

# IV<sup>e</sup> Congrès de la CGT Finances Publiques

## Tome I

■ **Projet de Document d'Orientation**



# Projet Document d'orientation

## 1 - La CGT porteuse d'un projet de transformation sociale qui s'inscrit dans des valeurs de paix et de solidarité

Depuis notre dernier congrès en 2015, le contexte dans lequel nous évoluons n'a cessé de se dégrader.

Sur le plan international, nous assistons à une recrudescence des guerres et des actions militaires et à un développement des idées xénophobes, racistes et fascistes.

En Europe et en France, tous les gouvernements utilisent les mêmes recettes : c'est la faute de l'étranger, de l'immigré, du migrant. Ces idées sont au cœur des discours politiques et médiatiques pour cacher la réalité d'un système capitaliste en crise systémique, réel problème de la société actuelle. Ce contexte de violences politiques et sociales est encore plus exacerbé aujourd'hui par la réalité d'une planète épuisée que le système capitaliste finira de conduire à sa perte avec des conséquences, déjà visibles, pour des millions d'êtres humains.

De ce point de vue, le choix des pays riches de ne pas répondre à la crise des migrants est symbolique d'orientations politiques qui écrasent l'humain pour ne répondre qu'à la logique du profit.

**Pour la CGT Finances Publiques il est essentiel de continuer à promouvoir les valeurs de paix et de solidarité que porte la CGT et à s'inscrire dans tous les combats contre les idées xénophobes et racistes.**

Le monde capitaliste connaît une crise systémique sans précédent qui ne cesse de produire ses effets dévastateurs sur les populations et les territoires : chômage et précarité, surexploitation et pauvreté, inégalités sociales et salariales particulièrement subies par les retraités, les femmes et les jeunes (réforme des APL, hausse CSG, perte de pouvoir d'achat, ...).

En Europe et en France, depuis des décennies, ce sont ces

mêmes politiques, aggravées par la mise en œuvre des différents traités européens, qui restent ancrées sur une exigence démesurée de rentabilité du capital au détriment de la réponse aux besoins sociaux des populations.

Sans surprise, le gouvernement Macron s'inscrit dans ce que Margaret Thatcher exprimait ainsi : « *Il n'y a pas d'autre choix* ». Pour atteindre ces objectifs, il conduit à marche forcée la destruction du modèle social français, avec l'enjeu de faire de notre pays l'un des piliers, avec l'Allemagne, d'une Europe au service du capital et des marchés financiers.

Dans sa frénésie libérale, il s'attaque à tous les conquits sociaux, le Code du travail - la Retraite - la Protection sociale - le Statut général des fonctionnaires. Par leur ampleur, ces réformes en cours ou à venir, liées aux réformes territoriales, constituent un véritable basculement de société. Après les mobilisations contre la loi travail et pour la défense du service public ferrovière, l'émergence du mouvement des gilets jaunes est (ou a été) une expression nouvelle de la colère sociale. Sans justice sociale il ne peut y avoir de paix sociale. Pour autant le gouvernement répond aux revendications légitimes par la violence.

**La CGT est aujourd'hui porteuse d'un projet global de transformation sociale dans lequel les finances publiques sont fondamentales.**

La Fonction publique et ses 5,45 millions d'agents est l'un des cœurs de cible des politiques dévastatrices du gouvernement. Dès 2007, le gouvernement et le patronat affichaient leur volonté de dégraisser massivement les effectifs de la Fonction publique, par une restructuration complète de l'appareil d'État. Il s'agissait déjà d'ouvrir à la concurrence les activités de service public présentant un intérêt lucratif.

Le gouvernement actuel marque une accélération brutale. Dans sa stratégie de transformation de l'Action Publique (AP 2022), il attaque de front le Statut général des fonctionnaires, les agents publics et les missions de service public qu'ils exercent, affichant une volonté de modernité et prétextant une égalité de traitement avec le secteur privé.

**La CGT est porteuse de propositions revendicatives pour**

87 **une Fonction publique au service de l'intérêt général**  
88 **qui permette aux agents d'exercer leurs missions de**  
89 **service public de manière neutre et impartiale, ce**  
90 **que le gouvernement remet en cause dans son projet**  
91 **« Refonder le contrat social des agents publics ».**

## 92 93 94 **La DGFIP au cœur des réformes**

96 Depuis sa création en 2008, la DGFIP a été la cible des  
97 gouvernements successifs, de Sarkozy et de Hollande, qui  
98 n'avaient qu'un objectif, la réduction des dépenses publiques  
99 qui a conduit à mettre en péril l'exercice des missions et le  
100 service public.

102 La DGFIP s'est bâtie sur un mensonge : l'administration fiscale  
103 et celle de la comptabilité publique auraient fait le même  
104 métier, mais pour tous les agents, cette idée n'a jamais trouvé  
105 de sens.

107 La réalité, c'est qu'ils ont subi depuis 2008 une accélération  
108 des restructurations, fusions et fermetures de services  
109 entraînant un mal-être et une perte du sens de leur travail.

111 La seule vérité c'est que la DGFIP n'a jamais été vécue  
112 autrement que comme un réservoir d'emplois à supprimer,  
113 plus de 20 000 en 10 ans, ce qu'aucune autre administration  
114 n'a connu.

116 Le gouvernement actuel, sous la responsabilité d'Edouard  
117 Philippe et du Président Macron, n'a pas inversé la tendance.  
118 Bien au contraire, les choix faits sont porteurs d'une réelle  
119 volonté de détruire la DGFIP durant le quinquennat,  
120 d'abandonner et d'externaliser des pans entiers de ses  
121 missions fiscales, foncières et de la gestion publique, de  
122 poursuivre les suppressions d'emplois et le recul des droits et  
123 garanties des agents.

125 Mais plus globalement, il s'agit bien pour ce gouvernement  
126 de détruire les instruments de contrôle de l'État dans  
127 l'économie, de conduire ces choix dans l'intérêt des plus  
128 riches, au détriment des populations et des usagers  
129 particuliers ou collectivités territoriales.

131 À ce titre, la DGFIP, par ses missions de contrôle fiscal et de  
132 contrôle des recettes et des dépenses publiques, est la cible  
133 idéale de ce gouvernement.

134 C'est donc sans surprise qu'à ce jour le gouvernement n'a  
135 pas mis en place de réelle politique contre la fraude fiscale  
136 ou programme la suppression du principe de la séparation  
137 ordonnateur comptable, par exemple.

138  
139 **La CGT Finances Publiques, face à ces choix**  
140 **extrêmement durs, qui en plus de peser sur l'exercice de**  
141 **nos missions, dégradent toujours plus nos conditions de**  
142 **vie au travail, confirme la nécessité d'une intervention**  
143 **massive et unitaire des agents des finances publiques.**

### ✎ **VOTE : Chapitre I :**

146 **☞ 12 abstentions, ☞ 1 NPPV, ☞ 0 contre, ☞ 23 pour**

## 147 148 149 **II • Missions et réseaux**

### 150 151 **A - Constat et analyse**

152  
153 Les plans successifs destinés à réduire le domaine d'influence  
154 de la fonction publique ainsi que les prérogatives de ses  
155 salariés : RGPP, MAP et à présent mission « cap 2022 » ont  
156 contribué à transformer le paysage de la DGFIP.

158 **Une logique libérale qui sape les missions et met à mal le**  
159 **réseau à la DGFIP**

### 160 161 **Toujours l'austérité**

162  
163 Le volume et le rythme des suppressions d'emplois ces dix  
164 dernières années a affaibli l'ensemble des services et mis en  
165 péril les missions. Dans la plupart des services, seul l'urgent  
166 est traité, au détriment de certaines tâches parfois cruciales.  
167 Comble du cynisme, la DGFIP a adopté le concept de seuil  
168 critique pour fermer les implantations à faible effectif après  
169 les avoir vidées de leurs forces vives !

170  
171 Les politiques d'austérité impactent bien sûr les emplois,  
172 mais également les moyens de fonctionnement. Sur les  
173 trois dernières années les dépenses de fonctionnement de  
174 la DGFIP ont baissé de 14 millions d'Euros. L'évolution de la  
175 politique immobilière de l'Etat a joué un rôle important dans  
176 la contraction du réseau avec une volonté de faire baisser  
177 globalement le montant des loyers budgétaires.

178  
179 **Des évolutions législatives et technologiques**  
180 **pénalisantes**

- 181 La dématérialisation a gagné aujourd'hui toutes les missions.  
182 Elle fait peser la charge sur les usagers et est présentée  
183 comme la solution à tous les problèmes. Cette évolution  
184 dégage rarement les gains de productivité mis en avant par  
185 l'administration pour supprimer des emplois. Elle facilite les  
186 regroupements et modifie en profondeur la conception du  
187 service public fiscal et comptable.  
188
- 189 **Un contexte administratif et territorial défavorable**  
190
- 191 Les «réformes» territoriales opérées depuis des décennies  
192 par les gouvernements successifs, impactent directement  
193 le maillage de notre administration et son fonctionnement.  
194 L'essor de ces nouvelles structures fait même peser le risque  
195 de déposséder l'Etat de sa prérogative régaliennne de lever  
196 l'impôt. C'est déjà le cas dans les métropoles avec certaines  
197 catégories d'amendes.  
198
- 199 **La fin d'une administration fiscale et comptable à réseau**  
200 **déconcentré ?**  
201
- 202 **Plus du dixième du réseau a disparu en cinq ans**  
203
- 204 Manifestation la plus visible de l'évolution de la DGFIP, c'est  
205 une tendance lourde qui a déjà contribué fortement à la  
206 raréfaction du service public, tant en milieu rural qu'en zone  
207 urbaine et péri-urbaine. Ainsi, plus de 4 000 implantations  
208 de la DGFIP ont disparu entre 2016 et 2018. Dans le cadre de  
209 l'adaptation des structures au réseau, une grande latitude a  
210 été laissée aux directions locales quant au choix des services  
211 à rayer de la carte, en particulier dans le réseau de la gestion  
212 publique locale, mission la plus touchée par cette politique.  
213
- 214 Un autre axe de démantèlement de la DGFIP s'articule  
215 autour de la volonté de regrouper les services dans des  
216 entités toujours plus importantes, dans le but de « diluer » les  
217 suppressions d'emplois et parfois d'anticiper des abandons  
218 de missions. Cela se manifeste au niveau des résidences  
219 (regroupements de SIP, SIE et SPF), au sein des DDFIP/DRFIP  
220 (pôles départementaux), voire dans un cadre régional  
221 (services facturiers, contrôle fiscal).  
222
- 223 **Des missions emblématiques en voie d'être abandonnées**  
224
- 225 La tendance à l'externalisation n'est pas nouvelle. Les missions  
226 « périphériques » en ont fait les frais depuis longtemps. Ce  
227 sont à présent les cœurs de missions qui sont dans le viseur.
- 228 L'informatique est toujours menacée par la création d'entités  
229 inter-administratives, voire d'externalisation. Les fonctions  
230 support, comme la gestion des ressources humaines, suivent  
231 cette évolution.  
232
- 233 L'administration a montré que les missions emblématiques  
234 de la DGFIP ne constituent plus un tabou, en offrant  
235 à la sphère privée la mission topographique dévolue  
236 traditionnellement au Cadastre.  
237
- 238 **B - Ce que porte la CGT**  
239
- 240 **1- les missions : des principes à respecter**  
241
- 242 **a • L'égalité de traitement :**  
243
- 245 L'administration veut éloigner le public. Elle contrôle de  
246 façon sélective et ne veut plus être « intrusive ». Elle fait  
247 des cadeaux aux évadés fiscaux. Elle priorise les tâches. Elle  
248 resserre le réseau.  
249
- 250 La DGFIP doit sortir de l'efficienne (moins de missions et  
251 moins de moyens) pour une égalité de traitement de la  
252 population et des acteurs économiques sur tout le territoire.  
253
- 254 **b • La maîtrise de nos missions**  
255
- 256 Les externalisations se multiplient : production de la  
257 RPCU, aide à la télédéclaration IR par la Poste, plateformes  
258 téléphoniques privées, projets de transfert du numéraire à  
259 la Poste ou aux buralistes, de tâches vers la territoriale, vers  
260 l'IGN, d'une agence de recouvrement DGFIP/URSSAF, etc.  
261
- 262 Les missions fiscales, comptables, foncières et transverses  
263 liées doivent relever de la seule DGFIP. Sinon, c'est brader  
264 l'intérêt commun pour des intérêts privés et/ou introduire de  
265 la confusion entre les services publics.  
266
- 267 **c • Une articulation cohérente**  
268
- 269 La séparation ordonnateur/comptable, garante de rigueur  
270 et probité, est remise en cause depuis le décret 2012 sur le  
271 règlement de la comptabilité publique jusqu'aux agences  
272 comptables. Un amendement au PLF 2019 prévoit une  
273 généralisation des agences comptables.  
274
- 275 Elle doit être sanctuarisée.

- 276 La séparation structurelle assiette/recouvrement a été  
277 écornée par la création des SIE et SIP.  
278  
279 Elle doit être reconstruite pour éviter le conditionnement  
280 de l'un vis-à-vis de l'autre.  
281  
282 Le contrôle de proximité est attaqué, les CSP sont sortis des  
283 SIP, les SIE sont surchargés par la gestion.  
284 Contrôle et gestion doivent être consolidés et rapprochés.  
285  
286 **d • Une fiscalité plus juste**  
287  
288 Revenus du capital et du patrimoine ont une fiscalité plus  
289 avantageuse que celle du travail. L'optimisation fiscale bat  
290 son plein. Les grandes entreprises bénéficient du nouvel  
291 IS, les personnes les plus riches de l'IFI, le PFU encourage la  
292 spéculation, la suppression de l'«*exit tax*» l'évasion. La CGT  
293 est pour le rétablissement de l'ISF et l'élargissement de son  
294 assiette.  
295  
296 Les services publics locaux souffrent de la fin de la TH. Le  
297 recouvrement de l'IR va reculer avec le PAS. Les organismes  
298 de contrôle sont entravés par la loi ESSOC.  
299  
300 Il faut taxer davantage le capital que le travail. La fiscalité  
301 des entreprises doit privilégier l'emploi, l'écologie et la  
302 redistribution des richesses. Il faut neutraliser l'optimisation  
303 fiscale, lutter véritablement contre la fraude et l'évasion.  
304 La TH doit être rénovée. Les impôts directs doivent être  
305 privilégiés aux impôts indirects qui ne tiennent pas compte  
306 des revenus. Chacun doit contribuer à hauteur de ses  
307 facultés par une prépondérance de la progressivité sur la  
308 proportionnalité. L'IR doit être pleinement déclaratif et  
309 recouvré par la DGFIP.  
310  
311 La CSG doit être abrogée. Fiscalité et cotisations doivent  
312 rester séparées.  
313  
314 *62 bis* La CGT revendique une révision foncière des locaux  
315 d'habitation, de qualité avec les moyens adéquats.  
316  
317 **2 - Les moyens**  
318  
319 **a • Les moyens budgétaires**  
320  
321 Les budgets de fonctionnement ne cessent d'être rabotés à  
322 la DGFIP depuis des années.  
323 Ces diminutions ont des incidences directes en matière  
324 de fonctionnement dans les services impactant à la fois  
325 l'exercice des missions (budgets courriers, papiers, matériels  
326 et fournitures) et les conditions de vie au travail des agents  
327 (reports des remboursements de frais de missions, absence  
328 d'avances, délocalisations en vue de loyers moins chers, etc).  
329  
330 Pour la CGT Finances Publiques, ces coupes budgétaires  
331 qui ont des conséquences concrètes sur les missions, les  
332 procédures et surtout sur les budgets personnels des agents,  
333 sont inadmissibles. La CGT portera l'augmentation des  
334 moyens budgétaires permettant la qualité dans l'exercice  
335 des missions et le respect des conditions de vie au travail des  
336 agents.  
337  
338 **b • Les emplois**  
339  
340 Les suppressions d'emplois se succèdent à un rythme  
341 insoutenable pour les services (voir annexe 1), en plus de  
342 ces suppressions nombre de postes budgétisés ne sont pas  
343 pourvus ! Ils peuvent être estimés à très largement plus de  
344 3 000 postes dits "vacants".  
345  
346 Les annonces faites par M Darmanin concernant la  
347 réorganisation des services de Bercy devant 600 cadres le  
348 11 juillet 2018 ont confirmé une véritable saignée en termes  
349 d'effectifs pour la DGFIP. L'objectif est de 4000 suppressions  
350 par an, soit plus que les 3500 départs en retraite annuels.  
351  
352 Aujourd'hui on peut estimer à plus de 30 000 agents le  
353 manque dans les services pour fonctionner tout au moins  
354 correctement (à besoin constant).  
355  
356 La CGT Finances Publiques mettra tout en œuvre pour  
357 stopper les suppressions d'emplois, obtenir des recrutements  
358 pour compenser tous les postes « vacants » et surtout gagner  
359 ceux nécessaires à la réalisation de toutes nos missions, tout  
360 en préservant et améliorant nos statuts. Emplois et statuts  
361 sont indissociables.  
362  
363 **c • Les nouvelles technologies**  
364  
365 La DGFIP a intégré, comme partout dans la société, les  
366 nouvelles technologies. La dématérialisation et le numérique  
367 sont aujourd'hui incontournables. La CGT Finances Publiques  
368 porte ces évolutions synonymes de progrès et de meilleure  
369 accessibilité pour nombre d'usagers des services publics.

370 Pour autant la CGT porte aussi l'égalité de traitement pour  
371 toutes et tous et sur tout le territoire, ainsi elle continue de  
372 porter des services publics de proximité. La CGT n'oppose  
373 pas le numérique au réseau de proximité, elle revendique  
374 l'amélioration des deux pour une DGFiP accessible à tous  
375 les citoyens. La CGT Finances publiques se prononce contre  
376 la fermeture des services aux publics et contre l'Accueil  
377 Personnalisé sur Rendez-Vous (APRDV).

378  
379 **d • Implantations et proximité** (atelier au congrès)

380  
381 Le maillage territorial des services de la DGFiP est mis  
382 à mal depuis des années. Le nombre d'implantations  
383 dans les départements est en baisse constante, situation  
384 qui va s'accroître si le plan de démantèlement de notre  
385 administration est mis en place.

386  
387 Ces suppressions liées à celles des emplois peuvent  
388 engendrer de la souffrance au travail (dans les postes  
389 où il reste trop peu d'agents) et/ou de l'éloignement  
390 géographique et des distances importantes pour se rendre  
391 au travail.

392  
393 La suppression des RAN et la fusion des régions, voire  
394 même d'éventuelles réformes territoriales à venir, doivent  
394 conduire le congrès de la CGT Finances Publiques à avoir  
396 une nouvelle réflexion sur les revendications en matière  
397 d'implantations et de proximité.

398  
399 **👉 VOTE : Chapitre II :**  
400 **👉 1 Abstention, 👉 0 NPPV, 👉 0 Contre, 👉 33 Pour**

### 401 402 403 **III • Reconquérir des avancées** 404 **pour les personnels**

405  
406  
407 Si la CGT milite pour la défense et le renforcement du Statut  
408 général des fonctionnaires, ce n'est pas seulement pour  
409 assurer la défense des droits des personnels, mais aussi  
410 pour garantir une Fonction publique au service du citoyen  
411 et de l'intérêt général.

412  
413 Le socle fondateur de la Fonction publique repose sur  
414 la création du Statut général des fonctionnaires en 1946.  
415 Il contenait des avancées significatives, le droit syndical  
416 et la création des organismes paritaires, et des principes

417 fondamentaux : indépendance et neutralité, égalité de  
418 traitement et d'accès aux emplois par concours, continuité  
419 et adaptabilité, permettant aux agents publics d'exercer les  
420 missions de service public de manière permanente et libérés  
421 de toutes pressions contractuelles, politiques ou financières,  
422 vis-à-vis d'intérêts privés. Le principe d'une Fonction publique  
423 de carrière avec la séparation du grade et de l'emploi est  
424 affirmé. Les lois de 1983-1984-1986 sont venues consolider  
425 et améliorer le Statut (maltraité dès les années soixante) pour  
426 les trois versants de la Fonction publique, tout en renforçant  
427 les statuts particuliers.

### 428 429 430 431 **A • Défendre et renforcer le statut général et les** 432 **droits des personnels**

433  
434 Depuis 1983, les politiques libérales n'ont eu de cesse de  
435 casser ces principes et d'œuvrer pour le démantèlement  
436 progressif du statut général. Le gouvernement Macron  
437 veut aller plus vite. Dans le cadre du Comité interministériel  
438 de la transformation publique, il lance quatre chantiers  
439 pour « *refonder le contrat social avec les agents publics* » qui  
440 constituent une remise en cause des principes qui fondent  
441 le Statut général. Son objectif est d'offrir aux employeurs  
442 publics davantage de souplesse et de marges de manœuvre  
443 dans leur politique de recrutement, de rémunération et de  
444 ressources humaines.

445  
446 Un nouveau cap est franchi, en préconisant le recours accru  
447 aux contractuels, aggravant ainsi la précarité, le renforcement  
448 de la rémunération au mérite, la diminution du nombre et du  
449 rôle des instances de représentation des personnels (fusion  
450 des CHSCT et des CT, remise en cause du rôle et du contenu  
451 des CAP) et des mesures pour faciliter les mobilités (imposées  
452 par les restructurations et suppressions d'emplois).

453  
454 A la DGFiP, les règles de gestion édictées depuis 2017  
455 s'inscrivent dans ces orientations avec la volonté de liquider  
456 tous les acquis en matière de droits et garanties des agents.

457  
458 Le rôle des représentants sera encore réduit et les CAP se  
459 videront progressivement de leurs prérogatives, remettant en  
460 cause le droit à l'information et à la défense des personnels.

461  
462 Les CAP mobilité et promotions seraient supprimées,  
463 les « *managers* » locaux décideraient arbitrairement,

464 « sans autre contrainte que celle du droit commun », des  
465 évolutions et des promotions des agents. Les affectations au  
466 département et les délais de séjour rallongés permettront  
467 aux directeurs locaux d'avoir des agents corvéables à merci.

468  
469 À terme, c'est la fin des CAPN qui est programmée et au  
470 niveau local l'objectif du gouvernement est d'aboutir à une  
471 refonte profonde du dialogue social par la création d'une  
472 nouvelle instance collective regroupant CT, CHSCT et toutes  
473 les questions RH collectives.

474  
475 **La CGT Finances Publiques force de propositions (cf.**  
476 **les repères revendicatifs) continuera à se battre pour**  
476 **la défense et le renforcement du statut, garantie pour**  
477 **les citoyens que le service public soit assuré par des**  
478 **fonctionnaires neutres et impartiaux.**

479

480

## 481 B • La rémunération

482

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

487

488 L'unique hausse de la valeur du point d'indice de 1,2% en  
489 huit ans, les revalorisations indiciaires et la pseudo refonte  
490 des carrières de PPCR de 2016/2017, n'ont pas répondu aux  
491 revendications salariales : depuis 2010, la perte cumulée de  
492 pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation  
493 s'élève à 6,79% au 1/07/2018 (16,15% depuis 2000).

494

495 Le gouvernement Macron maintient ce cap : gel de la valeur  
496 du point d'indice, hausse de la CSG avec une compensation  
497 a minima pour les actifs, report des mesures statutaires et  
498 indiciaires PPCR de 2018, revalorisations insignifiantes des  
499 frais de déplacement. Et il compte aller encore plus loin :

500

501 ▶ par une évolution différenciée de notre système de  
502 rémunération entre les trois fonctions publiques, ce qui  
503 impliquerait de ne plus recourir à des mesures générales  
504 et uniformes de revalorisation (du point d'indice) mais  
505 de fixer une masse salariale pluriannuelle ;

506 ▶ par une montée en puissance de la rémunération « au  
507 mérite » au détriment du grade et des missions , ce que  
508 la CGT récuse à un moment où elle exige l'abrogation du  
509 RIFSEEP.

510 Dans la FPE, le traitement indiciaire représente 75% de  
511 la rémunération et la part du régime indemnitaire s'est  
512 accrue afin de reconnaître des sujétions et/ou contraintes  
513 particulières, mais aussi d'être l'outil de la reconnaissance  
514 du mérite et de la mobilité imposée, aggravant les inégalités  
515 salariales.

516

517 Pour la CGT, la part indemnitaire doit diminuer par une  
518 intégration dans le traitement, sans effet négatif sur les  
519 revalorisations indiciaires. L'essentielle de la rémunération  
520 doit s'articuler autour du point d'indice, seul élément  
521 transversal à toute la Fonction publique qui garantit la  
522 cohérence des grilles indiciaires et la reconnaissance des  
523 qualifications dans le respect de la Fonction publique de  
524 carrière.

525

526

## 527 C • Égalité Femmes-Hommes

528

529 La place des femmes dans le monde du travail est un  
530 enjeu primordial d'émancipation et de progrès social. Tout  
531 particulièrement à la DGFIP : une population d'environ  
532 60 % de femmes y est recensée au 31 décembre 2016, soit  
533 environ 60 000 agentes des finances publiques.

534

535 C'est par le travail que les femmes gagnent leur autonomie  
536 financière, l'un des piliers de l'égalité de genre.

537

538 La CGT Finances Publiques se donne deux axes de travail  
539 pour l'égalité femmes/hommes.

540

541

542 **1 • Le respect et l'application des droits existants souvent**  
543 **ignorés ou appliqués au moins-disant**

544

545 La CGT revendique l'égalité salariale et de déroulement de  
546 carrière entre les femmes et les hommes au sein de la DGFIP,  
547 quelle que soit la position et le statut de travail.

548

549 Elle porte la mise en place de mesures concrètes  
550 dans l'administration contre les violences sexistes et  
551 sexuelles que de trop nombreuses femmes subissent  
552 quotidiennement. Malgré l'empilement des mesures et  
553 des lois qui existent pour combattre ces violences, dans  
555 les faits, la situation évolue peu. La CGT exige des moyens  
556 humains et pécuniaires pour la formation de chaque  
557 agent.e sur les violences faites aux femmes. Ces formations

558 leur permettront de reconnaître ces violences et d'être en  
559 capacité de s'y opposer.

560

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

563

564

## 565 2 • La conquête de nouveaux droits pour les femmes

566

567 ▶ la généralisation des recensements genrés des  
568 données sociales et des situations de travail.

569 ▶ l'égalité dans le déroulement des carrières quels que  
570 soient le grade et le statut : de la titularisation des  
571 agents contractuels dits Berkani à la revendication  
572 d'une mixité réelle dans les sélections des cadres  
573 dirigeants.

574 ▶ les moyens légaux et matériels d'un partage des  
575 temps familiaux et sociaux entre les femmes et les  
576 hommes.

576 ▶ les moyens nécessaires pour la prise en compte  
577 collective des besoins sociaux pour l'accueil de la  
578 petite enfance, le logement, la perte d'autonomie.

579

580

## 581 D • Conditions de vie au travail et 582 discriminations

583

### 584 1 • Exiger le « bien travailler »

585

586 Depuis plusieurs décennies on assiste à la dévalorisation  
587 du travail au bénéfice du capital toujours plus avide de  
588 profits. A la DGFIP, par le principe de la réduction des  
589 dépenses publiques, les mêmes phénomènes produisent  
590 les mêmes effets. Exiger le « bien travailler » et le bien être  
591 au travail est une ambition revendicative de toute la CGT.

592

593 On ne changera pas de société, on ne dépassera pas  
594 le capitalisme si on ne modifie pas en profondeur  
595 l'organisation du travail. Pour cela, il faut gagner la  
596 citoyenneté de toutes et tous au travail. L'histoire nous  
597 a montré que ce dépassement du capitalisme est voué  
598 à l'échec si cette organisation du travail, ce « régime  
599 autoritaire » dans le travail, est maintenue.

600

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

603

604 à nos missions, aux restructurations et aux suppressions  
605 d'emplois massives. Tout ceci rend exsangues un nombre  
606 croissant de services, génère un quotidien au travail de plus  
607 en plus insupportable et malmène les collectifs de travail.

608

609 La CGT Finances publiques milite pour : changer les relations  
610 sociales, transformer le contenu et la finalité du travail, agir  
611 sur l'environnement physique, modifier l'organisation du  
612 travail, ouvrir les possibilités d'évolution et concilier vie  
613 professionnelle et vie personnelle. Pour cela, elle définit  
614 une démarche syndicale qui repose sur les préoccupations  
615 concrètes des personnels. C'est pourquoi la CGT Finances  
616 publiques revendique un droit d'expression et d'intervention  
617 des personnels et de leurs représentants sur les moyens, les  
618 outils, les structures et l'organisation du travail.

619

### 620 2 • Combattre les discriminations professionnelles

621

622 Aucun agent public ne doit être discriminé au travail, en  
623 matière d'embauche, de formation, de promotion, de  
624 carrière, de rémunération...

625

626 Il y a discrimination lorsqu'il y a différence de traitement en  
627 fonction de :

628 ▶ Origine géographique, nom de famille, lieu de résidence ;

629 ▶ Appartenance ou non-appartenance, réelle ou  
630 supposée, à une ethnie ou à une nation ;

631 ▶ Langue parlée (autre que le français) ;

632 ▶ Sexe ou identité de genre ;

633 ▶ Situation de famille, grossesse ou maternité ;

634 ▶ Orientation sexuelle ou mœurs ;

635 ▶ Apparence physique ;

636 ▶ Âge ;

637 ▶ État de santé, handicap, perte d'autonomie ;

638 ▶ Caractéristiques génétiques ;

639 ▶ Religion, convictions politiques ou activités syndicales ;

640 ▶ Précarité de sa situation économique.

641

642 A la DGFIP les cas de discriminations s'accroissent dans un  
643 contexte où les conditions de vie au travail se dégradent. En  
644 cas de crise, il est courant de culpabiliser ou jeter la faute sur  
645 le plus proche collègue plutôt que sur le système qui est le  
646 véritable responsable.

647

648 La CGT Finances Publiques combat toute forme de  
649 discrimination, quel qu'en soit l'auteur, dans toutes les  
650 instances et même au-delà si nécessaire.

651 **3 • Lutter contre les discriminations syndicales**  
652  
653 Dans un contexte de recrudescence de la répression  
654 antisyndicale, amplifiée depuis les mobilisations contre la loi  
655 travail, tous les jours des camarades de la CGT sont harcelés,  
656 discriminés, menacés de licenciement, poursuivis en justice,  
657 pour avoir...milité.  
658  
659 Les atteintes à la liberté d'expression et la discrimination  
660 syndicale s'accroissent dans tous les secteurs professionnels,  
661 la fonction publique n'est pas épargnée.  
662  
663 A la DGFIP, la discrimination syndicale se manifeste de  
664 différentes manières : mauvaise évaluation professionnelle,  
665 freins dans la carrière, stigmatisation, remarques, restrictions  
666 ou interdictions de l'utilisation des droits syndicaux, mise à  
667 l'écart, harcèlement, sanctions abusives ou encore charges  
668 de travail anormales...  
669  
670 Les auteurs de discrimination sont divers, qu'il y ait lien  
671 hiérarchique ou non.  
672  
673 Elle peut être volontaire ou involontaire, manifeste ou  
674 insidieuse.  
675  
676 Ses causes sont multiples et peuvent aller de rancœurs  
677 induites par les absences syndicales, en passant par de l'anti-  
678 syndicalisme primaire, le rejet de toute forme de contestation  
679 etc... jusqu'à la volonté de briser des élan sociaux.  
680  
681 Pourtant se syndiquer est un droit fondamental et le droit de  
682 grève un droit constitutionnel.  
683  
684 L'activité syndicale fait partie intégrante de toute définition  
685 d'une démocratie.  
686  
687 Ainsi, quelle que soit sa nature, son ou ses auteurs, la CGT  
688 Finances Publiques, comme toute la CGT, lutte contre la  
689 discrimination et la criminalisation de l'activité syndicale.  
690  
691 Cette lutte est vitale car elle doit contribuer à encourager et  
692 valoriser l'engagement syndical.  
693  
694 La CGT Finances Publiques utilisera tous les moyens dont elle  
694 dispose pour combattre ces discriminations et soutenir tous  
696 les syndiqués et militants qui en seraient victimes.  
697

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

700

701

**✎ VOTE : Chapitre III :**

702 **☛ 1 Abstention, ☛ 0 NPPV, ☛ 1 Contre, ☛ 33 Pour**

703

704

705

706 **IV • Le syndicalisme CGT**

707

**Finances Publiques**

708

709 **Un syndicalisme confédéré impliqué dans toutes les**

710 **structures de la CGT**

711

712 La CGT Finances Publiques s'inscrit pleinement dans la vie

713 de la CGT. Cette volonté ne se mesure pas à quelques mots.

714 Par essence, les combats que nous menons s'inscrivent dans

715 la volonté de transformer la société (loi travail, retraites,...).

716 Mais naturellement, cette volonté se met en oeuvre dans

717 les différentes structures auxquelles nous appartenons.

718 Construire le rapport de force nécessaire à la satisfaction

719 des revendications appelle à la fois de développer les luttes

720 à la DGFIP mais aussi de faire jouer toutes les solidarités

721 d'actions possibles.

722

723 Tout d'abord à la Fédération des Finances, qui est celle de

724 notre champ professionnel. Il est nécessaire de travailler plus

725 avant à la construction d'initiatives, de projets regroupant

726 toutes les composantes de la Fédération pour pouvoir

727 débattre de nos visions concernant l'avenir de Bercy, et nos

728 statuts particuliers

729

730 Au sein de l'UFSE, ensuite qui, en regroupant les syndicats

731 de la fonction publique d'Etat, permet d'avancer sur la

732 défense de notre statut. De ce point de vue, il est nécessaire

733 que la CGT Finances Publiques partout s'implique dans les

734 collectifs fonction publique pour permettre l'échange entre

735 les différentes administrations.

736

737 Au sein des UD, des UL nous avons toute notre place pour

738 apporter notre connaissance de la fiscalité (à l'heure où le

739 prélèvement à la source se met en place c'est fondamental).

740 Mais aussi pour participer aux débats aux échanges qui

741 doivent aboutir à la construction de revendications et

742 d'actions interprofessionnelles.

743

744 Participer à toutes ces structures implique un déploiement

745 militant important. Mais à chaque niveau de responsabilité,  
746 cela implique un débat collectif des syndiqués, des collectifs  
747 de directions. En effet, à l'heure où tous les combats sont  
748 importants, où nous devons travailler ensemble dans la  
749 CGT: il ne peut y avoir de repli corporatiste mais comme le  
750 disait Henri Krasucki, il reste essentiel de bien cultiver son  
751 jardin...

752

753

## 755 A • Développement de la démarche syndicale

756

757 La démarche syndicale de la CGT Finances Publiques  
758 doit consister avant tout en la résistance à tous les plans  
759 mortifères du gouvernement. La CGT Finances publiques  
760 entend combattre pour obtenir le retrait de toutes les  
761 contre-réformes initiées par ce gouvernement et la  
762 direction générale.

763

764 Cela suppose une présence au quotidien au plus près  
765 des agents pour informer, réunir, débattre et proposer les  
766 modalités d'action qui s'imposent, y compris la grève. Il  
767 s'agit de transformer le mécontentement général des agents  
768 en action collective. L'accumulation de régressions tant  
769 sur le plan des structures, des missions et des droits et  
770 garanties peut conduire les personnels au fatalisme. Dès  
771 lors, l'intervention de la CGT pour transformer la colère en  
772 résistance est déterminante.

773

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

778

779 La CGT Finances Publiques prône un syndicalisme de  
780 résistance, de revendications, de propositions et de lutte,  
781 fondé sur les seuls intérêts des salariés dans le cadre  
782 d'un service public de qualité et au cas particulier des  
783 fonctionnaires d'état de la DGFIP. Ce fil conducteur conduit  
784 la CGT Finances Publiques à refuser d'accompagner les  
785 mesures qu'elle combat. En ce sens, la démarche de la CGT  
786 Finances Publiques est singulière.

787

788

## 789 B • La CGT et l'unité d'action

790

791 Dans le cadre du développement des luttes, l'unité d'action

792 est un élément essentiel de notre capacité à agir. C'est une  
793 attente réelle de nos collègues qui s'inscrivent plus facilement  
794 dans les actions unitaires.

794

796 Même essentielle, l'unité syndicale ne peut être une fin en soi.  
797 C'est en partant des aspirations de nos collègues en lien avec  
798 les propositions revendicatives de la CGT que nous devons  
799 la construire. La CGT doit être à l'initiative pour rechercher  
800 l'unité d'action la plus large possible.

801

802

## 803 C • Les sections

804

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

809

810 Placées au cœur du dispositif, nos sections, avec l'aide de la  
811 direction nationale du syndicat, sont pleinement inscrites  
812 dans le dynamisme, le renforcement et le développement  
813 de la CGT à la DGFIP. Dans cet esprit les sections peuvent  
814 décider d'actions communes pour assurer une meilleure  
815 syndicalisation et un meilleur soutien aux syndiqués.

816

817 La grande majorité de nos sections ont pu bénéficier lors de  
818 la mandature précédente d'un suivi territorial représenté par  
819 un ou plusieurs camarades de la CEN. Cependant, et pour  
820 des raisons le plus souvent géographiques et matérielles,  
821 certaines n'ont pu être associées pleinement à cette démarche  
822 de suivi et de soutien.

823

824 Pour le mandat à venir, la représentation nationale et  
825 régionale du syndicat doit être une réalité.

826

827

828

## 829 D • La Commission Exécutive Nationale et le Bureau National

830

831

832 Les membres de la **Commission Exécutive Nationale**, dont  
833 le volume et la composition sont régis par nos statuts, doivent  
834 durant leur mandat s'engager autant auprès des sections  
835 que sur des dossiers «missions ou métiers». La Fédération  
836 des Finances et l'UFSE seront automatiquement invitées aux  
837 travaux de la CEN.

838

839 Elle doit être le reflet de notre administration sur les  
840 catégories, les implantations géographiques, les missions  
841 ou métiers et la représentation entre hommes et femmes  
842 dans les services.

843

844

## 845 1 • Engagement de terrain

846

847 Hors les permanents du bureau national, chaque élu(e) de  
848 la CEN, sera en charge d'un suivi territorial.

849

850 Ce suivi devra s'organiser géographiquement en rapport  
851 avec les lieux de vie des camarades. Suivant les cas, rien ne  
852 s'oppose à ce qu'un territoire, et notamment lorsqu'il est  
853 particulièrement étendu, soit suivi par 2 membres de la  
854 CEN.

855

856 L'objectif visé étant de consolider ou de créer du lien entre  
857 la direction nationale (CEN) et les militant(e)s des sections.

858

859

860

## 861 2 • Engagement de dossiers

862

863 En complément, chaque élu(e) aura à s'impliquer sur des  
864 dossiers revendicatifs «missions» via des collectifs dédiés.  
865 Ceux-ci seront composés de camarades de la CEN et animés  
866 par l'un de ses membres non permanent BN et pourront  
867 le cas échéant être complétés de camarades issus des  
868 territoires.

869

870 En lien avec ces engagements il apparaît souhaitable que  
871 les camarades élu(e)s puissent conserver, autant que faire  
872 se peut, une réelle présence dans les services afin d'être au  
873 plus près des missions et des agents qui les servent.

874

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

878

879 Enfin, il est rappelé que le mandat d'élu(e) de la direction  
880 nationale du syndicat prime tous les autres.

881

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

885

886 Si son volume n'est pas figé, l'expérience démontre

887 qu'à moins de 12 membres, son fonctionnement en est  
888 particulièrement compliqué. Suite à validation CEN, des  
889 modifications internes (départs ou arrivées) peuvent  
890 intervenir tout au long du mandat en lien avec des éventuelles  
891 candidatures spontanées ou sollicitées.

892

893 Outre la mise en œuvre des orientations de congrès et suivant  
894 les décisions de CEN, les membres du BN doivent également,  
894 en fonction de leurs disponibilités, participer à la vie des  
895 collectifs métiers, aux assemblées générales annuelles des  
896 sections, aux réunions organisées en territoire et à l'animation  
897 des CAP nationales en lien avec les animateurs.

898

899 Enfin le bureau national travaille quotidiennement avec  
900 des camarades administratifs - non élu(e)s - détaché(e)s des  
901 services et rattaché(e)s à un ou plusieurs pôles d'activité  
902 animés par un membre de la CEN.

903

904

## 905 E • La syndicalisation

906

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

911

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

916

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

922

923 Nous devons aussi travailler à consolider nos effectifs,  
924 notamment en veillant à ne pas perdre ceux qui sont  
925 aujourd'hui syndiqués à la CGT FINANCES PUBLIQUES.

926

927 1 • RETRAITE - pourquoi, au moment de prendre sa retraite,  
928 1 adhérent sur 3 ne souhaite pas maintenir son adhésion  
929 ? Au regard du nombre de camarades concernés dans les  
930 5 ans à venir, nous devons leur offrir, en lien avec l'UFR,  
931 une réelle perspective d'avenir syndical et militant en tant  
932 que retraités.

933 2 • MUTATIONS & SORTIES D'ÉCOLES - pourquoi, alors  
934 que nous réalisons beaucoup d'adhésions en écoles,  
935 en perdons-nous près de la moitié lorsqu'ils rejoignent  
936 leur nouvelle affectation ?

937  
938 Dans une moindre mesure, c'est également le cas dans le  
939 cadre des mouvements de mutations d'une direction à  
940 une autre.

941  
942 Même si de sérieux efforts ont été faits à tous les niveaux  
943 avec la mise en place partagée de nouveaux processus,  
944 nous sommes encore loin du zéro perte que cette nouvelle  
945 mandature doit porter et chercher à atteindre.

946  
947  
948 **F • Démarche et activité syndicales spécifiques**  
949

950 Certains collègues de la DGFIP, par leur situation  
951 géographique, positionnement ou encore leurs horaires  
952 de travail, nécessitent de la part de la CGT Finances  
953 Publiques une démarche et une activité spécifiques.

954  
955 **1 • La CGT Finances Publiques dans les écoles**  
956

957 Toutes les formations initiales se font dans les  
958 établissements de l'ENFiP. Dans notre démarche de  
959 syndicalisation, l'intervention syndicale dans les écoles est  
960 essentielle.

961  
962 Les stagiaires sont des personnels de la DGFIP, la CGT  
963 défend leurs droits et leurs revendications, en intégrant les  
964 enjeux plus larges de la formation professionnelle.

965 Cette intervention est définie par la commission exécutive  
966 nationale dans ses modalités pratiques dont le budget et  
967 le volume des droits syndicaux alloués à l'activité doivent  
968 être à la hauteur des enjeux. Dans cette perspective elle  
969 s'appuie sur :

- 970  
971 ▶ un secrétaire national chargé de la formation  
972 professionnelle et du recrutement ;  
973 ▶ un référent par école ;  
974 ▶ des sections de syndiqués qui s'organisent à chaque  
975 rentrée.

976 Les conseils de promotion sont les instances de dialogue  
976 social des stagiaires, des élections ont lieu chaque  
977 année dans tous les établissements. Trois listes CGT sont  
978 constituées de stagiaires contrôleurs et inspecteurs.

979 La CGT s'applique dans la constitution des listes à respecter  
980 la parité homme/femme et à impliquer de jeunes syndiqués  
981 pour mêler expérience et renouvellement militant.

982  
983 La CGT est visible et audible sur ses revendications tout au  
984 long des périodes de formation initiale. Elle organise des  
985 permanences, assure des heures mensuelles d'information  
986 chaque mois, dans tous les établissements et pour tous les  
987 publics (agents pacte, agents C, contrôleurs et inspecteurs),  
988 ainsi que des assemblées générales annuelles pour les  
989 contrôleurs et inspecteurs généralistes.

990  
991 La CGT dans les écoles assure les liens entre les stagiaires  
992 et les élus en CAPN pour tous les actes de gestion les  
993 concernant. Elle assure la liaison entre les stagiaires et les  
994 sections d'affectation.

995  
996 **2 • Les agents techniques, fonctionnaires et contractuels**  
997

998 Ces collègues effectuent à la DGFIP des missions hors  
999 du champ administratif (gardien-concierge, veilleur de  
1000 nuit, services communs, conducteur, assistant-géomètre,  
1001 ménage, restauration). Qualifiées de missions supports  
1002 par la direction, en opposition au « cœur de métier », elles  
1003 sont effectuées par des personnels qui relèvent de régimes  
1004 juridiques différents (fonctionnaires, contractuels) quand  
1005 elles ne sont pas tout simplement externalisées (fermeture  
1006 de restaurants administratifs, sous-traitement du ménage,  
1007 mise en place de télésurveillance...).

1008  
1009 **Ces collègues sont le plus souvent exclus des collectifs de**  
1010 **travail, ignorés par leur hiérarchie et se sentent méprisés par**  
1011 **la direction et le gouvernement.**

1012  
1013 **Du fait de leur isolement et de leurs horaires atypiques, trop**  
1014 **souvent, ils échappent à l'attention de militants syndicaux**  
1015 **de terrain débordés. Pourtant, leurs élus CGT, qui siègent au**  
1016 **niveau national, fournissent un travail important de défense**  
1017 **individuelle et des revendications.**

1018  
1019 **Le lien entre ces agents et leurs représentants doit être**  
1020 **renforcé, voire rétabli. Cela doit passer par la création d'un**  
1021 **réseau de contact établi par la CEN, en lien avec les élus, qui**  
1022 **cible directement ces collègues, ainsi que leurs sections.**  
1023 **Pour ces dernières, le secrétaire de section ou un camarade**  
1024 **en charge de ce dossier pourra être désigné.**

1025

## 1026 3 • Les cadres

1027

1028 Etre cadre pour la DGFIP, c'est porter les réformes libérales.

1029 Au nom de la logique de rang supérieur, c'est adhérer aux

1030 orientations, donc faire évoluer sa culture managériale et

1031 surtout être loyal. Parce qu'un cadre n'est pas un agent

1032 comme les autres pour l'administration, il doit faire preuve

1033 de motivation en toute circonstance. Loyauté, parcours et

1034 mobilité, tels sont les critères de référence qui justifient leur

1035 docilité face aux réformes et le démantèlement de toutes

1036 leurs règles de gestion.

1037

1038 Pourtant, un cadre est d'abord un agent de la DGFIP qui

1039 n'est pas épargné par la souffrance au travail, même si elle

1040 est souvent identifiée par sa hiérarchie comme une grande

1041 faiblesse psychologique. Les cadres affrontent le stress de

1042 leurs équipes, pilotent des services exsangues et sont en

1043 première ligne face au mécontentement des agents.

1044

1045 A l'opposé des syndicats corporatistes, la CGT considère

1046 que les cadres ne doivent pas laisser au vestiaire leurs

1047 convictions profondes, ni leur liberté de pensée, ainsi que

1048 leurs droits de citoyens les plus fondamentaux. Ils font

1049 partie des collectifs de travail à défendre.

1050

1051 Néanmoins, ils ont un positionnement particulier qui

1052 nécessite de développer une activité syndicale spécifique.

1053 La CGT Finances publiques s'impliquera pleinement dans

1054 la création de l'UFICT non statutaire votée lors du 28ème

1055 Congrès de la Fédération des Finances.

1056

1057 Militants ou simples syndiqués, les cadres ont besoin d'un

1058 espace dédié pour exprimer librement leurs revendications

1059 en toute confiance et sans a priori. Dans cette optique la

1060 CGT a essayé de créer des collectifs d'animation de l'activité

1061 cadres. La réflexion sur les modalités d'organisation des

1062 cadres syndiqués doit être poursuivie. Elle pourrait être

1063 développée en lien avec des correspondants régionaux,

1064 identifiés comme relais de l'activité nationale. Ceci afin

1065 de permettre de réunir les cadres localement, à l'instar de

1066 ce qui s'est pratiqué pendant ce mandat, avec l'appui du

1067 bureau national.

1068

1069

## 1070 G • La formation syndicale

1071

1072 Rappelons tout d'abord que la formation syndicale est

1073 un droit pour tous les syndiqués, donc un devoir pour notre

1074 syndicat.

1075

1076 En tant que syndicat national, nous nous devons d'être

1077 au service des sections pour les aider au quotidien dans

1078 leur fonctionnement : élargissement du travail collectif,

1079 renouvellement des militants partant en retraite, vie

1080 démocratique, rôle et place des syndiqués, syndicalisation,

1081 interventions diverses. La vocation de la formation syndicale

1082 d'outiller à la responsabilité trouve toute sa place dans ces

1083 domaines.

1084

1085 La formation syndicale a aussi pour vocation d'outiller pour

1086 le mandat et les élections professionnelles de 2018 nous

1087 imposent de former nos élus en CAPL. Ils ont accepté de se

1088 présenter sur des listes CGT, à nous de les accompagner... A

1089 l'heure où nous écrivons ces lignes, la formation CAPL doit

1090 être déployée partout et sera offerte pendant toute la durée

1091 du mandat pour intégrer les nouveaux élus.

1092

1093 Enfin, la formation syndicale, c'est aussi la formation générale,

1094 et en 1<sup>er</sup> lieu celle d'accueil. L'ère Macron n'augure rien de bon

1095 pour la DGFIP et nous avons besoin d'engager toutes nos

1096 forces dans la bataille. Tous les syndiqués, au plus près des

1097 collègues, doivent donc plus que jamais participer à la bataille

1098 des idées. La formation d'accueil, qui prépare à la formation

1099 générale faite dans les UD, doit les y aider et nous devons la

1100 proposer impérativement à tous les nouveaux syndiqués.

1101 On ne le dira jamais assez, un syndiqué formé, outre qu'il

1102 est mieux à même d'expliquer son engagement auprès

1103 de ses collègues non syndiqués et, donc, de les amener

1104 à lutter et se syndiquer, est un syndiqué qui démissionne

1105 moins du syndicat et qui sera plus à même d'y prendre des

1106 responsabilités.

1107

1108 Quant aux besoins de formation, nous devons rester à l'écoute

1109 des sections, comme cela a pu être fait par exemple avec les

1110 stages « Comprendre sa feuille de paye » ou Communication

1111 2.0 dans la dernière période.

1112

1113

## 1114 H • La communication

1115

1116 Notre communication est diverse et variée : tracts, MAG

1117 syndical, guides, fiches techniques, et « 2.0 » : liste de

1118 diffusion, site internet et réseaux sociaux.

1119 Cependant, il est aujourd'hui difficile d'avoir une

1120 appréhension de la communication du syndicat dans  
1121 son ensemble parce qu'il existe deux niveaux de  
1122 communication : un local et un national.

1123  
1124 La communication du syndicat, qu'elle soit interne ou  
1125 externe, revêt une grande importance dans la bataille  
1126 des idées que nous menons. Il est donc nécessaire  
1127 que l'information circule le plus largement et le plus  
1128 rapidement possible.

1129  
1130 Mais pour avoir une communication efficace, cela nécessite  
1131 d'avoir l'information.

## 1132 1133 **La communication interne**

1134  
1135 Il convient de poursuivre ce qui fonctionne et de  
1136 l'améliorer :

1137 ▶ La lettre d'info du syndicat national envoyée à tous les  
1138 membres des CE des sections ;

1139  
1140 ▶ Les fiches techniques pour les principaux actes de  
1141 gestion (mutation, promotion, entretien ...);

1142  
1143 ▶ Un effort devra être fait sur l'envoi de la Newsletter  
1144 hebdomadaire ou bimensuelle afin que chaque  
1145 section puisse être informée des nouveautés du site ;

1146  
1147 ▶ Une lettre aux syndiqués ;

1148  
1149 ▶ La diffusion des documents fournis pour les groupes  
1150 de travail aux sections afin d'alimenter nos débats et  
1151 nos réflexions tout en s'assurant de la confidentialité  
1152 des données (présence des documents sur le net, ...);

1153  
1154 ▶ Une foire aux questions (FAQ) sur les règles de gestion  
1155 sera mise en ligne sur le site national.

## 1156 1157 **La communication externe**

1158  
1159 Nous devons améliorer les outils suivants :

1160  
1161 ▶ Le site Internet et ses espaces Syndiqués et Militants  
1162 ont été totalement modifiés et, même s'ils sont  
1163 perfectibles, permettent une diffusion rapide  
1164 de l'information. Il conviendra de continuer leur  
1165 amélioration afin de faciliter l'accessibilité à leurs  
1166 contenus ;

1167 ▶ Les efforts pour une parution plus régulière du MAG  
1168 syndical devront être impérativement amplifiés ;

1169  
1170 ▶ L'envoi systématique des expressions locales au bureau  
1171 national afin de développer la mutualisation ;

1172  
1173 ▶ Nécessité de mieux appréhender les messages envoyés  
1174 par l'intermédiaire de la liste de diffusion DGFIP.

1175  
1176 Enfin, et afin de contribuer à la continuité syndicale, il  
1177 est nécessaire que les fichiers sectionnaires soient mis à  
1178 jour régulièrement afin que dès leur départ en retraite les  
1179 nouveaux retraités puissent continuer à recevoir la presse.

1180  
1181

## 1182 **I • Les moyens**

1183

### 1184 **1 • Les droits syndicaux**

1185

1186 En conséquence de nos résultats électoraux de 2014, la  
1187 précédente mandature a été confrontée à une baisse  
1188 conséquente du volume de nos droits nécessitant de  
1189 nouvelles réflexions sur la façon de répartir ces droits entre  
1190 les besoins confédéraux, fédéraux, DGFIP (nos sections) et  
1191 interprofessionnels.

1192

1193 Nous sommes également confrontés à la volonté de la DG  
1194 de professionnaliser notre syndicalisme par l'exigence d'un  
1195 recensement de nos militants (assimilés permanents) et de  
1196 l'utilisation calendaire de leurs droits, ce que la CGT conteste.

1197

1198 Au regard du résultat des élections professionnelles de  
1199 décembre 2018, nous savons que la baisse du volume  
1200 global des droits syndicaux sera moins importante que  
1201 celle qui était crainte, elle n'est pour autant pas chiffrée,  
1202 notre ministère de tutelle n'ayant à ce jour pas statué sur le  
1203 maintien ou non des droits dérogatoires.

1204

1205 Si le volume des droits syndicaux n'est en conséquence  
1206 pas connu, il est avéré que la direction nationale et toutes  
1207 ses composantes, y compris l'interprofessionnel, devront  
1208 travailler avec moins de droits que précédemment.

1209

1210 La nouvelle CEN élue aura donc tout à la fois à combattre  
1211 les velléités syndicalement liberticides de nos dirigeants et  
1212 à anticiper collectivement la baisse de nos droits tout en  
1213 préservant notre activité revendicative à tous les niveaux.

## 1214 2 • Le Cogitiel

1215  
1216 Unique outil d'orga de la CGT, correctement servi par  
1217 les sections, le Cogitiel permet tout à la fois d'assurer la  
1218 gestion, le suivi et la continuité syndicale. Sa fonction  
1219 d'aide à la tenue des collectes de cotisations en facilite  
1220 également suivi et reversements.

1221  
1222 Sous l'impulsion et avec l'aide du bureau national, des  
1223 efforts conséquents ont été portés par une grande  
1224 majorité des sections, facilitant de fait la lecture globale de  
1225 l'organisation et de son suivi.

1226  
1227 Au moment de la présente rédaction il est indiqué que  
1228 la version 2 du Cogitiel *serait* véritablement déployée à  
1229 compter du 1er janvier 2020 et mise en perspective de  
1230 consolidation dans le courant 2019. Il est en conséquence  
1231 difficile d'intégrer avec précision cet élément dans notre  
1232 orientation.

1233  
1234 Cependant, quelle que puisse être l'importance des  
1235 nouveautés de cette V2, sa tenue, son suivi et son  
1236 exploitation relèveront toujours pour ce qui nous  
1237 concerne de la gestion des sections.

1238  
1239 Nous aurons donc au cours de cette nouvelle mandature  
1240 à former et informer nos camarades en charge et à aider  
1241 nos sections à faire que cet outil revisité reste un outil  
1242 performant et efficace dans la gestion et le suivi de nos  
1243 forces syndicales.

## 1244 1245 3 • La POLFI

1246  
1247 Face aux attaques sans précédent que la DGFIP et  
1248 ses agents subissent et pour répondre aux enjeux  
1249 revendicatifs, notre syndicat a besoin de moyens  
1250 humains, mais aussi financiers assis principalement sur  
1251 les cotisations payées par les adhérents, et de développer  
1252 les réserves du syndicat au travers de son patrimoine  
1253 immobilier pour agir en toute indépendance financière.

1254  
1255 Le barème de cotisation doit être élaboré dans le cadre  
1256 d'une politique financière combinant à la fois le budget  
1257 prévisionnel et les objectifs de syndicalisation. Le barème  
1258 unique 2018 a évolué, prenant en compte la complexité  
1259 du régime indemnitaire. Les cotisations sont assises sur le  
1260 traitement brut et l'IMT nette de l'inspecteur principal à

1261 agent avec un pourcentage appliqué selon la catégorie et/  
1262 ou le grade. Les comptables et retraités se voient appliqué  
1263 un pourcentage sur leur revenu imposable ainsi que les  
1264 cadres supérieurs d'AFIPA à AGFIP.

1265  
1266 L'appropriation collective des questions financières est  
1267 une priorité à tous les niveaux de notre syndicat pour  
1268 une meilleure efficacité de notre activité et une meilleure  
1269 transparence des finances du syndicat.

1270  
1271 Tout choix politique implique une traduction en matière  
1272 financière. Toute initiative ou action doit faire l'objet d'une  
1273 évaluation des coûts au regard des moyens de la section et  
1274 du syndicat national. Ces choix doivent faire impérativement  
1275 l'objet de débats collectifs dans nos sections et au niveau  
1276 national.

## 1277 1278 La certification

1279  
1280 Le premier mandat de 6 ans du cabinet COEXCO vient de  
1281 s'achever. Les comptabilités de 2015 à 2017 ont été certifiées  
1282 sans appeler de remarque particulière sur la comptabilité  
1283 combinée.

1284  
1285 L'amélioration du tableur fourni aux sections et le sérieux  
1286 dans la tenue de celui-ci ainsi que dans la production des  
1287 pièces justificatives ont permis la certification des comptes  
1288 dans les délais.

## 1289 1290 Les trésoreries de section

1291  
1292 Chaque budget local doit faire l'objet d'un débat en CE.  
1293 Toutes décisions financières doivent être formalisées par une  
1294 délibération signée par les membres présents.

1295  
1296 Le bilan financier doit être présenté aux adhérents lors de  
1297 l'AG.

## 1298 1299 La trésorerie nationale

1300  
1301 Depuis 2015 les exercices sont déficitaires malgré des efforts  
1302 en matière de reversement des cotisations et une diminution  
1303 des dépenses, dans un contexte de baisse des syndiqués.  
1304 Cette situation ne nous permet pas de constituer des  
1305 réserves pour financer la vie démocratique de notre syndicat.

1306  
1307 La CEN doit engager une réflexion sur l'organisation des

- 1308 échéances démocratiques du syndicat qui ont un coût  
1309 (congrès, conseil national etc).  
1310  
1311 A l'occasion de chaque congrès, le syndicat national  
1312 présente un rapport de politique financière nationale non  
1313 amendable, soumis au vote des assemblées générales.  
1314  
1315 Être rigoureux par rapport aux dépenses, être attentif à  
1316 leur évolution, veiller au paiement des cotisations ne doit  
1317 pas nous conduire à limiter notre action revendicative,  
1318 mais au contraire nous amener à rechercher les moyens  
1319 financiers qui feraient défaut.  
1320  
1321 Il convient donc de développer les ressources  
1322 exceptionnelles comme la souscription, la rentabilité  
1323 du patrimoine du syndicat et mettre en place la  
1324 mutualisation.  
1325  
1326 **La souscription**  
1327  
1328 Seule ressource extraordinaire du syndicat, malgré des  
1329 résultats nets en hausse, il conviendra de débattre des  
1330 modalités de sa mise en place tant dans l'aspect lots que  
1331 sur la prise en charge par les sections (trop de sections  
1332 refusent sa diffusion).  
1333  
1334 **La mutualisation**  
1335  
1336 Il convient de relancer le débat initié au précédent  
1337 congrès. Les sections disposent ensemble d'importantes  
1338 réserves, de manière très disparate, représentant  
1339 l'équivalent d'une année de fonctionnement du syndicat  
1340 national.  
1341  
1342 Toutefois certaines sections de plus en plus nombreuses  
1343 sollicitent l'aide du syndicat national sur les fonds de la  
1344 souscription pour pouvoir fonctionner. De ces situations  
1345 disparates, l'augmentation de la part des sections ne peut  
1346 être la solution, car attribuée à toutes cela grèverait le  
1347 budget national.  
1348  
1349 Même si des formes de mutualisations se font jour entre  
1350 sections d'une région, il convient d'aller plus loin en  
1351 définissant des règles précises et transparentes de cette  
1352 mutualisation.  
1353  
1354 Un compte national mutualisation a été créé au sortir du  
1355 congrès mais il n'a jamais été alimenté par les sections.  
1356  
1357 Il nous faut imaginer les formes de mutualisation. Le congrès  
1358 aura à se prononcer (atelier au congrès) sur différentes pistes  
1359 qui pourraient être :  
1360 ● Un versement minimum pour les sections disposant de  
1361 réserves ;  
1362 ● Une participation forfaitaire à définir, 2 à 3 euros  
1363 annuels par syndiqué, pour financer les échéances  
1364 démocratiques (congrès, conseil national)...  
1365  
1366 Le collectif mutualisation composé de membres de la CEN  
1367 et de militants de section gèrera les fonds et les demandes  
1368 d'aide. Il assurera la transparence et fera des bilans réguliers.  
1369 La CFC nationale assurera le contrôle de la gestion.  
1370  
1371  
1372 **4• La commission financière de contrôle**  
1373  
1374 Elle est élue par le congrès. C'est une instance indépendante  
1375 de la CEN. Elle participe aux travaux de celle-ci sans prendre  
1376 part aux votes.  
1377  
1378 La CFC a un rôle de contrôle sur l'ensemble de la comptabilité.  
1379 Elle aide à la définition de la politique financière par son  
1380 rôle de réflexion, de suggestion, d'impulsion et son rôle  
1381 pédagogique pour les sections. Elle propose ou non le quitus  
1382 au congrès.  
1383  
1384 Dans ce cadre des réunions régulières sont nécessaires autant  
1385 que de besoin, au minimum une fois par trimestre.  
1386  
1387 Au niveau local, il faut une CFC par section avec des réunions  
1388 régulières. Elles ont un rôle identique à celui de la CFC  
1389 nationale.  
1390  
1391 La prise en compte collective autour des questions de  
1392 politiques financières nous permettra de développer une  
1393 activité revendicative de haut niveau pour relever les défis du  
1394 progrès social pour tous face aux politiques d'austérité.  
1395  
1396  
1397  
1398  
1399  
1400  
1401

## 👉 VOTE : Chapitre IV :

👉 7 Abstentions, 👉 0 NPPV, 👉 3 Contre, 👉 21 Pour

## 👉 VOTE GLOBAL :

👉 8 Abstentions, 👉 0 NPPV, 👉 2 Contre, 👉 21 Pour

# ANNEXES

## ANNEXE 1 : CHIFFRES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS

La chute libre des emplois et des dotations budgétaires ont un impact mortifère en termes de réalisation des missions et de conditions de travail. Quelques chiffres (hors non titulaires) en rappel (effectifs catégories A, B et C – situation des A+ non spécifiée dans les documents de référence-) :

- ☛ 2008 (création de la DGFIP) : 126 586
- ☛ 2009 : 124 617
- ☛ 2010 : 121 929
- ☛ 2011 : 117 964
- ☛ 2012 : 115 411
- ☛ 2013 : 113 286
- ☛ 2014 : 111 305
- ☛ 2015 : 109 068
- ☛ 2016 : 105 906
- ☛ 2017 : 104 873

Pour avoir un ordre d'idée sur la part d'A+ au sein de notre administration, hormis AFIPA, AFIP et AGFIP, en termes d'effectifs payés, nous avons eu communication des chiffres de 3339 IDIV classe normale, 2197 IDIV hors classe, 2186 IP.

Les services ont subi une perte de 21713 effectifs A, B et C de la création de la DGFIP jusqu'en 2017. Rappelons les suppressions d'emplois A+ connues seulement entre 2015 et 2017, soit 123 emplois. Encore faudrait-il y agréger les non titulaires et les statuts de berkani. Rappelons aussi que les administrations DGI et DGCP avant création de la DGFIP subissaient des suppressions d'emplois. Le taux scandaleux de plus de 17 % de perte d'effectifs depuis la création de la DGFIP n'est donc, au global, qu'une fourchette basse !

Tous cadres confondus, les suppressions d'emplois, en brut, peuvent se décliner ainsi :

- ☛ 2009 : 2 340
- ☛ 2010 : 2 565
- ☛ 2011 : 2 667
- ☛ 2012 : 2 438
- ☛ 2013 : 2 023
- ☛ 2014 : 1 988
- ☛ 2015 : 2 000
- ☛ 2016 : 2 130
- ☛ 2017 : 1 630
- ☛ 2018 : 1 650

**Total : 21 431 suppressions d'emplois**