tous les agents de la DGFIP ont vécu des changements lors de leur demande de mutation et l'année 2015 devrait marquer un tournant important avec des mouvements unifiés pour toutes les catégories.

Pour la CGT, les évolutions apportées aux règles de mutation vont, pour une partie, dans le sens des revendications que nous avons portées mais certaines règles demeurent insatisfaisantes. De fait, sur certains aspects elles suscitent de nombreuses interrogations de la part des personnels, voire d'inquiétudes avec parfois le sentiment que les nouvelles règles seraient moins favorables.

Des principes forts pour la CGT :

- Améliorer et garantir à chaque agent le droit à mutation sur son initiative et des droits et garanties identiques sur tout le territoire ;

- Revendiquer une instruction nationale sur les mutations et premières affectations commune à tous les agents. Cela permet une application unifiée pour toutes les catégories des règles communes (priorité, rapprochements, etc..) tout en précisant les modalités d'affectation spécifiques à chaque catégorie.

- S'opposer fermement à tout type de mobilité forcée et à toute forme d'arbitraire dans l'application des règles ;

- Faire respecter la déclinaison des règles nationales au niveau local et des CAPL qui prononcent en toute transparence les affectations sur le poste correspondant à la catégorie de l'agent et de la manière la plus précise possible au service ou à la spécialité ; Cela passe par l'élaboration dans toutes les directions d'une instruction sur les affectations locales, à partir d'une trame commune négociée au niveau national ;

- Confirmer le rôle des CAP, voire le renforcer pour faire respecter les règles et critères définis, avec l'obligation d'avoir en préalable le TAGERPIP avec tous les services identifiés et la connaissance des vacances d'emploi, et d'examiner dans le cadre des CAPL l'ensemble des mesures de gestion (notamment ALD, Direction...).

Les mouvements

Toutes les demandes de mutation, pour convenances personnelles, prioritaires, les réintégrations et les 1ères affectations, sont examinées lors d'un seul mouvement : la promotion interne ne doit pas être pénalisante en matière d'affectation, ce qui justifie que tous les promus participent avec leur reclassement au mouvement, les stagiaires d'origine externe se trouvant en fin de classement sauf prise en compte de services antérieurs.

La CGT Finances Publiques réaffirme le principe d'une demande de mutation annuelle et revendique :

- Un mouvement général et un véritable mouvement complémentaire qui permette un nouvel examen des vacances d'emploi et des demandes des agents, le choix étant laissé à l'agent de participer ou non à ce 2ème mouvement ;

- Un mouvement spécifique sur postes : l'implantation de certains services, notamment dans des zones géographiques isolées, représente un enjeu vital pour le service public de proximité. Dans la continuité des plans successifs de fermeture déjà conduits, la pérennité de beaucoup d'entre-elles est menacée sous les effets conjugués des suppressions d'emplois et des abandons de missions.

  Cela ne doit pas pour autant soustraire l'administration de ses responsabilités quant aux moyens qu'elle octroie pour répondre aux besoins d'un service public de proximité de qualité. Pour la CGT Finances Publiques, les critères de sélection des postes

Document_d_orientation_amende_2015.indd 43 07/10/2015 17:02:22

concernés nécessitent d'être clarifiés en CTL afin de pallier toute tentative de dérive de gestion de la part des directions locales. Ces postes doivent être déterminés sous le contrôle d'une CAP nationale. La CGT Finances Publiques s'oppose fermement à la suppression de ce mouvement pour 2015 ;

> la prise en compte du stage premier métier de 6 mois des inspecteurs stagiaires dans le délai de séjour ;

> la suppression du délai de maintien à la spécialité d'une durée de 3 ans pour les inspecteurs stagiaires ;

> La tenue de CAPN qui permette aux agents d'avoir connaissance de leur affectation locale au plus tard deux mois avant leur installation.

L'expression des demandes

La CGT Finances Publiques revendique :

> Un nombre de voeux illimités ;

> Une affectation la plus fine possible au niveau de la CAP nationale : géographique sur une Direction (dans les DRFIP composées de plusieurs ex-DSF -Bouches-du-Rhône, Nord, Paris et Hauts-de-Seine les agents sont affectés sur l'une ou l'autre des différentes zones infra-départementales : ex 13-1 ou 13-2 ; 59-1 ou 59-2 ; 75-4 ou 75-5 ou 75-6 ou 75-7 ou 75-8 ; 92-1 ou 92-2) et une résidence (au sens de la commune ou de l'arrondissement sur Paris) et fonctionnelle sur une mission/structure. L'affectation plus fine sur le service doit se faire au niveau de la CAP locale.

• La résidence d'affectation nationale-RAN :

Pour la CGT Finances Publiques les possibilités d'affectation plus fine sur la RAN doivent être encore affinées. Cette règle est parfois vécue comme un recul pour de nombreux agents : ils se retrouvent contraints de solliciter un changement de RAN lorsqu'ils désirent simplement changer de commune, ce qui entraîne alors un risque d'éloignement géographique à l'opposé de leur voeu.

Dans ces conditions, la CGT Finances Publiques mettra tout en oeuvre pour que la revendication d'une affectation plus fine à la commune ou à l'arrondissement sur Paris, et a minima un examen du voeu «rapprochement interne» à la commune, soit prise en compte.

La CGT Finances Publiques demande aussi une révision du nombre de RAN et du zonage qui doivent être proportionnés et établis en fonction des réalités territoriales.

Elle s'oppose à la nouvelle règle d'affectation à titre dérogatoire pour les RAN les moins demandées et sur les postes d'huissier en 2015, parce que ces dispositifs sont contraires à la règle de l'ancienneté.

• L'affectation sur la mission structure :

La CGT Finances Publiques a déjà obtenu des avancées significatives mais des sujets d'insatisfaction demeurent. Elle revendique des affectations plus fines dès la CAP nationale, en précisant les voeux, par exemple :

> Sur les différents services de directions (Pôle fiscalité, pôle gestion publique, pôle transverse) ;

> Au Domaine pour toutes les catégories et en laissant le choix de la RAN ;

> Au contrôle de la redevance ;

> Sur FIPER assiette et sur FIPER recouvrement ;

> Sur FIPRO gestion/contrôle et sur FIPRO recouvrement ;

> La création d'une mission structure spécifique pour les services des amendes.

La CGT Finances Publiques est contre tout détachement imposé par les directions locales.

Les affectations des informaticiens : en l'absence d'un nouveau texte réglementaire de référence, seuls les critères définis par le décret de 1971 peuvent servir de référence à la publication des postes ouverts, en référence à un grade et une qualification informatique correspondant à la fonction à exercer.

Contre les affectations au profil :

La CGT Finances Publiques est opposée aux postes à avis et à profil. Si elle a approuvé la suppression de l'avis du directeur pour certaines affectations, elle reste fermement opposée à la notion de profil et revendique que toutes les affectations soient examinées en CAPN.

Elle conteste donc toutes les formes nouvelles de postes à profil (chef de contrôle SPF) et revendique que la demande de postes à profil (dans les Directions nationales et spécialisées) ne prime pas la demande de mutation pour convenance personnelle.

Le classement des demandes :

• L'ancienneté administrative

La CGT Finances Publiques revendique :

> Un classement des demandes à l'ancienneté administrative dans le corps (grade, échelon, date de prise de rang) ;

Document_d_orientation_amende_2015.indd 44 07/10/2015 17:02:24

> Et une pondération de cette ancienneté par une bonification en fonction de l'ancienneté de la demande, pour les demandes pour convenances personnelles et les demandes prioritaires. L'objectif de cette bonification est de prendre en compte dans la demande de l'agent les années d'attente pour une affectation par rapport à un agent qui fait la même demande d'affectation pour la première fois mais dispose d'une ancienneté supérieure. Elle doit être un critère supplémentaire prenant en compte la persistance de la demande de l'agent sur les mêmes choix.

- La bonification à l'ancienneté de la demande telle qu'elle est aujourd'hui proposée par la Direction générale uniquement pour les demandes de rapprochement (une bonification virtuelle d'une année par année de demande et sous certaines conditions) ne saurait constituer une fin en soi pour la CGT Finances Publiques qui revendique les dispositions suivantes :

> La bonification doit continuer de courir même en cas de changement du motif de priorité invoquée : par exemple, un motif de rapprochement de conjoint qui devient rapprochement du lieu de résidence des enfants suite à divorce ou séparation. La position de l'administration lui ferait perdre toutes les bonifications précédemment acquises (ancienneté de la demande et enfants à charges), alors qu'elle solliciterait toujours le même département en priorité avec le motif « rapprochement du lieu de résidence des enfants ».

> La bonification ne doit pas exclure des stagiaires dont la scolarité n'a pas généré de séparation. L'objectif de la bonification était de donner un plus aux agents devant suivre une scolarité par rapport à ceux accédant au corps notamment par une sélection au choix. Le projet de l'administration crée une distorsion de traitement entre les agents par rapport au lieu de scolarité.

• Bonification et interclassement :

La CGT Finances Publiques revendique :

> Le maintien de la bonification pour charges de famille qui prend en compte la situation familiale des agents lors d'une demande de mutation/affectation et participe aux socles de droits à garantir ;

> La suppression de la bonification pour stabilité en Ile-de-France qui a perdu tout son sens depuis la suppression du concours à affectation régionale. Pour la CGT Finances Publiques c'est la politique sociale, de logement et de gardes d'enfants, qui doit être améliorée en Ile de France et en province ;

> L'interclassement en fonction de l'indice net majoré qui permet de corriger certains effets de carrière et de prendre en compte les 1ères affectations des agents promus.

Les demandes de mutation prioritaires :

Les interventions de la CGT Finances Publiques ont permis d'améliorer le projet initial de la Direction générale avec l'objectif d'apporter des garanties fortes aux agents. Elle revendique :

• Les priorités absolues sur une résidence, y compris en surnombre :

> Pour les réintégrations à la résidence d'origine, suite à congé parental, congé formation, congés de longue maladie et de longue durée, disponibilités de droit, détachement et mise à disposition syndicale ou mutualiste, à la date choisie par l'agent ;

> Pour l'agent handicapé ou parents d'enfants handicapés autant de fois que l'agent le demande. Tout agent, parent d'enfant handicapé, devra pouvoir bénéficier d'une priorité absolue à la résidence qui lui conviendra (administrative, familiale), et dont il fera la demande ;

> En cas de suppression d'emploi, de restructuration ou réorganisation de structure, avec des garanties fortes aux agents. Le maintien sur la commune d'affectation, sans fléchage de l'agent le plus jeune sur la structure concernée par la suppression d'emploi, doit être garanti.

• La priorité pour les agents originaires des DOM :

Pour la CGT Finances Publiques, les discussions avec la Direction générale doivent se poursuivre sur ce point afin de prendre en compte certaines spécificités (confère repère sur les DOM/COM).

• La priorité selon les règles de rapprochement :

> Un taux de 25% d'apport dans un département afin de ne pas bloquer les mutations pour convenances personnelles sur un département, pour les rapprochements de conjoints (mariés, pacsés sans condition de délais, concubins) élargis aux parents isolés avec enfants à charge, ainsi qu'aux parents souhaitant se rapprocher de la résidence de leurs enfants dont ils ont la responsabilité parentale. La CGT est favorable au principe du rapprochement interne sur l'ensemble des départements y compris ceux comprenant plusieurs zones infra-départementales (Nord, Bouches du Rhône...).

> La CGT s'oppose au report des reliquats de rapprochements dans le cadre du taux de priorités fixé à 50% par la Direction générale.

• Pour les situations particulières :

Toutes les situations particulières et dérogatoires de mutation (pour raison de santé ou familiale) doivent être examinées en CAPN en toute transparence sans jamais faire l'objet d'une quelconque typologie.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 45 07/10/2015 17:02:25

Les demandes liées :

La CGT Finances Publiques revendique le maintien de cette disposition à savoir qu'il s'agit d'un choix personnel des agents qui n'ont pas à justifier d'un quelconque lien familial. Les agents quelles que soient leur catégorie et leurs filières d'origine doivent pouvoir faire une demande liée avec un agent de la DGFIP de toute catégorie et sans distinction de filière.

Les affectations hors métropole :

L'action de la CGT Finances Publiques a permis de clarifier les règles d'affectation dans les services situés dans les Collectivités d'Outre-mer et à l'étranger. Pour autant, il demeure de forts désaccords avec la Direction générale autour de la question des postes à profil.

Les affectations dans les COM :

L'action de la CGT Finances Publiques a permis d'obtenir une prise en compte du critère « originaire » pour les affectations dans les COM. En effet, les décrets régissant ces affectations ne retiennent que le CIMM, qui s'avère pénalisant pour nombre d'agents originaires, car la détermination des critères répondant à celui-ci s'avère subjective.

La CGT Finances Publiques revendique :

> L'ouverture de toutes les affectations dans les COM à l'ensemble des agents, sans aucune distinction ;

> La détermination de leur affectation dans le cadre de mouvements adossés aux mouvements nationaux.

Les affectations à l'étranger :

Pour les postes à l'étranger, la CGT Finances Publiques a été force de proposition pour l'élaboration de règles d'affectations claires et transparentes. C'est par son action que les CAP sont consultées pour des affectations sur des règles déclinées à partir des critères nationaux. Pour autant, il est à constater que la règle de l'ancienneté provoque des difficultés spécifiques dans le réseau à l'étranger.

La CGT Finances Publiques mandate donc la CEN pour travailler à une évolution des règles actuelles.

Elle revendique des affectations à l'étranger portées à 3 années renouvelables une fois.

La CGT Finances Publiques se prononce en faveur d'une ouverture des affectations à l'étranger à l'ensemble des agents avec des outils de formation adaptés.

Dans le cadre actuel (séjours de 2 années et insuffisance des moyens de formation), la CGT Finances Publiques donne mandat à sa CEN pour formuler des propositions permettant de supprimer des affectations au profil.

Les affectations des EDR :

Pour la CGT Finances Publiques, il est essentiel de partir de la doctrine d'emploi des EDR pour décliner les règles d'affectation. La CGT ne conçoit pas les EDR comme une équipe d'agents à géométrie variable, prévue pour pallier les suppressions d'emploi. Le rôle de l'EDR doit être principalement de pallier les absences diverses (congés, formations, autorisations d'absence diverses,..) et d'apporter un soutien aux services, dans des conditions à préciser : le soutien « technique », notamment dans le cadre de l'accompagnement à la mise en oeuvre de nouvelles réglementations ou de nouveaux outils, doit d'abord relever de la formation professionnelle continue et les pics de charge prévisibles (campagne IR, sortie des rôles..) doivent avant tout faire partie de l'organisation du travail des services.

La CGT Finances Publiques s'oppose au recrutement au profil que la Direction générale introduit dans la constitution des équipes de renfort. Il s'agit pour elle de laisser un pouvoir discrétionnaire exorbitant aux directeurs locaux qui ont ainsi tout loisir de faire leur « marché » au sein de leur département, de choisir le nombre d'agents de l'EDR et de s'affranchir de l'obligation de formation. La CGT Finances Publiques, très attachée à des règles identiques pour tous, revendique :

> Une structure nationale avec un nombre d'emplois A, B ou C et leur localisation établis en CTR puis déclinés en CTL : les emplois de l'EDR doivent être identifiés au TAGERFIP ;

> L'affectation doit s'effectuer selon la règle commune, avec une affectation nationale sur la structure EDR, respectant les critères tels la prise en compte des voeux des agents, la règle de l'ancienneté administrative et le délai de séjour d'un an ;

> Une affectation locale sur une zone géographique départementale ou infra-départementale.

ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

Discriminations

Tous les motifs discriminatoires doivent être combattus avec la même intensité, que la discrimination soit notamment causée par le sexe, la situation de famille, l'origine sociale, l'origine nationale, l'origine ethnique et culturelle, les convictions religieuses, les opinions politiques ou idéologiques, l'activité syndicale, l'activité

Document_d_orientation_amende_2015.indd 46 07/10/2015 17:02:29

associative, l'activité mutualiste, la participation à la grève, les moeurs, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état de santé, le handicap ou les caractéristiques génétiques.

La CGT Finances Publiques :

> Combat toutes les formes de discriminations dans la société et sur le lieu de travail. Si elles ne sont pas toutes comparables, aucune n'est acceptable quels qu'en soient les victimes, les « explications » historiques ou culturelles.

> Exige que les textes législatifs ou réglementaires traitant de la discrimination soient plus contraignants pour les auteurs d'actes discriminatoires. Des sanctions civiles et pénales doivent être précisées et appliquées quelle que soit la discrimination.

Egalité Femmes/Hommes

La CGT Finances Publiques mettra réellement en oeuvre la charte « égalité femmes / hommes » adoptée par la CGT.

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social que la CGT Finances Publiques combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. Elle agit pour la liberté pleine et entière des femmes, pour la promotion de représentations positives des femmes au travail, dans la société et dans l'histoire.

La CGT Finances Publiques s'engage à mettre tout en œuvre pour qu'au sein de ses structures, les femmes prennent toute leur place dans l'organisation, y compris au plus haut niveau de responsabilité.

La CGT Finances Publiques revendique :

> L'égalité dans l'emploi, dans les déroulements de carrière, dans l'accès et nominations aux emplois supérieurs, en matière de formation professionnelle, en matière d'attribution des indemnités, la santé, la vie personnelle, la retraite ;

> Une réelle mixité des filières de formation initiale et des métiers ;

> L'interdiction du temps partiel imposé et de toute autre forme de précarité ;

> L'application effective du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » ;

> Un vrai partage des temps sociaux (vie professionnelle, familiale et sociale) entre femmes et hommes ;

> Le droit à un environnement de travail non sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles ;

> Les moyens nécessaires pour le développement de l'accueil de la petite enfance, le logement, la perte d'autonomie.

Afin de faire progresser ces exigences, la CGT propose des mesures législatives ou juridiques qui permettent de dépasser les trop fréquentes déclarations de bonnes intentions des décideurs gouvernementaux ou des employeurs.

LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La CGT Finances Publiques combat toutes les discriminations dont les travailleurs en situation de handicap font l'objet et fait des propositions pour améliorer leurs situations au travail et dans la vie.

Le handicap qui est la conséquence sociale d'une déficience fonctionnelle, quelle qu'en soit l'origine, doit être compensé par la mise en oeuvre de mesures adaptées pour l'accès à l'emploi dans les meilleures conditions et le respect des droits et garanties, notamment le droit syndical.

Le recrutement

La CGT désapprouve le recrutement par la voie contractuelle qui porte atteinte à l'égalité d'accès des travailleurs en situation de handicap et conduit l'administration à choisir la personne recrutée au profil et en fonction du poste de travail plutôt que d'adapter le poste de travail à la personne en situation de handicap.

La CGT revendique la plus grande objectivité et transparence dans leur recrutement par :

> Une véritable politique d'intégration au moins à hauteur des 6% prévus par la loi ;

> Une redéfinition des modalités de recrutement par les voies suivantes :

> Un aménagement des conditions d'accès et de passage des concours de droit commun ;

> Un examen ou concours réservé aux travailleurs en situation de handicap ;

> Des recrutements exceptionnels sur dossier en lien avec la CNSA et les Commissions départementales des Droits et de l'Autonomie des Personnes en situation de Handicap.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 47 07/10/2015 17:02:30

> Le nombre d'agents recrutes par les deux premières voies doit rester prédominant. Le recrutement doit être établi à partir de critères qui tiennent réellement compte de la nature du handicap et des aptitudes aux fonctions.

> Un statut de fonctionnaire stagiaire dès leur recrutement ;

> Une règle de priorité d'affectation absolue qui concilie l'accès au domicile et à tous les centres de soins si besoin, y compris en surnombre sur une résidence.

La titularisation

> Pour la CGT Finances Publiques, la CAP statuant sur la titularisation d'un travailleur en situation de handicap doit disposer de toutes les informations nécessaires à l'examen de la titularisation (aménagement de poste, suivi par le médecin de l'administration, l'assistante sociale etc.). Aucun agent en situation de handicap ne doit être licencié sans que l'ensemble de ces éléments ne soit fourni.

En cas de proposition de l'administration de non titularisation, le CHSCT et le CDAS dont dépend la Direction de stage doivent donner un avis sur les conditions d'exercice du stage et de prise en compte du handicap du stagiaire, avis accompagné de celui du médecin de prévention.

> La CGT Finances Publiques refuse l'introduction par la DG d'un stage probatoire dans les modalités de suivi du cycle de formation des contractuels en situation de handicap de catégorie B. Cette disposition est discriminatoire vis-à- vis de ces personnels et ne répond pas aux difficultés que peuvent rencontrer ces agents lors de leur formation initiale.

La vie à la DGFIP des personnes en situation de handicap

Les salaries en situation de handicap doivent bénéficier, dès leur entrée à la DGFIP, durant leur scolarité dans les écoles et tout au long de leur vie professionnelle, de tous les aménagements nécessaires.

Cela passe par :

- **La prise en compte du handicap dans la formation et la carrière :**

> Un renforcement de l'action de la cellule de suivi dans les écoles ;

> Une vraie politique de formation professionnelle en favorisant leur participation à des stages de formation ainsi qu'à la préparation et au déroulement des concours ;

> La garantie d'accès à la promotion interne ;

> Un aménagement des scolarités pour les personnes en situation de handicap tenant compte des difficultés liées au rythme des scolarités ;

> Un accompagnement personnalisé sous forme de tutorat pour faciliter l'intégration dans le service ;

> La mise en place de dispositifs facilitant les déplacements pour la formation initiale et en cours de carrières.

- **L'aménagement du poste de travail et des locaux :**

> L'aménagement et l'accessibilité du poste de travail et la mise aux normes impérative des locaux et leur financement par le budget des directions doivent être respectés ;

> L'aménagement du temps de travail dans le respect de la loi de 2005 sur le handicap ;

> L'intervention du médecin de prévention et du CHSCT qui ont toute compétence pour se prononcer et faire réaliser les dits aménagements doit être effective ;

> Un bilan annuel précis de l'action des Directions locales et nationales en matière d'aménagement doit être fourni aux organisations syndicales.

Le reclassement en cas d'inaptitude en cours de carrière

Les agents en situation de handicap (provisoire ou non, suite à accidents ou maladies) et non reconnus sous le statut de travailleurs handicapés doivent bénéficier des mêmes aménagements et de la même adaptation au poste de travail et d'un reclassement professionnel.

L'agent en situation de handicap qui remplit ses missions, comme n'importe quel autre agent, ne doit pas voir son statut de travailleur handicapé reconnu uniquement lors de son intégration ou lorsqu'une situation d'échec vient à se présenter, mais doit bénéficier d'une attention particulière tout au long de son déroulement de carrière, au quotidien.

La sensibilisation et l'information

L'entourage professionnel, les collègues et surtout la hiérarchie, doivent faire l'objet d'informations régulières sur les difficultés rencontrées par les agents en situation de handicap, sur les possibilités d'intervention de tous les acteurs sociaux (médecins, assistantes sociales, cellule AGRIPH du Ministère), sur les différents guides en ligne.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 48 07/10/2015 17:02:34

L'administration doit informer l'agent en situation de handicap de tous ses droits y compris en matière d'action sociale, notamment par l'affirmation de l'intervention et du rôle des correspondants handicaps clairement identifiés et dotés des moyens nécessaires pour pouvoir accomplir effectivement leur fonction. Celle-ci doit être davantage valorisée. Le recrutement doit se faire sur la base du volontariat par un appel à candidature. Le correspondant handicap doit bénéficier d'une véritable formation tant au plan juridique qu'en matière de compensation du handicap afin de professionnaliser la fonction.

La CGT Finances Publiques participe à la sensibilisation autour de la question des personnes en situation de handicap à la DGFiP. Cela se traduit par une rubrique dédiée sur le site Internet national ou figurent les revendications et informations syndicales sur le sujet.

Lors de ses formations syndicales, la CGT doit sensibiliser les militants sur l'attention particulière qu'ils doivent apporter à la situation et aux revendications des salaries en situation de handicap.

Enfin l'administration doit être tenue impérativement de présenter un bilan annuel aux organisations syndicales sur l'ensemble de ce dossier, y compris l'utilisation des fonds versés par le FIPHFP (Fonds d'insertion des personnes handicapées de la Fonction Publique).

Vie syndicale

L'administration doit donner à tout agent en situation de handicap l'ensemble des moyens lui permettant de participer activement à la vie syndicale (droits spécifiques, mise à disposition d'interprètes et d'auxiliaires de vie).

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

La CGT Finances Publiques défend comme but ultime une conception de la protection sociale complémentaire se réduisant corrélativement au renforcement du régime général obligatoire, tel qu'il a été créé en 1945 par le Conseil National de la Résistance.

C'est pourquoi elle combat toute idée et mesure de transfert de charges de la protection sociale obligatoire vers la complémentaire.

C'est pourquoi elle porte avec toute la CGT des propositions consistant à donner les moyens au régime général de répondre à l'ensemble des besoins de santé de la population, particulièrement au travers de cotisations sur le travail. Elle réclame notamment l'arrêt des exonérations de cotisations sociales au nom de la compétitivité des entreprises. Ces exonérations n'ont en rien permis la lutte contre le chômage mais ne servent qu'à alimenter à fonds perdu la spéculation et fragilisent la Sécurité Sociale.

Refusant d'accepter que la santé soit considérée comme une marchandise, elle se déclare totalement hostile à ce que des opérateurs privés interviennent dans la prise en charge de la protection sociale complémentaire.

Concernant la Protection sociale complémentaire, elle revendique notamment :

- Une participation revalorisée de l'employeur à la protection sociale complémentaire en santé et prévoyance pour tous les agents (Actifs, retraités, titulaires et non titulaires) ;
- Une gestion exclusive de la protection sociale complémentaire par les mutuelles ;
- Des prestations universelles et non sélectives excluant des cotisations différenciées ;
- Un fonctionnement démocratique des mutuelles permettant réellement aux adhérents de participer aux choix fondamentaux de gestion mais aussi d'intervenir sur les actions nécessaires pour préserver et développer un système de protection sociale solidaire ;
- Une proximité plus forte de la présence mutualiste permettant de répondre aux besoins de tous les adhérents ;
- Le maintien de la compétence unique de la CNAM dans la gestion du risque maladie.

PERSONNELS AFFECTÉS EN OUTRE-MER ET AGENTS ORIGINAIRES

Les droits des agents ultra-marins, qu'ils soient affectés dans un territoire ou originaires, sont régulièrement attaqués par les gouvernants dans une seule logique de réduction des coûts. La logique d'ensemble des auteurs de ces attaques reste de casser le socle républicain par une remise en cause des missions de service public. La CGT Finances Publiques, réaffirme la pertinence de ces missions, et donc des droits spécifiques qui en découlent pour les agents qui les exercent. Elle exige un niveau d'implantation des emplois et des services publics à la hauteur des besoins des populations concernées.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 49 07/10/2015 17:02:35

En lien avec ces questions, la CGT Finances Publiques revendique la prise en compte du complément de rémunération de vie chère dans le calcul de la pension de retraite.

Congés spécifiques

Congé bonifié

Régulièrement attaqué, le congé bonifié n'est pas un privilège. Il est la résultante de luttes menées pour la reconnaissance des droits des agents originaires d'Outre-Mer, qui ont subi la politique de migration organisée par l'Etat à travers le BUMIDOM (Bureau de Migration des Départements d'Outre-mer) et l'ANT, (Agence Nationale des Travailleurs).

De 1963 à 1981 des milliers de jeunes Antillais, Guyanais et Réunionnais ont été déplacés vers l'Hexagone pour répondre à un besoin spécifique de main d'oeuvre notamment dans le secteur public et nationalisé.

Ce n'est donc que justice si, après de hautes luttes avec la CGT, les originaires de l'outre-mer de la Fonction Publique en poste en France hexagonale ont obtenu dans un premier temps le congé administratif tous les 5 ans puis le congé bonifié en 1978 tous les 3 ans, en vertu de l'égalité de traitement entre fonctionnaires.

C'est aussi un investissement que l'Etat a fait et continue de faire dans les départements d'outre mer parce que le congé bonifié contribue à alimenter les économies locales par les dépenses que font les originaires durant leur séjour. Mais c'est avant tout un élément essentiel pour le maintien du lien familial, social et culturel et qui permet un retour aux sources pour celles et ceux qui sont loin de leur pays.

Pour la CGT, l'Etat et les employeurs publics doivent faire face à leurs responsabilités en faisant cesser ces remises en cause du droit. La recherche du CIMM (centre des intérêts moraux et matériels) est devenue la porte ouverte à toutes les discriminations de la part de gestionnaires qui font du refus du droit un mode de gestion de la pénurie de personnels et d'économies budgétaires.

La CGT Finances Publiques revendique, en lien avec l'ensemble de la CGT Fonction Publique :

> L'harmonisation des droits par la rédaction d'un seul texte, non interprétable, commun aux trois versants de la Fonction Publique (État, territoriale et hospitalière) ;

> L'abrogation de la notion de résidence habituelle ;

> L'octroi du congé bonifié à partir de deux critères dans un faisceau d'indices (lieu de résidence et/ou liens familiaux dans le département ultra-marin d'origine) ;

> Une augmentation de l'indice médian de prise en charge du conjoint de l'indice 340 à 530.

> Pour la CGT Finances Publiques, les voyages liés à ce congé doivent être intégralement pris en charge, et non restreints au billet « Paris-DOM ».

Congé administratif

Les personnels affectés dans les COM en application du décret n°96-1026, ont droit, en plus du congé annuel de droit commun, à un congé dénommé congé administratif d'une durée de deux mois qui est accordé dans les conditions suivantes :

> À l'issue de leur séjour de deux ans, ou, en cas de renouvellement, à l'issue de ce second séjour, pour les personnels soumis à l'article 2 du présent décret ;

> À l'issue d'une première période de service de quatre ans sur le territoire d'outre-mer considéré, puis, ultérieurement pour chaque période égale à quatre ans ou s'achevant au cours de la quatrième année, pour les personnels non soumis au dit article 2.

La CGT Finances Publiques revendique le maintien de ces droits à congés spécifiques, avec les mêmes garanties que pour les DOM.

Rémunérations

Les fonctionnaires de l'Etat et les titulaires de la Fonction Publique territoriale bénéficient de complément de rémunération justifiées par la cherté de la vie outre-mer. La CGT revendique une extension de la prime de vie chère à tous les salariés.

La CGT Finances Publiques revendique le maintien de la majoration du traitement pour l'ensemble des affectations en Outre-mer. Elle exige l'indexation à Mayotte au taux de 40% sans délai.

La CGT Finances Publiques condamne la logique qui a prévalu dans la mise en place de l'Indemnité de Sujétion Géographique en lieu et place de l'indemnité particulière de sujétion et d'installation. De nombreux territoires ont vu le montant de l'indemnisation être ainsi tiré vers le bas.

La CGT Finances Publiques revendique une revalorisation globale de l'ISG.

La CGT Finances Publiques revendique le rétablissement de l'indemnité temporaire de retraite (ITR) dans le cadre d'une réforme des dispositifs de compléments de pension et son extension aux autres DOM.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 50 07/10/2015 17:02:39

Mutations – affectations

La priorité « originaire »

Pour la CGT Finances Publiques, la priorité « originaire » doit être préservée. C'est dans ce cadre que nous avons d'ailleurs réussi à imposer celle-ci pour les affectations dans les COM.

Compte tenu de la décision récente du Conseil d'État qui, dans son arrêt n° 384004 du 6 mars 2015, annule pour excès de pouvoir, la priorité pour les originaires d'un DOM, il est urgent d'engager des discussions avec la Direction générale afin de sécuriser le droit de mutation prioritaire pour les ultras marins compte tenu de l'éloignement géographique en trouvant une solution pérenne et juridiquement sécurisée.

C'est pourquoi la CGT Finances Publiques exige la tenue rapide de groupes de travail sur cette problématique. Ces réunions seront notamment composées d'experts désignés parmi les représentants syndicaux des sections des DOM. Les négociations devront porter prioritairement sur la question des mutations mais plus généralement sur l'ensemble des questions touchant les droits et garanties des agents en poste dans ces départements d'outre-mer.

Réintégration

Compte tenu de l'absence de département limitrophe, la CGT Finances Publiques revendique que les agents affectés dans un DOM préalablement à un changement de position statutaire soit réintégrés d'office dans celui-ci au besoin en surnombre.

Pour les COM, la CGT Finances Publiques revendique le même dispositif que pour les DOM lorsque l'agent en position peut justifier de son établissement pérenne dans la COM (et donc ne pas être soumis à durée de séjour). Dans les autres cas, les agents doivent bénéficier d'une garantie de réintégration dans le dernier département d'affectation (métropolitain ou DOM), dès lors qu'ils n'ont pu obtenir une autre affectation dans le cadre d'un mouvement de mutation.

Les affectations suite à promotion

Les contraintes liées à l'éloignement ne doivent pas être un frein pour postuler à un changement de corps. Les suppressions d'emplois imPactent fortement les chances de revenir dans le département d'origine après celles-ci. L'impossibilité de se rapprocher géographiquement entraîne donc des conséquences pénalisantes pour les agents ne disposant pas d'une ancienneté leur permettant d'envisager un classement favorable à l'issue de la promotion.

La CGT Finances Publiques propose donc une réflexion sur une adaptation des règles de priorités pour les promotions de C en B sur la base d'une clé de répartition adaptée de la façon suivante :

- 1/3 des affectations/mutations en « retour suite à promotion » ;
- 1/3 au titre de la priorité « originaire » ;
- 1/3 en convenance personnelle.

Formation professionnelle

Concours

La CGT Finances Publiques réaffirme le principe du concours national. Elle exige cependant que celui-ci se fasse dans une garantie d'égalité de traitement entre tous les candidats.

Elle demande qu'un bilan soit mené sur les différentes adaptations qui ont pu être mises en place par l'administration.

Les préparations aux concours doivent être accessibles intégralement pour les agents.

Les calendriers de formation et de concours doivent respecter les journées locales de commémoration d'abolition de l'esclavage.

Formation initiale

La CGT Finances Publiques est attachée au principe d'une formation initiale en établissement. Cela implique que les frais engendrés par la scolarité soient intégralement compensés et pris en charge par l'administration.

La CGT Finances Publiques revendique la possibilité pour les stagiaires B vivant dans un DOM avant leur nomination, de pouvoir effectuer leur stage d'application dans les services dans le département concerné.

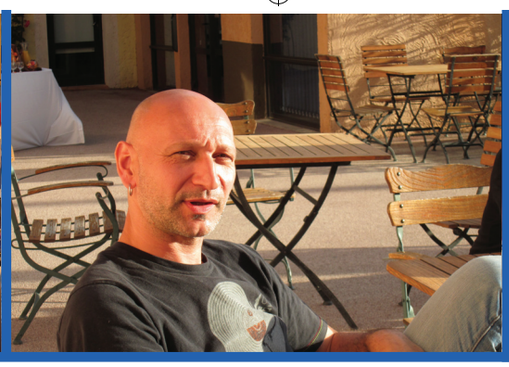
Formation continue

La CGT Finances Publiques souligne la création d'un centre en zone « Caraïbes ». Elle revendique que celui-ci bénéficie de moyens de fonctionnement suffisants.

La CGT Finances Publiques revendique également la création d'un centre en zone « Pacifique » pour couvrir les besoins des DOM de Mayotte et la Réunion, mais également des Collectivités d'Outre-mer et des services à l'étranger.

Ces centres ne doivent pas se substituer aux formations en établissement à chaque fois que cela est prévu pour les agents métropolitains.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 51 07/10/2015 17:02:40



NON TITULAIRES / AGENTS TECHNIQUES

Le recours aux contractuels est le résultat des choix politiques de concentration du champ d'intervention de la puissance publique sur ce qui est appelé « coeur de missions ».

Ceci constitue une menace pour les droits et garanties des personnels de la DGFIP. Il s'agit pour le gouvernement de contourner le statut de fonctionnaire pour rendre l'emploi flexible et corvéable à merci dans la Fonction Publique.

Dans notre réseau les agents non titulaires sont avant tout victimes de licenciements dans le cadre des restructurations de services sur les missions de nettoyage, de restauration et de surveillance. Ces missions sont par ailleurs remises en cause par l'externalisation pure et simple de la restauration collective, de l'entretien et par la mise en place de la vidéo surveillance.

Les agents contractuels informaticiens sont souvent confrontés au non renouvellement de leur CDD.

La précarité des agents contractuels touche aussi leur rémunération et la protection sociale qui diffèrent de celles des fonctionnaires de la DGFIP.

Les ouvriers d'Etat de l'Imprimerie Nationale attendent la titularisation depuis bientôt 10 ans. Exclus de la loi Sauvadet, ils sont les laissés-pour-compte de notre administration. Bloqués sur le point d'indice comme les fonctionnaires, mais toujours en dehors des statuts (tableau d'avancement, concours internes...), la CGT revendique qu'à travail égal, le salaire soit égal et l'arrêt de la discrimination opérée sur cette catégorie de salariés en les titularisant au plus vite.

En application de la loi Sauvadet, la Direction générale a mis en place des dispositifs de titularisation qui ont concerné moins de 15% des agents contractuels, en raison des divers critères imposés par la loi. Sur les mêmes missions, et en particulier sur celles de nettoyage et de restauration, nous avons donc des collègues qui relèvent de régimes juridiques différents :

- salarié d'une société prestataire de droit privé ;
- agent contractuel de droit public ;
- agent technique fonctionnaire.

Pour mettre fin à la précarité, aux inégalités et pour défendre les statuts, la CGT Finances Publiques revendique :

- le maintien et la réinternalisation des missions techniques et des emplois de restauration, d'entretien et de gardiennage, ce qui passe par :
- l'arrêt du transfert de la restauration collective et de l'entretien vers des sociétés privées ;
- l'arrêt du remplacement des agents de gardiennage et de sécurité par de la vidéosurveillance ;
- l'arrêt immédiat des licenciements.
- un vrai plan de titularisation dans le corps des agents techniques des Finances publiques sans exclusion, ni seuil de 70% du temps travaillé et avec titularisation sur place et sur poste sans perte de rémunération ;
- l'examen de la situation des remplacements et des agents à temps incomplet dans la perspective de les amener aux 35 heures hebdomadaires ;
- le bénéfice de l'Indemnité Administrative de Technicité ;
- un accès au grade supérieur de la grille de rémunération (échelle 4) ;
- La revalorisation de la prime panier pour les veilleurs de nuits et des indemnités horaires pour travail de nuit et pour travail normal du dimanche et jours fériés ;
- la généralisation de la subrogation au régime de sécurité sociale ;
- le droit à mutation, uniquement choisie par l'agent.

Une réflexion d'ensemble au niveau de la Fonction Publique et dans toutes les composantes de la CGT est indispensable sur la question des temps incomplets.

Les agents techniques à la DGFiP

La CGT a obtenu la création d'un statut particulier des agents techniques de la DGFiP et l'élaboration d'une doctrine d'emploi précise par métier exercé (gardien concierge, agent de services communs, veilleur de nuit, conducteur automobile, assistant géomètre). Les négociations sont en cours pour les agent de restauration et d'entretien.

Ces doctrines d'emplois et les cahiers de consignes devant être validés en CTL ne sont cependant pas respectés dans toutes les directions locales et spécialisées.

De plus, seuls les agents techniques fonctionnaires sont sensés en bénéficier, ce qui n'est pas le cas des agents non titulaires effectuant les mêmes missions.

La CGT Finances Publiques revendique que chaque agent technique ait accès à la formation et l'information de la DGFIP et des organisations syndicales, concernant notamment leurs droits et obligations.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 52 07/10/2015 17:02:45

Il faut donc poursuivre l'action pour gagner :

- le maintien à la DGFiP des missions et des emplois techniques ;
- le respect des doctrines d'emplois et notamment des cahiers de consignes pour les agents techniques ;
- la mise en place de doctrines d'emplois pour les agents de nettoyage et de restauration ;
- le recrutement des agents techniques par la voie d'un concours directionnel ;
- le recrutement d'agents techniques stagiaires au niveau de l'échelle 4 (AT de 1ère classe), s'opposant ainsi aux différentes formes de recrutement sans concours à l'échelle 3 et de contractuels Pacte qui n'offrent pas à ces jeunes agents recrutés les garanties statutaires et de rémunération.

LES RETRAITES

Si le patronat n'a pas pu empêcher en 1945, à la Libération, la mise en place de la Sécurité Sociale incluant un régime général de retraite (l'assurance vieillesse) par répartition, en application du programme du Conseil National de la Résistance, il n'a cessé depuis, bien souvent appuyé par les gouvernements successifs, de vouloir remettre en cause cet important acquis social. L'action revendicative et un rapport de forces plus favorable aux salariés ont néanmoins permis de mettre un frein à ces ambitions. Après de nombreuses luttes menées les années antérieures le gouvernement d'Union de la Gauche instaurait en 1982 le droit à la retraite à 60 ans

Depuis 1993, cet acquis a été remis en cause, par les réformes Balladur en 1993, Fillon en 2003 et toutes celles qui ont suivi : désindexation de la pension de retraite sur les salaires, mise en place de la décote dès 1993 pour le régime général et extension à partir de 2003 aux régimes spéciaux, augmentation du nombre d'annuité, recul de l'âge légal, et non prise en compte de la pénibilité.

Ces attaques directes ont été accompagnées de mesures d'individualisation pour casser les solidarités du système par répartition : Régime Additionnel de la Fonction Publique (*RAFP*), Plan d'Epargne Retraite Populaire (*PERP*) et plan d'épargne pour la retraite collectif (*PERCO*). Il s'agit en fait de retraites par capitalisation, dont la finalité est d'apporter de nouveaux flux financiers sur les marchés boursiers.

La loi du 20 janvier 2014 est venue apporter des modifications considérables sur les calculs de retraites pour les poly-pensionnés. Si la pension des assurés qui ont cotisé au régime général des salariés (CNAV) et aux régimes dits « alignés » (MSA salariés et RSI), soit 43% des poly-pensionnés, ne sera plus calculée au prorata de la durée d'assurance à chacun des régimes mais sur les 25 meilleures années de carrière, tous régimes confondus, à l'image des « mono-pensionnés », ce dispositif ne doit pas être étendu aux agents publics. Ceci serait une attaque frontale contre le Code des Pensions Civiles et Militaires qui constitue le régime spécial des Fonctionnaires de la Fonction Publique d'Etat.

De plus, cette même loi interdit à compter du 1er janvier 2015 de liquider une pension dans un régime tout en continuant à acquérir des droits dans un autre. Or, certains fonctionnaires optaient pour une liquidation de leur pension dans le régime général, tout en continuant à acquérir des droits dans le public. Ceci va fortement imPacter la situation d'agents qui attendent d'avoir atteint six mois dans un échelon avant de pouvoir partir.

La CGT Finances Publiques réfute les arguments qui consistent à expliquer qu'il n'y a pas d'autres solutions. Elle met à disposition des propositions qui permettent de résoudre les problèmes dans une visée de justice et de progrès social. Elle entend poursuivre sa lutte sur cette question qui constitue une préoccupation majeure des salariés. Elle travaille à l'unité des salariés du public et du privé pour de nouvelles luttes, d'autant que les choix gouvernementaux actuels ouvrent la voie à de nouvelles remises en cause.

La CGT Finances Publiques revendique une véritable réforme des retraites pour garantir l'avenir de notre système solidaire de répartition notamment :

- un financement à la hauteur des besoins pour porter progressivement la part du PIB consacrée aux retraites à 18% en 2050 ;
- la contribution de tous les revenus salariaux et les revenus financiers des entreprises au financement des retraites, ce qui implique la fin des exonérations de cotisations ;
- une politique de l'emploi efficace pour les salariés de moins de 30 ans et de plus de 50 ans ;
- une défense de tous les régimes spéciaux ;
- des recrutements à la hauteur des besoins dans la Fonction Publique ;
- la défense et l'amélioration du code des pensions civiles et militaires, notamment le maintien du calcul sur les 6 derniers mois ;
- l'abrogation de toutes les lois régressives depuis 1993 ;
- l'ouverture du droit à 60 ans pour une carrière complète avec 75% de taux de remplacement net à partir d'une assiette prenant en compte l'ensemble des rémunérations (traitement indiciaire détenu depuis 6 mois) + indemnités complémentaires, et sans décote, avec comme première étape le retour aux 37,5 annuités ;
- le droit au départ anticipé à la retraite à taux plein pour les

Document_d_orientation_amende_2015.indd 53 07/10/2015 17:02:46

travailleurs handicapés ayant non seulement un taux d'incapacité de 50 % mais titulaires d'autres critères plus larges tels que la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) et de tous les moyens de forme et de fond leur permettant de justifier de leur handicap ;

- un minimum de pension pour une carrière complète équivalent au SMIC tel que revendiqué par la CGT ;
- une réforme du minimum garanti pour arriver à un niveau équivalent au minimum de traitement Fonction Publique pour 25 ans de carrière ;
- une négociation sur les travaux pénibles, dangereux et astreignants ;
- la revalorisation des pensions et des retraites au 1er janvier de l'année et indexées sur les salaires ;
- une liquidation au prorata en fonction du jour de départ, et non reportée au 1er jour du mois suivant ;
- le rétablissement d'une bonification aux agents, permettant de compenser les retards de carrière consécutifs à la maternité, à la paternité, à l'adoption et à l'éducation des enfants ;
- Une bonification de la pension de 10% pour les assurés ayant élevé un enfant handicapé ;
- Il convient de permettre à tous les agents travaillant à temps partiel qui le souhaitent, de surcotiser sans limitation de durée, c'est-à-dire pendant toute la durée de leurs périodes travaillées à temps partiel, ceci afin de leur garantir une pension de retraite décente sans les contraindre à travailler plus longtemps que les autres pour compenser la différence de ressources avec un temps plein ;
- suppression du RAFP et abandon des mesures de défiscalisation « Madelin » pour les contrats d'épargne retraite ;
- le rétablissement de la demi-part pour le calcul de l'impôt sur le revenu pour toutes les personnes vivant seules et ayant élevé au moins un enfant ;
- le rétablissement de la possibilité de rachats des années cotisées en qualité de contractuel après titularisation ;
- une réelle réforme positive des mécanismes pour les poly-pensionnés ;
- la suppression de la décote et de la surcote ;
- la reconnaissance de l'évolution de la qualification du grade d'appartenance par le rétablissement de la péréquation ;
- la CGT Finances Publiques exige la fin de la fiscalisation de la majoration pour le 3ème enfant à charge ;
- la suppression de la Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie de 0,3% sur les pensions des retraités imposables pour financer les dépendances ;
- une majoration de la durée d'assurance pour enfant handicapé augmentée à hauteur de 8 trimestres comme dans le privé et tendre vers 16 trimestres ;
- extension de la majoration aux parents d'enfants handicapés compris entre 50 et 80% ;
- la suppression de la Contribution Sociale Généralisée et de la CRDS sur les pensions et retraites ;
- La CGT Finances Publiques s'oppose à la suppression de l'abattement de 10% sur les pensions et retraites pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

L'ACTION SOCIALE, PLUS QUE JAMAIS, UN ENJEU INCONTOURNABLE

Plus que jamais l'action sociale doit participer à l'amélioration des conditions de vie au et hors du travail. Les besoins sociaux des agents actifs et retraités sont en augmentation constante : l'action sociale doit les seconder pour faire face à des situations souvent très difficiles.

Beaucoup trop de collègues peinent à boucler les fins de mois.

Le gel du point d'indice et celui des crédits attribués à l'action sociale participent à la dégradation des conditions de vie et de travail.

La CGT Finances publiques exige plus que jamais :

- Le renforcement des services de l'action sociale et le déblocage immédiat de moyens financiers ;
- Une gestion démocratique et transparente de la promotion du logement social, sous le contrôle direct des représentants du personnel ;
- Une majoration de la participation de l'employeur aux frais de restauration collective ;
- La baisse du plafond des ressources dont le seuil actuel élimine encore trop de collègues de la jouissance des logements sociaux ;
- L'extension du parc de logements (véritablement sociaux) avec des loyers compatibles à ces mêmes ressources, et ce à l'ensemble du réseau. Cette extension peut et doit se faire également en accord avec les autres administrations financières, comme par exemple, les Douanes, qui possèdent un parc de logements parfois plus avantageux ;
- La prise en charge de la question de l'accueil des jeunes enfants, et plus particulièrement, la mise en place d'un plan ambitieux de créations de crèches « d'entreprises » financées par l'employeur ;

Document_d_orientation_amende_2015.indd 54 07/10/2015 17:02:51

- Tous les aspects de l'action sociale doivent être pris en compte : logement, restauration, culture, loisirs, droit aux vacances pour tous…

Enfin, nous exigeons que les retraités bénéficient sans modération des mêmes droits que les actifs, y compris celui de siéger dans toutes les instances de l'action sociale.

TEMPS DE TRAVAIL

Le progrès technique et l'accroissement de la productivité doivent servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, à en transformer le contenu, à permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie privée. Cela suppose l'application de la durée de travail légale à 35 heures pour tous, sans intensification du travail, ce qui suppose des embauches, une nouvelle organisation du travail à construire avec tous les intéressés et des investissements. Cela ne doit pas se faire au détriment des rémunérations, ni du financement de la protection sociale.

La notion de temps de travail désigne toute période durant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée légale à 35 heures constitue le socle de référence à partir duquel doivent se développer les négociations.

La CGT Finances Publiques revendique :

- une réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires sans pertes de revenus pour les agents, sans remise en question du socle des congés annuels, avec des créations d'emploi en nombre suffisant pour ne pas accroître la pression sur les personnels ;
- le strict respect des temps de repos pour tous les agents ;
- conformément à la réglementation européenne, le temps d'astreinte doit être distinct du temps de repos ;
- l'intégration des temps de trajet liés à la formation professionnelle ou à des missions dans le temps de travail ;
- l'octroi de récupérations horaires en cas de déplacement de longue durée ;
- un module horaire à 35 heures hebdomadaires dans le cadre actuel offert à tous les agents ;
- de réels « ponts naturels » par l'octroi d'autorisations d'absence dès lors que l'intégralité des agents d'un service est obligée de prendre celui-ci ;
- le paiement majoré à 200% pour toute tâche accomplie un dimanche ou un jour férié ;
- le respect des droits à congés, aucun agent ne doit avoir à reporter des jours sur l'année suivante du fait d'un refus de congés ;
- la possibilité de travailler à temps partiel sans perte de droits pour la constitution de sa pension de retraite ;
- le strict respect des bornes horaires définies par les textes, tout dépassement doit donner lieu à compensation (crédit temps ou paiement en heure supplémentaire), aucun agent ne doit subir d'écrêtement horaire.

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

Le texte qui régit les conditions de décompte du temps de travail dans la Fonction Publique d'Etat date du 25.08.2000 (décret n°2000/815).

Ce texte stipule dans son article 2 que : « *La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

Cela implique que le temps de trajet entre le lieu de travail habituel et un autre lieu de travail désigné par l'employeur constitue du temps de travail. De plus, dans sa décision 24 8034 du 7 mars 2005 le Conseil d'Etat a jugé qu'un Ministre qui assimilait le temps de déplacement effectué à l'occasion des missions à des «*obligations liées au travail sans qu'il y ait travail effectif* « commettait un excès de pouvoir.

Autrement dit, dans la Fonction publique, **tous les déplacements effectués à la demande de l'administration doivent être pris en compte dans le calcul du temps de travail quel que soit le lieu et le départ fixés par l'ordre de mission et donc s'en tenir à la stricte application de l'article 2 du décret du 25/08/2000.**

De même l'article 3 du décret du 25/08/2000 dispose que : «*… les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.*»

Il s'avère que ces dispositions ne sont pas respectées dans les services de la DGFIP. Dans de nombreux départements, notamment ceux qui sont éloignés des lieux de formation, les droits des agents ne sont pas reconnus, les directions locales se refusant à appliquer les dispositions légales en l'absence d'instructions de la Direction Générale.

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

Document_d_orientation_amende_2015.indd 55 07/10/2015 17:02:52

Statuts de la CGT Finances Publiques

adoptés lors du congrès du 18 au 22 mai à Ramatuelle

Titre I – Constitution, but et composition

Article 1

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

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

Article 2

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

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

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

Article 3

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

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

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

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

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

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

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

Article 4

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

Titre II – les syndiqués

Article 5

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

Document_d_orientation_amende_2015.indd 56 07/10/2015 17:02:52

Article 6

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

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

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

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

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

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

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

Titre III – Vie du syndicat

Les sections

départementales, de directions locales

Article 7

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

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

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

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

Les stagiaires en cours de formation initiale doivent pouvoir s'organiser en section au sein des établissements de l'ENFiP chaque année.

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

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

7.4 - La Commission exécutive doit permettre à la section, par l'étude, la réflexion et le débat, la définition des axes sur lesquels l'activité doit être conduite et coordonnée. Elle est responsable du suivi de la formation syndicale, de l'expression syndicale, de la circulation de l'information, du travail d'organisation et de syndicalisation. Elle impulse et coordonne les actions pour construire les convergences. Elle travaille à ce que chaque syndiqué prenne sa place dans la vie syndicale de la section et du syndicat national.

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

Article 8

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

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

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

Document_d_orientation_amende_2015.indd 57 07/10/2015 17:02:52

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

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

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

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

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

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

LA COMMISSION EXECUTIVE NATIONALE

Article 9 – Election et responsabilité

9.1 - Le syndicat est dirigé par une commission exécutive nationale au maximum de 50 membres élue par le congrès.

La constitution de la CEN doit tendre de façon volontariste, vers la parité.

Les candidats à la CEN doivent si possible être représentatifs des missions, des catégories, des spécificités mais également au niveau géographique afin d'assurer un suivi cohérent de l'activité des sections.

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

Le nombre de mandats consécutifs à la CEN est au maximum de 3.

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

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

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

9.6 - Ses responsabilités sont :

> la mise en oeuvre des orientations votées par le congrès ;

> l'analyse de la situation revendicative ;

> la définition des axes nationaux d'activité du syndicat ;

> l'impulsion et la coordination des luttes ;

> l'élaboration du plan de formation du syndicat ;

> l'établissement du budget du Syndicat et la gestion de son patrimoine ;

> l'impulsion du travail d'organisation, de syndicalisation et de continuité syndicale ;

> la gestion et la répartition des droits syndicaux ;

> la définition des positions du syndicat face aux problèmes nouveaux ; la convocation et la préparation des congrès et des conseils nationaux ;

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

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

9.7 - Au titre des liens impératifs entre les sections et la direction nationale et dans le but de favoriser tous les échanges utiles entre sections, la CEN répartit entre ses membres le suivi des sections. Cette répartition tient compte des commodités géographiques et des cohérences territoriales. Les tâches inhérentes à l'activité de «suivi» des sections sont définies par la CEN.

Ce suivi comprend trois dimensions: un compte rendu régulier aux sections de l'activité de la Direction Nationale, la possibilité tout aussi régulièrement pour les sections de s'exprimer sur l'activité de la Direction nationale et d'apporter des éléments des territoires à la réflexion de la Direction nationale, enfin la troisième dimension du suivi est la mise en commun entre les sections des territoires des analyses, des moyens et des actions.

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

9.9 - Après le congrès, les documents d'orientation et la nouvelle composition de la CEN sont publiés et adressés aux

Document_d_orientation_amende_2015.indd 58 07/10/2015 17:02:57

syndiqués ainsi que l'ensemble des votes détaillés par section.

Article 10 – Organisation et fonctionnement

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

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

10.2 bis - La CEN s'engage à établir un règlement intérieur qui détaille son organisation et son fonctionnement et à le porter à la connaissance de tous les syndiqués.

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

Les motifs d'empêchements sont :

- Formation initiale en établissement ;
- Congés pour raison de santé ;
- Congés liés à la naissance ou à l'arrivée d'un enfant ;
- Représentation du syndicat dans d'autres instances nationales de la CGT.
- Participation au titre du syndicat ou d'une instance de la CGT à une initiative extérieure.

Toutefois, aucune décision ne saurait être valable si les membres présents ne représentent pas a minima 50 %des membres de la CEN.

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

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

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

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

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

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

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

LE CONSEIL NATIONAL

Article 11

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

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

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

11.4 - Les décisions sont prises à la majorité.

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

LE CONGRES

Article 12

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

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

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

Document_d_orientation_amende_2015.indd 59 07/10/2015 17:02:58

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

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

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

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

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

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

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

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

GROUPES DE TRAVAIL ET COLLECTIFS NATIONAUX

Article 13

13.1 - Chaque fois qu'elle l'estime nécessaire, la CEN convoque sur un plan national, territorial ou local des commissions, groupes de travail ou collectifs nationaux. Elle peut être à l'initiative de rencontres et d'états généraux.

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

RESSOURCES DU SYNDICAT

Article 14

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette ressource alimente un fonds de solidarité national.

14-9 - La commission financière et de contrôle est composée de cinq membres n'appartenant pas à la CEN.

La CFC est chargée du contrôle de la gestion financière du syndicat national, d'en vérifier la comptabilité et de participer à la réflexion sur sa politique financière.

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

14-9 bis – Chaque année, au cours du 1er semestre, le Bureau National arrête la comptabilité de l'exercice N-1 qui devra

Document_d_orientation_amende_2015.indd 60 07/10/2015 17:03:02

être validée par la CEN et présentée au commissaire aux comptes.

TITRE IV – Dispositions diverses

Article 15

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

Article 16

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

Article 17

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

Celui-ci est informé de la décision.

Article 18

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

Article 19

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

VOTE DU CONGRÈS
79,56 % POUR 20,44 % CONTRE

Document_d_orientation_amende_2015.indd 61 07/10/2015 17:03:07

Discours d'ouverture du Secrétaire général sortant lors du 3ème congrès CGT Finances Publiques du 18 au 22 mai à Ramatuelle

Olivier VADEBOUT,
Secrétaire général de la CGT
Finances Publiques

Mes chers camarades,

Avant toute chose permettez-moi de vous souhaiter la bienvenue et de vous remercier de votre participation à notre troisième congrès de la CGT-Finances Publiques au nom de la direction nationale sortante.

Ce rapport introductif a été présenté lors la dernière réunion de la CE sortante d'hier après midi. Nous avons fait le choix d'essayer d'être dense afin de nous permettre d'aller le plus loin et le plus collectivement possible dans nos échanges.

Je dois bien l'avouer, j'attendais avec hâte le début de notre congrès…

- Hâte, car les choix politiques que nous subissons depuis 3 ans sont lourds de conséquences pour le monde du travail et donc pour les agents de la DGFIP,
- hâte, car la DGFIP constitue un cœur de cible dans la déclinaison des politiques d'austérité qui malmènent nos missions comme nos collègues,
- hâte, car nous avons l'impératif besoin dans notre syndicat, comme dans toute la CGT, de débattre de cette situation et des stratégies syndicales et de luttes à mettre en œuvre.

Car c'est bien ainsi, par le débat et les décisions collectives qui s'ensuivront, que nous nous mettrons dans la meilleure situation pour faire valoir les revendications des agents de la DGFIP et de l'ensemble des salariés, que nous montrerons notre capacité à mobiliser et à construire les luttes nécessaires pour changer les choix.

Je nous souhaite donc à tous de passer un excellent congrès, d'y prendre du plaisir et surtout d'en repartir pleins de motivation pour affronter ensemble les enjeux qui se dressent devant nous.

Et ceux-ci sont nombreux. En 2012, notre congrès se tenait en pleine campagne électorale présidentielle. Après le quinquennat de Sarkozy, l'aspiration populaire au changement était forte et amenait l'élection de François Hollande. Mais pour le changement on a vu ce que l'on a vu : Hollande et les siens n'ont rien fait d'autre que de continuer à servir la soupe aux plus riches au détriment de l'intérêt général. Ils ont amplifié et ils amplifient toujours les attaques contre les salariés, du privé comme du public, ils travaillent à laminer les services publics. Ils reconfigurent la société française et ses institutions pour les plier aux desiderata du Medef et de l'Europe libérale.

Depuis 2012, on a assisté à la ratification du TSCG, une énième réforme des retraites, un accord national interprofessionnel destructeur du CDI, le pacte de responsabilité… J'en passe et des meilleures… Autant de contre-réformes, que la CGT et notre syndicat ont combattu. Autant de luttes que mène notre syndicat contre l'austérité, en dernier lieu en s'inscrivant largement dans la grève interprofessionnelle du 9 avril.

En effet, ces choix contribuent à toujours plus détruire le cœur de notre République, ou plus simplement ce que le Conseil National de la Résistance a créé…

Dans la Fonction publique, et à la DGFiP, nous sommes aux premières loges pour vérifier ce démantèlement de l'État.

La politique d'austérité aujourd'hui à l'œuvre a des conséquences dramatiques pour les services publics. Missions, Emplois, budgets, maillage territorial, tout est passé au crible à seule fin de réduire les coûts. La question de la qualité du service public, sans cesse réaffirmée, n'est qu'un leurre auquel plus personne ne croit.

Après la RGPP, la MAP (Modernisation de l'Action Publique), la démarche stratégique… voici venu le temps de la revue des missions avec sa logique de priorisation des missions publiques qui prétend légitimer qu'on en privilégie certaines pour en liquider d'autres.. Le but est simple : définir celles qu'on garde, celles qu'on abandonne, celles qu'on privatise. Voilà ce qui est aujourd'hui au cœur de la politique du gouvernement Et à ce jeu sinistre, la DGFIP apparaît comme un bouc émissaire idéal. Convertis aux thèses libérales les plus éculées, devenus les serviteurs zélés d'une finance qu'ils prétendaient combattre, le Président de la république, son gouvernement et sa majorité font le choix délibéré d'affaiblir les outils de solidarité sociale dont les missions de la DGFIP sont pleinement partie prenante.

A la DGFiP, nous avons d'abord eu la démarche stratégique, portée par le directeur général précédent. La CGT Finances Publiques s'y est clairement opposée et a refusé de participer à toutes les réunions traitant de sa mise en œuvre.

Nous sommes désormais entrés dans la phase revue des missions sans savoir ce qu'elle va recouper très clairement… Mais une chose est sûre : Il n'y a rien de bon à en attendre !

Politique d'austérité, arbitrages entre ministères accentués depuis les attentats

Document_d_orientation_amende_2015.indd 62 07/10/2015 17:03:08

de janvier : tout aboutit à faire de Bercy et de la DGFiP des cibles de choix. Je ne vais pas dresser ici le tableau complet des dispositifs et mesures à l'œuvre ou en projet. Vous les connaissez aussi bien que moi et je suis certain que vous y reviendrez dans le débat. Pour rester bref je n'évoquerai qu'un seul aspect : celui du maillage territorial de proximité !

Soyons clair : Les réformes prévues par la DGFiP ont un objectif général : c'est à terme de faire disparaître une grande partie de nos structures du territoire, éloignant toujours plus la DGFiP du contribuable, du redevable, de l'usager… La volonté de faire disparaître le contrôle fiscal des départements, les fermetures de services, les restructurations/ concentrations, en sont des illustrations non exhaustives.

Mais si j'évoque ce point particulier c'est parce que nous avons besoin dans ce congrès d'un débat approfondi sur cette question du maillage territorial face à la politique de la Direction générale en la matière. Quels contenus revendicatifs sur ce sujet, quelle démarche syndicale, quelle stratégie d'action ? Telles sont les questions ouvertes sur lesquelles nous croyons nécessaire que le congrès dégage des pistes.

C'est d'autant plus nécessaire que les dispositifs départementaux s'accélèrent et que la Direction générale continue à avancer masquée en continuant à nous refuser toute transparence sur les disparitions de structures aujourd'hui programmées…

Enfin, dans le paysage actuel, le tableau ne serait pas complet sans mentionner les attaques multiples que nous subissons aujourd'hui sur nos statuts, nos droits et garanties, nos rémunérations…

Au niveau de la Fonction publique, le point d'indice est toujours gelé et c'est au détour des discussions PPCR et du déploiement de la RIFSEEP que ce gouvernement entend aujourd'hui avancer. C'est-à-dire pour faire simple : prime et avancement au mérite individuel avec mise en concurrence des salariés. Pour la CGT Finances publiques c'est non, et mille fois non ! Ça l'était sur la PFR et la loi mobilité hier ça l'est aujourd'hui sur le RIFSEEP et les lignes directrices de gestion !

À la DGFIP, dans une lettre ouverte à la rentrée dernière, nous avons interpellé le directeur général sur notre exigence de négociations sur la revalorisation indemnitaire pour tous. À ce jour malgré nos relances nous n'avons même pas un simple accusé de réception…

Enfin la dernière provocation en date sur le sujet rémunération c'est la fin de la Prime d'intéressement Collectif pour la remplacer par une prime de restructuration qui serait négociée par chaque DDFiP , DRFiP**.. Pour encourager la destruction de l'esprit collectif et la mise en compétition des agents on peut difficilement faire mieux !**

Le dernier point que je souhaite évoquer devant vous sur les enjeux revendicatifs concerne la réforme territoriale. Elle est aujourd'hui quasi-actée. Mise en place des métropoles, refonte des inter-communalités pour en augmenter la taille, super-région avec un effet simple : explosion des structures et des administrations de l'État., tel que nous les connaissions. La REATE avait déjà largement atomisé certaines administrations, nul ne sait aujourd'hui comment la Fonction publique d'État en ressortira... Ainsi à la DGFiP, après les Services Facturiers dans la sphère État, ce sont des SFACT pour les collectivités qui sont visés… Ceux-ci mélangeraient Agents de la fonction publique territoriale et agents de la DGFiP... Autant dire que le combat que nous menons contre l'interministérialité en particulier chez les informaticiens, devra s'amplifier y compris sous d'autres formes…

Là encore, même si le sujet dépasse la seule DGFIP, la mise en place de structures informelles de concertation par les préfets préfigurateurs des nouvelles régions, ainsi que la nouvelle Charte de la déconcentration du 7 mai 2015, appelle que nous abordions dans notre congrès la question de l'adaptation des modes de fonctionnement des administrations centrales aux enjeux de l'administration déconcentrée.

Cela peut autoriser des organisations administratives différentes selon les territoires en fonction des « réalités locales».

L'article 10 de la Charte précise que « le préfet de région peut, pour la mise en œuvre des politiques publiques et afin de tenir compte des spécificités locales, proposer de déroger aux règles fixées par les décrets relatifs aux organisations des services déconcentrés de l'État. et à la répartition des missions entre ces services. »

Les préfets peuvent aussi se voir déléguer certains actes relatifs à la situation individuelle des agents publics.

Il s'agit donc de bouleverser l'organisation des services de l'État, partout sur le territoire et de porter atteinte aux statuts nationaux des fonctionnaires d'État et aux règles de gestion qui y sont associées.

La CGT, FO, FSU et Solidaires ont boycotté le Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État du 24 avril qui avait à étudier le projet de décret. Reste à déterminer quelles suites, en lien avec les personnels, nous devrons mettre en œuvre.

J'ai brossé à grands traits quelques aspects de la situation générale. Beaucoup d'entre eux ont impacté l'activité revendicative du syndicat national et de sa direction dans le dernier mandat. C'était l'objet d'une large partie du rapport d'activité proposé par la direction nationale aux assemblées générales que de décrire ce que nous avons essayé de faire collectivement pour lutter contre cette politique et faire valoir d'autres choix.

Ces éléments ont fait l'objet de débats ou plus souvent d'amorces de débats dans les assemblées générales préparatoires à ce congrès, car le temps imparti aux discussions a rarement permis de développer suffisamment les échanges. Mais les enjeux essentiels ont été pointés et il est de la responsabilité de notre congrès d'approfondir ces réflexions et de prendre les décisions nécessaires.

J'en viens maintenant aux résultats des votes des syndiqués sur le rapport d'activité nationale. 4087 syndiqués ont participé aux

Document_d_orientation_amende_2015.indd 63 07/10/2015 17:03:08

assemblées générales et de ce point de vue, un premier constat s'impose : c'est la relative faiblesse de participation aux AG et donc la difficulté que nous avons de faire participer tous les syndiqués à nos débats. On le sait : les AG de congrès sont rarement les plus courues mais on ne peut se satisfaire d'une telle réalité… tous ici, nous devons nous interroger sur ces difficultés…

Le vote sur le rapport d'activité nationale donne les résultats suivants :

> Sur 3108 suffrages exprimés en pour et contre ;

> 2502 syndiqués ont émis un vote positif soit 80,50 % ;

> 606 syndiqués ont émis un vote négatif soit 19,50 %.

Le rapport d'activité nationale est donc majoritairement approuvé.

À noter que 979 syndiqués ont émis un vote d'abstention.

C'est donc sur la base de cette approbation majoritaire que nous allons travailler dans ce congrès afin de prendre les décisions nécessaires pour permettre à notre syndicat d'aller de l'avant, d'améliorer le travail syndical, de se mettre en situation de dynamiser les luttes revendicatives avec les personnels, de regagner en influence électorale.

Pour autant, l'approbation de ce rapport d'activité nationale n'est en aucun cas pris comme un satisfecit par la direction nationale sortante et ce pour plusieurs raisons :

D'abord parce que nous devons avoir conscience de la gravité des enjeux qui sont face à nous.

Ensuite parce que le rapport d'activité s'est voulu un constat lucide à la fois sur ce que nous avons pu faire en matière d'activité revendicative et de vie syndicale.

Sans qu'on puisse donner une signification unique au choix d'abstention, leur nombre conséquent est révélateur de ces interrogations.

En substance le point de vue très majoritaire repose sur trois éléments :

> **Une vision positive sur les positionnements revendicatifs du syndicat,**

> **La considération que du travail a été effectué malgré des lacunes et insuffisances constatées,**

> **Le crédit donné dans la volonté d'amplifier le travail engagé et d'opérer toutes les corrections attendues de l'activité nationale.**

C'est donc sur ces bases que le congrès va placer son travail en particulier autour des amendements au projet de document d'orientation mais aussi sur la question des propositions de modifications statutaires sur lesquelles le bureau de congrès aura à vous faire des propositions de méthodes au regard de leur nombre.

Je veux néanmoins revenir sur un certain nombre de difficultés rencontrées au cours de ce mandat. La dernière période n'a pas été des plus simples dans la vie du syndicat...

Tout d'abord, dans l'ensemble de la CGT les choses n'ont pas été faciles… je ne reviendrai pas sur les turpitudes de la fin d'année 2014 au plan confédéral, le syndicat s'est clairement exprimé… mais bien sur une réalité simple des dernières années : collectivement dans toute la CGT, nous n'avons pas eu une stratégie lisible, permettant aux salariés de se reconnaître pleinement dans la CGT, et de considérer qu'elle répond aujourd'hui à leurs attentes. Cette question de la stratégie des luttes est aujourd'hui au cœur de notre congrès, car globalement à la lecture des amendements, je ne crois pas que nous ayons beaucoup de différences d'approche dans notre analyse de la situation.

Ensuite parce que nos idées ne rencontrent pas forcément l'écho qu'elles devraient. Médiatiquement, nous avons du mal à exister, et quand les médias parlent de la CGT, c'est plus sûrement pour la détruire qu'autre chose. Plus grave encore, dans le pays, aujourd'hui c'est bien l'extrême droite qui gagne du terrain, une extrême droite dont les idées xénophobes et nauséabondes sont aujourd'hui trop largement validées dans les urnes… Parfois mêmes en s'appuyant sur nos constats pour développer des solutions insupportables.

Ces problématiques générales touchent l'ensemble de la CGT et n'expliquent pas naturellement toutes nos difficultés. En effet, si nous avons connu à l'image de l'ensemble de la Fonction publique, une chute importante de notre influence électorale, nous devons aussi regarder notre activité récente et notre capacité à faire face aux enjeux…

Oui, nous avons des choses à améliorer collectivement dans tout le syndicat localement, nationalement …

Oui, au niveau national de notre syndicat, la vie n'a pas toujours été facile… les multiples démissions pour des raisons qui regardent chaque camarade ont affaibli la direction nationale (BN/CEN), dans sa capacité à animer les collectifs de travail, à être réactif parfois face aux enjeux...

Oui nous avons aussi manqué de liaison entre nous dans cette double transversalité nécessaire dans un syndicat national comme le nôtre, où les stratégies doivent être bâties au plus près du terrain. Cette double transversalité, cette animation de nos débats sont des enjeux majeurs pour faire face efficacement aux politiques d'austérité et de régression sociale. Il nous faut correctement irriguer le niveau national des réflexions du niveau local et inversement, pour nous permettre de correctement porter les revendications attendues par nos collègues et développer les luttes. Dans ce cadre les liens entre les membres de la CEN et les sections doivent se renforcer.

Oui, nous avons parfois du mal dans notre communication… Dans sa forme, nous travaillons à la refonte du site national, à l'utilisation des réseaux sociaux mais

Document_d_orientation_amende_2015.indd 64 07/10/2015 17:03:08

plus globalement… c'est bien dans l'appréhension globale du discours de la CGT et dans la réalité de ce que reçoivent nos collègues qu'il faut réfléchir… Le discours CGT est à contre-courant de toutes les infos, propagandes qui se déversent quotidiennement sur nos collègues. En résumé, il nous faut définir une politique de communication plus efficace. Sans négliger l'importance des sites locaux aux articles proches des préoccupations des collègues.

Enfin, je ne peux terminer cette partie du rapport sans évoquer un élément qui a nous a sûrement manqué et peut-être encore plus dans la préparation de notre congrès : la fraternité entre camarades… Si nous sommes militantes et militants à la CGT, c'est que nous voulons tous porter une vision différente de notre société… et nous avons une obligation : celle d'essayer ! Tous ensemble !

Cela, c'est en particulier l'enjeu du respect par chacune et chacun de nos règles de vie commune. Les débats existent dans la CGT, ils peuvent même être vifs, voire très vifs, s'accompagner de termes piquants ou durs… mais tout cela ne peut se faire que dans les instances que nous nous sommes choisies : CE section, AG, CE nationale, congrès… voire dans des modalités de débats définis collectivement et démocratiquement.

Une fois les débats tenus, nous sommes engagés par la décision collective pour essayer de la mettre en œuvre le mieux possible ; bien sûr nous pouvons nous tromper, ne pas réussir, parfois même ne pas nous comprendre mais nous devons respecter nos choix collectifs…

Bien sûr, on ne peut nier des évolutions technologiques, des possibilités de débattre différemment (Ainsi le prochain site comportera un forum des sections) mais pour la CGT, c'est bien dans l'échange uniquement dans nos instances que nous pourrons avancer. Pourquoi ?

Tout simplement, car le débat implique un maximum de nos camarades, et que c'est bien là tout l'enjeu.. Ainsi si le renouvellement des responsables syndicaux est fondamental, pour y parvenir il faut bien partout impliquer un maximum de syndiqués…

Chacun avec ses qualités, ses envies mais en permettant à tous d'intervenir dans nos débats, dans l'action syndicale… C'est bien contre les phénomènes délégataires que nous devons collectivement lutter. L'action de la CGT se doit d'être bâtie sur un socle de camarades le plus large possible… permettre à chaque syndiqué de s'exprimer dans des collectifs, dans des échanges sous les formes les plus appropriées.

Il nous faut également clarifier entre nous nos revendications.. C'est aussi l'objet de notre congrès en particulier au travers de nos repères revendicatifs. De ce point de vue, il nous faut déjà noter que les AG ont assez largement débattu de l'amélioration du texte, mais globalement l'orientation initialement proposée semble bien partagée par nos syndiqués.

C'est donc désormais aux délégués de ce congrès de débattre et décider de ce qu'ils souhaitent améliorer, renforcer, enlever de notre orientation pour permettre à la nouvelle direction nationale d'avoir une feuille de route claire pour les mois et les années à venir.

Quelques derniers éléments de réflexion : Il me semble que le congrès aura à donner un mandat autour de la question du dialogue social. Tous nous sommes confrontés à l'inflation des réunions… parfois sous la pression de notre administration, parfois aussi ne nous le cachons pas à partir de nos demandes pour pouvoir discuter de la situation de nos camarades ou d'agents dans des situations difficiles. Ainsi par exemple, c'est à la demande de nos collègues des centres de contact (réforme à laquelle nous sommes opposés), c'est à la demande de nos collègues non titulaires, de la redevance, que nous avons siégé dans les groupes de travail. En parallèle, nous demandons toujours un GT sur les ZUS, des CTR sur le contrôle fiscal ou le recouvrement..

Enfin, il est indispensable d'améliorer notre travail collectif, associant militants des sections et direction nationale, sur des thèmes revendicatifs en associant plus fortement militants des sections et direction nationale pour produire plus d'élément de synthèse, et d'analyses pour nous permette de convaincre un nombre croissant de nos collègues de construire avec nous les luttes et le rapport de force pour gagner.

Enfin comme vous le savez, notre travail syndical va être impacté par une baisse conséquente de nos droits syndicaux sans compter qu'au-delà de la prise en compte des suppressions d'emplois et de la représentativité, les droits dérogatoires dont nous bénéficions jusqu'alors sont dans le collimateur du ministère qui entend en supprimer la totalité. À cette heure, suite à nos interventions tant de la part du syndicat que dans la fédération, cette question n'est pas réglée et nous devons continuer à mener la bataille, tout en réfléchissant à l'utilisation la plus efficace de nos droits.

Cher-es camarades,

Notre congrès s'inscrit également dans la perspective du 51ème congrès confédéral. Il nécessite notre engagement déterminé pour que notre CGT réponde toujours mieux aux attentes des salariés. Nos travaux s'inscrivent donc naturellement dans ce cadre. Dans une année d'anniversaire aussi, la CGT fête aujourd'hui ses 120 ans et il n'y a pas que la banderole pour nous le rappeler mais bien notre mémoire et celle de nos aînés.

Nous le savons tous : pour les salariés rien n'a jamais été donné ! Ce n'est que par nos luttes que nous avons conquis des droits. Cette vérité doit rester notre boussole. Développer les moyens de nos ambitions implique d'ancrer notre activité syndicale sur la plus large intervention de nos syndiqués.

Je nous souhaite des travaux productifs et efficaces. Que vive maintenant le troisième congrès de la CGT Finances publiques. ❑

Document_d_orientation_amende_2015.indd 65 07/10/2015 17:03:08

Patricia TEJAS,
Secrétaire générale de la
Fédération des Finances CGT

Cher-e-s camarades,

Je vous apporte le salut fraternel des la direction fédérale et vous remercie de l'invitation qui nous a été faite d'assister à vos débats.

Avant d'intervenir sur l'activité de la fédération, permettez-moi d'attirer votre attention sur la situation géopolitique extrêmement dégradée en Europe et dans le monde.

En Europe, où la Grèce doit passer encore « un grand oral » devant l'Euro Groupe, moment de confrontation entre les politiques d'austérité et la justice sociale, entre libéralisme et démocratie. Nous devons soutenir le peuple grec, nous vous invitons dans ce cadre là à signer la pétition en ligne sur le site de la fédération.

Dans le monde, où ce sont 22 millions de personnes qui sont déplacées à cause de catastrophes naturelles et où des milliers de migrants tentent de fuir l'horreur de la guerre initiée par les puissances capitalistes.

La fédération interviendra, notamment sur ces sujets au prochain CCN du 27 et 28 mai, en lien avec la préparation du prochain congrès de la CES en octobre à Paris et de la conférence sur le changement climatique (CPO21) qui aura lieu, elle aussi à Paris, en novembre prochain.

En France, Ce sont aussi des attaques particulièrement agressives menées contre le monde du travail et contre les libertés et elles ont des conséquences immédiates sur notre champ professionnel.

- Purges budgétaires et conséquences sur l'emploi et les missions ;
- Réforme territoriale, réforme de l'état, revue des missions (Fabienne y reviendra dans son intervention) ;
- Loi sur le renseignement ;
- Attaques tous azimuts contre le syndicalisme et tout particulièrement contre la CGT et ses militant-e-s.

Autant de sujets que la CGT portera au prochain CTM en présence des Ministres le 26 mai prochain, Olivier élu au CTM ne manquera pas de se faire l'écho des débats de congrès.

Hier notre camarade de l'IHS nous a invité à faire le lien entre l'actualité et l'histoire. Ainsi les crises sont toujours un prétexte à une dégradation très rapide des acquis sociaux. Y compris parce que la lutte des classes prend, au 21ème siècle, des formes nouvelles à l'aune de la mondialisation et de la globalisation où l'affrontement capital / travail est moins identifiable.

Nos adversaires de classe ont toujours eu l'obsession d'affaiblir et d'effacer le syndicalisme. Déjà en 1947, l'économiste austro britannique Friedrich Hayek affirmait : *« si nous voulons entretenir le moindre espoir d'un retour à une économie de liberté, la question de la restriction du pouvoir syndical est une des plus importante »*...

Au sortir de la guerre, le patronat collaborateur se fait « tout petit » et ne reprend pas à son compte cette affirmation...

Mais des décennies plus tard, le patronat est plus arrogant que jamais et organise avec la complicité de l'État (projet de loi sur le dialogue social) l'affaiblissement du syndicalisme. Or une étude récente des économistes du FMI (organisation non révolutionnaire) démontre qu'une grande partie des inégalités découle directement du déclin des organisations syndicales, nous... nous le savions déjà !

Nous devons être lucides et admettre que la crise du syndicalisme nous touche de plein fouet et les élections de décembre 2014 attestent de cette perte de confiance dans la capacité CGT à réduire les inégalités.

- FP 3 versants : -2%
- FPE : -2
- Aux finances : -5

Alors que dans le même temps la CGT porte des revendications cohérentes et innovantes à travers la campagne « coût du capital ».

- Réduction du temps de travail ;
- Campagne sur les salaires, le SMIC à 1700€ ;
- Défendre les services publics comme réponse aux besoins sociaux mais aussi comme levier au développement économique ;
- Un véritable pôle financier public au service d'un autre financement de l'économie.

Pour ne citer que quelques exemples :

Aux Finances, nos orientations et propositions, bien que votées très majoritairement il y a un an, sont peu ou mal connues.

Elles proposent de réorienter nos missions économiques et financières pour mettre «les finances au service de toute la société». A ce titre les missions de la DGFIP sont déterminantes y compris parce qu'elles sont, pour la plupart, convergentes avec celles des autres administrations de Bercy et des établissements semi-publics :

- La fiscalité, le contrôle, le recouvrement ;
- Le crédit sélectif et une autre politique monétaire ;

Document_d_orientation_amende_2015.indd 66 07/10/2015 17:03:09

FÉDÉRATION DES FINANCES - PATRICIA TEJAS

- La sécurisation de l'épargne populaire au service du financement des besoins publics, comme le logement social ;
- La réorientation des missions de la Baque Publique d'Investissement (BPI), et de nombreux camarades de la DGFIP siègent dans les commissions d'orientation de la BPI en région.

Nos orientations et nos propositions mettent le travail au cœur de nos ambitions revendicatives alors que l'affrontement entre le capital et le travail est extrêmement violent et touche les salarié-e-s quels que soient leurs statuts. Il s'agit bien sûr de consolider nos droits et garanties mais aussi de gagner des droits nouveaux. Il faut continuer le combat, qui me tient particulièrement à cœur, pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contre toutes formes de discriminations.

J'attire votre attention sur la boîte mél mise à disposition par la Fédération sante.travail.finances@cgt.fr qui est la porte d'entrée de vos questions CHSCT et plus largement de vos questions de vie et santé au travail. Nous assurons des formations SST et Action Sociale, Michel Brahmi peut vous donner plus d'informations.

Nos orientations et propositions s'inscrivent aussi dans un syndicalisme fort et conquérant aux Finances, comme Olivier le réaffirmait encore hier pour la DGFIP dans son rapport introductif.

Cependant nous pouvons convenir ensemble que notre capacité à convaincre, à faire entendre nos propositions est remise en cause (cf/élections).

Le piège serait d'adapter notre syndicalisme à l'air ambiant et subir, de bonne foi, l'institutionnalisation et la professionnalisation de notre activité (et je suis la première concernée). L'éloignement entre les salarié-e-s et, nous, militantes et militants arrange bien les directions, établissements et les ministres de Bercy. Et quand il n'y a plus de salarié-e-s pour soutenir les revendications construites avec eux et portées par la CGT, les réunions sont des réunions de concertations, de discussions mais certainement pas de négociations.

La question est donc de savoir comment mieux articuler la mise en œuvre de nos mandats (élu-e-s et mandaté-e-s) et notre présence au plus prêt des salarié-e-s. Cette question devrait être au cœur du 51ème congrès de la CGT qui se tiendra en avril 2016 dans une très belle ville : Marseille !

Peut-être quelques pistes,

Il nous faut partir du réel et de la réalité du salariat, changement sociologique, quelle activité spécifique jeunes, cadres et futur-e-s retraité-e-s (intervention UFR). Partir du réel c'est aussi s'appuyer sur les statuts de la CGT qui précisent que pour combattre l'exploitation, il nous faut agir pour défendre les intérêts individuels et collectifs des salarié-e-s. C'est l'un et l'autre, pas l'un ou l'autre.

C'est aussi mener une campagne de syndicalisation ambitieuse (portée hier dans les débats) ; la fédération organise le 4 juin prochain une rencontre avec les syndicats sur ce sujet.

C'est consolider notre conception de la démocratie :

Dans la cité, faisant du syndicalisme CGT un moteur de convergences des luttes avec les autres OS, les associations, les partis partageant nos valeurs et avec les salarié-e-s d'Europe et du monde.

La Fédération est disponible, en lien avec les syndicats, pour faire connaître nos orientations, nos propositions et organiser des débats militants partout en territoire.

Enfin, cher-e-s camarades, en vous remerciant de votre écoute, je vous livre la réflexion de Hannah ARENDT philosophe allemande du 20e siècle qui a analysé toutes les formes de totalitarisme.

Elle considère que pour prendre possession du monde et le transformer il faut privilégier la voie de l'action. Elle *écrit « l'action nous met en contact réellement avec autrui et nous contraint donc à nous élever au dessus de nos égoïsmes »*

Mes camarades, aux Finances nous ne partons pas de rien, des actions significatives existent à la Douane, au CCF, à la CCRF, à la DGFIP. A Bercy nous étions 20% de grévistes le 9 avril (9% État), ce taux caractérise un terrain conflictuel.

Parce que Bercy et les institutions financières semi-publiques tiennent une place et un rôle singulier dans l'appareil d'État, soyons plus que jamais dans l'ACTION aux Finances et faisons converger nos luttes.

VIVE LE CONGRES DE LA CGT DGFiP,
VIVE LA CGT !

Je vous remercie ❑

Fabienne CRU-MONTBLANC
Membre de la CE Confédérale

Intervention congrès DGFiP Ramatuelle 20 mai 2015

Cher-e-s camarades,

Tout d'abord permettez moi de vous remercier pour votre invitation à participer à vos travaux. Il m'a été demandé de vous faire un point d'étape sur les enjeux de la réforme territoriale. Je vous propose donc une intervention en trois temps : quelques éléments de contexte, les enjeux de la réforme, la stratégie des organisations de la CGT et sa mise en œuvre.

Mais avant d'entrer dans le vif de mon propos, je tiens à souligner que mon intervention est adossée au travail réalisé par le pôle confédéral «activité CGT en territoire», animé par Jacqueline Doneddu et Bruno Bouvier et placé sous la responsabilité politique de Pascal Joly.

1 - LES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Les réformes qui affectent aujourd'hui les collectivités locales et l'Etat ne peuvent être comparées aux lois de décentralisation qui ont marqué les années 1980. Succinctement, ces lois ont transféré des compétences de l'Etat vers les collectivités locales, supprimé la tutelle administrative de l'Etat sur leurs décisions, érigé la région en collectivité territoriale, généralisé l'élection au suffrage universel des exécutifs locaux et créé un Statut Général de la fonction publique.

L'intervention publique s'est organisée autour d'une complémentarité Etat/ collectivités locales qui s'est aussi déclinée dans les services de l'Etat via une politique d'implantations locales contribuant à l'aménagement du territoire, en assurant notamment la présence de l'Etat dans les zones rurales comme urbaines.

Mais, contradictoirement, ces évolutions ont été aussi les prémices d'un affaiblissement de l'échelon national en vue des changements opérés à l'échelle européenne. Elles ont également organisé un partage des responsabilités entre Etat et collectivités dans la « gestion de la crise » qui s'accentuait.

Enfin, les réformes des financements annoncées (réforme de la fiscalité dont est partie intégrante la fiscalité locale) n'ont jamais été engagées. Les moyens n'ont donc pas été répartis et n'ont pas permis aux échelons décentralisés de fonctionner dans de bonnes conditions. L'impôt a été alors prélevé localement pour faire face à l'exercice des nouvelles responsabilités décentralisées. Ce transfert de charge a évidemment accentué la pression fiscale sur les ménages.

Pourtant, ces réformes structurantes posent la question centrale des finalités, de l'organisation et du financement de l'action publique comme outil de réponse aux besoins fondamentaux, aux enjeux sociaux, économiques, industriels et environnementaux d'aujourd'hui et de demain. Renforcer l'efficacité de l'action publique pose indéniablement la question des processus démocratiques de décision, du contrôle et de l'évaluation des politiques publiques.

Le rôle et les missions de l'Etat sont en cours de redéfinition au travers notamment du projet de **loi NOTRé** (nouvelle organisation territoriale de la République) et de plusieurs dispositifs dits de réforme de l'Etat.

Document_d_orientation_amende_2015.indd 68 07/10/2015 17:03:11

Les compétences des régions augmenteraient : Transports, éducation / formation professionnelle / apprentissage, insertion / Emploi, enseignement supérieur / recherche, aménagement du territoire, services publics, santé/travail, enjeux européens et internationaux, contrat de plan Etat – Région, aides aux entreprises ; co-pilotage des pôles de compétitivité ; mise en œuvre des politiques nationales en matière industrielle, ... et seraient organisées autour de 2 schémas régionaux au caractère prescriptif :

***Schéma de développement économique, d'innovation et d'internationalisation* :** orientations stratégiques, aides aux entreprises, complémentarité et coordination des actions des collectivités locales, absence de concurrence entre collectivités, éviter délocalisations dans la région et régions limitrophes ;

***Schéma de l'aménagement durable des territoires* :** un seul schéma qui regroupe inter modalité ; climat, air et énergie ; plan régional de prévention et de gestion des déchets.

Ainsi, la gestion des fonds structurels et d'investissements européens pour la période 2014/2020 est déjà décentralisée en grande partie aux régions qui sont également sollicitées dans la mise en œuvre du plan Juncker.

Le changement de paradigme entre les lois votées et de celle en cours d'examen résulte de plusieurs éléments. Il ne s'agit plus d'un simple transfert de compétences de l'Etat vers les collectivités locales. La réponse aux besoins, l'aménagement équilibré des territoires ne sont plus la « clé de voûte » des réorganisations. Les politiques publiques déployées par les collectivités sont fortement encadrées par l'Etat et la commission européenne.

Ce changement de paradigme, c'est aussi et avant tout, la fin de l'unicité des institutions de la République dans les territoires.

Le Gouvernement, dans une grande cohérence, précipite, dans un même mouvement, la concrétisation d'une série de réformes structurantes impactant à la fois :

- l'architecture institutionnelle,
- les prérogatives et les compétences respectives de l'Etat et des collectivités locales,
- les relations entre la commission européenne, l'Etat et les collectivités locales,
- les missions de l'Etat et l'organisation des services déconcentrés des administrations pour tenir compte des nouvelles compétences qui seront dévolues aux collectivités locales redimensionnées.

Les mesures dites de « simplification », la loi Macron, l'annonce de la « revue des politiques publiques », partie intégrante de la réforme de l'Etat, la priorité accordée au numérique participe de la cohérence de ces réformes qui dégradent les conditions de vie et de travail des salariés, des privés d'emplois, des retraités et de leur famille.

2 - LA RÉFORME DE L'ÉTAT

Parallèlement aux réorganisations que je viens de vous décrire, le Gouvernement accélère le 2ème volet des transformations : la réforme de l'Etat. Elle interroge ses fonctions de régulation économique, de redistribution sociale et donc d'organisation des services publics. Si cette réflexion n'est pas nouvelle, elle se concrétise brutalement aujourd'hui.

Les finalités de cette transformation du rôle et de la place de l'Etat entre en résonance avec l'approche économique et sociale « ordo-libérale » qui conceptualise, notamment en Europe, la métamorphose du rôle de l'Etat et se traduit ainsi :

1°) fixer le cadre dans lequel peut s'épanouir le marché et s'organiser la concurrence ;

2°) restructurer à cette fin les rapports sociaux et le droit social.

Elle ne vise pas un Etat « minimal » mais un Etat fort, profondément renouvelé imposant des politiques publiques privilégiant l'économie et la finance au détriment du social. C'est, à cet égard, la logique portée par la loi Macron. Cela éclaire aussi les dénis de démocratie.

Ainsi donc, la réforme de l'Etat concerne toutes les administrations publiques (les administrations centrales, les services déconcentrés, les opérateurs comme pôle emploi, les 3 versants de la Fonction Publique) et vous, camarades des finances publiques, êtes au cœur des enjeux de ces mutations profondes. Elle vise une transformation profonde de l'action publique et de son organisation, singulièrement à l'échelle des territoires.

Pour conduire ces évolutions, des consultations ont été engagées en régions, en associant, sous des formes diversifiées, les agents de l'Etat, les collectivités locales, les usagers, les acteurs socio-économiques dont les organisations syndicales de salariés. Les 2 régions Franche Comté et Bourgogne servent de « laboratoire » à la mise en œuvre concrète des visées gouvernementales. Le gouvernement a décidé que l'organisation des administrations d'Etat coïncidera avec le périmètre des futures grandes régions. La réflexion porte sur la « *gestion des ressources humaines* » et le terme n'est pas anodin.

En effet, le conseil des ministres du 22 avril dernier consacre un chapitre entier aux enjeux sociaux sous la dénomination «accompagnement de la réforme territoriale en matière de ressources humaines». Il pose le cadre en indiquant qu'elle «va conduire à une évolution des conditions d'exercice des missions des agents publics» et en précise les modalités d'accompagnement. Sous couvert de la sacro-sainte modernisation de l'Etat, il s'agit là ni plus ni moins d'un vaste plan social dont agents et usagers pâtiront inexorablement.

En effet, des mutations massives imposées

Document_d_orientation_amende_2015.indd 69 07/10/2015 17:03:11

et donc subies sont prévues. Des procédures de détachement accélérées, comme on les a déjà connues au moment de la privatisation de France Télécom, sont projetées et le télétravail va être renforcé. Des structures appelées «Bourses locales de l'emploi», identiques aux cellules de reclassement du privé qui font suite aux plans sociaux, vont être instaurées à l'été par décret en conseil d'Etat.

Somme toute, il s'agit bien là d'une attaque en règle inacceptable contre le service public, ses missions, ses principes, ses agents et leur statut, aux conséquences désastreuses pour les populations.

3 - LA STRATÉGIE CONCERTÉE DES ORGANISATIONS DE LA CGT ET SA MISE EN ŒUVRE

La commission exécutive confédérale du 14 avril dernier a validé une feuille de route stratégique et des pistes de travail bâtis à partir des travaux des comités régionaux, en première ligne sur cette batterie de réformes déstructurantes. Ils étaient réunis le 19 mars dernier avec l'UIT, les espaces confédéraux vie syndicale et international, le pôle activité CGT en territoire et Philippe Martinez.

J'attire votre attention sur le fait que c'est le fruit d'une année de travail commun UD, UL, CR, composantes professionnelles organisées dans les territoires, syndicats relevant du public ou du privé et, plus récemment, des fédérations et de l'UGFF.

La feuille de route confédérale - qui se décline donc en sept points, soit déjà réalisés soit en cours de réalisation - vise à outiller nos adhérents, nos militants pour rendre acteurs les agents dont le travail est mis à mal par ces réformes, a informer l'ensemble de nos organisations pour une construction cohérente et concertée des propositions de la CGT.

Enfin et pour conclure, je souhaite attirer votre attention sur la mise en place d'instances interministérielles de dialogue social informel local.

La CGT doit dénoncer, partout et à tous les niveaux, la mise en place de telles structures informelles qui constituent une remise en cause inacceptable des prérogatives des comités techniques paritaires. C'est une véritable parodie de démocratie sociale que l'on nous impose. Cela revient à enfermer le syndicalisme en général et la CGT en particulier dans un simple rôle de gestion des conséquences des décisions politiques prises en amont dans l'opacité la plus totale.

Ceci étant, les comités régionaux ont d'ores et déjà été contactés par les préfets préfigurateurs et ils demandent une stratégie coordonnée par la confédération. Il leur est proposé, après débat, de procéder à des nominations en concertation avec tous les syndicats des champs concernés avec une démarche syndicale en trois points :

- poursuivre le travail engagé par nos comités régionaux : une activité avec les syndicats en direction des personnels, conformément à la démarche confédérale validée par la commission exécutive du 14 avril dernier ;
- consolider l'expression CGT pour que le travail soit enfin questionné et que seule la réponse aux besoins fonde les missions et l'organisation de l'action publique ;
- Porter l'exigence de véritables instances de démocratie sociale en territoires et ne pas conférer de valeur de négociation à ces instances informelles qui ne peuvent remplacer ni les lieux existants d'expression des revendications des agents de l'Etat. Cela reviendrait à entériner l'absence de respect du rôle et de la place des CTP et des organisations syndicales.

Pour cela, un état précis des adhérents par syndicat est indispensable. Le travail interprofessionnel, entre comité régional et syndicats du territoire, est indispensable et les comités régionaux sont en recherche de référents. Ils souhaitent organiser, conjointement avec les syndicats de fonctionnaires, des réunions de syndiqués et d'agents sur ces problématiques pour travailler une riposte et une stratégie concertée. Cette démarche a d'ores et déjà été instaurée par plusieurs comités régionaux qui ont constitué des collectifs-réseaux.

Ce n'est pas à vous mes camarades que je vais rappeler l'importance d'une démarche stratégique confédéralisée, c'est-à-dire coordonnant territoires et professions, tant à l'échelle locale que nationale, et s'appuyant sur les décisions prises démocratiquement dans chaque organisation de la CGT. D'ailleurs la section de Savoie appelait hier à renforcer le travail interpro. Camarades, nous ne pouvons nous permettre le luxe de batailles intestines, je vous le dis tranquillement, nous devons travailler partout au rassemblement de toute la CGT si nous voulons ensemble rendre notre CGT utile, efficace et solidaire.

Je vous remercie et vous souhaite à toutes et tous un excellent congrès.

FABIENNE CRU-MONTBLANC ❑

Membre de la CE Confédérale

Document_d_orientation_amende_2015.indd 70 07/10/2015 17:03:11

Yvan DONNAT,
membre de l'UFR CGT

Intervention de l'UFR CGT Ramatuelle 20 mai 2015

Notre, votre, jeune UFR apporte un salut fraternel au 3ème congrès de la CGT DFGFIP. Merci, pour votre accueil et votre invitation.

L'objet de cette intervention est celui de vous informer plus précisément sur les processus revendicatifs et d'actions engagés par notre UFR dans la période, ainsi que leurs perspectives immédiates.

Avant tout, je tenais à rappeler ceci :

« certes la réforme des retraites sur laquelle je reviendrai a assimilé les fonctionnaires au régime général, pour autant, et contrairement à ce que certains avancent ou croient - y compris dans notre maison CGT - nous continuons d'émarger au grand livre de la dette publique, nous sommes pensionné-e-s de l'Etat. Nous demeurons des fonctionnaires jusqu'à la fin de notre vie Et à ce titre nous avons des revendications spécifiques à défendre tant au niveau de nos ministères respectifs qu'à celui de la Fonction Publique. C'est donc bien dans nos structures professionnelles qu'il convient prioritairement d'être organisés.

Ainsi le 21 avril 2015, accompagnée d'une délégation représentative d'une vingtaine de départements, l'UFR Finances et sa FD on été reçues au Ministère par la secrétaire générale adjointe de Bercy.

Représentante des Ministres, notre interlocutrice est tombée de surprise en surprise à l'énoncé de nos interventions.

Surprise d'appendre qu'aux Finances le nombre de retraité-e-s est bien supérieur à celui des actifs : 152 000 recensé-es en 2012 soit une progression de 23 % en 5 ans.

Surprise d'apprendre qu'une part importante d'entre elles et d'entres eux vivent dans des conditions difficiles et qu'un rapport de la DRH du 31 mai 2011 signalait déjà l'apparition de phénomènes de paupérisation, en particulier parmi les nouvelles générations de retraité-e-s . Générations fortement féminisées, pour beaucoup issues des petites catégories, ayant bien souvent subi un retard de carrière.

Surprise d'apprendre que faute d'un véritable suivi social, la détresse morale affectait aussi les retraité-e-s, notamment les générations les plus vieilles au point d'en conduire certains à l'acte extrême, celui du suicide.

Surprise pour ne pas dire stupeur, lorsque que nous lui avons annoncé que le montant des crédits d'actions sociales locales alloué était de 3,12 € par retraité pour 2015 !

Enfin surprise de l'exclusion des retraité-e-s à la participation au sein des organismes de l'action sociale (CNAS, CDAS) et des CHS pour ce qui concerne le suivi médical post professionnel.

Avec notre Fédération, l'UFR vient donc de redynamiser le champ revendicatif relatif à la reconquête des droits sociaux des retraité-e-s aux Finances. Un plan de travail est mis en chantier de façon contradictoire avec le Ministère. Il va interpeller toutes les structures concernées.

C'est pourquoi nous lançons un appel à toutes les sections afin qu'elles apportent l'aide indispensable permettant aux camarades retraité-e-s de participer aux préparations et aux séances des CDAS.

Et nous ne lâcherons rien ! Notre fédération en réunion préparatoire vient de faire inscrire cette question à l'ordre du jour du prochain CTM qui se déroulera le 26 prochain en présence des 3 ministres.

Par ailleurs, dans les suites du dernier congrès de l'UCR un collectif des ufr de la FPE s'est mis en place au sein de l'UGFF, notre UFR y est activement présente.

Ainsi nous avons pu élaborer un cahier revendicatif spécifique. C'est une première. Le 2 septembre dernier nous l'avons déposé

Document_d_orientation_amende_2015.indd 71 07/10/2015 17:03:12

au ministère de la Fonction publique,… Sans suite… ! Et c'est la raison qui nous conduit à monter le ton et à appeler à une journée nationale d'action le 4 juin sous la forme d'assemblées générales décentralisées, de manifestations et de délégations en préfectures, celles–ci devant préparer à une initiative plus significative en direction du ministère de la Fonction Publique à l'automne.

A ce niveau les enjeux sont lourds : gel des pensions , perte de plus 20% de notre pouvoir d'achat , fiscalité avec entre autres la suppression de la ½ part et l'augmentation de la TVA et de la CSG, l'impôt dépendance la CASA payée par les seuls retraité-e-s, les dépenses de santé, le pillage de l'épargne populaire, je dis bien populaire, le plus souvent destiné pour les personnes âgées à combler le montant des factures des maisons de retraites (3 000/mois de séjour en EPHAD) brossée à grands traits c'est la mal vie des retraité-e-s.

Nous revendiquons :

- La fin du gel des pensions et retraites ;
- Une amélioration du pouvoir d'achat de tous les retraités par une revalorisation des retraites et un rattrapage immédiat de 300 € ;
- Le retour à une revalorisation annuelle au 1er janvier des pensions et pensions de réversion ;
- Que le taux de la réversion soit porté à 75 % ;
- Le rétablissement de la ½ part supplémentaire aux veufs et veuves pour toutes les personnes vivant seules et ayant élevé au moins un enfant pour le calcul de l'impôt
- La suppression de la CASA ;
- La reconnaissance de l'évolution de la qualification du grade auquel ils appartenaient par le rétablissement de la péréquation.

Enfin vous n'êtes pas sans ignorer l'existence du projet relatif à la mise en place d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat alors que – phénomène nouveau- nous voyons arriver de nombreux poly pensionnés parmi les nouveaux retraités.

Deux enquêtes viennent de tomber :

- La direction de la recherche des études, de l'évaluation et des statistiques dans une récente étude confirme le terrible effet des lois Fillon et Sarkozy. La conséquence de toutes ces atteintes au droit à la retraite depuis 1993 c'est le recul de l'âge moyen de liquidation de 2,5 à 3 ans pour les générations de 1960 à 1980 (à votre service secteur juridique de l'UFR) ;
- Autre étude publiée récemment : celle de l'INSEE : en 2012 l'espérance de vie des français baissait. Les grands médias ont préféré s'abstenir d'informer sur ce phénomène historique. Il ne fait pourtant que commencer et nous affectera à des degrés divers. Les décisions prises aujourd'hui vont aggraver sérieusement le recul de la longévité française.
- Comme tous les projets gouvernementaux, celui relatif à loi sur le vieillissement qui d'ailleurs ne cesse d'être reporté, est loin de répondre à l'urgence de la situation, en plus sans moyens budgétaires.

La colère gronde chez les retraité-e-s, le ressentiment est profond à l'égard des mesures antisociales du gouvernement socialo libéral. Les campagnes scandaleuses orchestrées par la droite et le patronat sur le soi-disant bien être aujourd'hui des retraité-e-s trouvent malheureusement un écho dans les cabinets ministériels et en particulier ceux de Bercy qui cogitent de nouvelles mesures à notre encontre.

Le 3 juin dernier, les médias se sont tus nous étions 25 000 retraité-e-s en manif à Paris et nombreux des Finances derrière la banderole de l'UFR CGT.

Depuis les actions ne cessent de se multiplier à l'appel de notre union confédérale des retraité-e-s, le plus souvent dans l'unité. Le 17 mars, puis le 9 avril avec les actifs, le 21 avril aux Finances.

Et donc ce 4 juin avec l'ensemble des retraité-e-s de la Fonction publique de l'Etat, je ne vais pas revenir sur les enjeux de cette journée d'action , et sur la nécessité d'amplifier le rapport de force. ❑

RETRAITÉ-E-S / ACTIFS
TOUS ENSEMBLE POUR GAGNER,

Document_d_orientation_amende_2015.indd 72 07/10/2015 17:03:12

COMMISSION EXECUTIVE NATIONALE élue au 3ème Congrès – Ramatuelle 2015

NOMS	PRENOMS	Candidatures nouvelles	H	F	AGE	CATEGORIE					SECTION
						A+	A	B	C	RET.	
ABDEDDAIM	ZAHIA	1	0	1	40				1		VAL D'OISE
BALDO	PASCALE	1	0	1	51			1			DISI PAYS DU CENTRE
BASTIAN	MICHEL		1	0	59			1			BAS RHIN
BECKER	BLAISE-SAMUEL		1	0	28		1				DOUBS
BERNASSEAU	NATHALIE	1	0	1	50				1		PYRENÉES ATLANTIQUES
BOURDEAU	AXEL		1	0	32			1			VAL DE MARNE
BRAHMI	MICHEL		1	0	58			1			SAVOIE
BUISSON	JACQUELINE	1	0	1	68					1	PARIS
CHIRON-SAICH	BEATRICE	1	0	1	52			1			LOIRE ATLANTIQUE
CINQ	VERONIQUE	1	0	1	55			1			GARD
CRASTE	PHILIPPE	1	1	0	47			1			PARIS
DAPARO	DOMINIQUE	1	1	0	44			1			VAR
DAUGA	ALAIN		1	0	52			1			PARIS
DE COSTER	FANNY	1	0	1	38			1			PARIS
DUHAMEL	DOMINIQUE		0	1	55		1				EURE
FAURE	MICHEL		1	0	58		1				INDRE
FUSIL	PASCAL		1	0	54			1			SAVOIE
GARCIA	BENOIT	1	1	0	41		1				DIRCOFI SUD-OUEST
GHIO	NATHALIE	1	0	1	46			1			HAUTES ALPES
GRANET	PASCAL		1	0	48			1			CORREZE
GUERRA	HELENE		0	1	55	1					PARIS
GUILLAUME	CECILE	1	0	1	35			1			SEINE ST DENIS
HENICKE	ANDREE	1	0	1	54		1				DRAEB
HERE	FLORENCE		0	1	51				1		FINISTERE
HOUDRIL	BERTRAND		1	0	48			1			MANCHE
LAGET	PHILIPPE		1	0	53			1			BOUCHES DU RHONE
LAPLAGNE	DIDIER	1	1	0	50			1			PARIS
LEGUELTEL	ERIC	1	1	0	37		1				DISI PARIS NORMANDIE
MADEC	PHILIPPE	1	1	0	57				1		CREUSE
MEZZASALMA	REGIS		1	0	37			1			CENTRALE
MONZIOLS	BRUNO		1	0	55		1				PARIS
NAVARRO	JOSÉ		1	0	50		1				HAUTES PYRENÉES
PASCALIDES	VERONIQUE		0	1	50		1				DNEF
PEPIN	PHILIPPE		1	0	55			1			GUADELOUPE
PERIN	LAURENT		1	0	40		1				NORD
PLANQUE	EMMANUELLE	1	0	1	43		1				DIRCOFI NORD
PORCEDDA	XAVIER	1	1	0	48			1			RHONE
ROULLET	EMMANUEL		1	0	46			1			DEUX SEVRES
ROUSSEL	VALERIE	1	0	1	48			1			SOMME
SARRABAYROUSE	PATRICK		1	0	58		1				PYRENÉES ATLANTIQUES
SCHNAKENBOURG	DIDIER		1	0	46	1					LOT
SELVA	PHILIPPE		1	0	59		1				PARIS
SOTTET	FREDERIC	1	1	0	51			1			VAUCLUSE
STEPHAN	JACQUES	1	1	0	54			1			ILLE ET VILAINE
TENOT	CAROLE	1	0	1	35	1					MARNE
TERRADE	ODETTE		0	1	66					1	VAL DE MARNE
TESSIER	GILLETTE	1	0	1	59			1			CHER
THIRION	NICOLAS	1	1	0	47		1				CENTRALE
THOMAS	CLEMENCE		0	1	41			1			MAINE ET LOIRE
THOREL	GILLES	1	1	0	34		1				OISE
TURLOTTE	OLIVIER		1	0	52	1					SAVOIE
VADEBOUT	OLIVIER		1	0	40	1					NORD
VILLOIS	OLIVIER	1	1	0	41		1				DIRCOFI IDF
WAY	LUC	1	1	0	34		1				CANTAL
ZERAR	SAID	1	1	0	32		1				MARNE

Document_d_orientation_amende_2015.indd 73 07/10/2015 17:03:13

COMMISSION FINANCIERE DE CONTROLE élue au 3ème Congrès – Ramatuelle 2015

NOMS	PRENOMS	Candidatures nouvelles	H	F	AGE	CATEGORIE					SECTION
						A+	A	B	C	RET.	
BELMONT	ELISABETH	1	0	1	63					1	VAL DE MARNE
DUCHEMIN	ISABELLE		0	1	56		1				ILLE ET VILAINE
FLAGEUL	YVES	1	1	0	61	1					COTE D'ARMOR
LE GUENNEC	MARIE-CLAIRE		0	1	66					1	MORBIHAN
LE PODER	GILLES		1	0	54	1					LA REUNION

Document_d_orientation_amende_2015.indd 74 07/10/2015 17:03:18

GLOSSAIRE

ACF : Allocation Complémentaire de Fonction

ACL : Audit command language

AGRIPH : Agence Régionale pour l'Insertion des Personnes Handicapées

ALD : A la Disposition (du directeur)

ANI : Accord National Interprofessionnel

ANT : Agence Nationale des Travailleurs

ASR : Adaptation des Structures du Réseau

BCR : Brigade de Contrôle et de Recherche

BN : Bureau National

BNDP : Base Nationale des Données Patrimoniales

BUMIDOM :Bureau de Migration des Départements d'Outre-mer

CAC 40 : Cotations Assistée en Continu (indice boursier)

CAP : Commission Administrative Paritaire (CAP Nationale, CAP Locale)

CASA : Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie

CAV : Commissariat aux Ventes

CCP : Commission Consultative Paritaire

CDAS : Comité Départemental d'Action Sociale

CDC : Caisse des Dépôts et Consignation

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDIF : Centre des Impôts Fonciers

CE : Commission Exécutive

CEN : Commission Exécutive Nationale

CFC : Commission Financière de Contrôle

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

CFE : Contrôle Fiscal Externe

CFE : Cotisation Foncière des Entreprises

CGT : Confédération Générale du Travail

CHD : Contrôle Hiérarchisé de la Dépense

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CHSM : Comité d'Hygiène et de Sécurité Ministériel

CICE : Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi

CIE : Conseil de l'Immobilier de l'Etat

CIMM : Centre des Intérêts Moraux et Matériels

CNAM : Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des travailleurs salariés

CNAS : Comité National d'Action Sociale

CNAV : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse

CNSA : Caisse Nationale de Solidarité et d'Autonomie

COM : Collectivité d'Outre Mer

CRDS : Contribution au Remboursement de la Dette Sociale

CRA : Concepteur réalisateur d'application

CREP : Compte Rendu Evaluation Professionnelle

CRIPH : Cellule de Recrutement et d'Intervention socioprofessionnelle des personnes handicapées

CSG : Contribution Sociale Généralisée

CSP : Contrôle Sur Pièce (fiscal)

CSRH : Centre de Service Ressource Humaine

CTL : Comité Technique Local

CTM : Comité Technique Ministériel

CTQ : Commission pour la Transparence et la Qualité des opérations immobilières de l'Etat

CTR : Comité Technique de Réseau (DGFIP)

DDFIP : Direction Départementale des Finances Publiques

DGF : Dotation Globale de Fonctionnement

DGFIP : Direction Générale des Finances Publiques

DIRCOFI : Direction régional du Contrôle Fiscal

DISI : Direction des Services Informatiques

DNS : Direction Nationale et Spécialisée

DOM : Département d'Outre Mer

DRESG : Direction des Résidents à l'Etranger et des Services Généraux

DRFIP : Direction Régionale des Finances Publiques

DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

EDR : Equipe de renfort

ENFIP : Ecole nationale des Finances Publiques

ESI : Etablissement de Service Informatique

ETP : Equivalent Temps Plein (emploi)

FIPER : Fiscalité Personnelle

FIPHP : Fonds d'Insertion des Personnes Handicapes de la Fonction Publique

FIPRO : Fiscalité Professionnelle

FO : Force Ouvrière

GPP : Gestion des Patrimoines Privés

GSM : Gestionnaire de site micro

IAT : Indemnité d'administration et de technicité

IFDD : Indemnité Forfaitaire de Déplacement dans le Département

IMT : Indemnité Mensuelle de Technicité

ISF : Impôt de Solidarité sur la Fortune

ISG : Indemnité de sujétion géographique

IST : Indemnité Spéciale de Terrain

LOLF : Loi Organique aux Lois de Finances

MAGERFIP :Méthode d'Allocation Généralisée des Emplois du réseau des Finances Publiques

MAP : Modernisation de l'action publique

MAPTAM : Modernisation de l'action publique modernisation de l'action publique territoriale et affirmation des métropoles

MEDEF : Mouvement des Entreprises De France

NOTRé : Nouvelle organisation territoriale de la République

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

ONP : Office National des Payes

OPHLM : Office Publique d'Habitation à Loyer Modéré

Pacte : Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique Territoriale, hospitalière et de l'Etat

PCE : Pôle de Contrôle et d'Expertise

PCRP : Pôle de Contrôle des Revenus Patrimoniaux

PELP : Pôle d'Evaluation des Locaux d'Habitation

PELH : Pôle d'Evaluation des Locaux Professionnels

PERCO : Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif

PERP : Plan d'Epargne Retraite Populaire

PFR : Prime de Fonction et de Résultat

PIB : Produit Intérieur Brut

PPCR : Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

PRS : Pôle de Recouvrement Spécialisé

PSE : Programmeur Système d'Exploitation

PTGC : Pôle Topographique de Gestion Cadastrale

QCM : Questionnaire à Choix Multiples

RAFP : Régime Additionnel de la Fonction Publique

RAN : Résidence d'Affectation Nationale

RAR : Reste à Recouvrer

RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

RGPP : Révision Générale des Politiques Publiques

RH : Ressources Humaines

RIE : Réseau Interministériel de l'Etat

RPS : Risques Psychosociaux

RPCU : Représentation du Plan Cadastral Unique

RPIE : Réseau des Professionnels de l'Insertion et de l'Emploi

RPP : Responsabilité Personnelle et Pécuniaire

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés

SAGERFIP : Suivi Annuel Généralisé des Effectifs du Réseau des Finances Publiques

SDIF : Service Départemental des Impôts Fonciers

SFT : Supplément Familial de Traitement

SIE : Service des Impôts aux Entreprises

SIP : Service des Impôts des Particuliers

SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

SPF : Service de Publicité Foncière

TAGERFIP : Tableau de Gestion des Emplois de Référence des Finances Publiques

TF : Taxe Foncière

TH : Taxe d'Habitation

TVA : Taxe sur la Valeur Ajoutée

UCR : Union Confédérale des Retraités

UD : Union Départementale

UFR : Union Fédérale des Retraites

UGFF : Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires

UL : Union locale

USR : Union Syndicale des Retraités

Document_d_orientation_amende_2015.indd 75 07/10/2015 17:03:18

gt
DEFENSE DE FUMER
PRÉSENTE
OFFENSIVE
DÉRANGEANTE