

# 30ème congrès

ENSEMBLE  
GAGNONS  
LE MEILLEUR



# SOMMAIRE

## **PARTIE I**

Mettre les finances au service d'un projet de société, porté collectivement ..... page 4

## **PARTIE II**

Redonner du pouvoir d'agir sur le travail, conquérir de nouveaux droits pour toutes et tous ..... Page 8

## **PARTIE III**

Démarche syndicale et stratégies revendicatives au cœur de notre syndicalisme de rupture et de conquête .... Page 17

## **PARTIE IV**

La Fédération des finances, forte et conquérante au service des agents des Finances et des institutions publiques économiques et financières du champ fédéral .... Page 20

## **FICHES REVENDICATIVES**

Page 35

## **LES VOTES**

Page 129

## **LES STATUTS**

Page 130

## **INSTANCES ÉLUES DE LA FÉDÉRATION DES FINANCES**

Pages 138 - 139

## **ADRESSES DU CONGRÈS**

Pages 140 - 143

## FICHES REVENDICATIVES

- Fiche 1 Pour le désarmement et pour la paix ... p 35*
- Fiche 2 Mettre la finance au service de l'intérêt général en France, en Europe et dans le monde ... P 37*
- Fiche 3 Lutter contre l'extrême droite ... p 41*
- Fiche 4 Se mobiliser en faveur des migrantes et migrants ... p 44*
- Fiche 5 Agir face aux urgences environnementales ... p 47*
- Fiche 6 Place et rôle de l'État - Réponses aux besoin sociaux, reconquête des Services publics et de l'industrie, égalité et proximité, démocratie ... p 53*
- Fiche 7 Le crédit orienté vers le progrès social ... p 59*
- Fiche 8 Pour une nouvelle politique monétaire ... p 61*
- Fiche 9 Pour la justice fiscale ... p 66*
- Fiche 10 Pour des missions de contrôle économique, fiscal et financier renouvelées et renforcées ... p 71*
- Fiche 11 La statistique publique ... p 74*
- Fiche 12 Pour une évaluation des Politiques publiques démocratisée au service du progrès social ... p 76*
- Fiche 13 Transformer le travail pour transformer la société ... p 80*
- Fiche 14 Les formations ou commissions spécialisées « Hygiène et sécurité » des CSA et CSE à mettre au service des travailleuses et travailleurs ... p 82*
- Fiche 15 Handicap et inclusion ... p 85*
- Fiche 16 Gagner l'égalité réelle femme - homme et combattre les violences sexistes et sexuelles ... p 87*
- Fiche 17 Le télétravail, gagner de nouveaux droits ... p 91*
- Fiche 18 Gagner une formation professionnelle de qualité tout au long de la vie ... p 95*
- Fiche 19 Sécuriser la gestion des carrières, vers un Nouveau statut du travail salarié ... p 98*
- Fiche 20 les cadres aux Finances ... p 100*
- Fiche 21 Réduction du temps de travail, une révolution sociale, économique, écologique et féministe ... p 104*
- Fiche 22 Des emplois pérennes pour un Service public de qualité ... p 109*
- Fiche 23 Augmenter les rémunérations ... p 111*
- Fiche 24 Démocratie sociale au travail : instances, négociations, droit d'intervention des travailleuses et travailleurs, droit de grève ... p 113*
- Fiche 25 Sécurité sociale et protection sociale complémentaire ... p 117*
- Fiche 26 Activités sociales, culturelles et sportives – Restauration – Logement ... p 120*
- Fiche 27 Les conséquences du développement de l'IA sur nos missions et conditions de travail ... p 123*
- Fiche 28 Une Fédération engagée contre toutes les discriminations ... 126*

# PARTIE I

## Mettre les Finances au service d'un projet de société, porté collectivement

Fiches revendicatives associées n° 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 et 12

### ***1- Nous vivons une crise systémique du capitalisme.***

La mondialisation des échanges, des capitaux a conduit à une intégration de l'économie planétaire, une financiarisation croissante, une accumulation du capital, le développement sans précédent du pouvoir des capitaux et des marchés financiers et leur exigence de rentabilité, une captation considérable de la richesse produite par le capital au détriment du travail, des services publics et des investissements productifs.

L'organisation mondiale du commerce, qui fixe les règles, est l'un des bras armés du capitalisme dont l'un des principaux objectifs est le libre-échange total : suppression progressive des barrières douanières tarifaires (droits de douane) et non tarifaires (contingents, normes sanitaires, environnementales et sociales) afin d'éliminer toute restriction au commerce et aux investissements

La volonté de transformer le monde en marchés, c'est à dire en objets spéculatifs, encourage l'exploitation des Femmes et des Hommes, comme de notre environnement et une accélération de sa destruction.

Déréglementations, désintermédiation, virtualisation de l'économie, transfert des profits vers la spéculation, désindustrialisation... sont mortifères pour l'emploi et le bien-être social. La financiarisation de l'économie provoque une généralisation des normes de rentabilité des capitaux les plus puissants partout dans le monde, avec des conséquences majeures : hausse des revenus financiers, donc hausse de la part des riches dans le revenu national, conditionnement accru de la production des biens et services à l'exigence de rentabilité, abandon de pans entiers

d'activités jugées insuffisamment rentables.

Il en résulte l'abandon d'une partie de la population et une hausse des inégalités. Celles-ci sont exacerbées par deux autres phénomènes : la désindustrialisation qui conduit à la baisse des normes sociales et accentue ces tendances, et la remise en cause des droits des travailleur·euse·s..

Ces phénomènes conduisent à des crises systémiques successives générées par l'éclatement de bulles spéculatives.

Le capitalisme financier s'attaque partout aux Services publics, remettant en cause leur statuts, leurs missions, leurs moyens dans le but de les « marchandiser ». Dans le même élan, il s'attaque aux droits sociaux, favorise une intensification de la précarité et une baisse de la fiscalité du capital.

Nous considérons que les transformations géopolitiques profondes en cours constituent une phase nouvelle et impérialiste. Les règles des échanges commerciaux mondiaux sont passées d'une phase de libre-échange débridé (visant à étendre le pouvoir du capitalisme, casser les constructions nationales et attaquer les droits sociaux) à une phase autoritaire qui s'exonère des règles internationales et du multilatéralisme, qui porte des risques (et des réalités) de guerre très dangereuses pour le devenir de l'Humanité et qui veut nous imposer une économie de guerre.

**Pour la CGT, il s'agit d'apporter des réponses systémiques**, c'est à dire qui combinent les considérations immédiates et de long terme, à commencer par les enjeux environnementaux :

>> sortir du capitalisme, bâtir une nouvelle csortir du capitalisme, bâtir une nouvelle civilisation fondée sur le partage et la solidarité, établir un nouveau mode de développement économique



et social qui respecte les êtres humains et l'environnement.

>> porter nos valeurs pacifistes, de désarmement, de paix et de solidarité internationale, de respect du droit international et du besoin de coopérations économiques mutuellement avantageuses. Nous faisons le choix d'une économie de paix.

>> cela implique de changer la finalité et l'organisation de l'activité économique, notre façon de produire et de consommer pour respecter l'environnement et les droits des personnes qui produisent, qui sont la source de toute richesse, les travailleur·euse·s. Il faut produire pour répondre aux besoins réels non satisfaits des populations. Les richesses doivent servir à améliorer la vie des travailleur·euse·s, leurs conditions de travail, leurs salaires et leur santé, pour leur permettre de mieux vivre et de s'émanciper.

>> lever l'obstacle de la rentabilité suppose de respecter les travailleur·euse·s et de leur reconnaître des droits, notamment d'intervention sur les choix stratégiques des entreprises, lieu de la production de richesses. Cela implique plus largement de développer les pouvoirs d'intervention des citoyen·ne·s dans la société et dans les entreprises.

>> envisager des mécanismes qui permettent de valoriser le travail et sa place dans les processus productifs, de développer les droits des travailleur·euse·s, de libérer la production de la contrainte financière et de résoudre le problème de financement des entreprises par des solutions sous

contrôle citoyen qui rompent avec les logiques capitalistes.

>> cela implique enfin un État stratégique, planificateur et développeur. La puissance publique, sous contrôle démocratique, doit contribuer, via ses politiques dans divers domaines (emploi, recherche, industrie, énergie, logement, éducation, santé...), à orienter l'activité économique dans le sens de la satisfaction des besoins sociaux dans une visée de long terme.

>> cela implique par ailleurs le développement de mécanismes non marchands, pour pallier certes les défaillances du marché, mais surtout pour renforcer le potentiel productif du pays. Les services publics retrouvent ici toute leur légitimité.

## **2- le champ de la Fédération des Finances reste le bras armé et le cœur de cible de ces politiques**

La Fédération des Finances CGT représente les personnels des Administrations économiques et financières constitutives de Bercy (DGFIP, DOUANES, DGCCRF, INSEE, Centrale notamment) et les institutions économiques publiques et semi-publiques (CDC, BPI France, Banque de France, AFD, CNP notamment). Ces divers secteurs sont centraux, comme acteurs économique, fiscal, environnemental et social au cœur de la lutte contre le capitalisme financiarisé et pour l'émancipation des travailleuses et

travailleurs.

Cette marche forcée n'est pas inéluctable mais il y a **urgence à reprendre le contrôle de la Finance.**

>> D'abord s'agissant des entreprises, où se jouent l'exploitation et la création/extorsion de la richesse produite, en reprenant le pouvoir sur la stratégie de production et de gestions, en faisant jouer au mieux la fiscalité et les outils de financements, et en redonnant du pouvoir d'agir aux travailleur·euse·s y compris sur les choix de gestions.

>> Ensuite via la politique de crédit et la politique monétaire (contrôle du système bancaire, orientation, statut de la banque centrale, monnaie,...)

>> Enfin, en développant la démocratie et les droits d'intervention partout pour les travailleur·ses, en lien avec les élu·es et les citoyen·nes.

Afin de reprendre la main sur notre souveraineté économique, il est nécessaire de remettre en cause le traité de Lisbonne, entré en vigueur en 2009, en vue de construire une harmonisation sociale et fiscale favorable à l'ensemble des travailleur·ses européens·nes.

### **3- Pour répondre aux enjeux, la Fédération et ses syndicats portent toute une série de propositions et de revendications visant à faire des « Finances » de véritables outils au service de la construction d'un nouvel ordre public économique et social, en rupture avec les logiques de financiarisation.**

Il s'agit :

>> d'orienter, de réguler et réglementer dans la direction souhaitée par les populations, mais aussi de contraindre, en affaiblissant le poids de la rente et de la spéculation sur l'économie.

>> d'assurer la satisfaction des besoins sociaux, un travail pour toutes et tous, une véritable sécurité

sociale professionnelle, un développement humain durable.

>> de répondre à l'urgence des **enjeux environnementaux et sociaux par un Développement humain durable**, dans un monde soutenable. Cela implique de revoir le mode de production et de consommation, et la mise en place d'une stratégie de reconquête industrielle et des Services publics de manière parallèle.

Nous devons œuvrer syndicalement à la mise en place de mesures de protectionnisme social et environnemental au niveau européen et national, par la modulation (droits de douane et autres taxes) sur les produits importés ne respectant pas les normes sociales (notamment directives OIT) et environnementales (ex : REACH).

>> de faire de la question du Financement de l'économie un enjeu central de cette reprise de contrôle. D'abord en définissant une stratégie coordonnée d'investissement et de financement public de toutes institutions économiques et financières publiques réunies dans le cadre du pôle financier public revendiqué par toute la CGT. Nous devons faire vivre et confédéraliser cette proposition. Ensuite, en utilisant le levier de la fiscalité et des finances publiques, en portant une grande réforme fiscale basée sur la progressivité, la justice, l'égalité et le contrôle... pour plus de justice et d'efficacité et en renforçant le contrôle de la dépense publique par les comptes publics. Cela renforcera le consentement à l'impôt et donc un des fondement de la démocratie. Enfin, en s'attaquant aux entreprises, leur financement, leurs impôts, leurs aides. Il s'agit via les outils de la puissance publique, les Services publics, d'orienter, de conditionner via des critères sociaux, environnementaux et d'égalité la fiscalité ou les aides publiques.

Le pôle financier public n'est qu'une étape vers la socialisation des banques. Il faut la préparer et prendre des mesures immédiates comme réduire la taille des banques, séparer les banques de dépôt et les banques d'affaires, interdire les transactions avec les paradis fiscaux, et cibler les entreprises selon l'utilisation des crédits bancaires et des aides publiques octroyées.

Comme le préconise un récent rapport du Sénat, il s'agit, via les outils de la puissance publique,

d'orienter et de conditionner, selon des critères sociaux, environnementaux, de création de valeur réelle et d'égalité, la fiscalité ou les aides publiques.

Pour cela, nous devons rendre plus transparente l'attribution de ces aides par un suivi et une évaluation plus rigoureuse, notamment par la création d'un fichier de suivi et d'évaluation de ces aides, géré par la Banque de France, accessible à tou-te-s, et en contraignant les entreprises à rembourser en cas de non-respect des engagements.

#### ***4- La Fédération et ses syndicats portent toute une série de propositions et de revendications visant à redonner un sens au rôle de l'Etat, à la régulation, aux politiques publiques et aux Services publics, à la planification.***

Il s'agit :

>> de développer la question démocratique et le déploiement d'un État stratège, régulateur et développeur au service des citoyen-ne-s. La puissance publique doit contribuer, via ses politiques dans divers domaines (emploi, recherche, industrie, énergie...), à orienter l'activité économique dans le sens de la satisfaction des besoins sociaux dans une visée de long terme ;

>> cela implique par ailleurs le développement de mécanismes non marchands, et notamment des services publics relégitimés et renouvelés, indépendants des milieux économiques, financiers et politiques, avec une nouvelle organisation territoriale de l'État, la réimplantation et l'implantation de services de proximité et de pleine compétence, à l'opposé des concentrations et suppressions de services et de leur éloignement des usager-ère-s, tant particulier-ère-s qu'entreprises, collectivités locales ou associations, y compris tout dispositif « France Services », avec une cartographie adaptée aux besoins des usager-ère-s.

>> Défendre le besoin d'une conception renouvelée de la planification et de l'évaluation des politiques

publiques (évaluation démocratique, systémique, transparente, portant le besoin de réponse aux besoins sociaux et non pas d'obsessions néolibérales d'économie de moyens). Besoin de statistiques publiques indépendantes, éclairant le débat public et citoyen, organisées et coordonnées à tous les niveaux de décision, national comme local, garantissant les libertés publiques, ne pouvant pas être utilisées, de façon directe ou détournée, pour le contrôle, contre les droits des individus ou pour toute tentative de politique discriminatoire. Par ailleurs, cela nécessite une régulation de l'usage massif des données et l'utilisation de l'intelligence artificielle.

>> Défendre nos conceptions des missions de contrôle économique, fiscal et financier. Lutte contre la fraude fiscale, les trafics d'armes, les produits contrefaits, les stupéfiants, les déchets polluants, les espèces protégées, les biens culturels, le blanchiment d'argent, la protection économique et en matière de sécurité des produits pour les consommateur-ric-e-s, des citoyen-ne-s face aux risques sanitaires et environnementaux, de la dépense publique, des banques et des assurances. Il s'agit de missions essentielles au fonctionnement de la société et à l'égalité, avec des enjeux financiers et démocratiques. Il y a besoin de renforcer les moyens humains, législatifs et matériels, à l'opposé des réformes et réorganisations successives qui sapent ces missions.

## PARTIE II

# Redonner du pouvoir d'agir sur le travail, conquérir de nouveaux droits pour toutes et tous

Fiches revendicatives associées n° 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 et 12

Redonner du pouvoir d'agir sur le travail, c'est transformer radicalement notre rapport au travail et au capital. C'est poser la question du sens, de la **démocratie, de la justice sociale**.

Pour la CGT Finances, cela passe par des revendications concrètes, combattre les attaques contre nos droits, gagner de nouveaux droits pour toutes et tous, mais aussi par une ambition politique plus large : celle d'une société où le travail libère, plutôt que de soumettre, où chaque agent.e est reconnu.e dans sa dignité, sa compétence, son utilité sociale.

C'est une ambition de transformation sociale vers un projet de société à construire collectivement, dans les luttes et dans les idées.

### **1- Redonner du sens et de la finalité à notre travail à Bercy et dans les établissements du semi-public**

Les missions fiscales, financières, douanières, statistiques ou encore de gestion du patrimoine de l'État ne sont pas des tâches neutres. Elles participent à une certaine idée de la justice sociale, du financement des politiques publiques, de l'égalité entre les citoyennes et des citoyens. C'est pourquoi le travail dans notre fédération ne peut être évalué uniquement à l'aune d'indicateurs de performance.

Redonner du sens, c'est reconnecter les travailleur·ses au cœur de la finalité de leur

mission, les sortir du pilotage par les chiffres et la productivité, pour leur permettre de retrouver la fierté de leur métier. C'est aussi combattre la perte de compétences liée à la dématérialisation à outrance, aux externalisations et à la logique de rentabilité.

### ***Le travail, ce n'est pas qu'un emploi : c'est une activité sociale qui a du sens***

Depuis des décennies, les réformes libérales ont réduit le travail à une simple variable d'ajustement économique. Les agent.es des finances, comme l'ensemble des salarié.es, subissent une intensification du travail, des réorganisations permanentes, des injonctions contradictoires, une perte de sens et une montée des souffrances psychosociales.

Redonner du pouvoir d'agir sur le travail, c'est sortir de cette logique mortifère. C'est remettre le travail, son contenu, son organisation, ses finalités au cœur des débats. C'est permettre aux travailleurs et travailleuses de décider comment, pourquoi, et pour qui ils-elles travaillent. Cela suppose d'affronter des choix politiques, économiques et managériaux, mais aussi d'en conquérir de nouveaux droits.

### ***Réinterroger l'organisation du travail et ses finalités***

La CGT dénonce les effets délétères des réformes et suppressions de postes. Mais nous ne nous en contentons pas, nous voulons repenser l'organisation du travail en partant des besoins réels du Service public, du sens de nos missions et de l'expertise des travailleur·euse·s.

Cela passe par une démocratie dans le travail, où les collectifs de travail ont leur mot à dire sur l'organisation, les outils, les objectifs. C'est un enjeu de santé au travail, mais aussi d'efficacité du Service public. Les employeurs et l'Administration doivent sortir de leur logique gestionnaire déshumanisante pour redevenir un acteur du bien commun.

### **Conquérir de nouveaux droits en intégrant le travail réel et la santé dans une approche globale**

Aujourd'hui, les droits des travailleur-ses s'arrêtent aux portes de l'organisation du travail. On peut contester la réalité d'un licenciement, mais il est plus difficile de dénoncer le fait d'être broyé par un mode de management pathogène. Il faut inverser cette logique qui exclut les travailleurs et travailleuses des choix.

Le droit à l'expression sur le travail, le droit à l'alerte sur les dysfonctionnements, le droit d'intervention sur l'organisation, doivent devenir des droits opposables. Il s'agit de permettre aux travailleurs, par leurs collectifs et via leurs représentant-es, d'agir sur les décisions qui les concernent.

En matière de santé des personnels, la CGT fait le choix de la prévention primaire, c'est-à-dire l'intervention en amont pour supprimer ou réduire les risques avant qu'ils ne se matérialisent en pathologies.

<b>Niveau de prévention</b>	<b>Objectif</b>	<b>Exemple d'actions CGT</b>
Primaire (prioritaire)	Éliminer les risques à la source	Réduction du temps de travail, réorganisation des tâches, ergonomie, formation des encadrants à la reconnaissance des risques.
Secondaire	Détection précoce	Bilans de santé réguliers, cellules d'écoute psychologique.
Tertiaire	Limiter les conséquences	Aménagement de poste, reclassement, soutien médico-psychologique.

En faisant de la prévention primaire la priorité, en y investissant massivement, la CGT porte en premier lieu la réduction des risques, la protection de la santé, la réduction des coûts sociaux liés au arrêts de travail, aux maladies professionnelles et à la baisse de productivité. Mais, plus fondamentalement, elle propose une transformation profonde du travail, émancipateur, protecteur et solidaire, pour en faire un vecteur de santé collective et de bien-être de toutes et tous. Il s'agit d'une approche globale qui allie diagnostic, réorganisation, formation et participation.

### **Recréer du lien collectif face à l'atomisation du travail**

La CGT s'oppose à la casse du collectif de travail et à l'individualisation croissante des carrières, des rémunérations et de la reconnaissance.

Des moments collectifs divers doivent permettre de lutter contre l'isolement, comme les assemblées syndicales, les inter-services, les fêtes ou cercles de discussion.



Il faut promouvoir la solidarité entre catégories de travailleurs et travailleuses, titulaires, contractuel·les, précaires, entre services, entre directions...

Enfin, créer une culture d'entraide et d'émancipation est possible en favorisant la réappropriation des savoirs professionnels, l'analyse partagée des difficultés, la critique collective des logiques managériales.

***La CGT Finances porte des valeurs inclusive, solidaire et égalitaires.***

Nous luttons contre toutes les formes de discriminations : liées aux handicaps visibles et invisibles, au racisme, au sexisme, aux LGBTQIA+phobies (l'homophobie, lesbophobie, transphobie), ainsi que les discriminations syndicales.

Le processus de reconnaissance des discriminations en France se fonde sur un dispositif juridique européen et national en constante évolution, législative et jurisprudentielle (traité d'Amsterdam en 1997, directives « RACE » et « EMPLOI » en 2000, loi du 16 novembre

2001 faisant de la discrimination un délit, loi du 27 mai 2008 reprécisant les définitions des discriminations, loi du 6 août 2012 rajoutant aux 18 critères de discrimination deux critères supplémentaires, le harcèlement sexuel et l'orientation ou identité sexuelle).

Malgré ce dispositif législatif important, les cas de discrimination ne cessent d'être transmis à la Fédération des finances CGT, soit par les syndicats, soit directement par les personnes concernées ou leurs représentant·es. Le handicap demeure la première cause de discrimination, devant le racisme et l'appartenance syndicale.

Nous portons haut les valeurs de solidarité, d'égalité et de justice. Ces valeurs sont incompatibles avec toutes les formes de discriminations qui minent notre société et nos lieux de travail.

Nous sommes une organisation féministe, qui combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les violences sexistes et sexuelles, dans la vie, au travail et dans la CGT. Contre le « tout globish » En se mondialisant, le capitalisme n'a pas seulement exploité encore plus durement les travailleurs et travailleuses du



monde et ravagé l'environnement, il a également imposé sa langue, l'anglais, car considéré comme la « langue des affaires », autrement dit, comme langue de l'exploitation mondialisée. Cependant, nous ne saurions confondre la langue de Shakespeare avec le « globish » qui nous est imposé, véritable novlangue au service des intérêts des puissances financières. Aussi, fleurissent, chaque jour, de nouveaux mots qui abîment notre langue comme toutes les langues du monde et permettent au capital de prospérer tranquillement en inventant et imposant ses codes, ses réformes et sa langue, qui devient un critère de sélection entre ceux-celles qui la comprennent, la maîtrisent et les autres. Ainsi, les contre-réformes et les restructurations des sociétés et administrations qui composent notre champ fédéral, se font aujourd'hui à coup de « flex office », « front office », « back office », « middle-back office » mais aussi le « data mining », les « guidance », le « coworking », le « tchat » ou encore le « brainstorming » et l'« open space », pour ne citer qu'eux ; tout ça au sein de la « start-up nation ». Pourtant, toutes ces expressions et bien d'autres, sont en totale illégalité. D'abord, au regard de la Constitution, qui proclame que « la langue de la République est le français », mais également de la loi dite « Toubon » de 1994 qui précise en son article 1 que le français « est

la langue de l'enseignement, du travail, des échanges et des services publics. ». En tant que lieu de travail et de service public, nos sociétés et administrations ne sauraient déroger à cette loi.

## **2- Conquérir de nouveaux droits pour une nouvelle mise en sécurité sociale du travail et des carrières**

Pour combattre les attaques convergentes dans le public comme dans le privé (individualisation des carrières et des rémunérations, arbitraire de la gestion des personnels...), nous portons l'objectif d'un nouveau statut du travail salarié avec comme colonne vertébrale une Sécurité sociale professionnelle constituée de droits individuels et garantis collectivement. Nouveaux, précis, concrets, liés au fait même d'être travailleur ou travailleuse, ils visent à sécuriser toutes les carrières, les différents statuts, dont celui des fonctionnaires (qui ne sont pas de simples conventions collectives) et doivent compléter les autres volets de la protection sociale et les conforter.

***Vers un nouveau statut du travail salarié : droits attachés à la personne, continuité des droits***



La CGT porte depuis des années l'idée d'un nouveau statut du travail salarié. Il s'agit d'attacher les droits non plus au poste, au contrat ou à l'employeur, mais à la personne elle-même, tout au long de sa vie professionnelle. Cela comprend le droit à la qualification et à son évolution, la continuité de la protection sociale, la garantie de l'emploi et de la rémunération et des droits effectifs à la formation et à la reconversion.

Ce statut unifié permettrait de sortir de la précarité, de sécuriser les parcours et de garantir l'émancipation des travailleur·ses face à l'arbitraire patronal ou hiérarchique.

### ***La sécurité sociale professionnelle : sécuriser les parcours professionnels***

La sécurité sociale professionnelle est le corollaire de ce nouveau statut du travail salarié. Elle vise à garantir à chaque travailleur·se un emploi ou une rémunération en cas de rupture de contrat, l'accès à la formation choisie, une protection sociale intégrale et une continuité des droits tout au long de la vie active.

Elle nécessite une refonte du financement (cotisations sociales renforcées, arrêt des exonérations patronales), une gouvernance démocratique (par les représentant·es des travailleur·ses), et une déclinaison sectorielle, notamment dans les secteurs à statut, en premier lieu la Fonction publique.

### ***Formation professionnelle : un levier d'émancipation***

La formation professionnelle est souvent présentée comme la solution miracle à tous les maux du monde du travail. Mais trop souvent, elle est réduite à une logique d'adaptation aux mutations imposées, c'est à dire à la casse sociale : restructurations, mobilités contraintes, perte de compétences.

Pour la CGT, la formation doit devenir un outil d'émancipation, un droit effectif à construire son parcours, à monter en qualification, avec une reconversion choisie, et non subie. Cela suppose de sortir de la logique individuelle pour repenser la formation dans une approche collective, intégrée au travail réel, articulée à la construction des politiques publiques.

## ***3- Favoriser l'expression et l'intervention des travailleurs et travailleuses***

La Fédération des Finances CGT promeut un syndicalisme de proximité, démocratique, combatif et porteur de transformations profondes, autour de l'expression et de l'intervention des travailleur·ses eux-mêmes. Au sein des Administrations financières, elle oriente son action

autour de plusieurs grands axes.

### **Favoriser l'expression des travailleurs travailleur-ses, leur redonner la parole.**

La CGT considère que les travailleuses et travailleurs doivent être au cœur des décisions qui les concernent. Cela suppose que leur parole soit non seulement recueillie, mais aussi entendue et prise en compte dans l'organisation et le fonctionnement des services.

Cela passe par d'abord par la création d'espaces d'expression directe : réunions régulières de service, cahiers revendicatifs, consultations locales, assemblées générales sur les conditions de travail ou les projets de réorganisation.

Cela passe ensuite par le développement de collectifs de travail autonomes autour des enjeux métiers, des moyens humains, de l'évolution des missions, avec des temps banalisés pour se réunir et débattre.

Enfin, il est nécessaire que la Fédération s'empare mieux des outils de communication modernes : intranet, listes de diffusion, réseaux sociaux pour relayer les expressions collectives et informer les collègues.

### **Un syndicalisme de proximité et de terrain**

La CGT défend une présence syndicale constante sur le terrain, au plus près des réalités vécues par les personnels, pour être un outil au service des luttes et des revendications concrètes.

Les revendications doivent s'ancrer à partir des remontées des syndiqué-es : pas de discours hors-sol, mais un syndicalisme qui part du vécu des travailleur-ses.

La fédération, par l'organisation aux côtés des syndicats de HT2I, la production d'outils (guides, brochures, goodies, etc) et d'initiatives (journées d'étude, formation, etc) doit être un point d'appui pour faciliter l'activité fédérale dans les territoires et donc dans les services. Cette nécessité devient exigence à l'occasion des élections professionnelles.

Le soutien aux dynamiques collectives locales permet de faire émerger et accompagner des luttes locales sur des sujets comme les effectifs,

les conditions de travail, l'organisation du travail.

### **Réhabiliter la confrontation des idées et le débat collectif**

Face à un management de plus en plus vertical et autoritaire, la CGT milite pour un retour à une culture du débat contradictoire, pour des travailleurs-citoyens et travailleuses-citoyennes. Le rôle du syndicat est essentiel comme facilitateur du débat entre travailleur-ses permettant de confronter les expériences, les analyses et les solutions.

Nous revendiquons du temps de travail banalisé pour les débats collectifs, à l'opposé d'une logique du « tout individuel » qui isole, culpabilise et empêche toute construction collective.

Le développement de formations syndicales ouvertes, favorisant la prise de parole, l'analyse critique et la réappropriation des enjeux de démocratie professionnelle est essentielle.

### **Garantir les droits de mobilisation et d'action syndicale**

La CGT revendique le respect et le renforcement des droits syndicaux et de grève, souvent remis en cause par les employeurs et employeuses et l'Administration.

Le droit de grève doit être défendu et étendu, contre toutes les formes de remise en cause (assignations abusives, pressions hiérarchiques, 1/30ème indivisible et « amendement Lamassoure » dans la Fonction publique, ...).

Le droit aux tournées/visites syndicales dans tous les lieux de travail doit être pleinement reconnu, y compris ceux dits "sensibles", avec moyens matériels et protection syndicale.

Nous revendiquons l'élargissement du temps syndical pour les militants-es, y compris pour préparer les interventions, organiser les luttes et accompagner les collègues.

## **4- Vers une véritable démocratie sur le lieu de travail**

La CGT s'inscrit dans une vision engagée pour faire vivre une véritable démocratie sociale du quotidien sur les lieux de travail, qui ne soit pas un simple vernis de « consultation » ou un



mécanisme d'accompagnement des réformes décidées ailleurs. Il s'agit d'une logique de conquête et de transformation sociale, pas de gestion de la résignation. Elle propose la mise en place de nouvelles instances représentatives des personnels puissantes, proches, élues, formées et soutenues pour un nouveau pouvoir collectif sur le travail. Pour la CGT, redonner du pouvoir d'agir sur le travail, du pouvoir réel pour les travailleur-ses, ce n'est pas seulement être consulté, c'est participer aux choix !

Ces nouvelles instances devront être construites et caractérisées par les personnels eux-mêmes. L'expression des travailleurs est nécessaire à tous les niveaux, y compris par des formes alternatives (heures d'informations syndicales, enquêtes militantes, initiatives collectives...). L'unité des travailleurs et travailleuses reste un fondement de l'action, contre les logiques managériales de division (statuts, fonctions, services...).

L'organisation syndicale a un rôle majeur, avec le mandat de représentation des travailleur-ses. Cela nécessite une autonomie forte, pour ne pas être institutionnalisée, mais rester un outil de lutte et d'émancipation. En leur sein, les représentant-es des personnels pourront agir sur l'organisation du travail, les moyens attribués aux services, les priorités de mission et les conditions de travail et d'emploi. Ils doivent s'accompagner de droits



nouveaux pour les organisations syndicales représentatives des personnels. Cela implique de commencer par leur redonner des moyens (temps, accès aux documents, droit de visite, formation, liberté d'expression sans censure) et de renforcer la protection de tous-tes les militant-es contre la répression syndicale et les représailles hiérarchiques.

Ces instances doivent être paritaires et sans prédominance de l'administration ou de l'employeur ou employeuse. Elles doivent permettre d'agir sur le réel, avec des droits d'alerte, de veto, de contre proposition, sous le contrôle des travailleurs et travailleuses. Nous souhaitons la construction d'un cadre national et local de ces instances réellement paritaires avec des interlocuteurs et interlocutrices ayant un pouvoir de décision réel, des comptes rendus publics et des engagements écrits.

La CGT refuse ainsi la mascarade actuelle d'un « dialogue social » déloyal, réduit à de simples réunions d'information, où les décisions sont déjà prises ailleurs et où les organisations syndicales sont instrumentalisées, pour valider des politiques austéritaires et libérales.

Par ailleurs, au-delà de la conquête de nouveaux droits, la Fédération des Finances CGT revendique le rétablissement de ceux supprimés dans le contexte de réformes régressives. Nous



revendiquons :

- >> des CHSCT (Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail, structures indispensables pour une prévention efficace, avec des moyens, des expertises indépendantes et un pouvoir d'alerte), des CAP locales,
- >> le retour des droits d'intervention des représentant·es des personnels en lien avec le retour des garanties collectives des travailleurs et travailleuses,
- >> le retour plein et entier au droit de grève.

## **5- Promouvoir et garantir de nouveaux droits au-delà du travail**

Le combat pour l'émancipation des travailleuses et travailleurs ne se limite pas à l'amélioration des conditions de travail, des carrières, la revalorisation salariale, même si ces revendications restent fondamentales. Il s'agit aussi de **promouvoir et de garantir un véritable « droit à la vie »** pour toutes et tous où chaque individu peut se réaliser pleinement: un **droit à la démocratie culturelle, aux pratiques sportives, aux vacances, à la restauration, au logement, à l'accueil de la petite enfance, aux déplacements, au repos**. Autant de dimensions qui sont indissociables de l'émancipation collective et individuelle, d'un projet de société. Des droits collectifs créent par ailleurs du lien entre les salarié·es de différentes branches et catégories,

favorisant l'unité d'action.

**Démocratie culturelle** : s'approprier le monde. La démocratie culturelle, c'est la possibilité pour chacun d'accéder, de participer et de créer dans le champ culturel. Elle rompt l'idée que la "culture" serait réservée à une élite : au contraire, chaque travailleur·se doit pouvoir devenir acteur et actrice culturelle, développer ses talents, ses goûts, ses réflexions. En fréquentant des lieux et des œuvres diverses, on affine sa capacité de jugement, on comprend mieux les mécanismes sociaux et politiques. La pratique collective (atelier théâtre, chorale, club de lecture) renforce la solidarité, l'entraide, le sentiment d'appartenance.

**Pratiques sportives** : corps libres, esprits libres. Au-delà de la simple "fête du sport", il s'agit de faire du sport un droit social accessible par des installations disponibles, clubs ouverts, encadrement adapté, prise en charge financière partielle ou totale. Un corps en bonne santé permet une meilleure autonomie. Le dépassement de soi, l'apprentissage du collectif (sports d'équipe) développent l'estime personnelle et la solidarité. Le sport réunit des personnes de tous horizons, casse les barrières sociales.

**Vacances** : le temps libre comme condition de l'émancipation. Dans notre société, partir en vacances reste un privilège : coûts, temps, organisation. La CGT revendique le droit au départ en vacances pour tous et toutes, y compris



les plus précaires. Découvrir d'autres régions, d'autres cultures, c'est élargir ses horizons et ses aspirations. Le recul, par la rupture avec le travail, permet de prendre du champ sur sa condition, de renforcer la capacité à lutter.

**Restauration** : se nourrir dignement. L'accès à une restauration de qualité, équilibrée et à bas coût est un droit fondamental. Un·e salarié·e bien nourri·e est plus apte à se concentrer, à participer aux discussions collectives, à prendre des initiatives. La Fédération des Finances CGT revendique le développement et le renforcement de lieux de restauration collective. Ces lieux peuvent, également, devenir des lieux d'échanges, de débats, d'éducation populaire.

**Logement** : un toit pour exister. La France connaît une crise du logement : prix qui flambent, pénurie dans les centres urbains, précarité des jeunes travailleurs et travailleuses. Un logement stable et décent est une condition de la santé mentale et physique, sans elle, il est impossible d'avoir l'énergie et la disponibilité pour s'engager collectivement. La Fédération des Finances CGT revendique un parc de logements sociaux pour le plus grand nombre et prioritairement accessibles aux travailleurs et travailleuses en difficulté ainsi que des aides au logement indexées sur les salaires réels, avec des plafonds adaptés aux revenus bas et moyens.

**Petite enfance** : émanciper dès le plus jeune âge. L'accès à un accueil de qualité (crèches, halte-garderies, assistantes maternelles) n'est pas universel. Or, la socialisation et l'éducation

précoce sont déterminantes pour l'égalité des chances. Des parents libérés de la seule charge de la garde peuvent participer davantage aux instances syndicales, culturelles, politiques. La Fédération des Finances CGT revendique un quota de places en crèche pour les enfants de salarié·e·s, le soutien et le financement de micro-crèches par l'employeur·ses.

## PARTIE III

# Démarche syndicale et stratégies revendicatives au cœur de notre syndicalisme de rupture et de conquête

La CGT Finances défend une vision du syndicalisme ancrée dans la réalité quotidienne, en rupture avec le syndicalisme d'accompagnement de la casse sociale. Elle milite pour la reconquête de l'expression collective, des droits syndicaux, du débat démocratique dans les services, et elle entend faire de chaque travailleur et de chaque travailleuse un acteur ou une actrice de son travail et de son avenir professionnel.

Le renouveau de notre démarche syndicale, la construction de nos stratégies revendicatives et de luttes sont des sujets déterminants pour le monde du travail, des sujets de préoccupation pour construire un projet syndical et des revendications toujours plus utiles pour élever le rapport de force, défendre les travailleur-ses et gagner de nouveaux droits. Ils sont souvent débattus entre nous, mais trouvent peu de réponses ou de solutions concrètes.

**Malgré un regain de confiance, notamment depuis le conflit des retraites, la CGT reste confrontée à des difficultés, tant en termes de popularité, de visibilité que d'efficacité.** Les actions au quotidien mêlant luttes, constructions revendicatives et représentation des travailleur-ses ne se traduisent pas suffisamment, ni en adhésions ou en progrès électoral, ni en conquêtes sociales majeures. Cette faiblesse structurelle fragilise notre capacité à peser durablement dans le rapport de force. Notre priorité doit être de concourir à l'augmentation du rapport de force pour renverser la vapeur.

>> Améliorer notre démarche syndicale et nos stratégies revendicatives implique divers aspects :

>> la bataille idéologique est essentielle. Mener le débat et gagner la conviction que d'autres choix sont possibles et qu'on peut gagner nécessite le souci permanent de la proximité. Une action quotidienne de proximité permettra d'élever le

niveau de conscience des travailleurs et des travailleuses.

>> Le développement de la démocratie dans l'ensemble de nos pratiques et de nos actions est central. Les syndiqué-es doivent être pleinement acteur-rices et décideur-euses de leur organisation. Les revendications, à travers les cahiers revendicatifs, ainsi que les luttes, y compris les grèves, doivent être construites avec les syndiqué-es et les travailleur-ses. Cette démarche, déjà largement mise en œuvre dans les syndicats, doit désormais s'étendre à l'ensemble du périmètre de la Fédération.

>> mieux faire vivre et valoriser toutes les luttes, les moindres batailles qui sont développées, notamment en territoire. Nous mobilisons quotidiennement les travailleurs et les travailleuses sur nos lieux de travail, parfois même à leur initiative. Nous avons du mal à valoriser ces multiples actions qui participent, plus qu'on ne le croit, au développement du rapport de force local et national. Dans notre champ syndical, ou parfois de manière plus interprofessionnelle, ces luttes, que l'on a tendance à considérer comme mineures quand elles sont locales et très centrées, sont pourtant souvent gagnantes, même sur quelques points du cahier revendicatif. La Fédération, avec ses syndicats, s'organisera mieux en territoire, notamment via les référent-e-s en territoire de sa direction fédérale, pour lister, populariser et valoriser ces luttes. Elle orientera son activité en structurant mieux l'action de nos bases, afin de gagner en cohérence et en efficacité pour notamment reconstruire un syndicalisme de proximité, au plus près des besoins des travailleurs et des travailleuses.

**Les outils de notre syndicalisme de lutte de classes doivent être réinterrogés et renouvelés si nécessaire :** grève, mobilisations, cahiers revendicatifs, droits et moyens syndicaux.

La question de la centralité de la grève pour développer le rapport de force, construire les convergences et créer le « tous ensemble » et la conscience de notre force est primordiale.

>> Ils s'imbriquent avec notre conception de l'institutionnel. Nous avons un mandat des travailleurs et des travailleuses et un devoir de représentation, partout, dans tous les lieux où se discute et se joue la vie dans et hors du travail, la CGT doit y porter les revendications et les luttes, via les négociations ou discussions.

La question de la construction du rapport de force implique de développer l'unité du monde du travail et les convergences. C'est une dimension consubstantielle du syndicalisme, à appréhender sous toutes ses dimensions :

>> en interne CGT, il faut encore améliorer nos liens revendicatifs avec la Confédération, ses fédérations, ses pôles (Europe/inter, santé/travail, formation, territoires, etc.), ses structures territoriales, son IHS, son UGICT, l'UFSE et l'UCR.

>> **avec le syndicalisme en général, la Fédération œuvre, tel que prévu dans ses statuts, « pour l'unité et la promotion d'un syndicalisme rassembleur ».** Travailler à ce rassemblement du syndicalisme, d'abord sur les revendications, pour les faire aboutir, est permanent. Mais l'union est toujours un combat ! Le syndicalisme rassemblé ou unifié implique une démarche permanente de propositions de travail, de mise en commun, voire de campagnes revendicatives communes. La condition, c'est toujours le contrôle des travailleurs et des travailleuses sur l'objet de l'unité, les revendications qu'ils et elles portent, ainsi que le contrôle de la direction fédérale. La Fédération des Finances s'engage à porter cette conception quotidiennement, à créer les conditions de cette unité pour aboutir à la satisfaction des revendications. Les initiatives unitaires entre organisations syndicales n'étant qu'un outil parmi d'autres pour construire l'unité du monde du travail indispensable à son émancipation, la Fédération des Finances garantira qu'en aucun cas celle-ci ne se fasse au prix de renoncements sur nos orientations et valeurs.

>> **l'activité de la Fédération doit s'inscrire dans une coopération renforcée de relation avec d'autres organisations du mouvement social, associatif et citoyen (ONG, associations).** Cela se

fait dans un rapport étroit avec les syndicats qui la composent. Ces liens peuvent être poursuivis de manière pérenne pour certaines, dès lors que l'activité le justifie. La Fédération amplifiera son travail et ses relations, ou les créera, avec des associations et collectifs qui travaillent notamment, sur les questions féministes ou de défenses des droits des femmes, de la paix, sur la lutte contre l'extrême-droite, sur la défense des usagers des Services publics, de luttes contre les discriminations, de défenses des LGBTQIA+

>> Par ailleurs, la Fédération des Finances a pu participer à créer des associations, mouvements, fronts temporaires. Elle est notamment cofondatrice en 1998 de l'association militante et d'éducation populaire ATTAC, « association pour la taxation des transactions financières et pour l'action citoyenne ». Elle participe toujours à son activité. Dans cette période, la Fédération a pu participer à de nombreuses initiatives unitaires, notamment autour du logement.

Au-delà de la situation politique particulière, le syndicalisme est amené à **redéfinir son rapport au monde politique**. La question de la perspective politique et institutionnelle pèse de plus en plus sur les représentations des travailleurs et des travailleuses, donc sur le rapport de force, comme elle pèse sur les modalités de satisfaction des revendications. Le syndicalisme doit définir clairement les contours de ses rapports avec les partis politiques. Le débat et l'action en lien avec les partis doivent se faire dans le strict respect de l'indépendance syndicale. La Fédération s'inscrira dans les débats citoyens avec des forces politiques progressistes partageant nos valeurs, où elle portera ses analyses et propositions.

La concentration des médias se renforce dans l'indifférence générale. Bernard Arnault fait de nouvelles acquisitions dans la presse économique et Bolloré lorgne sur Le Parisien. Daniel Kretinsky renforce son pouvoir à Libération et lance sa chaîne TNT. Rodolphe Saadé achète Brut. Nos oligarques milliardaires font leurs emplettes dans un grand silence politique et, pour eux, ce sera toujours plutôt l'extrême droite que le front populaire. La Fédération doit amener ses syndicats et ses syndiqué-e-s à lire des médias indépendants et à travailler avec eux. Il n'y a pas de liste précise, mais nous pouvons citer Blast, Disclose, Greenvoice, Coopmédia, Alternatives économiques...

## FOCUS : l'enjeu majeur des élections professionnelles

Que ce soit dans le champ de la Fédération ou au niveau interprofessionnel, plusieurs scrutins électoraux ont pointé un recul d'audience pour la CGT.

Le taux de participation aux élections professionnelles continue de baisser. Le développement d'un vote électronique, souvent complexe, opaque et peu fiable est un frein pour la participation. Mais il faut s'interroger sur les attentes des salarié.es par rapport aux instances de « dialogue social » et aux représentant.es du personnel.

Les élections représentent un enjeu considérable pour la détermination de **la représentativité** (permettant en particulier de participer aux négociations) et entraînent des conséquences en termes de **droits et moyens syndicaux**.

En 2022, à Bercy, la perte d'un siège au CSA ministériel, pour 150 voix, a entraîné une diminution drastique des droits syndicaux et moyens financiers.

Au delà, de mauvais résultats emportent **des conséquences négatives pour la construction du rapport de force et des luttes offensives**. Néanmoins, certains secteurs de notre Fédération, notamment la **Banque de France**, ont connu de belles victoires électorales, plaçant la **CGT Banque de France**, premier syndicat au sein de l'Institution.

Tout comme la syndicalisation, le renforcement électoral doit être une priorité pour notre organisation. La Fédération doit se **fixer l'objectif de redevenir la 1ère organisation syndicale dans le champ finances**, comme la CGT l'est au niveau de la fonction publique (trois versants).

Pour cela, **les élections 2026 dans la Fonction publique, et donc à Bercy et à la CDC, au ministère seront une étape déterminante**. La Fédération établira un plan d'actions ambitieux, en lien avec le travail confédéral et l'UFSE sur l'ensemble du scrutin Fonction publique. Cela débutera avec un bilan complet du cycle précédent, notamment analyser par exemple notre incapacité à proposer au ministère une liste de cadres supérieurs, les différences de votes entre le niveau local, de réseau et ministériel...

Puis **une campagne électorale travaillée conjointement** avec les syndicats pour gagner en efficacité et mutualiser à chaque fois que c'est possible :

- plan de travail dans les territoires (ancrée dans le quotidien des collègues, répondant aux enjeux du travail) élaboré et validé par la direction fédérale.
- plan de communication concerté avec les syndicats de la Fédération.

Enfin, le **travail commun engagé au niveau confédéral avec la FSU** nous invite à engager une réflexion au niveau Finances pour les prochains scrutins (états des lieux, travail commun, liste commune).



## PARTIE IV

# La Fédération des finances, forte et conquérante au service des agents des Finances et des institutions publiques économiques et financières du champ fédéral



La réalité fédérale est singulière et hétérogène. C'est le rôle de la Fédération de fédérer et de travailler avec les syndicats qui la composent. Cela nécessite de nous interroger en permanence sur notre fonctionnement et la qualité de notre vie syndicale afin de gagner en efficacité collective. En partant du constat de nos difficultés et faiblesses, identifiées comme un frein à l'amplification de nos mobilisations, mais aussi de nos réussites, cette question constitue un axe central de nombreux congrès de structures de la CGT et notamment du prochain congrès confédéral

### ***1- Une Fédération des Finances « pour qui et pour quoi » : faire vivre le Fédéralisme***

Le champ fédéral répond aux liens organiques entre les divers secteurs de notre champ « Finances » (d'une part les administrations économiques et financières constitutives de Bercy : DGFiP, Douanes, DGCCRF, INSEE, Centrale notamment et, d'autre part, les institutions économiques publiques et semi-publiques, comme la CDC, BPI France, la Banque de France, l'AFD ou CNP). Mais le champ fédéral répond aussi à notre projet syndical fédéral qui vise à porter une autre conception de la société actuelle, à notre volonté de la transformer en profondeur par la mise en œuvre de nos orientations.

Il est de la responsabilité de la Fédération de faire prendre conscience aux travailleurs et aux travailleuses de nos secteurs qu'ils et elles subissent les mêmes politiques répondant aux mêmes logiques et appelant donc une réponse commune. Cela implique de construire un projet revendicatif fédéral cohérent.



Pour ce faire, l'activité de la Fédération doit s'inscrire dans une démarche de relation avec d'autres organisations. Cette construction passe en premier lieu par un rapport étroit avec les syndicats qui la composent. Puis, au sein de la CGT, la Fédération doit engager ou poursuivre un travail avec les autres organisations ou structures.

À l'échelle nationale, elle doit aussi œuvrer à construire l'unité syndicale, à renforcer les alliances avec les organisations du mouvement social, tout en définissant clairement les contours de ses rapports avec les partis politiques. Sur le plan international, il est essentiel d'engager une réflexion sérieuse sur les coopérations à établir avec des organisations syndicales partageant des problématiques professionnelles similaires.

### **Le rapport aux syndicats, aux militant·es et aux syndiqué·es**

La Fédération des Finances est une organisation de la confédération CGT. Elle a pour vocation de fédérer les syndicats qui la composent, d'un point de vue revendicatif et organisationnel, et de les représenter au sein de la Confédération.

Fédérer est une construction continue qui doit être entretenue par tous et toutes, avec force de conviction par un travail et des relations permanent·e·s. Il est crucial, dans la période actuelle, de « faire Fédération » dans l'intérêt des syndiqué·e·s et plus largement des travailleur·euse·s de notre champ.



Ce travail étroit, priorité du mandat à venir, se fera de plusieurs manières. En premier lieu, en relançant le Bureau fédéral, lieu de coordination de l'activité de la Fédération, entre les syndicats et le Secrétariat fédéral. Sa réunion mensuelle permettra de mieux se coordonner sans se substituer à la Direction fédérale. Ensuite, les collectifs de travail de la Fédération, sous l'impulsion de la Direction fédérale en lien avec le Secrétariat fédéral, doivent s'organiser dans le cadre d'une meilleure interaction avec les syndicats.

La Fédération valorisera les luttes, actions et propositions menées par les syndicats afin de les développer et les faire converger autant que possible.

La Direction fédérale, en lien avec les syndicats, agira pour développer les coopérations et les constructions locales. Sans passer nécessairement par la construction de collectifs Finances, ils et elles créeront les conditions de réunions régulières des militant·e·s des Finances dans tous les territoires, y compris par la voie interprofessionnelle des unions départementales, des unions locales et des comités régionaux.

Enfin, la Fédération est aussi un outil à la disposition des syndicats qui la composent, quel·le que soit leur taille, pour mutualiser les moyens.

### **Lien avec les autres organisations et structures de la CGT**

Les missions couvertes par la Fédération des Finances, du fait de son champ professionnel économique et financier public et semi-public, jouent un rôle particulier dans le développement de notre pays. Au sein de la CGT, cela passe par une implication dans toutes les dimensions de notre organisation.

La Fédération agira ainsi au développement des analyses et propositions en matière économique et financière dans toute la CGT. Une attention particulière doit être portée sur la participation de la Fédération aux travaux de la Confédération (notamment les collectifs thématiques et les pôles en charge de ces thématiques) et de l'UFSE (participation aux structures, branche d'activités revendicatives notamment).

Au regard du projet revendicatif fédéral que nous portons, nous devons consolider les liens avec toutes les Fédérations de la CGT. Enfin, en s'appuyant sur les implantations locales des syndicats et en lien avec les membres de la Direction fédérale, les relations avec les structures territoriales interprofessionnelles de la CGT seront développées, notamment afin de mutualiser et favoriser le développement d'actions et de convergences locales.

### **La démarche syndicale unitaire**

La Fédération doit, tel que prévu dans ses statuts, œuvrer pour l'unité et la promotion d'un syndicalisme unifié sans attendre que le premier syndicat de Bercy ou des établissements semi-publics se manifeste. Le Secrétariat fédéral agira de manière à créer les conditions de cette unité tout en rendant compte très régulièrement à la Direction fédérale et lors des réunions du Bureau fédéral. La Fédération proposera aux autres organisations syndicales de conduire, avec les syndiqué·e·s et les salarié·e·s, des luttes sur des bases revendicatives partagées.

### **La relation aux partis politiques**

La situation politique particulière au niveau national La situation politique particulière au niveau national, tout comme au niveau international, doit amener la Fédération à redéfinir son rapport au monde politique. Le débat et l'action en lien avec les partis, comme avec les élu·e·s, sont indispensables et doivent se faire dans le strict respect de l'indépendance syndicale. La Fédération s'inscrira dans les débats citoyens avec des forces politiques hors extrême droite qu'elle combat, où

elle portera ses analyses et propositions.

### **Renforcement de la coopération et du travail avec le mouvement social, les mouvements associatifs et citoyens**

La situation sociale, avec des attaques toujours plus fortes contre le monde du travail, plaide pour la construction d'une dynamique unitaire ne s'arrêtant pas aux seules organisations syndicales. La Fédération amplifiera son travail et ses relations avec les associations et collectifs du mouvement social, environnemental, comme ceux promouvant la paix et combattant les idées d'extrême-droite. Par exemple, ONG, associations, Fondations politiques et Think Tank, Mouvement de la Paix, VISA contre l'extrême-droite... La Fédération prend toute sa place dans l'association ATTAC, dont elle est cofondatrice.

La Fédération s'ouvrira davantage aux associations d'usager·ère·s des Services publics et répondra aux attentes des citoyen·ne·s confronté·e·s aux difficultés d'accessibilité en raison de leur isolement dû à la suppression des services de proximité et/ou à leur situation de handicap. Ainsi, la Fédération devra développer sa coopération avec INDECOSA, Association CGT de défense des consommateur·rice·s, qui regroupe tous les syndiqué·e·s de la CGT et comporte également des adhérent·e·s à titre individuel.

La Fédération travaillera avec les associations nationales de luttes contre les discriminations, et favorisera le lien entre les personnels et celles-ci. Le travail avec les associations de défense des intérêts des personnes porteuses d'un handicap spécifique permettra d'élaborer des revendications en concertation avec les personnes concernées et de s'acheminer vers une société réellement inclusive. Enfin, dans le même sens, le travail avec les associations de défense des droits des personnes LGBTQIA+ sera poursuivi, en commençant par les associations professionnelles existantes, dont COMIN-G (l'association des personnels LGBTQIA+ de Bercy).

### **Coopérations internationales**

La Fédération doit également porter son activité au-delà du cadre strictement national. Elle participera aux travaux du secteur Europe/international de la CGT pour échanger et construire des revendications et des luttes solidaires. Elle construira un travail avec des syndicats européens

et internationaux sans aucune exclusive, qu'ils soient affiliés ou non à la CES, à la CSI ou à la FSM, dans le but de porter des analyses et propositions communes visant à mettre l'économie et la finance au service des peuples. Enfin, pour faire connaître cette activité auprès des syndiqué·e·s et des personnels, la lettre d'information mensuelle Europe/Inter sera rééditée sous forme dématérialisée et envoyée aux militant·e·s.

### **Ancrer notre travail dans les territoires : les référent·es de la Fédération**

L'enjeu de l'activité syndicale fédérale dans les territoires est majeur. Elle doit être organisée grâce aux militant·e·s locaux·ales des syndicats et coordonnée par les membres de la direction fédérale. Mais nous avons pointé le besoin d'une meilleure coordination tant du point de vue revendicatif que pour favoriser le développement et la convergence des luttes. Aussi, la Fédération pourra désigner des camarades de la Direction fédérale qui seront mandaté·e·s pour se mettre à disposition de tous nos syndicats et des structures interprofessionnelles présent·e·s dans les territoires. Cette mise à disposition pourra se faire à la demande des structures territoriales ou sur initiative de la DF afin de porter un projet revendicatif.

En fonction des besoins et des demandes, ils et elles pourront articuler ou faciliter l'activité en territoire, gérer et aiguiller les sollicitations diverses en étant un point de contact entre nos différents syndicats en territoire, entre les structures interprofessionnelles, la Fédération et ses syndicats, faire le lien avec le national et l'interprofessionnel, aider à la convergence des luttes Finances sur le terrain.

## **2 - Démocratie syndicale et pratiques démocratiques : mieux faire collectif**

### **La Direction fédérale est l'organe de direction de la Fédération.**

Pour cela, les membres élu·e·s ou de droit doivent être mis en situation de pouvoir diriger. D'abord, par une information la plus complète et régulière

possible, ce qui nécessite d'être en capacité de l'absorber. Ensuite, par des réunions de la Direction fédérale qui sont régulières et plénières, mais qui peuvent être thématiques comme pour préparer en amont chaque CCN (comité confédéral national, direction confédérale de la CGT entre deux congrès) ou, si besoin, sur des points particuliers. Les élu·e·s à la direction fédérale le sont en leur nom propre sur proposition et validation du syndicat. Ils et elles doivent être en lien avec leur syndicat pour être au plus près des revendications du terrain. Les membres de droit (SG des syndicats ou leur représentant·e) représentent et portent le mandat de leur syndicat. Les membres de la DF élu·e·s, en congrès, devront s'inscrire dans le travail des collectifs (pérennes) ou de groupes de travail (conjuncturels) fédéraux afin de donner une dimension fédérale aux conclusions et revendications issues des travaux de leurs réunions.

Le débat sert à exposer la position de chacun·e, à construire ensemble par la confrontation des idées pour aboutir à une position commune fédérale. Les discussions se tiennent dans une ambiance de respect fraternel et sororal, afin de permettre à chacun·e d'y prendre sa place.

Les débats de fond, parfois sur des sujets techniques, sont indispensables pour que l'on puisse construire des alternatives crédibles aux politiques menées. La technicité des débats ne justifie ni un poids prépondérant des « sachant·e·s » ni un désintérêt de la part des camarades qui ne maîtrisent pas forcément le sujet et dont l'apport est indispensable. Être dirigeant·e de la Fédération, c'est diriger tout le champ fédéral (public, semi-public, Bercy, hors Bercy) sans avoir besoin d'être expert·e en tout.

Parce que « faire collectif » ne se limite pas à des décisions prises ensemble mais aussi à la participation à leur mise en œuvre, les membres de la Direction fédérale font vivre les collectifs fédéraux et les différentes initiatives organisées.

### **Les liens des organes de direction, d'organisation ou de travail**

En lien avec la Direction fédérale et de la Commission financière de contrôle, le rôle du Secrétariat fédéral est de mettre en œuvre au quotidien les décisions de la Direction fédérale, d'animer la Fédération et de rendre compte de son mandat. Une meilleure articulation entre les organes de direction, les

collectifs fédéraux et les syndicats sera la priorité du mandat à venir et permettra de mieux « faire Fédération ». C'est la responsabilité de la Direction fédérale et du Secrétariat fédéral de coordonner, favoriser les mutualisations nécessaires et développer les coopérations et les constructions locales. Il est aidé par le Bureau fédéral et les syndicats dans cette tâche.

### **La politique des cadres, le rôle de dirigeant**

La Fédération organisera, dès la prise de mandat, l'aide à l'appréhension du rôle de dirigeant·e de la Fédération aux camarades de la DF et de la CFC. Plus globalement, une attention particulière sera portée à la politique des cadres syndicaux·ales, nationaux·ales et en territoire, pour leur apporter aide, informations et formations. Des formations seront proposées pour aider aux différentes problématiques.

### **Accompagnement et suivi des élu·es et des mandaté·es**

Les camarades élu·e·s et mandaté·e·s pour siéger au nom de la Fédération ou de la Confédération ne sont pas livré·e·s à eux·elles-mêmes. Liste non exhaustive des mandats : internes (directions ou collectifs de la confédération ou d'autres structures...) et institutionnels (Csa, Cse, FS HS, Ceser-Cese ...).

Le lien continu entre les élu·e·s et mandaté·e·s qui s'expriment au nom de la Fédération et la Direction fédérale est indispensable. Les camarades de la Direction fédérale non éligibles aux instances dans lesquelles la Fédération est représentée assument également leur rôle de dirigeant·e vis-à-vis des délégations. Il en va de la qualité de nos positionnements et des bonnes conditions dans lesquelles sont mis·e·s les camarades chargé·e·s de porter nos analyses et propositions.

Un accompagnement et un suivi des élu·e·s et mandaté·e·s par la Fédération, que ce soit en interne CGT, en externe ou dans l'institutionnel, est mis en place et peut se traduire par l'organisation de rencontres afin d'échanger sur le fond mais aussi sur les difficultés rencontrées dans l'exercice du mandat. → Culture du débat, fraternité, sororité. Règles de vie, chartes, modalités de règlement des conflits et des violences.

Notre conception CGT, ce sont des valeurs de fraternité, de sororité, de débat dans le respect des opinions contradictoires exprimées, et de décisions

collectives à l'issue des débats, que nous devons, dans un second temps, mettre en œuvre. C'est le sens de la notion de mandat, qui permet de se conformer aux décisions prises collectivement. Il est essentiel que chacune et chacun puisse faire valoir pleinement sa voix sans crainte, dans un environnement approprié.

Le monde du travail attend beaucoup de la CGT, cela nous impose une grande responsabilité quant à nos comportements et à l'attention que nous devons porter sans relâche à préserver notre organisation, en gardant à l'esprit les liens de camaraderie qui nous unissent et qui doivent prévaloir sur nos divergences. Les comportements qui portent atteinte aux valeurs de la CGT doivent être immédiatement pris en charge par une commission désignée par la Direction fédérale.

## **3- La reconquête de nos forces organisées est une condition de notre efficacité**

### **Améliorer notre travail commun d'organisation**

Cela passe d'abord par un état des lieux précis, une meilleure connaissance, plus affinée, de l'état de notre organisation, de nos syndiqué·e·s, de notre réseau militant, du national au local. La Fédération mènera ce travail en lien avec nos syndicats.

Ce travail permettra d'aider la Fédération, en lien avec les syndicats, à pointer nos forces et nos points d'amélioration, à mutualiser et échanger les bonnes pratiques des syndicats. La réunion régulière des Responsables à la Vie Syndicale, d'autres types de réunion ou les contacts réguliers permettront ces échanges et cette mutualisation.

### **La syndicalisation, une préoccupation permanente.**

Dans un contexte de baisse du nombre d'adhérent·e·s dans le champ de la Fédération, comme dans l'ensemble de la CGT, mais aussi dans l'ensemble des organisations syndicales françaises, cette question de la syndicalisation est vitale : vitale pour nos organisations car il en va à la fois de l'existence de certains de nos syndicats et de leurs sections à court ou moyen terme, vitale pour nos ressources et notre indépendance financière, mais aussi pour notre capacité à mener des batailles revendicatives.

Les statuts, le travail, les administrations ont

évolué ; les contrats précaires se sont multipliés, les collectifs sont de moins en moins présents. Le profil des salarié-e-s change avec de plus en plus de cadres et des pratiques militantes nouvelles. Nous devons également évoluer pour pouvoir accueillir de manière durable de nouveaux camarades.

En matière de syndicalisation, pas de défaitisme ! La mobilisation de 2023 sur les retraites a permis d'enregistrer plus de 60 000 nouvelles adhésions à la CGT. De même, l'implication de la CGT dans la bataille contre l'extrême-droite au moment des législatives anticipées 2024 a généré une progression des adhésions. Malheureusement, cela ne s'est pas produit de la même manière dans la Fédération des Finances. Cela doit nous interroger et nous devons en tirer des enseignements.

La Fédération proposera de travailler avec chaque syndicat à un recensement précis, tous les ans, du nombre d'adhésions enregistrées.

En tout état de cause, si l'impulsion peut être donnée au niveau de la Fédération ou des syndicats, c'est aussi au plus proche du terrain, au cœur des luttes, qu'une campagne de syndicalisation doit se matérialiser.

La formation sur la syndicalisation proposée par la Fédération est indispensable et de nature à engager de véritables campagnes. Sa mise en place est plus que jamais nécessaire. La Fédération continuera à aider les syndicats qui le souhaitent dans leur campagne de syndicalisation (production de matériels, aide logistique).

Elle engagera également un travail spécifique sur les déserts syndicaux, sur les démissions (ou non-renouvellement d'adhésion), sur les cadres et sur la continuité syndicale.

### **Lutte pour les droits syndicaux, en gagner de nouveau**

La question des droits syndicaux est depuis plusieurs années un axe fort d'attaque de la part des gouvernements et impacte fortement notre démarche syndicale. La réduction des droits est un leitmotiv aussi dans la sphère ministérielle, soit indirectement dans le cadre de la mise en place des CSE (Banque de France, Caisse des dépôts) et de la nouvelle cartographie électorale pour les CAP CSA, soit directement par suppressions de droits dérogatoires ou de droits liés aux organismes consultatifs (administrations de Bercy).

En 2023, la Cour des comptes a produit un rapport spécifique sur le dialogue social dans les ministères économiques et financiers, recommandant à nouveau une suppression de droits.

La Fonction publique et le ministère poursuivent un objectif de professionnalisation des militant-e-s syndicaux-ales pour les couper du terrain, mieux les contrôler, voire les museler.

Dans ce contexte contraint, la Fédération a créé un collectif qui a mené un travail sur la répartition et l'utilisation des droits syndicaux. Elle a mené une bataille constante depuis sur la sauvegarde de nos droits et sur la volonté d'en gagner de nouveau (compensation du temps syndical des militant-e-s dans les services, respect de l'octroi de tous leurs droits pour les permanent-e-s syndicaux-ales, etc.). Elle continuera à le faire avec ses syndicats à tous les niveaux.

La Fédération a décidé de travailler pour l'amélioration des parcours militant-e-s, du droit syndical. Elle a multiplié les échanges en direction fédérale, avec la confédération, avec les militant-e-s via un questionnaire en ligne. Elle a décidé d'être à l'offensive, pour gagner de nouveaux droits et améliorer la qualité de vie syndicale.

Aujourd'hui, les constats sont clairs sur les difficultés de l'engagement syndical et les conséquences en matière de déroulement de carrière. De nombreuses situations pourraient relever de faits de discriminations syndicales.

La Fédération poursuivra le travail engagé sur le cahier revendicatif concernant les parcours militant-e-s et s'engagera pour faire aboutir les revendications en la matière.

### **Une formation syndicale, vecteur d'émancipation, de militantisme et de prise de responsabilité**

La formation syndicale est un pilier fondamental de l'activité militante CGT, particulièrement au sein de la Fédération des Finances. Elle est conçue comme un outil d'émancipation, d'éducation populaire et de conscience de classe. Tous les syndiqué-e-s doivent être acteur-ric-e-s, décideur-euse-s au syndicat et au travail. Cela concerne aussi leur formation syndicale, pour une meilleure appropriation.

Outils au mandat. Les réformes successives nous conduisent à nous adapter. La Fédération

continuera d'impulser les formations nécessaires aux syndicats. Ainsi, les formations CSA, FS, action sociale notamment devront être déployées.

Outiller à la responsabilité. La Fédération a pour objectif de recenser les besoins des syndicats et de les aider dans l'élaboration des modules de formation. Elle doit mettre à disposition un vivier de formateur·rice·s en accord avec les différents syndicats et apporter son aide pour toutes les questions logistiques et matérielles.

S'il est essentiel de pérenniser les formations et/ou journées de sensibilisation, notamment contre les violences sexistes et sexuelles au travail ainsi que la lutte contre les idées d'extrême-droite, il convient de développer et déployer les formations économiques également.

Mutualiser les formations et les ressources. La composition des syndicats est très hétérogène, avec des moyens humains et matériels inégaux. Nous devons travailler pour plus de mutualisation, d'une part entre les syndicats et d'autre part avec les différentes composantes de la CGT, y compris créer des convergences avec les structures interprofessionnelles.

Pour atteindre cet objectif, la Fédération décide :

- >> de proposer chaque année un plan de formation en partant des besoins des syndicats
- >> de poursuivre ses formations en lien avec les syndicats
- >> d'organiser au moins une fois par an une réunion avec les responsable·s à la formation (RFS) des syndicats (ou un·e camarade dûment mandaté·e), en lien avec l'UFSE et la Confédération
- >> de réunir le collectif de formation fédéral au moins deux fois par an
- >> de former la nouvelle Direction fédérale, avec un recensement de formation généraliste ou spécifique.

### **Lutter contre toutes les discriminations syndicales et les atteintes aux droits de mobilisation et d'intervention**

La Fédération des Finances CGT est engagée dans la lutte et le combat contre toutes les formes de discriminations, liées au handicap, visible ou invisible, au racisme et aux discriminations d'origine, au sexisme et à la misogynie, aux LGBTQIA+phobies... qui n'ont pas leur place ni dans la société, ni dans nos lieux de travail, ni dans nos organisations.

Dans ce cadre, les discriminations syndicales, et plus largement les attaques contre les mobilisations sociales, qui visent à faire taire les militant·e·s, à briser les engagements collectifs et à entraver les libertés fondamentales, sont un frein à la syndicalisation, au militantisme et à la prise de responsabilité. L'appartenance syndicale demeure une des premières causes de discrimination.

La Fédération sera attentive à lever ces obstacles à la liberté et aux droits de ses militant·e·s et de l'ensemble des travailleur·euse·s.

### **Traitement des « demandes individuelles » et mise en œuvre d'une activité juridique fédérale**

Nous avons été amené·e·s, avec les syndicats, à traiter de nombreuses demandes individuelles. L'individualisation des règles de gestion alliée à l'affaiblissement, voire à la disparition, des voies de défenses collectives risque d'accentuer ce phénomène. Nous ne pouvons pas donner l'illusion aux syndiqué·e·s, ni aux salarié·e·s, que nous pourrions totalement assumer techniquement ou financièrement leur défense individuelle.

Les conventions juridiques avec des avocat·e·s actuellement en cours ne couvrent pas l'action juridique, mais uniquement des analyses de dossiers. Ce dispositif ne répond pas aux attentes des camarades qui souhaitent être accompagné·e·s (à titre individuel) ou des syndicats (à titre collectif). En outre, il est extrêmement coûteux alors qu'il peut s'apparenter à une analyse de l'opportunité de poursuivre ou non, prestation rendue parfois gracieusement par les avocat·e·s hors toute convention. S'agissant d'un secteur libéral à but lucratif, nous ne devons pas nous lier contractuellement pour un temps indéterminé à tel ou tel cabinet.

Il est donc nécessaire de structurer l'activité juridique par la création d'un collectif pour penser l'activité juridique comme une démarche syndicale à part entière. Le juridique ne doit pas et ne peut pas remplacer la lutte, il doit faire partie de l'éventail des moyens d'action en termes d'action juridique et non de seul accompagnement individuel. Nous devons penser l'action juridique en termes de campagnes revendicatives, décidées par la Direction fédérale, appuyées par un budget voté par la Direction fédérale. Le collectif suivra l'actualité et proposera à la Direction fédérale un plan d'actions juridiques lié à l'actualité revendicative et dont l'objectif est d'être un point d'appui des luttes.

La difficulté à mettre en œuvre une action de groupe contre le 30<sup>m</sup> indivisible « amendements Lamassoure » qui discrimine l'action de grève dans la Fonction publique montre que notre action collective pour s'emparer de ce genre de sujet est encore à construire avec les travailleur·euse·s. En conséquence, les campagnes que nous mènerons dès lors, sur ce sujet ou d'autres thèmes transverses avec le semi-public, feront office « d'action de groupe », pouvant passer par la multiplication d'actions individuelles coordonnées politiquement par la Fédération. Dans ce cadre, la Fédération proposera une aide financière, dans la limite de l'enveloppe votée en Direction fédérale, à quelques militant·e·s prêt·e·s à s'engager. Remboursable en cas de victoire, cette aide permettra de démultiplier les démarches en cas de jurisprudences victorieuses.

La sélection des dossiers par un collectif juridique est complexe et correspond rarement à l'urgence de certaines saisines au vu des délais de recours. Le collectif juridique, ne pouvant gérer toutes les demandes, devra faire en sorte que l'aide ponctuelle à un·e syndiqué·e, aide qui existera toujours, soit une discrimination flagrante, ait un intérêt politique majeur ou s'inscrive dans le combat syndical. Le collectif devra aussi mettre en œuvre une veille particulière et mutualiser les éléments des recours financés ou accompagnés par la Fédération et les syndicats afin d'aider les élu·e·s, les mandaté·e·s et les militant·e·s à analyser des dossiers avant de solliciter un·e avocat·e.

En outre, le collectif juridique sera chargé d'identifier le non-respect des dispositions législatives et réglementaires par les employeur·euse·s et Administrations financières et de recenser les décisions individuelles et collectives faisant l'objet de ces manquements, notamment les personnes subissant des discriminations pénalement réprimées par la Loi.

Le collectif devra disposer de temps, de budget, de propositions de formation pour ses membres. Il tiendra à disposition des syndicats et des militant·e·s une liste d'avocat·e·s avec lesquels nous avons déjà eu des expériences positives. La Fédération des Finances mettra en place un collectif fédéral qui aura pour rôle, entre autres :

- >> d'élaborer des campagnes annuelles d'actions juridiques, d'assurer le suivi des dossiers,
- >> de décider, en lien avec le syndicat, au cas par cas d'accompagner tel ou telle camarade qui nous sollicite,

- >> d'alimenter une base documentaire par une veille de jurisprudence ainsi que par le recensement des décisions des actions engagées avec l'appui de la Fédération et de ses syndicats; une ligne budgétaire sera validée chaque année pour mener la campagne d'actions juridiques avec différents cabinets d'avocat·e·s,
- >> de travailler à la recherche d'un cabinet d'avocat·e·s pour présenter une nouvelle convention qui sera validée par la Direction fédérale,
- >> de mutualiser les analyses et le financement des requêtes avec le collectif fédéral de l'UFSE.

## **4 - Aux oppressions « spécifiques » doivent répondre des activités militantes spécifiques**

La CGT se doit d'être l'organisation syndicale de tous et toutes, à partir des spécificités liées à l'organisation des modes de production, de la division du travail, de la mise en œuvre des missions et de la diversité du salariat, comme de sa transformation. Le développement d'une activité spécifique, en fonction des évolutions et des priorités, est une des réponses pour que la CGT soit le syndicat de tout le salariat.

### **Le Féminisme comme boussole**

Dans son champ d'intervention et dans la CGT, la Fédération des Finances combat les inégalités de genre, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels, qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes, cela dans une perspective d'émancipation et de progrès social.

Elle agit pour la liberté pleine et entière des femmes, pour la promotion des femmes au travail, dans la société et dans l'histoire. La Fédération des Finances CGT est féministe.

Partout dans le monde, l'oppression des femmes est une arme et un enjeu de pouvoir. Par le viol, la privation d'accès à l'éducation, aux soins de santé, par l'excision, l'enfermement, les mariages forcés, les violences sexuelles et les féminicides, les droits des femmes reculent chaque fois que la société recule sous l'effet des crises économiques et des guerres.

Mais plus près de nous, les inégalités salariales demeurent, le sexisme ne cesse de progresser et les violences faites aux femmes explosent, notamment au travail.

La situation est contradictoire. Les droits des femmes, et leur légitimité, progressent, mais le « backlash » s'organise à tous les niveaux, avec de plus en plus de privation de droits pour les femmes, les « résistances » du masculinisme ou la remise en cause des « conquises ».

Enfin, au sein même de nos organisations, la libération de la parole met en lumière certains comportements patriarcaux qui doivent être dénoncés et auxquels il doit être mis fin.

Pour cela, la Fédération des Finances CGT développera une politique à la vie syndicale favorisant l'inclusivité et la parité, fera des « questions femmes » un point dans ses expressions et soutiendra le développement du féminisme dans la société et dans la CGT, en travaillant en particulier à la sécurisation de l'environnement militant. La Fédération proposera du matériel ciblé qui pourra être distribué dans les services et écoles professionnelles.

### ***La CGT de demain se construira avec la jeunesse d'aujourd'hui.***

La situation des jeunes est très diverse et de plus en plus précaire dans la société. Ils sont souvent jetés en pâture à la violence et à la répression de la société capitaliste de plus en plus tôt et doivent faire face aux inégalités sociales. Mais quelle que soit leur situation, ils ont une aspiration commune, l'autonomie, et sont souvent engagé·e·s dans des luttes sociales ou environnementales. La CGT a présenté son plan confédéral pour la jeunesse, car il s'agit d'une préoccupation confédérale et de société.

Dans notre champ Finances, la présence de jeunes travailleur·euse·s ou jeunes syndiqué·e·s est forte, notamment à l'occasion des départs massifs en retraite. C'est la relève ! La syndicalisation des jeunes et leur prise de responsabilité est donc un enjeu majeur. Cela passe par une activité spécifique leur permettant de connaître leurs droits, un accueil systématique des nouvel·le·s embauché·e·s, et une attention à leur prise de responsabilité.

Cette activité revendicative est principalement reprise de l'activité confédérale, mais des initiatives spécifiques existent dans les syndicats,

parfois de longue date, comme dans les Écoles de formation des fonctionnaires du ministère (accueil, guide, structuration).

La Fédération mettra en place une mutualisation des expériences et bonnes pratiques des syndicats afin de développer l'activité.

### ***Cadres. Réaffirmer notre UFICT***

Nous avons décidé collectivement lors de notre 28<sup>m</sup> congrès en 2017 de « construire une activité cadre ». Cela s'est traduit notamment au congrès suivant par la création d'une Union Fédérale des Ingénieur·e·s, Cadres et Technicien·ne·s (UFICT).

Même si la création d'une structure syndicale n'est pas forcément synonyme de mise en œuvre d'une activité concrète, elle a permis d'engager la Fédération sur un travail spécifique indispensable.

L'activité spécifique envers les cadres est un enjeu pour l'unité de classe, renforcé par une évolution importante de la sociologie des travailleuses et travailleurs de l'administration et des établissements. Investir l'activité spécifique, c'est tenir compte de la défense des droits et garanties de ces catégories professionnelles, répondre aux enjeux de syndicalisation actuels et renforcer la CGT pour les élections professionnelles.

Les cadres constituent un enjeu stratégique des transformations du travail, du management, des rapports sociaux dans nos établissements et administrations, parce que leur travail impacte de façon significative la situation des autres catégories et celle des usager·e·s.

Face à une stratégie des employeur·euse·s de renforcement de l'individualisation (rémunération, carrière...) pour mieux diviser, la CGT se bat pour unifier le salariat autour d'intérêts et de revendications commun·e·s, sans nier les spécificités des missions dévolues aux cadres.

La Fédération est le lieu de mise en réseau des cadres militant·e·s « Finances » pour leur permettre la construction d'un corpus revendicatif spécifique tout en travaillant la convergence d'intérêts et de luttes avec les autres catégories de salarié·e·s.

L'activité de l'UFICT s'appuie naturellement sur les informations, les formations, les repères revendicatifs mis à notre disposition par l'Union générale des cadres et technicien·ne·s UGICT



CGT. Elle a aussi engagé un travail plus centré sur la réalité des missions, droits et garanties, carrière des cadres dans le champ de la Fédération, notamment avec l'élaboration et la diffusion du guide « Cadres aux Finances » et du matériel de syndicalisation spécifique.

Pour autant, il convient de renforcer, notamment dans le cadre des prochaines élections professionnelles, l'activité et la structuration de l'UFICT. Des échanges plus réguliers avec les syndicats et sections syndicales seront organisés, la proposition de l'instauration du timbre UGICT automatique pour les nouvelles adhésions de cadres sera mise en débat, une liste de diffusion pour les cadres adhérent·e·s sera organisée afin de mettre en place une lettre d'information spécifique mensuelle. Enfin, l'UFICT continuera à relayer largement les formations syndicales et initiatives de l'UGICT.

**Retraité·es et continuité syndicale. Développer notre Union fédérale des retraité·es**

Aux Finances, dans un contexte de départ massif à la retraite, la continuité syndicale constitue un enjeu pour le syndicalisme CGT, tant du point de vue du rapport de force que de son apport au

financement, à l'animation des luttes et à son fonctionnement. Gagner la bataille du syndicalisme retraité exige un double engagement :

>> celui des actif·ve·s. Le maintien du ou de la syndiqué·e actif·ve dans la CGT, après son départ à la retraite, se prépare et s'élabore bien en amont. La connaissance des adhérent·e·s susceptibles de prendre leur retraite est cruciale afin de les contacter au préalable.

>> celui de l'Union Fédérale des Retraité·e·s (UFR), pour accueillir les nouveaux retraité·e·s et faire vivre la continuité syndicale.

>> C'est la garantie du renforcement de l'organisation. Chaque syndicat de la Fédération, en lien avec l'UFR, est un acteur du suivi des adhérent·e·s au départ à la retraite, sans oublier le lien essentiel à maintenir dans la vie syndicale de sa section.

Les revendications des retraité·e·s sont à la fois le prolongement de celles des actif·ve·s (déroulement de carrière, salaires/pensions/cotisations, protection sociale, santé au travail), mais elles comportent aussi des spécificités importantes, comme les enjeux de mobilité, d'accès aux soins, aux logements aménagés et à la perte d'autonomie.

Pour y répondre et développer l'UFR, un suivi



national et une organisation décentralisée au plus près des retraité-e-s dans les territoires sont nécessaires.

L'organisation et le rayonnement de l'UFR doivent être plus clairs et compréhensibles : la zone géographique la plus pertinente en proximité est le département.

Une organisation décentralisée avec des collectifs fonctionnant avec des animatrices et animateurs, et qui se réunissent régulièrement, doit être mise en place. Cette organisation décentralisée est impulsée par l'UFR en lien avec les membres de la Direction fédérale, renforçant le lien étroit avec les actif-ve-s.

Ainsi, pour une UFR Finances forte et conquérante, il faut, en lien avec la Fédération, un cahier revendicatif consolidé, une organisation adaptée, une formation renouvelée et une communication renforcée.

### **Les luttes diverses des précaires à accompagner**

Au sein même de nos lieux de travail, des personnels précaires participent à la mise en œuvre de nos missions, souvent via des prestataires titulaires des marchés de nettoyage, de restauration, de livraisons... Il est de notre responsabilité de veiller à ce que le droit soit respecté pour toutes les personnes travaillant dans nos locaux et d'accompagner leurs revendications, particulièrement pour des travailleuses et travailleurs souvent privés de tout droit, notamment du droit syndical.

La précarité est un de ces leviers pour développer et accroître la concurrence entre les travailleuses et travailleurs, afin de faire pression sur les salaires, les conquies sociaux et les conditions de travail de l'ensemble des salarié-e-s. En conséquence, l'ensemble de nos organisations prend en compte les revendications de ces travailleuses et travailleurs et participe, avec la Confédération, à la construction de luttes interprofessionnelles autour de ces enjeux, afin de revendiquer le droit à un emploi stable et correctement rémunéré, ainsi qu'une protection efficace contre le chômage, dans la visée du Nouveau Statut du Travail Salarié. La CGT est le seul syndicat à mettre l'organisation des travailleuses et travailleurs précaires au premier plan. Pour franchir une étape dans le rapport de force, il faut travailler à plus de transversalité, de mutualisation et d'efficacité.

Des luttes avec les personnels de restauration ou de nettoyage sont déjà menées par nos syndicats en territoires, permettant aux travailleuses et travailleurs un « tous ensemble », le combat contre l'isolement quotidien et l'élaboration de cahiers de revendications. Cela peut se traduire par des soutiens à des manifestations, la distribution de tracts... La Fédération portera leurs revendications auprès du ministère qui, en tant que donneur d'ordre, doit imposer des conditions de travail et des rémunérations décentes sur ses sites.

Pour cela, la Fédération des Finances CGT participera au soutien de ces travailleuses et travailleurs, à l'affirmation de leurs revendications et à l'accompagnement de leurs luttes.

## 5- Une communication fédérale au service de l'activité militante et de nos propositions revendicatives

La communication est un outil essentiel de l'activité de la Fédération pour faire connaître les propositions et la démarche CGT, et pour porter les revendications et préoccupations des collègues. Au cœur de nombreux débats, chaque militant·e ou salarié·e a souvent une opinion tranchée sur ce sujet. Souvent mise en avant en cas de difficultés de mobilisation ou d'incompréhension sur des propositions portées, il est important d'aborder l'ensemble des enjeux autour de la communication. Nous devons être également attentif·ve·s à nos moyens de communication et à leurs évolutions techniques. Une réflexion doit être poursuivie sur la sécurisation des outils dans une perspective d'arrivée potentielle de l'extrême droite au pouvoir. De nombreux outils informatiques doivent être explorés, permettant l'indépendance du travail de la Fédération et de ses syndicats face aux ministères et administrations.

### Une communication fédérale largement connue et reconnue

De nombreux outils ont d'ores et déjà été développés : site, boutique, journal aux syndiqué·e·s, matériel syndical...

**Le site internet**, mis à jour régulièrement, constitue un élément central de la communication. Accessible à l'ensemble des personnels et salarié·e·s du champ de la Fédération, il est aussi le point d'entrée pour la communication extérieure (journalistes, militant·e·s associatif·ve·s, politiques...). Très utile pour une réactivité indispensable, il convient d'en maintenir une alimentation quasi quotidienne et cohérente, par des contenus en rapport avec notre champ professionnel, la mise en avant de luttes et des activités militantes.

**Le journal « Plus forts Ensemble »**, trimestriel adressé à l'ensemble des adhérent·e·s de la Fédération, apporte également un éclairage sur les enjeux de notre champ fédéral, avec des articles systématiques sur les missions, les droits et garanties, l'action sociale ou la santé au travail. Le format, toujours plus attractif et accessible, a été modernisé en 2024 et l'envoi du magazine de l'UFR « Vie nouvelle Finances » a été groupé

pour les camarades retraité·e·s. Pour autant, la multiplication de publications dans les différentes organisations de la CGT interroge sur l'impact réel et notamment des divers journaux « papier ». Il est proposé d'engager une réflexion pour une nouvelle formule intégrant des expressions des syndicats de la Fédération, de l'UFR et de l'UFICT.

**La boutique en ligne** est devenue un outil reconnu et utile à la gestion d'une grande partie du matériel syndical (publications, affiches, « goodies »...). Sur le mandat, ce sont plus de 80 produits mis en boutique, 1 000 commandes et 250 000 produits expédiés. Elle permet de faire connaître les productions, de moduler les tirages en fonction des précommandes (des syndicats et sections syndicales) et de mettre en avant certaines campagnes revendicatives. Son développement et son alimentation régulière doivent être poursuivis.

**Les brochures et publications thématiques** ont été largement développées ces dernières années, trop peu malheureusement lors du dernier mandat, notamment avec des projets non aboutis. Pourtant, il s'agit d'un travail de vulgarisation, de réflexion et de revendications sur des thématiques relevant de notre champ professionnel (Action sociale, PSC, Handicap, Fiscalité, cadres, Économie et migrations...) très apprécié des militant·e·s, des adhérent·e·s, des personnels et des stagiaires dans les écoles professionnelles. Très appréciés par les syndiqué·e·s et collègues, ce sont d'excellents supports, utiles à toute la CGT, mais aussi pour nos relations extérieures (relations presse, élu·e·s...). La poursuite et les mises à jour devront être réalisées pour toujours mieux faire connaître nos travaux et revendications. Pour ce faire, la Fédération se rapprochera des syndicats concerné·e·s pour des mises à jour efficaces.

### Diversifier les possibilités de communication

Les formes et outils de communication sont nombreux et évoluent très vite. Il ne s'agit pas d'utiliser à tout prix tous les outils existants, mais il faut identifier les plus adaptés et s'en emparer pleinement.

Le développement massif du télétravail nous contraint à adapter d'urgence notre démarche syndicale et à trouver des modes de communication et de mobilisation à la hauteur de cette évolution.

La Fédération s'est engagée dans la production et la diffusion de webinaires et de vidéos. Elle utilise plusieurs listes de diffusion permettant des envois de mails de masse ou plus ciblés. Sur ce point,



il est important de les maintenir à jour pour une utilisation pertinente.

La Fédération adresse une fois par mois, le dernier mardi du mois, une lettre d'informations « tout agent-e de Bercy ». Elle pourra intervenir plusieurs fois dans le mois quand l'actualité l'exige.

### **Développer notre communication extérieure (réseaux sociaux, médias)**

Même si des relations avec des journalistes ont pu être nouées ces dernières années, notre présence médiatique reste trop confidentielle. Cet enjeu est extrêmement important pour diffuser nos propositions et gagner la bataille des idées. La Fédération développera, en lien avec ses syndicats, sa politique de communication extérieure, en produisant plus régulièrement des communiqués, dossiers, conférences et petits déjeuners de presse. La Fédération doit aussi inviter et s'appuyer sur des médias indépendants.

Elle pourra également initier des formes d'actions innovantes, plus facilement reprises par les médias. Pour gagner en réactivité sur certains sujets d'actualité et répondre plus facilement aux sollicitations médiatiques, la Fédération pourra mettre en place un porte-parolat, désigné par la direction fédérale.

Les réseaux sociaux pourront également être pertinents pour notre communication extérieure. Même s'ils sont largement répandus dans la société et constituent un vecteur d'informations indéniable, la présence sur l'ensemble des réseaux

sociaux n'est pas une fin en soi. Elle doit répondre à des objectifs clairs. La direction fédérale devra mener une réflexion pour améliorer sa présence sur les réseaux sociaux et désigner en son sein des responsables.

### **Mettre en place la lettre d'information militante**

Afin de donner aux militant-es des informations complémentaires concernant l'activité de la Fédération (au-delà du journal et des articles du site), une lettre d'information fédérale mensuelle sera mise en place. Elle traitera notamment des questions internationales, de la formation syndicale, de l'action sociale, de la santé au travail, de l'agenda social ministériel, des décisions prises par la Direction fédérale, des campagnes revendicatives...

L'envoi se fera en lien avec les syndicats après avoir déterminé préalablement le contenu des listes de diffusion, afin d'éviter les doublons.

### **Mutualiser dans la fédération et dans la CGT**

La Fédération s'est régulièrement mise à disposition de ses organisations pour les aider sur plusieurs types de production et mutualiser les outils. Afin d'améliorer la qualité des productions de la Fédération et de l'ensemble de ses syndicats, la Fédération recensera les compétences disponibles et continuera à faciliter la mise en commun des ressources au sein de la Fédération et de la CGT. Elle veillera également à lever tous les freins à l'accès aux outils de communication pour l'ensemble des militant-es (blocage informatique par les employeur-euses, formations...).

## **6 - Une politique financière au service de nos ambitions revendicatives**

Les préoccupations de politiques syndicales et financières sont étroitement liées. La dimension financière au regard des engagements de nos choix revendicatifs doit rester une des préoccupations essentielles de la Direction fédérale avec la participation de la Commission financière de contrôle.

### **Des ressources en baisse mais des budgets équilibrés sur le mandat**

Les effectifs cotisant-es sont en baisse constante dans nos syndicats. Même si cette question relève d'abord de la vie syndicale, elle doit également être traitée du point de vue financier.

Les raisons sont multiples : suppressions massives d'emplois, départs à la retraite non remplacés, continuité syndicale insuffisamment prise en charge ou avec difficultés, conditions de travail intenable, discriminations syndicales ou attaques sur nos droits d'intervention... Pour autant, cette baisse du nombre de nos syndiqué-es n'est pas inéluctable. Certains syndicats progressent ou se maintiennent. À l'intérieur des syndicats, les bases locales affichent également des résultats hétérogènes en matière de cotisations et d'adhésions.

La Direction fédérale engagera, sur la base de discussions avec les syndicats, un vaste plan de syndicalisation dans nos champs de syndicalisation ainsi qu'une action spécifique pour la continuité syndicale des futur-es retraité-es. Les résultats des campagnes précédemment mises en place n'ont pas été à la hauteur de nos objectifs, il conviendra donc de s'interroger sur le contenu de ces plans.

Nos budgets sont directement liés à cette situation, et le fonctionnement de la Fédération ainsi que de ses syndicats en dépend. Mettre l'accent sur la syndicalisation est un élément incontournable pour sauvegarder notre indépendance financière.

Contribuer à la mise en application du « 1 % » conformément aux statuts confédéraux doit rester un objectif.

### **Conforter notre indépendance financière**

Devant la baisse constatée de rentrée des cotisations, la DF et la CFC élaboreront des pistes d'évolution, après mise en débat collectives. La

part de la subvention ministérielle représente en moyenne sur le mandat environ 25% de nos ressources. Nous devons continuer à travailler (outre le renforcement) à la recherche de ressources nouvelles. Cela concerne l'ensemble de notre activité, mais pourrait concerner plus spécifiquement notre communication et notre congrès.

### **Améliorer la saisie des données dans Cogitiel, améliorer les rentrées de cotisation pour Cogétise**

Au-delà du nécessaire renforcement, la Fédération travaillera, en lien avec les syndicats, à une organisation plus rapide des reversements à Cogétise (et donc à toutes les structures, dont la Fédération).

Malgré de nombreuses discussions lors des réunions de trésorier-es, il reste beaucoup à faire pour que les cotisations « rentrent » dans Cogétise plus rapidement et irriguent au mieux les structures de la CGT. La Direction fédérale sensibilisera les syndicats à l'usage de la future version 2 du Cogitiel, qui servira désormais à tous les syndicats comme porte d'entrée pour le reversement à Cogétise.

# LES 28 FICHES REVENDICATIVES



## FICHE 1

# Pour le désarmement et la paix

### La CGT Finances propose

La CGT propose de faire échec à la résolution par la guerre de la crise systémique du capitalisme en agissant en faveur du désarmement, de la paix et de la solidarité internationale entre les peuples et de leur rapprochement.

Pour cela, la CGT, fidèle au principe fondateur de l'Organisation internationale du travail (OIT, créée en 1919) selon lequel « Une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la justice sociale. », participe à toutes les actions sincères en faveur de la paix et du désarmement, dénonce tout financement en faveur des guerres d'agression, des génocides et des crimes de guerre, ainsi que toutes les tentatives et interventions impérialistes de déstabilisation de nations souveraines, et milite pour la sortie de l'OTAN.

### Ce qui existe aujourd'hui

À la faveur de l'agression russe contre l'Ukraine, les dirigeants occidentaux accélèrent la transition de l'appareil productif vers l'économie de guerre. Les profits générés par l'industrie de l'armement proviennent de commandes étatiques, ceci au détriment des besoins de la population en matière de salaires et de services publics.

La France, deuxième exportatrice mondiale d'armement et détentrice de la force de frappe nucléaire, fait valoir sa position au sein du bloc impérialiste euro-atlantique en contestant le leadership américain sur l'OTAN. Cette position jusqu'au-boutiste et guerrière est lourde de menaces pour les travailleurs.

Cette situation est utilisée par les dirigeants français pour promouvoir la construction d'une « Europe de la défense ». Il faut au contraire développer les coopérations pour une culture de paix qui favorise le vivant : les capacités humaines, l'emploi et l'écologie, et qui soit un pont avec les peuples du Sud global, au lieu des pratiques néocoloniales et sous-impérialistes actuelles.

### Les moyens pour y parvenir

Refuser toute coupe dans les services publics ou la protection sociale pour accroître le budget des armées.

Faire le choix d'une économie de paix. Nationaliser les industries d'armement au sein d'un pôle public de défense démocratique et agir pour reconvertir les activités exportatrices au service des besoins humains. Pas de profit sur la guerre.

Réaffirmer la mission essentielle de défense des frontières nationales par l'armée française.

Transformer les dépenses militaires en dépenses de véritable défense et non de projection à l'extérieur, pour permettre une véritable sécurité collective. Les interventions de l'armée française hors de France ne doivent avoir lieu que dans le strict respect du droit international (opérations de maintien de la paix de l'ONU, etc.) et sur décision du Parlement. À ce titre, les décisions de la Cour pénale internationale doivent être respectées et appliquées.

Promouvoir les politiques de coopération économique mutuellement avantageuses entre les nations, augmenter massivement et sans contrepartie politique l'aide au développement pour les pays les moins avancés.

Agir pour le respect du droit international, la résolution pacifique des conflits sur le fondement de la Charte des Nations unies et du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes. La France doit faire face à ses obligations internationales dans ses territoires d'Outre-mer, particulièrement à Mayotte et en Kanaky.

Mobiliser les travailleur·euses en faveur du désarmement nucléaire. La France doit participer aux protocoles de révision du traité de non-prolifération (TNP) et ratifier le traité d'interdiction des armes nucléaires (TIAN).

Lutter contre les alliances militaires impérialistes : sans attendre leur dissolution, la France doit se retirer de l'OTAN, dénoncer le leurre d'une « Europe de la défense » et œuvrer à un nouvel ordre économique (et politique) international.

Lutter contre la criminalisation des militant·es pour la paix, notamment celles et ceux qui luttent contre la politique coloniale et génocidaire du gouvernement israélien.

Enfin, eu égard au génocide en cours dans la bande de Gaza perpétré par les autorités israéliennes, ainsi qu'à la colonisation de la Palestine et de nombreux pays voisins, aux agressions multiples et répétées dans la région par le gouvernement israélien, la fédération des finances CGT rejoindra la campagne Boycott Désinvestissement Sanctions (BDS).

## FICHE 2

# METTRE LA FINANCE AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL EN FRANCE, EN EUROPE ET DANS LE MONDE

### *Les déviances de la Finance*

Depuis le début des années 80, la mondialisation des échanges mais plus encore celles des capitaux a conduit à l'intégration de l'économie planétaire et s'est accompagnée d'une financiarisation croissante aboutissant à une captation considérable de la richesse produite par les revenus financiers au détriment de la rémunération du travail, des Services publics et des investissements productifs. Une étude de Mac KINSEY de 2025 donne le vertige en indiquant que depuis 2000, le stock mondial de richesse virtuelle (prix spéculatif de tous les actifs financiers) a augmenté de quelques 160 000 milliards de dollars ! Soit beaucoup plus que l'évolution du PIB mondial. Pire encore, à eux seuls, 3000 milliardaires de la planète se sont accaparés près de 10% de la richesse mondiale (16 000 milliards de dollars).

Ainsi la financiarisation mondialisée, en mettant en concurrence les salarié·es à l'échelle mondiale a non seulement entraîné une baisse universelle et structurelle de la part de la richesse produite consacrée à la rémunération du travail salarié et creusé les inégalités, mais elle a généré la délocalisation des unités de production et la désindustrialisation d'une partie de l'Europe et notamment de la France en même temps qu'elle avivait la surexploitation et l'asservissement des travailleur·ses et les tensions entre les peuples dans le monde entier.

Ainsi la globalisation financiarisée de l'économie planétaire constitue manifestement un échelon supérieur de l'accumulation capitaliste au profit de quelques-un·es et une accélération brutale de l'impérialisme, sous toutes ses formes. Dans les faits, la financiarisation s'est faite au profit d'une concentration des capitaux entre les mains de groupes toujours plus grands et toujours plus capables d'influencer les pouvoirs politiques en faveur de leurs intérêts. De ce point de vue, les premières décisions qui ont suivi le retour de Trump au pouvoir, entouré de son aréopage de milliardaires, en sont une illustration flagrante.

La volonté de transformer le monde en objets spéculatifs (terre, eau, ressources naturelles, biodiversité...) encourage l'exploitation extrême de notre environnement et une accélération de sa destruction. L'accaparement des ressources naturelles par quelques-un·es est l'un des ressorts de l'impérialisme capitaliste.

Cette captation de la richesse produite par les revenus financiers est foncièrement inégalitaire et avive les tensions militaires et commerciales entre les peuples au point de multiplier les guerres et de détériorer la condition humaine. C'est aussi une source d'instabilité chronique qui conduit à des crises financières successives générées par l'éclatement de bulles spéculatives pouvant régulièrement aboutir à des crises généralisées des secteurs bancaire, alimentaire, énergétique, social ... Cette situation entraîne des dépenses considérables pour les Etats, générant des dettes publiques énormes dont le financement vient encore alimenter les revenus financiers, dans le cadre d'un cycle infernal.

La mondialisation financière a été rendue possible par la déréglementation, le décloisonnement des marchés financiers nationaux et la désintermédiation grâce à laquelle tout type d'investisseur·euse institutionnel·le peut effectuer des opérations de prêts auparavant réservées aux banques. Ainsi fonds de pensions, fonds d'investissements, compagnies d'assurance, banques d'affaire détiennent la plus grande part des actifs financiers. Ces institutions financières spécialisées se nourrissent de profits industriels

non réinvestis et de revenus non consommés issus de l'économie réelle qu'elles orientent vers des placements en actifs financiers : devises, obligations, actions en se tenant hors de la production de biens et de services.

Les schémas spéculatifs et financiers sont de plus en plus complexes. Ils conduisent à une virtualisation de l'économie mortifère pour l'emploi et le bien-être social. Multinationales, holdings... ne servent qu'à transférer le plus efficacement possible les profits vers les acteur-riche-s de la spéculation et de la rente. L'application automatisée de ratios de mathématiques financières calée sur la recherche de profits de court terme maximisés, couplée avec la généralisation de l'intelligence artificielle, accélère ce phénomène de virtualisation de l'économie (blockchain, Cryptomonnaies, metavers ...). Cela amène à démunir de plus en plus les populations, les travailleur-euses et leurs organisations de la possibilité d'agir collectivement pour défendre leurs intérêts de classe et peser sur les décisions qui les concernent.

Mais cette course folle ne s'arrête pas là. Dans le but d'accroître toujours davantage les frontières des marchés, le capitalisme financier s'attaque partout aux Services publics, remettant en cause leur statuts, leurs missions, leurs moyens dans le but de les « marchander ». Dans le même élan, la finance fait pression sur les droits sociaux, cassant les principes de mutualisation, et d'égalité d'accès aux droits fondamentaux au profit de logiques marchandes individualisées, plus risquées et plus coûteuses pour les bénéficiaires (l'exemple du système de santé aux États-Unis en est la parfaite illustration).

En France même, ces logiques attaquent les droits issus du Conseil National de la Résistance (Sécurité sociale, retraite par répartition, droit syndical, principe de participation des travailleurs...) en vue de les substituer notamment par des couvertures assurantielles privées et des fonds de pension, comme le recours à ALAN pour la complémentaire santé au Ministère des Finances.

Cette marche forcée n'est pas inéluctable mais il y a urgence à reprendre le contrôle de la Finance. Il ne s'agit pas seulement de l'orienter et la réguler dans la direction souhaitée par les populations mais aussi de la contraindre, en affaiblissant le poids de la rente et de la spéculation sur l'économie.

## ***L'urgence à reprendre le contrôle de la Finance !***

A l'échelle de la France, les administrations économiques et financières (Administrations du Ministère de l'Économie et des Finances, DGFIP, DOUANES, DGCCRF, INSEE) tout comme les institutions économiques publiques et semi-publiques de notre champ fédéral (CDC, BPI France, Banque de France, AFD, CNP par exemple) ont aux premières loges de l'indispensable combat contre l'avancée de la mondialisation financière.

**L'enjeu premier afin de reprendre le contrôle de la finance est de limiter la place qu'elle a prise dans le système économique national et international. Cela appelle une prise de contrôle collectif de la finance au moyen de 4 leviers d'action :**

- >> la détermination démocratique et transparente de normes et de règlements dont le respect doit être garanti par les autorités publiques de contrôle économique et financier,
- >> l'utilisation de la fiscalité à laquelle la finance échappe grandement,
- >> la définition d'une stratégie coordonnée d'investissement et de financement public de toutes institutions économiques et financières publiques réunies dans le cadre du pôle financier public revendiqué par toute la CGT,
- >> le renforcement des droits d'intervention des travailleur-euses des secteurs économiques et financiers publics et privés.

**L'évolution des normes et règlements** que nous revendiquons doit aboutir à la modération voir à

l'interdiction de certaines pratiques spéculatives et montages financiers alambiqués (titrisation, fonds de fonds, capital venture, vente à découvert, dérivations multiples, LBO...). Mais il doit aussi aboutir à la révision des règles de constitution de société et groupes de sociétés, très opaques aujourd'hui (sociétés mère, SAS, holdings en cascades, filialisation multiples..) pour aller dans le sens d'une logique de réponse aux besoins de l'économie réelle et non à des objectifs d'optimisation fiscale. De même, les normes et règlements régissant les opérations financières doivent davantage permettre l'intégration des objectifs de RSE et veiller à éviter le « green washing ».

## ***Sur la fiscalité***

D'abord redistribuer les richesses créées en faveur des besoins du plus grand nombre.

Au niveau international, il nous apparaît indispensable de réviser les conventions fiscales internationales qui aujourd'hui sont de véritables outils de financiarisation entre les mains des multinationales (dans un premier temps en adoptant les conventions modèle « ONU »).

Les fiscalités locale, nationale et internationale doivent d'abord soutenir l'investissement et l'emploi. La spéculation et la rente doivent être soumises à un niveau de prélèvement fiscale supérieur aux revenus du travail.

Le patrimoine financier doit, a minima, être imposé de manière équivalente au patrimoine immobilier. De plus la richesse produite par les salarié-es doit leur revenir, c'est aussi comme cela que nous réduirons le poids de la Finance sur nos vies. En effet, l'augmentation des salaires et des pensions, la baisse du temps de travail, la Sécurité sociale à 100 %, le développement des Services publics privent la Finance de son pouvoir d'accaparement sur une masse considérable de richesses.

## ***Mettre en place un Pôle financier public***

Complémentaire du levier fiscal, la coordination de l'action et des stratégies d'intervention de l'ensemble des institutions économiques et financières publiques dans l'économie réelle comme sur les marchés financiers, est capitale.

Aujourd'hui la CDC - Banque des territoires, BPI France, La Poste ou la Banque de France mettent en œuvre des doctrines d'intervention (en financement comme en investissement) qui relève davantage d'un objectif d'appui aux logiques libérales de financiarisation, plutôt que d'une logique de réponse aux besoins sociaux et aux intérêts publics.

Il en va ainsi par exemple en matière de politique industrielle. BPI, la CDC, l'APE refusent systématiquement les demandes de nationalisations temporaires pour soutenir l'emploi industriel en territoire, tout en soutenant (au travers de fonds) des opérations financières les plus spéculatives (par exemple des « start up » au prétexte d'innovation). Autre exemple, les mêmes refus de réponses aux besoins sociaux sont mis en avant lorsqu'il s'agit de soutenir le maintien ou la création de Services publics de proximité (implantation de services déconcentrés de l'État, Services publics, Poste, maternités ...).

Pour faire face à cette situation, pour renforcer les synergies entre les différents outils publics afin d'améliorer leur efficacité économique, sociale et environnementale, la CGT propose la création d'un véritable Pôle financier public qui mettrait en réseau les établissements et institutions financières publics et semi-publics existants. Les établissements et institutions qui le composeraient conserveraient leur autonomie, mais inscriraient leur action dans un cadre global. Seul un tel outil, placé sous le contrôle étroit, transparent et démocratique du Parlement, des élus locaux et des organisations de travailleurs, pourrait permettre de peser sur les stratégies financières en cours dans une logique d'appui aux besoins économiques, sociaux et environnementaux des territoires et des populations. Il pourrait par ailleurs

prendre appui sur l'ancrage territorial de ses composantes, jouant un rôle déterminant en faveur du développement solidaire des territoires.

Enfin, nous revendiquons la mise en place d'un vrai droit d'intervention et de participation des travailleurs sur l'exercice de leurs missions dans le secteur économique et financier, tant dans le champ ministériel que dans celui des institutions du secteur public et semi public. Les instances sociales existantes sont tout à fait insuffisantes pour exercer ce droit. Nous revendiquons l'ouverture d'un débat national et démocratique avec les fonctionnaires et les salarié-es sur l'ensemble du champ fédéral pour obtenir des droits nouveaux dans ce domaine.

## ***L'Union européenne et le monde du travail***

Le système capitaliste est mondial, les capitalistes présent-es sur la quasi totalité du globe utilisent les frontières à leur profit, de plus, notre société est imbriquée au système capitaliste mondialisé. L'institution la plus puissante aujourd'hui au sein de laquelle nous sommes imbriquée est l'Union européenne. Cette institution a été créée et s'est développée dans l'intérêt du capital.

Il faut la poser dans une perspective internationaliste, les réponses désordonnées à la pandémie, les égoïsmes nationaux compatibles avec le libre échange capitaliste ont eu des conséquences mortifères. Les intérêts du capital ne disparaîtront pas avec la disparition de l'Union européenne. De plus, la dimension internationale que ce soit de la Finance, des migrations ou des défis environnementaux, obligent à une réponse internationaliste. Les travailleurs et travailleuses subissent partout les mêmes logiques, défendant les mêmes intérêts.

## FICHE 3

# LUTTER CONTRE LES EXTRÊMES DROITES ET LA DIFFUSION DE LEURS IDÉES

## La CGT propose

Notre objectif est la construction d'une société :

- >> débarrassée des idées, des politiques, des pratiques, des partis, des mouvements, des associations, des activistes, des médias d'extrême droite,
- >> solidaire, démocratique, de justice, d'égalité et de liberté qui réponde aux besoins et à l'émancipation individuelle et collective des femmes et des hommes en France, en Europe, et dans le monde. Pour une société débarrassée de la xénophobie, des racismes, des systèmes de dominations, d'exploitations et de discriminations qu'elles soient d'origines ethniques, de religions, de sexes, de genres ou autres.

## Ce qui existe aujourd'hui

L'extrême droite est une idéologie, qui existe sous différentes formes, portant de manière plus ou moins explicite : la priorité nationale et le patriotisme économique, la critique de façade d'un « système » dont elle est elle-même partie prenante, les thèses identitaires, xénophobes et racistes, une vision traditionaliste et réactionnaire de la société, un rapport fantasmé à l'histoire jusqu'au révisionnisme ou négationnisme, l'obsession de la décadence et du complot, une essentialisation des rapports sociaux justifiant la domination patriarcale, niant les droits des personnes homosexuelles et l'existence des personnes transgenres, queers, intersexes, asexuelles et autres, l'autoritarisme et la répression des opposant·es.

Ces axes peuvent se décliner en plusieurs branches, constituant l'arborescence de la sphère d'extrême droite. L'extrême droite, de Trump à Meloni, en passant par Orbán ou Marine Le Pen, n'est pas une dérive du système mais bien une solution pour une frange de plus en plus large des représentant·es du capital. Une solution consistant à toujours plus de divisions au sein des travailleur·euses, toujours moins de droits sociaux et de services publics, afin de détourner des véritables responsables de la situation sociale tout en entrant dans une nouvelle ère autoritaire. Sous un discours que certaines franges ont teinté d'apparences sociales, l'extrême droite porte les intérêts des puissant·es, au détriment du monde du travail.

Aidées par des galaxies médiatiques entre les mains de milliardaires réactionnaires, les idées d'extrême droite occupent une place centrale dans le débat public, sans que cela corresponde forcément à leur poids au sein du monde du travail. Les partis politiques « officiels » d'extrême droite se multiplient (RN, Les Patriotes, Debout la France, UPR, Reconquête...) sans compter les groupuscules et associations. Par ailleurs, les idées d'extrême droite infusent de plus en plus dans l'échiquier politique.

Au niveau international, l'extrême droite et les partis réactionnaires prennent le pouvoir dans de plus en plus de pays et en dirigent certains depuis des décennies, au point d'être portées par l'exécutif (lois immigration, séparatisme, etc.).

À l'occasion des élections législatives anticipées de 2024 en France, le RN a réaffirmé ses positions

xénophobes et maurrassiennes traditionnelles, en particulier dans ses propositions économiques et fiscales. Il entend soutenir les « familles françaises » par la mise en place d'une part fiscale complète dès le deuxième enfant, mettant ainsi en œuvre une préférence nationale dans la législation fiscale. De plus, sa politique fiscale défend une vision de l'enracinement : «enraciner l'économie, enraciner les familles françaises ». Le RN affirme que ses réformes de la fiscalité patrimoniale (véritables cadeaux aux plus aisé-es) visent à enraciner les familles françaises. Comme si le patrimoine immobilier n'était pas également détenu par de riches étranger-es et comme si le patrimoine financier était forcément détenu par de riches étranger-es. Ces positions renvoient au stéréotype classique d'extrême droite de la « finance cosmopolite ». D'un point de vue social, ces mesures sur le patrimoine accentueraient encore sa concentration, qui ne fait que s'aggraver.

Si la Fédération des Finances CGT combat la finance, ce n'est pas parce qu'elle serait cosmopolite, mais parce que les activités spéculatives et rentières qui la caractérisent ne peuvent exister que par la spoliation de la richesse créée par les travailleur-es. Aujourd'hui, 92 % des avoirs sont détenus par la moitié des ménages.

La paupérisation des travailleur-es, le sentiment de relégation, organisés en toute conscience par les différents types de gouvernements depuis 30 ans, ont été un élément déclencheur de la montée progressive des idées et de l'accession au pouvoir de l'extrême droite. Aussi, les batailles revendicatives engagées dans toute la CGT pour, par exemple, les augmentations de salaires, l'égalité salariale femmes-hommes, la défense du système solidaire de retraites sont une main levée contre l'extrême droite. D'autant que les 89 député-es RN élu-es en 2024 sont parmi les premier-es à n'avoir voté aucune mesure de progrès social comme l'augmentation du SMIC ou celle des minima sociaux. C'est un combat de classe déterminant pour contrer le mirage social de l'extrême droite et ses relais.

## Les moyens pour y parvenir

Interdire les partis, mouvements, associations se référant au nazisme, au fascisme, à la collaboration, ainsi que tous ceux incitant à la haine. Combattre dans la rue, dans les entreprises, les services publics et dans les urnes les partis, mouvements et associations prônant tout système de dominations, d'exploitations et de discriminations, qu'elles soient d'origines ethniques, de religions, de sexes, de genres ou autres.

>> Exiger de nos employeur-es des politiques de prévention contre les discriminations au travail incluant la protection des victimes et la sanction des auteur-es.

>> Construire des propositions contre la discrimination raciale à l'embauche, en particulier dans la fonction publique (en s'appuyant par exemple sur les travaux de Yannick L'Horty).

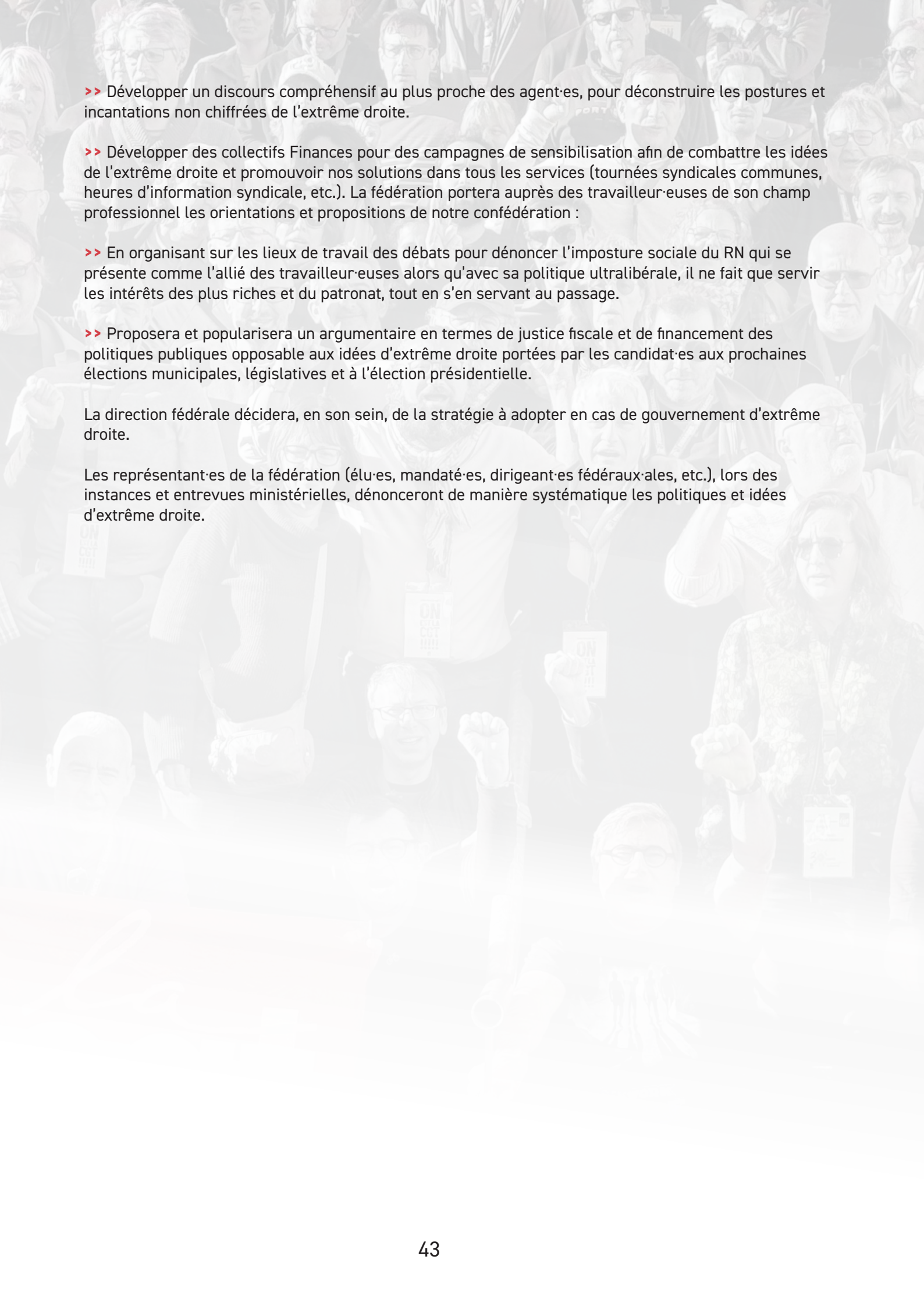
>> Refuser collectivement le détournement de nos missions pour des visées nationalistes, racistes et xénophobes.

>> Développer notre travail avec l'association VISA (« vigilance syndicale antifasciste ») et toutes les organisations antifascistes.

>> S'inscrire dans les campagnes unitaires contre l'extrême droite.

>> Rappeler en permanence les positions antisociales de l'extrême droite, en particulier dans nos publications et liminaires dans toutes les instances, critiquant les politiques gouvernementales, pour ne pas laisser croire que l'extrême droite serait la solution.

>> Construire une démarche syndicale de terrain sur tous les territoires, par la participation des militant-es du champ fédéral dans les actions d'information et de propagande mises en place par les organisations interprofessionnelles de la CGT. La démarche syndicale doit faire le lien constant entre nos revendications et la lutte contre les idées d'extrême droite.



>> Développer un discours compréhensif au plus proche des agent·es, pour déconstruire les postures et incantations non chiffrées de l'extrême droite.

>> Développer des collectifs Finances pour des campagnes de sensibilisation afin de combattre les idées de l'extrême droite et promouvoir nos solutions dans tous les services (tournées syndicales communes, heures d'information syndicale, etc.). La fédération portera auprès des travailleur·euses de son champ professionnel les orientations et propositions de notre confédération :

>> En organisant sur les lieux de travail des débats pour dénoncer l'imposture sociale du RN qui se présente comme l'allié des travailleur·euses alors qu'avec sa politique ultralibérale, il ne fait que servir les intérêts des plus riches et du patronat, tout en s'en servant au passage.

>> Proposera et popularisera un argumentaire en termes de justice fiscale et de financement des politiques publiques opposable aux idées d'extrême droite portées par les candidat·es aux prochaines élections municipales, législatives et à l'élection présidentielle.

La direction fédérale décidera, en son sein, de la stratégie à adopter en cas de gouvernement d'extrême droite.

Les représentant·es de la fédération (élu·es, mandaté·es, dirigeant·es fédéraux·ales, etc.), lors des instances et entrevues ministérielles, dénonceront de manière systématique les politiques et idées d'extrême droite.

## FICHE 4

# SE MOBILISER EN FAVEUR DES MIGRANTES ET MIGRANTS

### La CGT propose

Il nous faut repenser notre modèle de développement, essentiellement basé aujourd'hui sur la croissance effrénée et la compétition libre et non faussée, pour faire rimer production et croissance soutenable avec développement humain, amélioration des conditions de vie, accès aux soins, à l'éducation, au logement, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la culture et à la préservation de la planète.

Ce modèle de développement ne peut être celui du « capitalisme vert » défendu par les partisan·es du libre marché et de la libre entreprise.

Il s'agit donc de construire une véritable solidarité nationale et internationale pour que les pays ou régions les plus pauvres, dont les habitant·es sont poussé·es à l'exil et à la migration, ne se plient plus au bon vouloir des investisseur·euses public·ques ou privé·es mais trouvent en leur sein les voies et les moyens d'un développement respectueux des êtres humains et de leur environnement.

Nous estimons que le respect des droits des étranger·es est un marqueur essentiel du degré de protection et d'effectivité des droits pour toutes et tous.

### Ce qui existe

Le capitalisme a toujours été synonyme de flux migratoires, parfois souhaités, le plus souvent contraints. La division internationale du travail impulsée par les capitalistes a généré un enrichissement des économies occidentales et un appauvrissement relatif des pays du Sud. Le capitalisme étant donc un rapport social international, 70 % des échanges internationaux mobilisent des chaînes de valeur mondiales (OCDE) ; ces différents niveaux se combinent les uns aux autres en renforçant les rapports de dépendance locaux et globaux ainsi que les contradictions économiques et sociales.

Les pays les plus pauvres peuvent être riches en ressources naturelles comme le pétrole, les minerais, le gaz ou les ressources forestières, mais ces ressources sont surexploitées et commercialisées par les transnationales aidées par des États corrompus voire des réseaux criminels. À cela s'ajoute toute une stratégie d'évasion, de fraudes et/ou d'optimisation fiscale bien connue des grands groupes pour déplacer la richesse qu'ils créent vers des territoires peu ou pas taxés (1 000 milliards uniquement pour l'UE).

La planète vit désormais au rythme d'un nouveau moment d'accélération des mouvements migratoires. Celui-ci a pour toile de fond une globalisation marchande et financière qui entretient, voire aggrave selon les régions, les inégalités de développement entre pays du Sud et du Nord, les guerres et les conflits qui ravagent nombre de régions et conduisent à la multiplication des persécutions de toute nature, la prolifération de dictatures ou de régimes ultra-autoritaires qui jettent leurs opposant·es sur le chemin de l'exil, les dérèglements climatiques qui rendent invivables des zones entières du monde.

À la fin du XXe siècle, selon les Nations unies, les migrations internationales concernaient 120 millions d'êtres humains. En 2023, elles étaient estimées à 284 millions de personnes, un chiffre ne représentant toutefois que 3,6 % de la population mondiale, laquelle a aujourd'hui dépassé les huit milliards. Ces phénomènes ne débouchent donc nullement sur la «submersion migratoire» que décrivent à l'envi, au mépris des chiffres, les extrêmes droites et les forces réactionnaires cherchant, par leurs campagnes discriminatoires, à attiser les haines et à creuser les divisions, au sein des nations comme entre elles.

Frontex a été créée en 2004. C'est une agence supranationale financée par les États de l'UE qui n'a cessé de croître, jusqu'à définir la politique de contrôle des frontières extérieures de celle-ci. Son financement et sa gouvernance sont particulièrement opaques. Nous devons en exiger la transparence. Frontex finance des moyens matériels pour les États en échange de missions de contrôle migratoire opérées par les administrations des États membres.

En Europe, depuis 2019, un nouveau règlement européen établit un plan de recrutement massif de garde-frontières pour atteindre un objectif de 17 000 agent-es (fonctionnaires des États membres, ce qui réduit les moyens pour nos missions de contrôle, et contractuel·les, ce qui pose la question déontologique) à l'horizon 2027.

Il est annoncé que Frontex analysera d'ici 2027 des plans de prise en main de la gestion des frontières extérieures de l'UE avec ses propres moyens navals et aéro-navals. L'agence coordonne les opérations aux frontières maritimes, terrestres et aéroportuaires avec l'appui des autorités de police, des garde-frontières et des douanes des États tiers. Dans les grands aéroports européens, Frontex contrôle les migrant-es selon leur provenance et leur nationalité, notamment celles et ceux considéré-es par l'agence comme présentant un « risque migratoire » potentiel. Frontex a le droit d'enregistrer des données personnelles sur les personnes interceptées.

Il s'agit d'une véritable arme au service de la politique migratoire d'une Europe forteresse qui agit comme une milice privée.

## Les moyens pour y parvenir

Rappelons que la migration est un droit fondamental garanti par la déclaration universelle des droits humains qu'il importe de défendre : article 13 : "Toute personne a le droit de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur d'un Etat. Toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays." Ce droit fondamental à la libre circulation tant au sein qu'à l'extérieur des pays est trop rarement respecté. Les pays doivent s'organiser pour accueillir dignement les personnes qui par choix ou par obligation y compris de survie migrent. Migrer ne doit pas se faire au péril de sa vie.

Dans notre champ CGT Finances :

>> Les administrations économiques et financières françaises doivent retrouver leur pleine souveraineté et exercer les seules missions que le parlement leur donne sur le sauvetage en mer, la sauvegarde du littoral, la lutte contre la fraude et la surveillance des côtes françaises. Dans le cas du sauvetage en mer de personnes en danger dans les eaux territoriales par un pavillon de l'État, une « débarquement » dans un port national doit être prévue pour la gestion sanitaire et l'étude des demandes d'asile des personnes embarquées.

>> Le service public doit être fondé sur les principes d'égalité de traitement quelle que soit la nationalité, de responsabilité et d'indépendance, respectueuse du droit international. Le respect des droits des personnes étrangères, des migrant-es, au sein de l'Union européenne. Des frontières extérieures qui ne soient pas des zones de non-droit et d'irresponsabilité mais que les droits internationaux et européens y soient respectés. L'imposition d'un contrôle démocratique et transparent des missions que chaque état effectue pour le compte de Frontex. Les personnels de la sphère de la fédération doivent combattre toutes mesures discriminatoires envers les réfugié-es et étranger-es en général, imposées par leur administration. Il faut envisager la possibilité de refuser d'appliquer des législations ou procédures contraires à nos valeurs de tolérance.

>> L'abrogation de la loi immigration et le maintien du droit du sol.

>> Il est nécessaire de gagner une taxation unitaire des multinationales, qui permettrait d'imposer leurs activités, y compris numériques, dans les pays où elles réalisent réellement leurs activités et leurs profits.

>> La dette des pays les plus pauvres doit être renégociée voire annulée si illégitime. En effet on peut considérer qu'une dette est illégitime quand elle a été contractée en défaveur de l'intérêt général de la population avec par exemple des taux d'intérêt extravagants comme beaucoup de pays en développement.

>> Il est nécessaire de redéfinir les objectifs de l'aide publique au développement en mettant en place de mesures en faveur de l'emploi, avec une attention particulière pour les jeunes et les femmes, afin de réduire la pauvreté et d'améliorer les conditions de vie et de travail. En soutenant le développement économique et social des régions rurales et urbaines d'où sont originaires les migrant-es. En encourageant les politiques de protection des écosystèmes.

>> Il s'agirait aussi et peut être surtout qu'au-delà de « l'aide financière » la collaboration entre pays soit construite autour de la culture, de la jeunesse, de l'accès aux services publics de première nécessité, d'accès aux soins afin d'éradiquer les inégalités et la pauvreté facteurs d'émigration. Il est indispensable de sanctuariser l'indépendance de la statistiques publiques en refusant que le recensement de la population devienne un outil de statistiques ethniques.

>> Inscrire dans notre constitution le droit à être logé dignement. Il doit garantir à tout individu le droit d'avoir un toit. Il y a donc urgence à la mise en place d'un service public du logement chargé de coordonner les différentes entités (État, collectivités locales, bailleurs sociaux, financeurs publics...) pour la mise en œuvre d'une politique globale du logement. Son financement devra être assuré, entre autre, par le recentralisation à 100% du livret A et du LDD à la caisse des dépôts.

>> S'engager dans les luttes dépasser la mondialisation capitaliste et continuer à créer les convergences de luttes avec tous les travailleur-es dans le monde. Cette union des forces progressistes, adossée à l'exigence du combat pour la paix et le désarmement, peut et doit être facteur de transformation sociale quel que soit le pays.

>> Pour la fermeture des Centres administratifs de rétention qui sont des prisons d'exception pour les personnes sans-papier.

## FICHE 5

# AGIR FACE AUX URGENCES ENVIRONNEMENTALES

### La CGT propose

- >> La mise en place d'une fiscalité écologique, socialement juste et s'inscrivant dans une réforme globale de la fiscalité concernant aussi bien les entreprises que les particuliers. Elle fera contribuer davantage celles et ceux qui ont le plus de moyens (revenus, patrimoine, bénéfice) en étant progressive et celles et ceux qui détiennent les moyens de production (les entreprises et celles et ceux qui les financent). Cela passera notamment par un allègement global des taxes indirectes (TVA, taxe carbone...) qui pèsent plus lourdement sur les plus modestes.
- >> Le renforcement des fonds d'investissements pour la transition écologique.
- >> La mise en place d'une politique monétaire au service de l'intérêt général, notamment de la transition écologique.
- >> Le développement des capacités de contrôle public de la norme et des réglementations.
- >> L'internalisation des coûts environnementaux.
- >> Le financement de l'économie en faveur de la transition écologique et des entreprises respectueuses des droits sociaux.
- >> L'utilisation de la commande publique comme levier de la programmation pluriannuelle de la transformation environnementale.
- >> Le renforcement des droits des salarié·es et de leurs représentant·es pour qu'ils soient acteurs ou actrices de la transformation environnementale. Sans transformer les entreprises et les services publics, la société ne peut pas répondre à l'urgence environnementale. Sans les travailleurs et les travailleuses, la transition ne sera ni juste ni suffisante.
- >> L'utilisation de la politique monétaire pour le financement de la transition écologique en proposant des crédits et financements à des taux préférentiels, voir nuls, en fonction de critères environnementaux. La crise du COVID a mis en lumière la puissance de financement des banques centrales.

### Ce qui existe aujourd'hui

Réchauffement climatique, dégradation accélérée des écosystèmes, pollutions de l'air, des eaux et des sols, sont intimement liés et ont la même cause, l'exploitation capitaliste.

Le plan cible de l'Union européenne en matière de climat à l'horizon 2030 vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 55 % d'ici à 2030 par rapport aux niveaux de 1990, ainsi qu'à mettre la biodiversité sur la voie du rétablissement d'ici à 2030.

L'enjeu environnemental exige la mise en place d'une vraie planification environnementale et sociale des infrastructures décidée démocratiquement à tous les niveaux, européen, français et régional.

### **Sur la fiscalité**

Les plus riches ont un mode de vie extrêmement polluant. Selon une étude d'Oxfam, l'empreinte carbone des 10% les plus riches de France est au moins 7 fois supérieure à celle des 10% les plus pauvres. Et ces inégalités se creusent encore quand on regarde du côté des ultra riches. Si l'on se concentre seulement sur ses jets, ses yachts, et son patrimoine immobilier, l'empreinte carbone de Bernard Arnault, c'est 8129 tonnes de CO2 par an, soit plus de 1270 fois plus que la moyenne des Français·es !

Mais encore plus que leur consommation, c'est le patrimoine financier des plus riches qui pollue le plus, via leurs investissements dans des entreprises polluantes :

>> En France, 63 milliardaires émettent autant de gaz à effet de serre que 50% de la population.

Parallèlement, on constate un abandon des missions de contrôle : \*\*\_\*\* directive européenne REACH (produits chimiques importés sur le territoire UE) \*\*\_\*\* contrôle des déchets à l'importation comme à l'exportation \*\*\_\*\* abandon des contrôles DGDDI sur la taxe générale sur les activités polluantes (TGAP)

## ***Sur le renforcement des fonds d'investissements.***

Que ce soit au niveau national ou européens, plusieurs dispositifs financiers en soutien de projets innovants, privés ou publics, dans les domaines de l'environnement et du climat (LIFE, fonds de transition juste au niveau européen..) ont été mis en place. Pourtant, ils restent sous-dotés et sont souvent victimes de coupes budgétaires.

En France, la première Stratégie Pluriannuelle des Financements de la Transition Ecologique et de la politique énergétique nationale (SPAFTE) a été publiée en octobre 2024 recensant les financements publics et privés au service de ces objectifs, se contentant de lister les dispositifs existants, sans en proposer de nouveaux.

En 2025, l'Allemagne a prévu un fonds de 100 milliards d'euros pour l'action climatique et la transition énergétique, marquant un tournant dans sa stratégie financière, assouplissant ses règles d'endettement.

## ***Sur une autre politique monétaire***

Les marchés financiers ont montré depuis longtemps leur incapacité à préparer l'avenir tant sur le plan social qu'environnemental.

L'argent de la Banque Centrale Européenne doit financer en priorité les investissements répondant à des critères précis notamment en matière écologiques (économies d'énergie et de ressources naturelles). Cela passe par la mise en place d'institutions au niveau européen avec une nouvelle sélectivité de la politique monétaire avec un financement par la BCE de dépenses publiques répondant à des critères économiques, sociaux et écologiques, pour libérer les économies européennes de leur dépendance envers les marchés financiers

Les banques centrales devraient enfin pouvoir prêter directement aux collectivités publiques à des taux modérés, mettant ainsi directement leur création monétaire au service du financement de projets d'intérêt général.

## ***Sur l'importance des normes et des moyens pour les faire respecter***

La réglementation doit fixer des seuils d'émission, promulguer des normes techniques ou encore interdire certains produits. Mais encore faut-il une fois la règle posée être en capacité de conserver une maîtrise publique capable de contrôler et sanctionner les contrevenants. Il est donc indispensable de procéder à un investissement immédiat dans les administrations et établissements pour garantir une augmentation du nombre de contrôles.

Il y a nécessité à se battre pour renforcer les normes et règlements qui protègent les citoyens, citoyennes et l'environnement. Cependant, le plus gros problème vient du manque de moyens humains pour opérer des contrôles et faire respecter les règlements.

L'utilisation de la commande publique peut être un puissant levier pour promouvoir une économie plus juste et durable. Les marchés publics représentent 2 000 milliards d'euros, soit 14 % du PIB européen. Les études montrent que chaque euro investi par les pouvoirs publics dans des projets d'infrastructures ou de services publics peut générer jusqu'à trois euros d'activité économique supplémentaires dans d'autres secteurs.

## **Sur l'importance d'internaliser les coûts environnementaux**

Internaliser les coûts environnementaux relève de deux dimensions :

- >> Territoriale, en évitant de délocaliser ailleurs les pollutions industrielles.
- >> Par la création d'un mécanisme de traçabilité du carbone permettant de connaître l'empreinte carbone des produits importés sur le marché européen. Celui-ci servirait de base à un mécanisme d'ajustement aux frontières évitant la délocalisation des activités industrielles vers des régions ou pays moins exigeants dans leur politique climatique.

L'enjeu est considérable, car malgré une baisse des émissions de gaz à effet de serre ces dernières années en France jusqu'en 2023, l'année 2024 marque un arrêt avec une progression des émissions. Le transport, qui reste le secteur le plus polluant en France n'a pas diminué ses rejets de CO<sub>2</sub>. Au contraire, les émissions de gaz à effet de serre ont augmenté de 1,1 %.

Les délocalisations transfèrent la pollution vers les pays émergents et permettent avec une production « low cost » de s'exonérer des normes environnementales. La volonté d'amplifier davantage le commerce mondial avec la négociation de grands traités internationaux (CETA, TAFTA...) vise à étendre davantage le pouvoir des firmes internationales. C'est en total contradiction avec les préoccupations environnementales.

Le développement de circuits courts et de circuits de proximité est une priorité environnementale et sociale, pour rapprocher le lieu de production du lieu de consommation, relocaliser et réinternaliser les activités. Il est nécessaire de développer l'économie circulaire et l'éco-conception (combattre l'obsolescence programmée, structurer de réelles filières de réparation et de reconditionnement...).

Un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (MACF) a été adopté en 2023 par l'Union européenne (UE), imposant une surtaxe aux entreprises qui importent des produits fortement carbonés. Mais, il ne s'applique qu'aux industries soumises au marché carbone, soit les secteurs de l'électricité, du ciment, de l'aluminium, du fer, de l'acier, et de l'engrais. Il doit évoluer pour devenir un outil efficace pour lutter contre le dumping social et écologique.

Internaliser les coûts c'est aussi mettre en place un mécanisme qui fasse payer les véritables profiteur-euses des pollutions.

En effet, l'idée de faire payer les particuliers a fait son chemin. Une nouvelle fois, on s'attaque à un problème réel sans affronter les responsables et en faisant payer les plus modestes.

La nécessité d'un contrôle, d'un pilotage par l'État est posée. En effet, il est nécessaire de s'attaquer au problème à la source, c'est-à-dire au mode de production et de commercialisation.

La Taxe Générale sur les Activités Polluantes a le mérite de traiter la question des pollutions et nuisances en amont et de réduire l'impact négatif sur l'environnement des processus de fabrication. Pourtant le rendement de cette taxe pèse bien peu dans le paysage de la fiscalité; son efficacité est amoindrie par la complexité des dispositifs et les nombreuses dérogations. Son transfert de la DGDDI (où un service national avait été créé et une activité spécifique était dédiée) vers la DGFIP a été synonyme d'un quasi abandon. C'est ce que les deux syndicats avaient dénoncé à l'occasion du transfert des missions fiscales, et le bilan est sans appel aujourd'hui.

Il est important de conditionner rigoureusement les exonérations ou réductions à l'adaptation de l'outil industriel. Il est temps de passer du principe de pollueur-euse-payeur-euse à celui de profiteuse-payeur-euse

A cette fin, il convient de sortir la composante carbone des taxes sur la consommation finale.

## **Sur les besoins de financement**

La CGT exige des investissements massifs dans les mesures d'adaptation au réchauffement climatique, sans lâcher pour autant la lutte pour des mesures d'atténuation efficaces, afin de pouvoir garantir des conditions de vie durables pour toutes et tous. Ce que nous ne mettons pas en place aujourd'hui sous prétexte de déficit public, de libre-concurrence, de respect du marché ou de non-contribution des plus riches, l'ensemble de la population en pâtira au centuple dans quelques années.

L'atteinte des objectifs climatiques de la France nécessite une réorientation massive des flux d'investissements vers les postes de décarbonation. De nombreuses estimations du supplément d'investissements bas-carbone varient entre + 55 à + 130 Milliards d'euros par an d'ici 2030, soit entre +2 et +5 points de PIB par an.

En 2024, l'institut économique pour le Climat I4CE chiffre les besoins de l'adaptation au minimum à 6 Milliards d'euros par an, mais cela pourrait aller jusqu'à plusieurs dizaines de milliards par an, notamment pour traiter les problématiques liées aux bâtiments, aux transports et à l'agriculture.

L'ADEME a également démontré que si l'augmentation de la température sur terre devait être de 3,5 degrés d'ici à la fin du siècle, les dommages des changements climatiques devraient atteindre 10 points de produit intérieur brut (PIB) par an, soit 260 milliards d'euros si on se réfère à la valeur du PIB français de 2022, en comparaison avec un scénario fictif où les températures n'augmenteraient pas.

Des études sur la prise en compte, par les intermédiaires financiers, des dimensions environnementales dans leur activité de financement de l'économie doivent être développées.

Une politique monétaire sélective prenant en compte des critères environnementaux et la prise en compte de ces critères dans la réglementation « prudentielle » doivent être mises en place. Les projets ayant des impacts environnementaux négatifs doivent amener les créances à être considérées comme douteuses, afin de dissuader les banques de les financer.

Pour ne plus exonérer les entreprises de leurs responsabilités, il conviendrait de mettre en place une modulation du taux de crédit aux entreprises en fonction de critères environnementaux.

En France, environ 7 millions et demi de logements sont qualifiés de passoires thermiques, soit un logement sur cinq. Le logement représente 28% de la consommation d'énergie finale nationale.

Le financement de l'amélioration et de l'efficacité énergétique des bâtiments doit se faire par le biais d'un système reposant sur la Caisse des Dépôts et Consignations.

Les aides à l'accession sociale dans le logement ancien doivent être conditionnées à la réalisation de travaux d'efficacité énergétique, par l'intermédiaire de prêts bonifiés distribués notamment par un organisme public de Crédit foncier.

Pour assurer le développement humain durable, lutter contre le chômage, reconquérir notre industrie, développer des infrastructures etc... Il est urgent de créer un authentique pôle financier public en opposition à celui constitué par le rapprochement par le gouvernement entre le Groupe La Poste et la Caisse des dépôts. Ce pôle financier public, serait un vrai levier à la fois financier, économique mais aussi politique. Sa vocation serait de permettre aux travailleur-euses d'exercer des pouvoirs effectifs sur le crédit et sur le financement de l'économie.

## Les moyens pour y parvenir

- >> Une taxe environnementale incitative ne peut pas avoir d'objectif budgétaire, puisque si elle produit des effets, sa base se réduit, et donc son rendement baisse.
  - >> Réorientation des aides aux activités carbonées, notamment impliquant les énergies fossiles, vers des activités non-polluantes.
  - >> Modification de la fiscalité foncière pour lutter contre l'artificialisation massive des sols, de repenser la finalité incitative de la fiscalité environnementale.
  - >> Rétablissement de l'ISF avec l'ajout d'un volet climatique pour faire payer une surtaxe aux millionnaires les plus polluants (notamment en taxant leurs investissements dans des entreprises polluantes).
  - >> Au plan international, mise en place d'une taxe sur les transactions financières, dont le produit serait affecté en partie à la lutte contre le changement climatique et plus particulièrement à une transition juste et un travail décent.
  - >> Mise en place de droits de douanes dissuasifs en fonction des normes environnementales et sociales du pays de production doit empêcher les pratiques de dumping.
  - >> Augmentation significative des effectifs des administrations économiques et financières et de leurs établissements en charge des contrôles et mise en œuvre des réglementations.
  - >> Développement d'un fonds climat au niveau européen pour financer les investissements indispensables à la transition écologique.
  - >> Développement des prêts accordés à des taux significativement plus bas que ceux du marché et des garanties d'emprunt pour augmenter les capacités de financement de la transition.
  - >> Financement direct de l'État et des collectivités territoriales par la Banque de France pour orienter les investissements vers la transition écologique et le mieux-disant social
- Révision du cadre européen des marchés publics qui est obsolète car il privilégie le prix le plus bas et ne prend pas en compte la qualité du service, les conditions de travail ou l'impact sur l'environnement.
- >> Inclusion de critères spécifiques dans les appels d'offres des marchés publics, rendant les clauses sociales obligatoires tout au long de la chaîne de sous-traitance, assurant le respect des conventions fondamentales de l'OIT, favorisant les produits fabriqués en Europe. Inclusion de critères environnementaux dans les appels d'offres des marchés publics privilégiant les circuits de proximité et les circuits courts.
  - >> Mise en œuvre de la démarche « radar environnement et travail » initié par l'UGICT dans le champ de la Fédération.
  - >> Augmentation des moyens alloués aux CSE et CSA (heures de délégations, nombre d'élus·es, formations, budgets, notamment pour réaliser des expertises), pour leur permettre d'exercer réellement leurs compétences sur les thématiques environnementales et de santé-environnement.
  - >> Intégration des conséquences du dérèglement climatique sur l'organisation et les conditions de travail dans les obligations de négociation périodique.
  - >> Intégration dans le document unique d'évaluations des risques professionnels (DUERP) de la prévention des fortes chaleurs et des mesures spécifiques associées : réduction du temps d'exposition des salariés à la chaleur, réduction voire mécanisation de certaines tâches, multiplication des zones rafraîchies et des sources d'eau potable, équipements de protection individuelle adaptés. Une politique monétaire au service de la transition écologique via le financement prioritaire et à taux très bas de la transition écologique ainsi que la mise en place de malus pour les banques commerciales qui financent des activités polluantes non nécessaires et ne financent pas suffisamment la transition écologique.

## FICHE 6

# PLACE ET RÔLE DE L'ÉTAT - RÉPONSES AUX BESOIN SOCIAUX, RECONQUÊTE DES SERVICES PUBLICS ET DE L'INDUSTRIE, ÉGALITÉ

### La CGT propose

L'État doit agir dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses, il doit répondre aux besoins sociaux, et ne pas se limiter aux secteurs « régaliens » qui sont une fiction. C'est un enjeu démocratique fondamental au moment où les tentatives liberticides et d'accaparement des outils de la puissance publique par le capital se développent.

La Fédération des Finances CGT porte un projet syndical cohérent :

- >> Réorienter l'action économique et financière des services de l'État et des établissements publics et semi-publics économiques et financiers vers la satisfaction prioritaire des besoins d'utilité publique et sociale des citoyen-ne-s : travail, emplois, revenus, protection sociale, logement, ...
- >> Garantir l'égalité d'accès des usager-ère-s à nos services et établissements dans une logique de continuité du Service public économique et financier, sur tout le territoire, en métropole comme en outre-mer, et lutter contre toute disposition de mise en concurrence des territoires.
- >> Lutter contre toute tentation de substituer les services physiques de proximité par le développement de services numérisés (e-administration, plate-formes numériques ...) et réguler le développement de l'Intelligence artificielle.
- >> Promouvoir une reconquête territoriale de nos missions de Service public, avec le maintien et la création d'implantations nouvelles de services de pleine compétence sur l'ensemble du territoire, indépendant-es des milieux économiques, financiers et politiques.
- >> Porter dans le débat la création de « maisons communes des finances » qui permettraient de mettre en réseau les administrations de Bercy et les établissements publics et semi-publics du champ fédéral.
- >> Engager l'ensemble des moyens, ressources et services de l'État et des établissements publics économiques et financiers, dans une véritable politique de reconquête de l'emploi industriel, transparente et placée sous les contrôles démocratiques des représentant-e-s des travailleur-euse-s, des élu-e-s locaux-ales et des associations. Cela passe notamment par notre revendication d'un Pôle financier public.

### Ce qui existe aujourd'hui

Dans un contexte mondialisé d'économie capitaliste financiarisée, il est attendu des services de l'État par les forces du capital, un rôle premier de régulation, de prévention et in fine de répression de tout risque de déstabilisation par les travailleur-se-s du système d'accumulation du capital au profit de quelques-un-e-s.

L'action économique et financière de l'État et des Établissements publics économiques et financiers n'échappent pas à cette pression constante. Face à celle-ci, le mouvement ouvrier a historiquement, par la lutte et la mobilisation, imposé une autre conception : celle d'un État dont l'action serait prioritairement tournée vers l'objectif de satisfaction des besoins sociaux. Le programme du CNR (Conseil national de la Résistance) à la Libération en est une des plus grandes illustrations. Mais sans cesse le capital ramène dans la bataille idéologique l'idée d'un État recentré sur ses fonctions dites régaliennes. Ce terme issu de l'adjectif « royal » est un concept purement idéologique, sans bases juridiques administrative et constitutionnelle, qui est censé regrouper les fonction de l'État (police, d'armée, de justice...) au détriment de toutes les autres fonctions d'intérêt public qui seraient livrées au marché et à la concurrence libre et non faussée.

Les Services publics économiques et financiers de l'État se trouvent ainsi constamment sous cette pression.

La réponse aux besoins relève de la responsabilité de l'État qui doit garantir l'égalité d'accès à tout-e-s et la qualité des services dans le cadre d'une politique favorisant l'implantation de Services public de pleine compétence sur tout le territoire. Il doit assurer le développement du Service public indépendamment des pressions du capital. À ce titre, le statut des fonctionnaire-s, issu-e-s de la Libération et des lois du début des années 1980, était porteur de cette garantie d'indépendance des travailleur-se-s de la Fonction publique, avec le concept de « fonctionnaire citoyen-ne-s ». Ce statut, comme tous les autres, est attaqué de toute part avec acharnement, il doit être consolidé et développé pour retrouver son rôle d'outil au service des Politiques publiques.

Nous assistons, depuis plusieurs décennies, à un phénomène de centralisation, de reprise en main par les préfet-te-s, et dans le même mouvement, à une tendance à la fragmentation du territoire (droit à la « différenciation », soutien au phénomène de métropolisation dans la compétition internationale, abandon des territoires en difficulté, désinvestissement de l'État sur les collectivités). Cela s'accompagne de la volonté de baisser la dépense publique, avec une tentative de déterritorialiser la fiscalité locale, de supprimer les solidarités et péréquations et d'en finir avec l'autonomie fiscale des Collectivités locales. Mais d'un point de vue idéologique, il s'agit fondamentalement de créer les conditions d'une concurrence économique et sociale acharnée entre les territoires en interdisant toute politique publique nationale coordonnée et alternative au libéralisme.

Différentes lois ont attaqué la structuration politique des compétences État/Territoires, d'abord la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques en 2007), puis la RéATE (Réforme de l'Administration Territoriale de l'État) et en 2022 la loi 3DS (différenciation, décentralisation, déconcentration, simplification de l'action publique locale). La transformation de l'État en territoire concentre des compétences et des moyens au niveau régional, programme la restriction de l'intervention publique au niveau communal et départemental, au détriment des principes d'égalité, et de proximité du Service public. Cette transformation par ailleurs réduit l'autonomie des collectivités locales au profit du pouvoir déconcentré de l'État, le Préfet-te, régional ou départemental.

Le gouvernement veut aller plus loin avec des Services publics « différencié-e-s », sur la base d'organisations et de règles différentes selon les territoires, actant ainsi la rupture d'égalité. Ce projet se combine parfaitement avec la mobilité et l'affaiblissement du rôle des instances de gestion des mutations locales des fonctionnaires (suppression des compétences locales en matière de mutation des CAP).

Or, une politique nationale d'aménagement du territoire est indispensable. L'État doit être le garant de l'égalité d'accès aux droits, logement, éducation, santé, justice... sur tout le territoire.

On assiste au gré des nombreuses réformes austéritaires, à une raréfaction des implantations de proximité qui aggrave le rapport des citoyen-ne-s au Service public. Cette situation est aggravée par un aménagement des territoires qui éloigne de plus en plus les travailleur-se-s des zones périurbaines à cause du coût immobilier. Depuis les années 1980-1990, les classes populaires sont plus nombreuses dans les villages et les bourgs que dans les banlieues et métropoles (alors que l'inverse était vrai

historiquement). Un sentiment d'abandon est né face à la baisse de l'offre de Services publics et à la concurrence commerciale internationale et son corollaire, la désindustrialisation. Ce phénomène social très angoissant pour ces populations, nourries l'extrême-droite depuis de nombreuses années.

## ***Rôle des administrations d'État et leur place sur le territoire***

Les « réformes » territoriales opérées depuis des décennies impactent directement le maillage des administrations et établissement-e-s et leur fonctionnement. Avec le démantèlement des pôles 3E des DIRECCTES (DREETS). La mise en place de l'interministérialité via les DDI et la création des SGC (Secrétariat Général Commun), ce sont de nouvelles atteintes portées à l'encontre du périmètre ministériel et de l'organisation de ces services dans les territoires.

La place des Administration-s et établissement-e-s sur le territoire se matérialise par leur réseau respectif. La mise en place des établissement-e-s France Services, sans les compétences métiers nécessaires et sans moyen, ne pallie pas la destruction des réseaux et met en difficulté travailleur-se-s sous-formé-e-s et usager-ère-s sous-administré-e-s. Ce n'est qu'un palliatif pour les usager-ère-s incapable-s de basculer vers l'e-administration (généralisée en 2022). Ces usager-ère-s représentent une grande partie de la population, et pas forcément la plus âgée, mais la plus en difficulté sociale quel que soit son âge. L'accessibilité au numérique doit être reconnue comme un droit fondamental. Elle doit être assurée par un Service public gratuit, notamment par des services d'accueil permettant aux personnes en situation d'illectronisme d'avoir une égalité de traitement au niveau des activités économiques, sociales et culturelles.

L'importance d'Administrations centrales à réseaux déconcentrés sur l'ensemble du territoire doit être réaffirmée face à la destruction systématique des réseaux, que ce soit en faisant disparaître les implantations, ou en détruisant le caractère « central » par une interministérialité ou en confiant tous les pouvoirs administratifs et hiérarchiques aux préfet-te-s sur l'ensemble des administrations de Bercy.

Le lien vertical entre les organes centraux et les échelons locaux (régionaux, départementaux et infra-départementaux), les liens horizontaux entre services déconcentrés caractérisent le fonctionnement en réseau et doivent être renforcés. Il est important de retrouver la maîtrise interne de l'ensemble des métiers concourant à l'exercice des missions (informatiques, gardiennage, entretien-s des locaux, restauration...) pour des raisons de sens du travail, d'efficacité (l'intégration des missions « supports » permettant de répondre mieux aux besoins de l'exercice des missions), de coût (le privé coûte plus cher), de condition de vie au et hors travail pour les agent-e-s concerné-e-s.

## ***Place de l'État dans l'indispensable redéveloppement de la politique industrielle***

Nous devons lutter pour un État acteur au service de l'intérêt général et non stratège (qui ne fait que vouloir marquer des points dans la compétition capitaliste internationale). En matière de politique industrielle, l'État ne doit plus se cantonner au rôle d'accompagnateur, les dizaines de milliards d'euros annuels de fonds publics déversés aux détenteur-riche-s du capital existent et doivent être utilisés autrement que comme la « béquille du capital » et des actionnaires. Notre impuissance face à la pandémie

prouve que les moyens doivent être mobilisé-e-s pour la recherche publique, mais aussi pour le développement d'un outil industriel pouvant répondre aux besoins vitaux notamment par exemple par le développement de pôles publics, comme celui du médicament. Sans site de production sur le territoire, il ne peut y avoir de politique industrielle.

La Fédération des Finances considère qu'il ne peut y avoir de politique industrielle sans contrôle démocratique, transparence de l'utilisation des fonds publics et surtout concertation et dialogue avec les élu-e-s locaux dans les territoires et représentant-e-s des salarié-e-s.

Face aux enjeux sociaux et environnementaux, la question de savoir qui décide de produire, quoi, comment et pourquoi est centrale. L'urgence climatique exige une planification pluriannuelle de la transition industrielle par des mesures protectionnistes taxant les biens et services ne respectant pas les normes sociales et environnementales. Sans cela, une nouvelle fois des territoires vivront un chaos économique et social mortifère et les tentations populistes seront plus grandes.

## ***Pour un pôle d'investissement public au service des besoins d'utilité économique et sociale du pays et placé sous le contrôle citoyen***

Les principaux outils d'investissement et de financement publics (Caisse des dépôts, BPI France, SFIL, Banque Postale...) continuent imperturbablement d'être soumis à un mouvement de banalisation et de privatisation quand ce n'est pas de désagrégation et de délitement à l'image de feu le Crédit Foncier. Cette évolution sous-tendue par une vision ultralibérale de l'intervention publique dans l'économie n'est pas inéluctable et doit être combattue.

C'est dans ce cadre que la CGT œuvre pour la création d'un pôle public financier. Celui-ci appuiera la nécessaire réorientation de la capacité publique d'investissement vers le financement exclusif d'investissements d'intérêt général (infrastructures de santé, de transport, logements sociaux, transition écologique et énergétique, politique industrielle...), placé-e-s sous le contrôle direct des travailleur-se-s et des citoyen-ne-s. Il permettrait de promouvoir et imposer les financements économiquement efficaces, pour contrer l'orthodoxie économique dominante de la rentabilité capitaliste. Une telle logique n'est pas compatible avec les formes hybrides de financement de type PPP (Partenariats publics privés) ou toute autre formule mixant les sources de financement public et privé, et conduisant inéluctablement à la marchandisation des investissements publics au prétexte d'alléger « le poids des prélèvements obligatoires ».

Cette proposition s'appuiera sur le système français historique vertueux de financement reliant la mobilisation sécurisée de l'épargne populaire (livret A, LDD...) par la Caisse des dépôts et son orientation vers le financement d'investissement d'intérêt général de long terme (logements sociaux, infrastructures de transports, de production d'énergie ...). Le retour à la centralisation intégrale des ressources d'épargne populaire à la CDC et de son emploi exclusif dans des financements de l'intérêt général (logement social, transition écologique et énergétique, financement des infrastructures à travers ses actions dans les territoires) serait une première étape.

### **Redévelopper des missions d'État : Du contrôle des prix**

Pour répondre aux pénuries dues aux crises internationales et guerres, de l'inflation provoquée par la spéculation, des incidents climatiques, il est nécessaire de promouvoir des actions permettant, en France, aux 11,2 millions de pauvres en France (INSEE 2021) d'accéder à une alimentation et à des services de qualité suffisante pour subvenir à une vie digne. La maîtrise

et le contrôle des prix, mission abandonnée car contraire à l'idéologie capitaliste, pourrait, en s'ouvrant sur des acteur·rice·s de l'économie sociale et solidaire hors du circuit capitaliste, permettre d'assurer un salaire plancher pour les producteur·rice·s et un prix plafond pour les consommateur·rice·s avec des produit·s de qualité garantie. Notre syndicat doit concourir à promouvoir cette procédure, historiquement du ressort du Ministère des Finances, revendiquant ainsi la nécessité de la place de l'État dans le fonctionnement de l'économie.

## Les moyens pour y parvenir

La Fédération de Finances portera les propositions suivantes :

- >> promouvoir une reconquête territoriale de nos missions de Service public, avec le maintien et la création d'implantations nouvelles de services de pleine compétence sur l'ensemble du territoire, l'opposition aux fermetures de services et à tout dispositif « France Service » et une cartographie adaptée aux besoins des usager·ères, indépendants des milieux économiques, financiers et politiques
- >> porter dans le débat la création de « maisons communes des finances » qui permettraient de mettre en réseau les Administrations de Bercy et les établissements publics et semi-publics du champ fédéral en regroupant en un seul et même lieu l'accès à leurs services,
- >> lutter contre toute tentation de substituer les services physique de proximité par le développement de services numérisés et réguler le développement de l'Intelligence artificielle,
- >> réclamer la création de services d'accueil à proximité des usager·ère·s, et exiger le maintien de réelles alternatives au numérique.
- >> promouvoir la nécessité d'une politique industrielle dont l'objectif doit être le développement humain durable et l'implantation de sites de production pour répondre aux besoins,
- >> promouvoir des outils de financement et d'investissement en lien avec les citoyen·ne·s, les élu·e·s, les syndicats et les association·s dans un souci de transparence et de contrôle démocratique,
- >> lutter pour la mise en place d'une véritable politique de reconquête de l'emploi industriel dont l'objectif serait la mobilisation des moyens publics au service de la relance territorialisée des outils de production industrielle dans le cadre de stratégies de reconstruction des filières industrielles,
- >> lutter pour la mise en place d'un véritable pôle financier public au service de la politique de reconquête industrielle. Celui-ci, placé sous le contrôle direct des travailleur·se·s et des citoyen·ne·s elle permettrait de promouvoir et imposer les financements économiquement efficaces, pour contrer l'orthodoxie économique dominante de la rentabilité capitaliste,
- >> le retour à une centralisation intégrale des ressources d'épargne populaire à la CDC et de son emploi exclusif dans des financements de l'intérêt général : logement social, transition écologique et énergétique, financement des infrastructures à travers ses actions dans les territoires.

## FICHE 7

# LE CRÉDIT ORIENTÉ VERS LE PROGRÈS SOCIAL

### La CGT propose

La CGT propose que la valeur ajoutée créée soit mieux redistribuée.

Les prélèvements sur cette valeur ajoutée, des salaires, des profits, des impôts et des cotisations sociales doit être revue. En cela, l'action de nos administrations sur la façon dont l'économie est alimentée en crédit a ainsi des effets puissants sur les choix des entreprises, sur l'industrie, l'agriculture, le logement, les services publics, sur l'emploi, sur les salaires.

Nos économies ont ainsi besoin d'une autre politique du crédit.

Il faut pour cela pénaliser les crédits qui alimentent les opérations financières, les suppressions d'emplois, les délocalisations dictées par l'obsession de la rentabilité.

À l'inverse, les crédits répondant à des critères précis en matière économique (création de valeur ajoutée dans les territoires), sociale (emploi, salaires, formation) et écologique (économies d'énergie et de ressources naturelles) doivent bénéficier de conditions favorables.

La politique monétaire est un puissant moyen d'action dans ce sens, mais elle ne peut être pleinement efficace que si elle s'appuie sur une intervention citoyenne dès les entreprises et les territoires où elles sont implantées.

### Ce qui existe aujourd'hui

Le crédit est indispensable à la vie économique. La monnaie créée par les banques à l'occasion de leurs prêts aux entreprises, aux collectivités publiques et aux ménages anticipe la création de valeur par le travail des femmes et des hommes.

Aujourd'hui, le crédit est très abondant, mais il est très inefficacement utilisé. En 1998, pour cent milliards de dette des agent-e-s non financiers (entreprises, ménages et administrations publiques), on avait 51,2 milliards de PIB. En 2019, on n'en avait plus que 31,7 milliards. C'était déjà le résultat d'un régime de croissance où le crédit bancaire et les politiques monétaires servaient à gonfler les prix des actifs financiers et immobiliers au lieu de financer l'emploi et la création de richesses. Cette inflation financière fait peser la menace d'un krach pire que celui de 2008 dont nous avons eu un avant-goût en mars 2020.

La Banque centrale européenne contribue activement à l'hypertrophie des marchés financiers par ses achats de titres. Ces achats ne sont pas neutres. En plus des risques encourus formant les prémices d'une crise financière, elle contribue à l'augmentation des inégalités et à la paupérisation de toute une partie du pays.

De plus, les risques de guerre engendrent encore un gonflement des actifs liés à l'armement, et cela sans contrepartie économique, sociale ou écologique pour les citoyen-ne-s.

## Les moyens pour y parvenir

- >> Une diffusion beaucoup plus détaillée des statistiques de dépôts et crédits collectées par la Banque de France, à l'image du « Community Reinvestment Act » (loi sur le réinvestissement dans la collectivité) qui, outre-Atlantique, a permis, depuis 1976, aux citoyen-ne-s et aux élu-e-s locaux d'exiger et d'obtenir plusieurs dizaines de milliards de dollars de crédits pour les entreprises des quartiers défavorisés des États-Unis puisque cette loi vise à encourager l'accès au crédit dans certaines zones déterminées.
- >> Nous revendiquons un renforcement du pouvoir des représentant-e-s des salarié-e-s sur les choix d'investissement et de financement des entreprises. Nous déplorons l'abandon de GEODE par la Banque de France (gestion opérationnelle et dynamique des entreprises), diagnostic financier suivi de simulations prévisionnelles. La prestation OPALE (Outil de positionnement et d'analyse en ligne des entreprises), censée remplacer GEODE (mais sans analyste) a été réduite au seul diagnostic financier. Nous revendiquons d'une part une prestation OPALE complète, diagnostic et prévisionnel ; d'autre part, la possibilité pour les chef-fe-s d'entreprise de disposer gratuitement d'une synthèse ainsi qu'un accès à cet outil de diagnostic auprès des élu-e-s du CSE.
- >> Un droit au crédit pour les entreprises développant des projets économiquement efficaces et favorables à l'emploi, à la qualification des travailleur-se-s et à l'écologie : dans le prolongement de sa mission de médiation du crédit, la Banque de France aurait le pouvoir de désigner une ou plusieurs banques chargées de financer ces projets.
- >> Des garanties d'emprunts afférentes au droit au crédit (tel que défini ci-dessus) et de bonifications d'intérêts accordées par des fonds régionaux et par un fonds national pour le développement solidaire des territoires.
- >> Constituer un pôle financier public pour promouvoir et imposer les financements économiquement efficaces, pour contrer l'orthodoxie financière dominante qui soumet le crédit bancaire aux critères de la rentabilité capitaliste.
- >> Une politique de crédit particulièrement orientée vers les PME-TPE. Déjà en 2017, des préconisations du CESE dans un de ses avis se fondaient sur les PME/TPE et le financement de leur développement pour l'emploi et l'efficacité.
- >> Garantir les citoyen-ne-s contre les abus du système bancaire : surendettement, frais et commissions exorbitants, taux et pénalités usuraires pour les petits comptes en découvert. En effet, la base des crédits distribués par les banques n'est autre que la masse des dépôts de tous les citoyen-ne-s. La mission de service public est de les protéger contre ces abus.

## FICHE 8

# POUR UNE NOUVELLE POLITIQUE MONÉTAIRE

## **1- POLITIQUE MONÉTAIRE : METTRE LA CRÉATION MONÉTAIRE AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL**

### La CGT propose

Il y a urgence à reprendre la maîtrise du pouvoir monétaire, ce qui suppose de remettre sous contrôle social, en les nationalisant, les acteur·rice·s qui le détiennent, à savoir les banques commerciales et les banques centrales, mais aussi de redéfinir les objectifs et les moyens de la politique monétaire.

### Ce qui existe aujourd'hui

Le pouvoir de création monétaire est un pouvoir exorbitant. Il permet non seulement de conditionner et d'orienter l'activité économique en décidant de son financement, mais il structure également de nombreux aspects de la vie sociale. Or aujourd'hui, ce pouvoir est largement entre les mains d'acteur·rice·s d'acteur·rice·s privé·e·s, les banques et les institutions chargées de l'encadrer, les banques centrales (la Banque centrale européenne pour ce qui nous concerne), sont plus à l'écoute des marchés financiers que de la société dans son ensemble. Cette privatisation du bien public qu'est la monnaie s'inscrit dans un contexte où elle devient un instrument au service des politiques néolibérales. En Europe, l'euro a ainsi été utilisé comme un outil contre les travailleur·euses. L'attitude de la BCE à l'égard de la Grèce en a constitué la manifestation la plus éloquente et la plus dramatique.

### Les moyens pour y parvenir

Plusieurs mesures peuvent néanmoins être prises à court terme, qui permettraient de reprendre la main sur la création monétaire et de préparer une future socialisation :

- >> conforter et élargir le secteur bancaire public en constituant un véritable pôle financier public au service de l'intérêt général et sous réel contrôle social,
- >> séparer strictement les activités de détail des banques (dépôts, crédits, gestion des moyens de paiement), indispensables au fonctionnement de l'économie, de leurs activités de marchés qui cannibalisent et fragilisent le financement de l'économie réelle. Ces dernières, qui doivent en outre être davantage réglementées, voire interdites pour certaines, seront ainsi totalement déconnectées de la création monétaire et s'exerceront aux risques et périls de leurs seul·es actionnaires,
- >> encadrer l'activité de crédit des banques de détail (obligation de détenir un minimum de titres publics, interdiction de financer les industries fossiles...) et ouvrir leurs conseils d'administration aux représentant·es des travailleur·ses et des usager·ères afin d'y faire prévaloir l'intérêt général,

>> revenir sur le statut et le rôle de la Banque centrale, ainsi que son indépendance. Cela permettra de se réapproprier la création monétaire. Cela permettra ainsi de rompre le lien incestueux qui s'est créé avec les marchés financiers et de remettre la banque centrale au service de toute la société. Les autorités politiques élues retrouveront ainsi la maîtrise de la politique monétaire qu'elles pourront dès lors coordonner avec les autres outils de politique économique et notamment avec la politique budgétaire,

>> promouvoir un vrai débat public qui légitime le rôle nouveau de la banque Centrale. Un changement de politique de la Banque Centrale n'a de sens que si l'on conçoit la politique monétaire autrement, tant au niveau de ses objectifs que de ses méthodes. Sans exclure la stabilité des prix, ses objectifs doivent viser un financement durable d'une activité économique à même de répondre aux besoins des populations, de créer des emplois et de faire face aux défis environnementaux. L'essentiel est toutefois que ces objectifs et leur priorisation soient issus d'un véritable débat public qui les légitime,

>> utiliser le pouvoir de la Banque Centrale pour orienter directement le financement de l'économie. Pour ce faire, elle doit refinancer les banques de façon sélective en modulant les taux d'intérêt qu'elle leur impose en fonction de l'utilisation qu'elles font des prêts ainsi obtenus. Les crédits affectés aux investissements socialement utiles, à la promotion de l'emploi, au développement harmonieux des territoires, aux services publics ou aux politiques environnementales pourront ainsi bénéficier de taux faibles, voire nuls, tandis que ceux destinés à financer des projets inutiles, des opérations purement financières ou la spéculation seront pénalisés par des taux élevés, voire prohibitifs,

>> différencier les taux des réserves obligatoires imposées aux banques doivent être différenciés selon le type de dépôts que celles-ci collectent ou de crédits qu'elles accordent,

>> permettre à la banque centrale de prêter directement aux collectivités publiques à des taux modérés, mettant ainsi directement la création monétaire au service du financement de projets d'intérêt général.

## **2. LA MONNAIE N'EST PAS UNE MARCHANDISE : GRATUITÉ, ACCESSIBILITÉ...**

### **La CGT propose**

La CGT propose de mettre en place un service bancaire de base universel et gratuit, permettant à toute personne de disposer sans frais d'un ensemble de prestations bancaires correspondant aux besoins courants d'un usager moyen. Le financement de ce service sera assuré de façon mutualisée par les banques via un Fonds de solidarité interbancaire géré par la Banque de France.

En effet, ne pas pouvoir accéder aux moyens de paiement indispensables pour vivre normalement est un facteur d'exclusion. Une exclusion financière qui se surajoute et aggrave souvent une exclusion sociale.

### **Ce qui existe aujourd'hui**

La monnaie n'est pas seulement un objet, aussi important soit-il pour notre vie quotidienne. C'est un élément structurant de la société. Elle est un facteur de la cohésion sociale mais elle peut aussi être un vecteur d'exclusion.

L'accès de toutes et tous aux moyens de paiement est donc un élément essentiel de la confiance qui fonde la légitimité de la monnaie. Or cette condition n'est plus véritablement remplie aujourd'hui en raison notamment du coût croissant de cet accès. La privatisation du bien public qu'est la monnaie aboutit ainsi à sa marchandisation et justifie que son utilisation soit de plus en plus souvent payante. La question peut être abordée sous plusieurs angles.

### **3. LES CRYPTOMONNAIES : LE POUVOIR MONÉTAIRE, ENJEU DES MONNAIES NUMÉRIQUES**

Les Cryptomonnaies du type bitcoin ne sont pas des monnaies mais des actifs hautement spéculatifs. Les évolutions très erratiques de leurs cours et les incidents auxquels ils ont donné lieu ont sapé leur prétention à constituer une alternative à la monnaie légale.

Une nouvelle génération de projets est apparue depuis, dont le plus connu est la « libra » portée par Facebook. Utilisant la même technologie blockchain (technologie de stockage et de transmission d'informations), ces « stable coins » (Cryptomonnaies conçues pour minimiser la volatilité du prix du stablecoin, par rapport à un actif ou un panier d'actifs « stable ») sont assortis de mécanismes stabilisant leur valeur et ambitionnent de devenir ainsi de véritables monnaies alternative privées.

Au-delà des forts risques liés à l'accaparement de données personnelles par de puissantes firmes privées, au blanchiment d'argent ou au financement du terrorisme dans une moindre mesure, ces projets portent clairement atteinte à la souveraineté monétaire des États. On retrouve là un phénomène qui parcourt l'histoire de la monnaie : l'utilisation de nouvelles technologies par la sphère privée pour se réapproprier le pouvoir monétaire détenu par la sphère publique, même si celle-ci a déjà aujourd'hui largement perdu de ses prérogatives.

Les autorités monétaires ont réagi en rappelant que de tels projets ne pouvaient voir le jour sans une réglementation adaptée et hors du contrôle des instances de surveillances publiques. Mais afin de relever le défi qu'ils constituent, elles ont également appelé à la création de monnaies digitales publiques.

Mais il ne faut pas que cette nouvelle forme de monnaie se substitue aux autres, et notamment à la monnaie fiduciaire au risque d'aggraver l'exclusion financière par l'exclusion numérique. Les populations pour lesquelles les espèces constituent le principal, voire le seul, moyen de paiement sont en effet souvent les mêmes qui n'ont pas accès au numérique. La société sans cash n'est pas pour demain et le billet de banque restera encore longtemps indispensable.

### **4. MONNAIES LOCALES ET COMPLÉMENTAIRES (MLC) : RENOUER LE LIEN ENTRE CITOYEN-NES ET MONNAIE**

Les MLC, qui se développent un peu partout en France et ailleurs, ne sont pas véritablement des monnaies mais de simples moyens de paiement alternatifs. Elles n'en sont pas moins intéressantes en ce qu'elles questionnent le lien entre les citoyen-ne-s et la monnaie.

Elles reposent en effet sur des démarches locales visant à se réapproprier l'outil monétaire en remettant en cause la toute puissance des banques et en promouvant l'économie locale sur la base d'exigences sociales et environnementales dans le cadre d'une citoyenneté en action.

De par leur existence, ces monnaies retirent également du circuit financier une part de la masse monétaire, luttant ainsi contre la spéculation, même si c'est à une faible échelle.

### **5. LA MONNAIE FIDUCIAIRE : POINT DE RENCONTRE ENTRE LA MONNAIE CENTRALE ET LA MONNAIE SECONDAIRE**

La Banque Centrale est la seule institution à même d'émettre la monnaie : elle en a le privilège ainsi que le contrôle par la politique monétaire qu'elle met en place. La monnaie dite « centrale » est injectée dans le circuit financier et ce sont les banques commerciales qui mettent à disposition du public la monnaie émise. Cette dernière est appelée alors monnaie « secondaire ».

Par le truchement de tous les instruments de paiements, cette monnaie secondaire est utilisée par le public pour dénouer toutes ses opérations commerciales, lors de ses achats. Les instruments utilisés (chèques, cartes bancaires, virements...) permettent de mobiliser cette monnaie scripturale, qui représente près de 95 % de la monnaie en circulation et qui est émise par les banques. Or, ils sont pour la plupart payants, soit directement, soit via des frais de tenue de compte ou la vente de services groupés.

La monnaie fiduciaire (billets et pièces), émise directement par la banque centrale est une forme d'exception dans ce dispositif. Elle est considérée comme une fuite de la monnaie centrale dans l'économie. Elle présente de nombreux avantages.

En premier lieu, ce moyen de paiement échappe aux banques commerciales. Il est ainsi le dernier moyen de paiement qui échappe au contrôle des banques commerciale.

La monnaie fiduciaire est ainsi le dernier moyen de paiement totalement gratuit qui existe.

Ce moyen de paiement ne pose aucun problème de stockage de données personnelles. Une fois possédée, il ne nécessite aucun besoin d'infrastructure pour en disposer et la rendre fonctionnelle. A ce titre, elle est un moyen de paiement privilégié comme bon de secours et permettre des dépenses d'urgences en cas de catastrophes naturelles (inondations, incendies...).

Insensible aux cyberattaques comme aux pannes informatiques, la monnaie fiduciaire permet également un dénouement des opérations qui est immédiat.


La monnaie fiduciaire est ainsi un moyen à sauvegarder et qui permet de lutter contre l'exclusion des plus fragiles, tout comme les personnes en situation de fragilité.

Ces atouts sont bien compris et analysés par des pouvoirs économiques qui veulent promouvoir le « zéro cash ». Par l'éradication de la monnaie fiduciaire, toutes les transactions peuvent être de fait tracées, au mépris du fait que la grande majorité des transactions frauduleuses ne s'effectuent par le recours aux espèces. En revanche, cette traçabilité absolue des transactions relève également d'une volonté de contrôle de toute la masse monétaire et de la possibilité de rendre toutes les transactions payantes, y compris pour les plus démunies.

La multiplication des guichets bancaires ne délivrant plus d'espèces et la généralisation progressive du prélèvement de commissions sur les retraits auprès des DAB/GAB rendent ce principe de gratuité des espèces hélas de plus en plus théorique.

## Les moyens pour y parvenir

- >> permettre l'accès de la monnaie fiduciaire à toute la population par des DAB répartis dans le territoire. Le principe de gratuité du service doit systématiquement être mis en avant,
- >> autoriser les paiements dans les administrations notamment aux Finances Publiques sans recours au réseau des buralistes,
- >> lutter contre la privatisation de la monnaie en permettant au cash de continuer d'exister sur tout le territoire par un maillage de guichets qui doivent être encouragés, soit par les banques commerciales, soit directement par la Banque de France,
- >> rendre tout son pouvoir régalien à la monnaie fiduciaire : garder auprès de la Banque de France la totalité du contrôle de la monnaie fiduciaire : fabrication, émission, entretien, voire diffusion et transport,
- >> assurer dans tous les cas la gratuité de la monnaie fiduciaire, en en faisant supporter les coûts par les principaux acteurs financiers : banques commerciales (DAB, transports...) ou banque centrale (fabrication, émission, entretien...),
- >> lutter contre la spéculation permise par les cryptomonnaies en organisant leur contrôle par une



fiscalité dissuasive à l'achat comme la vente,

>> continuer de promouvoir une Monnaie digitale de banque centrale (MDBC). Ce projet concernerait dans un premier temps les opérations entre acteur-ric-e-s du système financier (MDBC de gros) avant d'être décliné en direction des particuliers (MDBC de détail) et constituer peut-être l'ébauche de l'euro,

>> cette démarche est positive. Il s'agit en effet de mettre les potentiels effets positifs de ces nouvelles technologies au service de l'intérêt général et d'éviter qu'ils ne soient captés à leur profit exclusif par des intérêts privés.

## FICHE 9

# POUR LA JUSTICE FISCALE

## La CGT propose

>>Revoir l'ensemble du système fiscal pour permettre le financement de politiques utiles à toutes et tous et pour rendre la contribution de chacun·e plus juste, notamment en augmentant significativement le nombre de tranches de l'IR : Payer des impôts, c'est financer le bien commun!

>>Une fiscalité des particulier·e·s et des entreprises plus progressive.

Les impôts contribuent à compenser les inégalités de revenus. Les personnes aux revenus plus élevés doivent payer une part plus importante, ce qui permet de financer des aides et des services pour les personnes les plus vulnérables.

Il faut ramener le taux de l'impôt sur les sociétés à une hauteur permettant de rééquilibrer la participation des sociétés à l'effort national au regard de celui qui est demandé aux particulier·e·s et repenser la fiscalité des entreprises en incitant les investissements productifs en termes d'emplois, de formation professionnelle, de rémunération du travail, de transition écologique et de recherche, et en taxant plus la distribution de dividendes.

Il est urgent de revoir l'impôt sur les sociétés en incitant les entreprises à investir dans des choses concrètes comme la création d'emplois, la formation professionnelle, les augmentations de salaires, la transition écologique ou encore la recherche, plutôt que d'encourager la distribution de dividendes.

Il faut aussi vérifier l'utilisation des milliards d'aides publiques accordées aux entreprises, d'étudier leur utilité sociale et de supprimer ou réformer celles qui le nécessitent.

Il faut par ailleurs mettre fin à toutes les dispositions fiscales favorisant la financiarisation de l'économie.

### **Une taxation du patrimoine et du capital renforcée**

Il est nécessaire d'augmenter la taxation du capital et de la rendre plus importante que celle du travail. Un impôt sur la fortune doit être instauré pour réduire les inégalités.

Une fiscalité internationale harmonisée, transparente et mettant à mal l'évasion et l'optimisation fiscale.

Une fiscalité locale juste et rétablissant l'autonomie budgétaire des collectivités.

Le financement des collectivités est au cœur des enjeux de société de progrès humain, de justice fiscale et sociale car elles ont pour mission de mettre en œuvre les politiques publiques répondant aux besoins des populations en créant et assurant le fonctionnement des services publics locaux.

Elles doivent disposer d'une autonomie financière qui ne doit pas s'obtenir par une autonomie fiscale, car elle déclencherait une concurrence fatale.

La Fédération se prononce pour le retour de marges de manœuvre fiscale pour les collectivités. Celle-ci doit s'exercer à l'intérieur d'un cadrage et de limites fixés nationalement, à la fois sur les bases imposables et sur les taux.

## Ce qui existe aujourd'hui

### ***Le système fiscal actuel est incapable d'orienter l'économie vers l'investissement productif, le progrès social, la transition écologique.***

Pire, il accentue les inégalités. Il est trop complexe, privant le citoyen·ne des moyens de compréhension, ce qui constitue un obstacle au consentement à l'impôt.

Face à la crise systémique, il faut engager des réformes sur le long terme et cohérentes entre elles.

En 2024, la taxe sur la valeur ajoutée (impôt proportionnel et particulièrement injuste car les taux de TVA sont identiques, peu importe le revenu) représente désormais 37,8 % des recettes fiscales brutes et devient d'année en année la principale source de financement de l'État, devant l'impôt sur le revenu des personnes physiques (24,3 %) et l'impôt sur les sociétés (18 %).

Il convient de rééquilibrer le système fiscal au profit des impôts progressifs.

Depuis 2017, les réductions d'impôts se sont multipliées. Le manque à gagner annuel s'élève à 62 milliards d'euros, selon la Cour des comptes. Les entreprises, au nom de la compétitivité, ont été particulièrement bien servies.

Au-delà de la suppression de la redevance audiovisuelle et de la taxe d'habitation, ce sont les ménages les plus aisés qui ont bénéficié le plus de la générosité du chef de l'État. Le niveau de vie des 0,1 % de Français·es les plus riches a augmenté de 2,1 % du fait de la suppression de l'ISF et de 3,8 % du fait de l'instauration de la flat tax.

L'allègement en milieu de barème de l'impôt sur le revenu a également permis une hausse du revenu disponible des 50 % des ménages les plus aisés.

Selon plusieurs recherches, les milliardaires du monde entier ont des taux d'imposition personnels effectifs très faibles, compris entre 0 et 0,5 % de leur patrimoine. Exprimés en tant que pourcentage du revenu et en tenant compte de tous les impôts payés à tous les niveaux de gouvernement, les taux d'imposition effectifs des milliardaires sont nettement plus bas que ceux de tous les autres groupes de la population.

### ***Sur les niches fiscales***

La France compte 467 « niches fiscales » pour un coût évalué à 81,3 milliards en 2023.

Celles-ci doivent être conditionnées à leur efficacité économique et contrôlées. Par exemple, le Crédit d'impôt recherche coûte 7 milliards d'euros par an. 28 groupes bénéficient d'un tiers des créances. 5 % des bénéficiaires sont contrôlés chaque année.

Les aides publiques représentent environ 200 milliards d'euros, soit le tiers du budget de l'État.

Interroger leur efficacité est une question déterminante afin de réorienter les recettes budgétaires au service de la justice sociale et environnementale.

### ***Sur la taxation du patrimoine et du capital***

Aujourd'hui, la plupart des revenus du travail sont soumis à l'impôt sur le revenu, alors que 80 % des revenus du capital (actions, obligations...) y échappent en grande partie. Ce décalage a creusé les inégalités et fragilisé nos finances publiques.

Les inégalités s'accroissent à une vitesse folle, entre les milliardaires et le reste de la population. En France, les quatre milliardaires français les plus riches et leurs familles (famille Arnault, famille Bettencourt-Meyers, Gérard et Alain Wertheimer) ont vu leur fortune augmenter de 87 % depuis 2020. Dans le même temps, la richesse cumulée de 90 % des Français·es a baissé.

Sur cette même période, les 42 milliardaires français ont gagné 230 milliards d'euros, ce qui permettrait de faire un chèque de 3 400 euros à chaque contribuable.

Les 1 % les plus riches détiennent 36 % du patrimoine financier total en France, alors que plus de 80 % des Français·es ne déclarent ne posséder ni assurance-vie, ni actions directement.

## **Sur la fiscalité locale**

Les cadeaux fiscaux étranglent les collectivités locales Le financement direct des collectivités locales représente environ 60 à 70 milliards d'euros par an. Cela correspond à 15 % du budget total de l'État. Les évolutions budgétaires et fiscales ont conduit à une centralisation accrue des ressources fiscales et à une dégradation du consentement à l'impôt des citoyen·nes.

La suppression de plusieurs impôts locaux, telles la taxe d'habitation et une partie de la Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), a entraîné une réduction de 53 milliards d'euros des recettes pour les collectivités locales, partiellement compensées par l'État mais de manière insuffisante. Cette centralisation a affaibli l'autonomie financière des collectivités locales et a alimenté le déficit de l'État, tout en augmentant la dette publique.

En 2023, les impôts locaux des ménages avaient diminué de 18,4 % par rapport à 2017, ce qui a non seulement réduit les capacités d'action des collectivités et dégradé les services publics, mais aussi contribué à l'augmentation du déficit de l'État (selon l'Association des maires de France).

Une fiscalité locale juste, c'est une contribution équilibrée entre les impôts locaux des entreprises et des ménages. Ainsi, la contribution des entreprises représente environ 25% des contributions locales alors qu'au milieu des années 2000 elle en représentait 44% .

## **Sur la fiscalité internationale**

Concernant les multinationales : malgré la mise en place de dispositifs nouveaux ces dernières années (travaux de l'OCDE, taxation aux États-Unis...), une quantité persistante de bénéfices continue à être délocalisée vers les paradis fiscaux, atteignant 1 000 milliards de dollars en 2022. Cela équivaut à 35 % de l'ensemble des bénéfices enregistrés par les entreprises multinationales en dehors de leur pays d'origine.

En 2021, plus de 140 pays et territoires ont convenu de mettre en œuvre un impôt minimum de 15 % sur les bénéfices des multinationales. Même si le fait de convenir d'un taux minimum mondial est une avancée historique, la mise en œuvre pratique a fait apparaître plusieurs types d'exonérations réduisant le taux d'imposition et poursuivant le dumping fiscal. Alors que la taxation minimale à 15 % aurait pu rapporter l'équivalent d'un peu plus de 9 % des recettes mondiales d'impôt sur les sociétés, toutes ces mesures restrictives à son application font tomber les recettes à 4,8 % du total, la moitié.

Concernant les recettes douanières collectées sur les marchandises importées, de nombreuses décisions politiques nationales, européennes voir internationale (OMD) ont particulièrement fait baisser les rentrées de droits de douanes et taxes dans le budget national et européen. Sur les droits de douanes, la multiplication des accords de libre échange au niveau mondial a fortement contribué à leur diminution. Les attaques des différents gouvernements contre les effectifs de la DGDDI a de plus fortement fait baisser le taux de contrôle des marchandises, aggravant de fait les fraudes à la perception. Enfin le manque de volonté de la commission européenne de se doter d'outils de protection des frontières pour les marchandises ne respectant pas les normes sociales et environnementales participe à la concurrence libre et non faussée économique.

Nous assistons aussi à une perte de recettes sur la TVA à l'importation depuis son autoliquidation sur le CA3 en 2016. La douane qui était chargée de récupérer dès la déclaration d'entrée de la marchandise, n'a plus les moyens de la liquider. Nous avons déjà fait face à la perte du contrôle direct de la TVA intracommunautaire en 1993 à la création du marché commun.

## Évitement, évasion, fraude ... au plus près de nous

L'évitement fiscal comprend toutes les actions et outils qui permettent d'échapper à l'imposition là où la richesse a été créée : d'abord l'utilisation de mécanismes illégaux, explicitement interdits par la loi ou la jurisprudence (notamment abus de droit, actes anormaux de gestion et autres techniques qui peuvent être qualifiées de fraude fiscale pénalement sanctionnée), mais aussi l'utilisation excessive de mécanismes légaux potentiellement dommageable et contraire à l'intérêt général. Ces mécanismes, utilisés par les entreprises et les particuliers, s'appuient notamment sur les failles législatives des États par le biais de montages complexes permettant d'échapper à l'impôt. Ces mécanismes, au-delà de leurs conséquences (pour les États, les citoyen·nes, les travailleur·euses ou les entreprises), impactent la cohésion sociale et le consentement à l'impôt.

Si l'on regarde quels pays permettent le plus aux multinationales d'échapper aux impôts, on constate que 56 % d'entre eux figurent dans l'Union européenne, avec, largement en tête, les Pays-Bas qui comptent pour un quart du total à eux seuls.

De nouvelles formes de concurrence fiscale agressive apparaissent et affectent gravement les recettes publiques. Au cours des 15 dernières années, de nombreux pays ont introduit des régimes fiscaux préférentiels pour attirer des groupes socio-économiques spécifiques perçus comme particulièrement mobiles (des niches fiscales, des droits de douane limités pour les entreprises délocalisant leurs productions). Du point de vue strictement national, cette stratégie peut renforcer la collecte fiscale et stimuler l'activité. Cependant, sur le plan mondial, ces politiques ont un impact négatif global : les contribuables attirés par un pays réduisent la base fiscale d'un montant équivalent dans un autre pays, ce qui entraîne une diminution de la collecte fiscale mondiale. Tout cela favorisant le moins-disant fiscal.

## Les moyens pour y parvenir

>> Remettre en place une réelle progressivité de l'impôt sur le revenu des particuliers avec le rétablissement de 14 tranches de 0% à 65%, supprimer la « flat tax » (prélèvement forfaitaire unique - PFU sur les revenus du capital) et revoir son assiette.

Dans l'attente d'une réforme globale de la fiscalité il convient de rétablir la demie-part supplémentaire pour le calcul de l'impôt sur le revenu pour toutes les personnes vivant seules ayant élevé au moins un enfant.

>> Évaluer les réductions et crédits d'impôts (« niches fiscales ») et supprimer les dispositifs inefficaces, injustes et polluantes.

>> Mener un large débat sur la notion de foyer fiscal, intégrant les impacts des quotients familial et conjugal.

>> Établir un impôt sur la fortune à l'assiette élargie et au barème progressif.

>> Réformer le système de taxation des successions/donations pour le rendre plus progressif, transparent en supprimant les niches fiscales (assurance-vie, « Pacte Dutreil » ...) afin de réduire les inégalités, limiter l'accumulation de patrimoine improductif et de redistribuer les richesses.

>> Réduire la TVA sur les produits de première nécessité.

>> Moduler l'impôt sur les sociétés en fonction des politiques menées par les entreprises en matière d'emplois, de salaires/rémunérations, d'égalité, de discriminations, d'environnement.

>> Créer une taxe sur les transactions financières. La construction d'une fiscalité internationale redistributive et juste est indispensable. Ce dispositif viserait l'ensemble des transactions à des taux suffisamment élevés pour permettre un renforcement des moyens de financement public.

>> Mettre en place un protectionnisme social et solidaire pour les produits ne respectant pas les normes de l'Organisation Internationale du travail et celles issues du protocole de Kyoto.

- >> Renforcer les barrières douanières par des effectifs dans tous les états membres. Les États doivent en particulier lutter contre le dumping fiscal, par lequel certains d'entre eux organisent l'évasion fiscale de sociétés dans le seul but d'en tirer financièrement profit en appliquant un taux d'imposition avantageux. En Europe par exemple, le Luxembourg et l'Irlande captent indûment les capitaux des français et des sociétés les plus riches. La CGT Finances revendique que l'Union européenne joue son rôle dans l'équilibre entre les pays.
- >> Revoir la perception des TVA et taxes dues à l'entrée de marchandise sur le territoire national.
- >> Renforcer et élargir la taxe générale sur les activités polluantes (TGAP) en conditionnant rigoureusement les réductions ou exonérations à l'adaptation de l'outil industriel. La TGAP vise à inciter les industriels à modifier leur processus de production.
- >> Construire le financement des collectivités locales autour d'un panier d'impôts : instaurer un impôt local sur les entreprises prenant en compte la valeur locative foncière et la valeur locative des équipements et biens mobiliers, instaurer une taxation des actifs financiers des entreprises, réformer le calcul de l'impôt foncier en fonction du coefficient d'occupation des sols et de leur nature (terres agricoles, friches, espace naturel, urbanisation antérieure...).
- >> Renégocier les conventions fiscales internationales pour appliquer le modèle « ONU » plutôt que le modèle « OCDE » actuel.
- >> Mettre en place une taxation unitaire des multinationales, en les considérant comme une entité unique puis en répartissant le bénéfice dans les pays où l'entreprise réalise réellement son activité.
- >> Lutter contre le secret des affaires et promouvoir l'obligation d'informations publiques sur les données des entreprises notamment par des registres accessibles au plus grand nombre et régulièrement mis à jour.
- >> Créer une taxe sur les transactions financières et sur les rachats d'actions.
- >> Mettre en place d'une surtaxation des opérations en lien avec les paradis fiscaux (flux financiers, biens, services...) dont la liste est élaborée sur des bases concrètes et objectives.
- >> Amplifier la lutte contre la fraude fiscale et se donner les moyens d'assurer le recouvrement: renforcer les moyens et les effectifs permettrait de dégager 5 milliards d'euros la première année, puis 10 milliards l'année suivante pour atteindre 15 milliards d'euros à terme.
- >> Participer à toutes les initiatives communes pour une fiscalité juste, portées par le mouvement social, des associations, des universitaires...
- >> Relancer et alimenter régulièrement le site de la Fédération : [justicefiscale.fr](http://justicefiscale.fr)

## FICHE 10

# POUR DES MISSIONS DE CONTRÔLE ÉCONOMIQUE, FISCAL ET FINANCIER RENOUVELÉES ET RENFORCÉES

### La CGT propose

Dans un contexte géopolitique international, européen et national changeant, et compte-tenu des évolutions commerciales, des schémas d'organisation des opérateurs économiques, des vecteurs de fraude, la place du contrôle économique et financier doit être réaffirmée, renforcée et renouvelée.

La CGT propose de redonner aux missions de nos champs publics et semi-publics de contrôle toute leur pertinence et leur force pour protéger les consommateurs, citoyens, système bancaire et entreprises des risques sanitaires, environnementaux, économiques et financiers.

Il s'agit de renforcer la lutte contre la fraude fiscale, économique, bancaire, contre les trafics de toutes les marchandises prohibées et les réseaux criminels, les fraudes sur les produits, contrats et prestations assurant une sécurité sanitaire et économique, contre le blanchiment d'argent, garder le contrôle des fonds publics, afin de faire face aux enjeux économiques, financiers et fiscaux.

Il s'agit de renforcer les missions essentielles au fonctionnement de la société et à l'égalité.

La CGT revendique une doctrine de contrôle de qualité, permettant d'assurer l'égalité des citoyen·nes, des collectivités et des entreprises.

### Ce qui existe aujourd'hui

Alors que le contrôle des humains se renforce et que les atteintes aux libertés publiques se multiplient, le contrôle du capital et des marchandises est de plus en plus attaqué car présenté comme une entrave à la bonne marche de l'économie.

Sous couvert de « dette publique », de « mondialisation », de « modernisation », de « centralisation », de « réorganisation », de « transferts de missions fiscales », d'« externalisation », etc, l'État a orchestré l'abandon de ses missions de contrôle par divers leviers :

- >> baisse des effectifs des administrations de Bercy( Par exemple, - 50 000 aux Finances publiques, - 6 000 aux Douanes, - 1000 à la CCRF en 15 ans et - 300 -100 au SCL).
- >> mise sous contrôle préfectoral des missions de contrôle et privatisation des contrôles sanitaires, mise en place d'un code des douanes de l'Union sous le seul angle du libre échange,
- >> affaiblissement du système bancaire d'État,
- >> constats affligeants d'année en année de la Cour des Comptes, qui ont malheureusement souvent pour conséquences de saborder des services déjà fortement dégradés,
  - >> fermeture de trésoreries,
  - >> dérégulation des marchés,
  - >> abandon des missions de contrôle en matière environnementale,
  - >> fraude fiscale exponentielle,

- >> l'explosion du e-commerce ne permettant pas de contrôler les marchandises et leur flux
- >> menace de fermeture des services communs des laboratoires,
- >> mise en place du contrôle unique,
- >> orientation abandonnant le contrôle au profit de l'accompagnement des entreprises,
- >> réduction drastique des moyens en matière de contrôle des marchés publics.

En transformant nos administrations de contrôle en administrations de services et de conseils, c'est l'esprit même du contrôle qui est mis à mort.

Ainsi, la sécurité sanitaire et économique des citoyen-ne-s, des collectivités, des entreprises et des recettes de l'État n'est plus assurée.

## Les moyens pour y parvenir

Il est urgent de créer les conditions d'exercice plein et entier des missions de contrôle et d'une véritable lutte contre toutes les formes de fraude en créant des emplois en masse pour assurer un contrôle efficace des entreprises et des particulier-e-s, du local à l'international, et sur tous les niveaux d'activité économique, à savoir des multinationales aux entreprises sans activité déclarée.

Il faut mettre en place un maillage efficace de services de contrôle avec une organisation nationale permettant une mise en œuvre identique sur l'ensemble du territoire. Il est indispensable de réarmer toute la chaîne du contrôle. Renforcer les moyens humains dédiés aux contrôles, c'est aussi contribuer à l'augmentation des recettes de l'État.

Il est urgent de donner les moyens humains, législatifs, juridiques, de formation, matériels, informatiques et immobiliers... suffisants pour lutter contre la fraude économique, fiscale, environnementale, financière, les trafics illicites sous toutes leurs formes, les atteintes portées à la loyauté des transactions commerciales (qui favorisent les délocalisations) et aux droits des consommateur-ric-e-s. La délinquance économique inhérente au capitalisme doit amener l'État à se doter des capacités de services d'enquêtes, de contrôles et de police économique.

L'État doit faire une priorité de lutter contre l'internationalisation de la fraude, par la coopération entre États et tous autres moyens. Il doit se donner les moyens d'appréhender les transactions immatérielles comme les crypto-monnaies.

Pour cela, il faut :

- >> Une évaluation des politiques publiques de contrôle.
- >> L'exercice exclusif du contrôle économique, fiscal et financier par la puissance publique.
- >> La transparence et le contrôle des banques par le service public.
- >> La création massive d'emplois. Une évaluation des besoins de créations d'emplois dans nos divers secteurs doit être menée avec les travailleur-se-s concerné-e-s. Cela commencerait par le besoin de 6 000 douanier-ère-s, de 1 400 agent-e-s de la CCRF et de 150 dans les SCL, plus de 30 000 fonctionnaire-s des finances publiques, en plus du remplacement des départs à la retraite, etc.
- >> L'inscription des missions de contrôle dans toutes les formations initiales et continues.
- >> L'élargissement du champ de la réglementation à l'ensemble des acteur-ric-e-s financiers pour maîtriser toute la chaîne de la finance.
- >> Le pilotage exclusif par indicateur de performance doit être remis en cause ; les agent-e-s doivent garder la maîtrise de l'organisation de leur travail et l'initiative des contrôles.
- >> Le réinvestissement des contrôles en matière de marché public.

Le nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics (RGP) s'applique à l'ensemble des fonctionnaire-s des trois versants. La CGT revendique l'abandon de la RGP et, dans l'immédiat, une protection fonctionnelle des fonctionnaire-s et des agent-e-s dont la responsabilité est engagée devant la 7<sup>e</sup> Chambre de la Cour des Comptes.

- >> Le retour de la séparation ordonnateur-comptable telle qu'elle était à l'origine.

## FICHE 11

# LA STATISTIQUE PUBLIQUE

### La CGT propose

Décision : européen, national et local. Pour l'échelon national, le Conseil national de l'information statistique (CNIS) est l'instance de concertation de référence, dans laquelle la CGT, et en particulier la Fédération des finances, doit rester un des acteur·rice·s important·e·s.

Au niveau local, ce sont les structures de type CRIES (Conseil régional pour l'information économique et sociale) qui doivent être consolidées ou mises en place dans chaque région. Ces structures doivent être ouvertes à tou·te·s les acteur·rice·s de la société civile et fonctionner avec un souci de transparence.

Les outils statistiques, notamment les fichiers, les enquêtes ou le recensement de la population, ne doivent pas être utilisés, de façon directe ou détournée, pour le contrôle ou contre les droits des individus présents sur le territoire. Toute tentative de politique discriminatoire, toute instrumentalisation ou dérive liberticide, fondée sur le travail statistique, sera dénoncée et combattue.

L'indépendance de l'ensemble des acteur·rice·s de la statistique publique doit être garantie. L'usage massif des données et l'utilisation de l'intelligence artificielle doivent être organisés dans un cadre réglementaire respectueux des libertés individuelles, avec une transparence sur les méthodes utilisées. Les effectifs dédiés à la statistique publique doivent être renforcés et les missions diversifiées, que ce soit au niveau national ou local, avec une présence territoriale à renforcer.

### Ce qui existe aujourd'hui

Le système statistique public (SSP) est composé de l'Insee et des services statistiques ministériels (SSM). Ces organismes disposent d'une indépendance professionnelle, garantie notamment par l'autorité de la statistique publique (ASP) et par les institutions européennes. Ce champ pourrait être élargi à d'autres organismes publics producteurs de statistique. Cette organisation n'est toutefois pas suffisante pour garantir le maintien de cette indépendance. L'arrivée d'un gouvernement liberticide remettrait en effet en question toute cette organisation. C'est en ce sens qu'il est dès à présent nécessaire de veiller à ce qui permet de produire la statistique, et notamment la statistique publique.

Deux exemples récents : la mobilisation de plusieurs acteur·rice·s, dont la CGT, contre l'introduction dans le recensement de la population d'une question sur le pays de naissance des parents ; la réflexion menée sur le projet de répertoire des individu·e·s et des logements, projet qui d'après la CNIL peut comporter des dangers éventuels pour les personnes.

La CGT est présente au sein du CNIS, avec notamment un·e membre participant au bureau de l'instance. Depuis près de 15 ans, un collectif informel a été constitué pour travailler avec les représentant·e·s mandaté·e·s dans cette instance. Il est aujourd'hui en cours de formalisation, avec un pilotage confédéral. Étant donné le champ d'action de la Fédération, que ce soit dans la sphère publique ou semi-publique, cette dernière doit jouer un rôle majeur au sein de ce collectif et dans sa participation aux instances du CNIS.

La réflexion sur l'usage massif des données et les risques inhérents semble encore assez peu avancée, alors que cela concerne tous les champs de la Fédération. La production de données est souvent vue comme un moyen d'améliorer les connaissances, sans prise en compte de l'enjeu démocratique ou de l'impact pour les libertés individuelles. Le recours à l'intelligence artificielle, qui se développe dans

toutes les institutions, doit également être l'occasion de traiter ce sujet. La connaissance est une chose, l'utilisation politique qui en est ou peut en être faite en est une autre. L'arrivée d'un gouvernement liberticide pourrait en effet remettre en question toute cette organisation et l'indépendance statistique.

La statistique publique est aujourd'hui présente dans les territoires, avec un site de l'Insee dans chaque ancienne région et la présence de SSM. Ces sites ont pour certains perdu les compétences en termes d'études et de diffusion. Certains établissements atteignent toutefois une taille critique rendant difficile les parcours professionnels. Une diminution du nombre de sites est une possibilité qu'il ne faut pas écarter, mais qui serait dangereuse pour la connaissance des territoires, pour la qualité des données produites et pour la présence sur le terrain.

## Les moyens pour y parvenir

Souvent, la question de la statistique est, dans le cadre du travail fédéral, délégué·e·s au syndicat de l'Insee. Pourtant, au vu des travaux et missions exercées dans de nombreux établissements, ce sujet doit faire l'objet d'un regard plus large. On peut penser notamment à Centrale (Direction du Trésor, prévisions économiques) ou à la Banque de France. Par ailleurs, chaque organisme est producteur de données et contribue ainsi, indirectement ou directement, à la production statistique. Il est donc nécessaire d'élargir le champ de travail fédéral sur ce sujet, y compris sur le travail du CNIS.

Le travail mis en place au niveau confédéral avec d'autres organisations syndicales ou associations (comme la LDH ou le MRAP) doit se décliner au niveau fédéral. Ce travail de liaison avec les représentant·e·s associatif·ve·s permet en effet de consolider les positions de la CGT, comme cela a été le cas avec la mobilisation sur le recensement de la population. Ces échanges donnent également la possibilité d'avancer collectivement sur des sujets sensibles, comme celui des statistiques « ethniques ». Ce sujet peut en effet redevenir un point de discussion majeur dans le débat public, et la position de la CGT contre l'établissement de telles statistiques sera importante sur ce sujet. D'autres thématiques concernant les entreprises ou l'emploi pourront faire à l'avenir l'objet de travaux du même type

Ce travail peut également être conduit avec des spécialistes des sujets numériques pour ce qui concerne l'utilisation massive des données.

## FICHE 12

# POUR UNE ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES DÉMOCRATISÉE AU SERVICE DU PROGRÈS SOCIAL

### La CGT propose et ce qui existe aujourd'hui

Pour une évaluation démocratique, systématique et transparente.

La place des citoyen-ne-s, dont les travailleur-euse-s et leurs représentant-e-s, dans les processus de prise de décision et de mise en place des politiques publiques est un enjeu de société et démocratique fondamental. Cela détermine nos conditions de vie et de travail. C'est donc un enjeu revendicatif pour développer des alternatives aux politiques publiques actuelles.

Notre soutien inconditionnel aux services publics ne nous empêche pas d'être exigeant-e-s. Au contraire, la défense des services publics et le souhait de leur développement invitent aux plus grandes exigences à leur endroit.

Généralement, le mot « évaluation » provoque résistance, voire opposition des défenseur-euse-s des services publics, cela est compréhensible car les libéraux ont fait de l'évaluation un instrument contre les services publics et le statut des fonctionnaires.

Cependant, l'évaluation consiste à anticiper et mesurer les effets directs et indirects d'une politique publique. Elle est une appréciation et un outil pour améliorer les choses, ainsi que pour rendre compte aux citoyen-ne-s. Réalisée en respectant certains principes, elle peut être un puissant moyen de l'intervention citoyenne sur les choix publics, un outil pour repousser les politiques libérales et faire barrage aux discours démagogiques.

Ne pas laisser l'évaluation aux libéraux.

La question de la place des citoyen-ne-s dans la vie de la Cité ne peut pas être limitée à la seule dimension de l'élection des délégué-e-s à différents échelons. De telles délégations sont indispensables en tant que moment du processus démocratique. Néanmoins, l'évaluation des politiques publiques pourrait constituer l'un de ces moments.

La thématique d'évaluation apparaît historiquement dans le « tournant » libéral aux États-Unis et au Royaume-Uni. Les principes de base de la « nouvelle gestion publique » (New Public Management) sont pratiqués partout, y compris en France, depuis presque 40 ans, avec le mot d'ordre de « modernisation ». Selon cette école, l'évaluation signifie « économies de moyens », « faire plus avec moins ». Par conséquent, l'évaluation se transforme en « réforme de l'État » et alimente la « culture de chiffres ». La pratique d'évaluation des politiques publiques glisse alors vers celle individuelle des agent-e-s elles-mêmes et eux-mêmes.

Tout cela se fait dans un contexte de montée du mécontentement populaire qui s'exprime par l'abstention

et/ou par des actions de protestation. Dans les deux cas, on peut dire qu'il s'agit d'une sorte d'évaluation réalisée instinctivement par des citoyen-ne-s. Tout cela se traduit par la montée du mécontentement populaire face à ces politiques publiques régressives qui s'exprime par l'abstention et/ou par des actions de protestation. Dans les deux cas, on peut dire qu'il s'agit d'une sorte d'évaluation réalisée instinctivement par des citoyen-ne-s.

La définition de l'évaluation comme « un élément central de la vie démocratique » relève du bon sens. Et pourtant, l'adhésion à cette idée n'est pas évidente, car la vision libérale et la pratique actuelle de l'évaluation posent problème.

L'évaluation ne doit pas être synonyme d'économie de moyens.

L'évaluation ne peut pas être réduite à la recherche des économies budgétaires. Une évaluation qui fixe a priori la conclusion à laquelle on doit arriver in fine est problématique et jette des doutes sur son sens, sa finalité et sa crédibilité.

Des indicateurs indispensables mais à construire démocratiquement.

Les indicateurs expriment avant tout des choix de société. Leur construction ne relève donc pas uniquement de procédures techniques, mais présente plusieurs enjeux : sociaux, politiques, environnementaux, économiques...

La plupart du temps, les indicateurs sont construits en l'absence des « parties prenantes », avec un accent mis sur les données statistiques. Cette insistance masque le fait que derrière les chiffres, il y a des femmes et des hommes, et des attentes qu'il faut satisfaire.

La « culture de chiffres » (qui guide de plus en plus la gestion des services publics) conduit à ce que les agent-e-s soient jugé-e-s en fonction du nombre de transactions réalisées et rarement sur la qualité de celles-ci, ni sur le degré de satisfaction des usager-ère-s. Ainsi, à l'autre bout de la chaîne, des indicateurs deviennent très souvent des objectifs obligatoires, atteignables ou pas, par les agent-e-s et entrant dans leurs notations ou évaluations. N'étant pas établis démocratiquement par les équipes de travail, ils deviennent une source de stress et de risques psychosociaux par la dévalorisation de l'activité réalisée, uniquement évaluée à l'aune du chiffre.

On mesure la nocivité des politiques libérales qui affaiblissent notamment la capacité des services publics à réaliser des évaluations de qualité. Un « marché de l'évaluation » s'est construit au profit des agences et officines privées.

## Les moyens pour y parvenir

Donner du temps au temps, une évaluation doit comporter trois phases :

>> Avant la mise en œuvre d'un dispositif, on apprécie ses effets attendus et possibles (évaluation ex ante ou « étude d'impact »).

>> Pendant son déroulement, on examine la trajectoire (évaluations « à mi-parcours » ou « in itinere »).

>> Enfin, à la fin, on mesure ses effets directs et indirects (évaluation ex post). Cette dernière phase devrait durer plusieurs années.

>> L'évaluation doit être objective et impartiale, et ses conclusions doivent être traduites dans les décisions politiques dans l'intérêt général. Il faut tirer des enseignements réels des évaluations, contrairement à la réalité vécue où les responsables politiques ou décideur-euse-s en général refusent de tirer tous les enseignements, notamment quand ils ne corroborent pas les logiques régressives mises en place.

>> Il faut accroître la crédibilité et la légitimité de l'évaluation et réaliser des évaluations de qualité dans l'intérêt général et particulièrement des travailleur·euse·s.

Les éléments indispensables pour une évaluation de qualité :

>> L'enjeu fondamental de l'association des parties prenantes (décideur·euse·s politiques, bénéficiaires, agent·e·s exécutant·e·s).

>> Favoriser la pluralité des points de vue.

>> Diffuser une information impartiale et fidèle et organiser des débats autour des conclusions.

>> Assurer un suivi systématique du sort réservé aux conclusions.

>> Conditionner la reconduction des politiques publiques à leur évaluation préalable.

>> Prévoir, dès le départ, le temps et les moyens humains et financiers nécessaires.

>> Renforcer la dimension collective, par exemple en formant toutes les parties prenantes.

>> L'évaluation doit faire partie des programmes de formation, particulièrement au niveau de l'enseignement supérieur.

>> Respecter la déontologie professionnelle et éviter les « conflits d'intérêt ». Le statut des fonctionnaires, comme d'autres statuts, est un gage pour que les évaluations soient de qualité.

>> L'enjeu central de la mise en œuvre d'une « démocratie de proximité » :

>> Le degré de l'association des parties prenantes conditionne l'ampleur du dispositif et sa qualité.

>> Il y a parfois besoin de mettre en œuvre une sorte de représentation, quand il s'agit d'évaluer un dispositif sur un grand territoire par exemple.

>> Une réponse possible est de passer par le tirage au sort.

>> Une autre réponse est de passer par des « entités représentatives non institutionnelles » (syndicats, associations...).

>> Il y a des institutions composées de telles entités. Il s'agit notamment du Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) et des instances similaires au niveau des régions (CESER). Ces instances pourraient assurer, au moins partiellement, la présence des parties prenantes au processus d'évaluation des dispositifs d'envergure régionale et nationale.

La CGT Finances soutient la proposition contenue dans l'avis de 2015 du CESE sur l'évaluation, d'organiser des « conférences prospectives et d'évaluation » rassemblant le législateur, l'exécutif et la société civile organisés pour définir les grands traits souhaitables de l'évolution de notre société et évaluer les avancées des années écoulées. Cela permettrait d'éviter l'écart entre les objectifs affichés et la réalité, et serait de nature à faciliter la cohérence des politiques publiques sur le long terme. Cela permettrait enfin d'intégrer les demandes et attentes des citoyen·ne·s régulièrement, au-delà des échéances électorales.

En ce sens, la CGT Finances propose d'ouvrir un débat sur l'idée de création de comités nationaux, régionaux et départementaux de défense et d'évaluation du secteur public économique et financier, ouverts aux représentant·e·s de la population, syndicats, associations, élu·e·s...

## FICHE 13

# TRANSFORMER LE TRAVAIL POUR TRANSFORMER LA SOCIÉTÉ

### La CGT propose

#### Redonner du pouvoir d'agir sur le travail

Notre démarche revendicative propose de partir du travail réel et du nécessaire débat sur l'organisation du travail, de son impact sur la santé : fonder l'action syndicale sur le vécu quotidien du travail – sur ce qui fait souffrir, mais aussi sur l'aspiration à bien faire son travail, sur les conditions du travail et son organisation, sa finalité – cela doit permettre de retrouver des capacités d'action pour transformer le travail lui-même.

Ni recette magique, ni reproduction d'expérimentations, il s'agit de favoriser sur tous les lieux de travail :

- >> L'expression des agent·es sur leur travail : redonner la parole, les écouter, aider à la confrontation des idées, recréer du lien collectif, c'est une façon concrète de combattre la délégation de pouvoir et de se réapproprier notre travail.
- >> L'élaboration de mesures de prévention primaire en amont de toutes organisations et modifications.
- >> La mise en œuvre de cette démarche dans tous les syndicats.

La réappropriation de notre travail constitue un point d'appui, un levier pour l'action syndicale autant qu'un objectif en soi. Au travers du « sens du travail bien fait », de la « conscience professionnelle », du « sens du service public » et de « l'intérêt général », c'est le contenu du travail autant que ses objectifs, ce qu'il permet de construire chez les individu·es comme dans la société, que nous voulons mettre en avant. Il s'agit de réinvestir en grand le débat sur le travail, l'organisation du travail, les méthodes de management, de redonner du sens et de l'efficacité sociale à nos missions de service public. En tant qu'agent·e de l'État, des établissements semi-publics et en tant que citoyen·ne, cela nous appartient !

#### Donner une priorité à la prévention primaire

Pour supprimer tous ces gâchis et faire des économies efficaces, il faut agir sur le travail lui-même, le transformer afin de lancer une dynamique de santé pour tous et toutes. Ce progrès social passe par :

- >> L'intervention des travailleurs et travailleuses sur l'organisation du travail ;
- >> Le droit d'expression sur la qualité du travail ;
- >> Le droit de négociation sur la qualité du travail et non pas sur la qualité de vie au travail ;
- >> Le retour à des CHSCT inter-directionnels de pleine compétence avec des droits nouveaux ;
- >> La mise à disposition de moyens humains et financiers aux acteurs et actrices de prévention, aux inspecteurs et inspectrices santé et sécurité, aux équipes pluridisciplinaires et aux femmes médecins et les hommes médecins de prévention dans tous les départements.

La qualité de vie au travail, et plus généralement le bien être au travail nécessitent aussi de faciliter le travail en équipe et l'absence de mise en concurrence entre les agent·es contrairement aux procédures d'avancement et de rémunération « à la tête du client » ou « au mérite » appliquées dans de nombreux

endroits (par exemple à la Banque de France). Pour mettre fin à ce système injuste, nous revendiquons l'avancement à l'ancienneté, seul gage de justice dans l'évolution des carrières et beaucoup plus protecteur en matière d'égalité femmes-hommes.

## Ce qui existe aujourd'hui

La mise en œuvre au 1er janvier 2023 de la Loi de transformation et de la Fonction publique a acté la suppression des CHSCT et la création des Comités Sociaux d'Administration, Comités Sociaux d'Entreprise, Comités Uniques et Formations Spécialisées Santé Sécurité Conditions de Travail, Commissions Spécialisées Santé Sécurité Conditions de Travail au ministère, dans les établissements publics et semi-publics\*.

Alors que les restructurations se multiplient et que des milliers d'agent-es subissent le recul de l'âge de départ à la retraite de 62 à 64 ans, cette réforme entraîne une régression importante pour les droits des travailleurs et travailleuses.

[ \*Accord d'entreprise relatif au fonctionnement des instances représentatives du personnel au sein de la Banque de France en application au 31/03/2023 jusqu'au 31/03/2027. CSE central et locaux avec leurs commissions SSCT, Représentant-es de proximité.

\*Décret n° 2022-1148 du 11 août relatif aux instances de concertation propres à la Caisse des dépôts et consignations (comité unique de l'établissement public - CUEP et sa formation spécialisée SSCT, comités locaux uniques et leurs formations locales spécialisées SSCT, délégation des personnels privés -DPP) applicable après les élections de 2022.]

## Les moyens pour y parvenir

Le collectif fédéral « Travail-santé » impulsera la démarche revendicative et syndicale sur le travail dans les territoires en lien avec les unions départementales et les comités régionaux, il répondra aux situations individuelles et aidera les syndicats et les sections syndicales en lien avec l'activité des instances.

Il organisera et restituera en cours de mandat un échange des expériences de transformation du travail en cours.

La Fédération des Finances impulsera et développera la formation syndicale dédiée : formation sur la démarche revendicative à partir du travail et formations pour les mandaté-es CSA/CSE et F3SCT/ C3SCT.

Depuis 20 ans, la Fédération des Finances a été en pointe dans le combat contre les cancérogènes (Douane avec les conteneurs, toutes nos organisations sur l'amiante avec l'aéronavale Douane, le Tripode Insee, etc). Les avancées obtenues sur ces combats servent à d'autres composantes de la Fonction Publique, comme l'Éducation Nationale ou la Culture. Face aux offensives gouvernementales visant à remettre en cause ces conquêtes, la Fédération se mobilisera toute entière sur ces questions.

## FICHE 14

# LES FORMATIONS OU COMMISSIONS SPÉCIALISÉES « HYGIÈNE ET SÉCURITÉ » DES CSA ET CSE À METTRE AU SERVICE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

En la matière, il existe des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans le Comité social d'administration (CSA) dans le champ de la Fonction publique et des commissions CSSCT créées au sein du comité social et économique (CSE) dans le privé. Elles remplacent les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) supprimés. Notre Fédération au regard de son champ connaît les deux structures qui connaissent les mêmes attaques et les mêmes volontés d'instrumentalisation des patron·nes, tant publics que privés.

### La CGT propose

#### *L'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique de 2019*

##### **Un renforcement des prérogatives de ces instances**

- >> Un véritable pouvoir de décision : Actuellement, ces instances spécialisées sont consultées sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail, mais leur avis est souvent ignoré par les employeur·euses et l'Administration. Nous exigeons qu'elles aient un pouvoir décisionnaire contraignant.
- >> Un droit de veto sur les réorganisations impactant la santé des travailleurs et travailleuses : toute restructuration, réorganisation ou modification des conditions de travail doit nécessiter un avis conforme de ces instances.

##### **Des moyens renforcés pour agir efficacement**

- >> Plus de temps de décharge syndicale pour les élu·es, afin qu'elles et ils puissent suivre les dossiers et agir réellement sur le terrain.
- >> Un accès facilité aux documents et expertises indépendantes, sans que les employeurs et employeuses ou l'Administration puissent entraver leur travail.
- >> Un renforcement des droits d'alerte et d'enquête pour que ces instances puissent enquêter librement sur les accidents de service, les maladies professionnelles et les risques psychosociaux.

##### **Une formation obligatoire et complète pour les membres**

- >> Une formation systématique et renforcée en matière de santé, sécurité et conditions de travail pour tous les représentant·es du personnel siégeant dans ces instances.
- >> Un financement public de ces instances pour garantir leur accessibilité et leur indépendance.
- >> Des modules sur les risques émergents (télétravail, risques psychosociaux, harcèlement, violences sexistes et sexuelles, etc.).

##### **Une meilleure prise en compte des alertes des représentantes et représentants du personnel.**

Obligation pour les employeurs ou employeuses et l'Administration de répondre aux signalements, communication au fil de l'eau et propositions des instances.

>> en cas de danger avéré.

>> Sanctions en cas de manquement des employeurs ou employeuses et de l'Administration à ses obligations en matière de santé et sécurité.

### **Une véritable protection des travailleurs et travailleuses et des représentant-es du personnel**

>> Une meilleure protection des lanceurs et lanceuses d'alerte contre les pressions et les représailles.

>> Des sanctions contre les employeurs ou employeuses et Administrations qui entravent l'action des représentant-es du personnel ou ignorent les alertes en matière de santé au travail.

>> Une prise en charge systématique des risques psychosociaux, avec une reconnaissance facilitée du burn-out comme maladie professionnelle.

## **Ce qui existe aujourd'hui**

Les ordonnances dites « Macron » et la mise en œuvre au 1er janvier 2023 de la Loi de transformation et de la Fonction publique ont acté la suppression des CHSCT et la création des Comités Sociaux d'Administration, Comités Sociaux d'Entreprise, Comités Uniques et Formations Spécialisées Santé Sécurité Conditions de Travail, Commissions Spécialisées Santé Sécurité Conditions de Travail dans les Ministères, dans les établissements publics et semi-publics. Il s'agit des mêmes logiques des transformations antérieures subies dans le secteur privé.

Alors que les restructurations se multiplient et que des milliers de travailleurs et travailleuses subissent le recul de l'âge de départ à la retraite de 62 à 64 ans, ces réformes entraînent une régression importante pour les droits des travailleurs et travailleuses.

Les instances spécialisées « Hygiène et sécurité » des CSA et CSE jouent un rôle essentiel dans la défense des personnels. Elles sont une émanation du CSA/CSE et se concentrent sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail (SST).

Elles sont un outil de protection et de prévention des risques professionnels. Elles permettent :

>> D'évaluer les conditions de travail : analyser les postes, les risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques, etc.

>> D'enquêter sur les accidents de service ou les maladies professionnelles et d'en proposer des mesures correctives.

>> D'accompagner les personnels face aux réorganisations, restructurations ou réformes qui impactent leurs conditions de travail.

>> De proposer des améliorations en matière de prévention et de qualité de vie au travail


## **Les moyens pour y parvenir**

Les instances spécialisées doivent permettre aux représentant-es des personnels de faire entendre la voix des travailleurs et travailleuses face à l'Administration ou l'employeur-euse. Elles doivent permettre de gagner des améliorations concrètes et de limiter les dérives managériales. Nous devons y jouer un rôle clé en défendant les droits des agent-es, en alertant sur les risques et en mettant la pression sur l'employeur-euse pour obtenir des avancées.

Il faut agir sur le travail lui-même, le transformer afin de lancer une dynamique de santé pour toutes et tous.

Nous devons donner une priorité à la prévention primaire, c'est-à-dire prévenir.

Le collectif fédéral « Travail-santé » impulsera la démarche revendicative et syndicale sur le travail dans les territoires en lien avec les Unions départementales et les Comités régionaux, il répondra aux situations individuelles et aidera les syndicats et les sections syndicales en lien avec l'activité des



instances.

En somme, les instances spécialisées des CSA et CSE sont un levier important pour protéger les travailleurs et travailleuses, défendre et améliorer leurs conditions de travail : nous devons les investir pleinement.

Nous revendiquons cependant le retour des CHSCT, dont la personnalité morale était utile à la défense des personnels travailleurs, et auxquels nous voulons que des prérogatives environnementales soient attribuées, assorties des formations et des outils nécessaires à de nouvelles compétences pour les élu-es.

## FICHE 15

# HANDICAP ET L'INCLUSION

L'année 2025 correspond au 20ème anniversaire de la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». C'est l'occasion d'établir un bilan afin d'actualiser les revendications de la CGT pour obtenir l'inclusion des personnes en situation de handicap. Au-delà de l'application effective de la loi, notamment pour l'accessibilité bâimentaire et numérique, la volonté politique de réaliser une société inclusive s'avère indispensable. C'est le combat que porte la CGT.

## Ce qui existe aujourd'hui

### Des repères juridiques

Après la loi de 2005, le dispositif juridique s'est enrichi de décrets d'application et d'une évolution du cadre législatif, notamment pour la Fonction publique. Il concernait les personnes handicapées, aujourd'hui les « personnes en situation de handicap », terminologie désormais utilisée et qui élargit le champ d'application de la loi.

Textes relatifs aux modalités de recrutement (liste non exhaustive, cf. brochure Handicap de la Fédération des finances, page 27) :

- >> Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleuses et travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.
- >> Décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agent-es public-ques et des candidat-es en situation de handicap.
- >> Circulaire PM n°5265-SG du 23 novembre 2007 sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.
- >> Le rôle du médecin et femme médecin de prévention : Décret n°82-453 du 28/05/82 article 26.
- >> L'obligation de l'employeur-euse et l'aménagement raisonnable : loi n°83-634 du 13/07/83, Article 6 sexies , Loi dite loi Le Pors.
- >> Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique.

Par ailleurs, il est utile de préciser qu'au delà de l'organisation syndicale, il existe des contacts possibles : Mission Handicap Ministérielle : [mission.handicap@finances.gouv.fr](mailto:mission.handicap@finances.gouv.fr), référents handicap nationaux et locaux des administrations, Médecins et femmes médecins du travail ou de prévention, Inspecteurs et inspectrices santé et sécurité au travail (ISST) ou assistant-es de service social. Cette liste n'est pas exhaustive et on peut se reporter à la brochure Handicap de la Fédération des Finances, page 26).

### Un bilan très mitigé

Le dispositif juridique et la mise en œuvre de contacts nationaux et locaux ont permis une amélioration des conditions de recrutement et des conditions de travail des personnes en situation de handicap mais l'application de la loi de 2005 demeure très incomplète, notamment au niveau de l'accessibilité bâimentaire, de même le développement du numérique entraîne et accentue des situations de handicap. Il est essentiel de rappeler dans nos instances que c'est le milieu du travail qui doit s'adapter à l'agent-e et non l'inverse. Enfin, il faut également mettre à la même hauteur de notre engagement, les handicaps non visibles (cardiaques par exemple) ou les handicaps mentaux, psychiques ou cognitifs.

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) assure le traitement des dossiers des personnes en situation de handicap (prestations sociales, préconisation pour l'insertion éducative et professionnelle...) et constitue une interlocutrice unique de proximité pour les personnes en situation de handicap et les aidant-es, mais elle est également une source d'inégalité territoriale en raison

des applications différentes de la loi de 2005 au niveau départemental : la reconnaissance d'un taux d'invalidité donnant droit à une prestation peut varier selon les régions par exemple.

L'accessibilité bâtiminaire n'est pas satisfaisante y compris pour les constructions de logements neufs, elle a même régressé : la loi fixait l'objectif de 100% des logements neufs accessibles. Depuis plus de six ans, les parlementaires ont décidé de réduire ce 100% à 20%. On construit donc désormais 80% de logements dits adaptables par de simples travaux (Loi ELAN adoptée en 2018 Évolution du Logement, de l'Aménagement et du Numérique).

L'accessibilité numérique demeure insuffisante : les personnels en situation de handicap sont confrontés à l'incompatibilité des logiciels métiers utilisés par les administrations ou les employeur-euses avec les logiciels destinés à compenser le handicap, notamment visuel. Les travailleurs et travailleuses en situation de handicap sont donc exclus de fait de certaines formations, et/ou de certaines fonctions et ne bénéficient pas d'un déroulement de carrière équivalent à celui d'un-e travailleur-euse dépourvu-e de handicap, alors que l'obligation légale d'accessibilité des logiciels métiers existe depuis mai 2011.

En outre, la notion d'aménagement raisonnable ne devant pas représenter une charge excessive pour la partie qui la met en œuvre, contribue à affaiblir les dispositions initiales de la loi de 2005 notamment en réduisant les coûts des aménagements de poste et en introduisant des inégalités de traitement des personnes en situation de handicap (par exemple selon le type de handicap ou l'âge de la personne concernée).

## Les moyens pour y parvenir

>> Réintroduire l'accessibilité bâtiminaire à 100% des logements neufs prévue par la loi de 2005, en révisant la loi ELAN de 2018 qui en avait réduite la portée.

>> L'accessibilité numérique doit être garantie pour tous les usagers et usagères indépendamment de leur situation de handicap, tant les sites WEB des administrations, des entreprises publiques et privées, que les logiciels métiers pour les personnels.

>> La notion "Aménagement raisonnable" doit être précisée et faire l'objet d'une évaluation budgétaire, afin de comporter des éléments objectifs destinés à éviter toute inégalité de traitement.

>> Le fonctionnement des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) doit être harmonisé au niveau national : le traitement d'un dossier d'une personne en situation de handicap ne doit pas subir de modifications lors d'un changement de département (déménagement, mutation...).

## FICHE 16

# GAGNER L'ÉGALITÉ RÉELLE FEMME – HOMME ET COMBATTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

La Fédération des Finances CGT fait de la conquête de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité. Au travail, dans la vie, mais aussi dans nos organisations. La CGT a initié, avec le mouvement féministe, le mouvement #8mars15h40 car lutter contre les inégalités de genre, c'est renouer avec le progrès pour tous et toutes, et défendre l'ensemble des agent-es, parvenir à une société démocratique fondée sur la satisfaction de tous les besoins humains, la paix et la solidarité, et mettre fin à toutes les formes d'exploitation et de domination.

### La CGT propose

- >> Une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes.
- >> L'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous.
- >> Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité.
- >> La revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».
- >> L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles à prédominance féminine.
- >> Un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale.
- >> Le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé.
- >> Le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles.
- >> Une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.

### Ce qui existe aujourd'hui

Depuis de nombreuses années, la CGT se bat aux côtés des salarié-es pour avancer sur le chemin de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La Fédération porte haut et fort les revendications de la CGT dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes.

Elle agit pour la liberté pleine et entière des femmes, au travail dans la société.

Elle se bat sur la base d'une approche intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite.

En 2011, la Fédération signe un accord au ministère des Finances et en 2013, l'UFSE au niveau Fonction publique. En 2014, la Fédération ne signe pas car les exigences au regard de l'égalité salariale ne sont pas entendues, aucun budget n'est dégagé pour les résorber, l'administration fait un chantage à la signature pour appliquer des mesures d'action sociale.

Et pourtant, les chiffres parlent d'eux-mêmes : les femmes représentent 62% des agent-es de catégorie C, mais seulement 50% des agent-es de catégorie A et 30% de catégorie A+ de nos ministères.

Le plafond de verre est une réalité à tous les étages, en 2011 l'étude d'une cohorte d'agent-es recruté-es en 1986 à la DGI et à la DGCP a caractérisé les retards de carrières frappant les femmes et démontré les effets discriminants des promotions « au choix » ou « au mérite ».

De plus, les filières à prédominance féminine sont sous-évaluées. Ainsi par exemple, en 2019 au sein de nos ministères, plus de 800 enquêtrices de l'Insee (à plus de 85 % des femmes) se sont mobilisées pour leur salaire (le plus faible de tout l'Insee) et leurs remboursements de frais professionnels. A la DGFIP, les « Berkanis », femmes à plus de 98 % sont au plus bas de l'échelle des salaires et travaillent souvent avec un temps partiel imposé.

Les personnels des entreprises sous-traitantes employés en permanence sur les sites des Finances (ex personnel d'entretien) sont majoritairement des femmes au temps partiel imposé, au salaire bloqué au bas de l'échelle sans formation ni perspective d'évolution de carrière.

En 2023, la CGT BDF a fait condamner la Banque de France pour non-respect de la loi sur la rémunération des femmes de retour de congés maternité. Grâce à cette victoire judiciaire de la CGT BDF, plus de 900 salariées de l'institution ont touché un rattrapage de salaires allant pour certaines jusqu'à plus de 17 ans.

## *Pour atteindre l'égalité femme – homme, nous devons :*

### **Dans la CGT :**

- >> Faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un axe fort d'engagement.
- >> Porter ce thème dans toutes les organisations de la CGT
- >> Intégrer un point sur l'égalité dans ses rapports revendicatifs, ses appels à mobilisation, sa communication.
- >> Agir au sein des instances de la CGT contre toute forme de violences sexistes et sexuelles en s'inscrivant dans le cadre commun d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans la CGT.
- >> Créer et faire vivre un collectif fédéral Femmes Mixité sous la responsabilité de la direction fédérale, à l'instar d'un grand nombre d'organisations professionnelles ou territoriales de la CGT. Ce collectif fédéral Femmes Mixité, force de propositions pour la direction fédérale et d'impulsion de l'activité sur l'égalité entre les femmes et les hommes, sera notamment chargé d'établir un Rapport de Situation Comparée fédéral sur le modèle du rapport confédéral pour dégager des propositions d'action à la direction fédérale. La composition de ce collectif sera validée par la direction fédérale après appel à candidatures auprès des syndicats.

### **Concernant la formation syndicale :**

- >> Veiller à rappeler dans toutes les formations de la fédération l'engagement de la CGT pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les violences sexistes et sexuelles.
- >> Mettre en œuvre une formation syndicale contre les violences sexistes et sexuelles pour les dirigeant-es dès leur prise de mandat, les militant-es et les syndiqué-es.

### **Dans le ministère et les directions :**

- >> Exiger des employeur-euses la mise en place des formations pour toutes et tous pour combattre les violences sexistes ou sexuelles au travail.

### **Travailler à :**

- >> la mise en œuvre de l'accord Fonction publique de 2013-2018 et son amélioration ; voir accord 2025,
- >> la fixation d'objectifs chiffrés de réduction des écarts de carrière à partir de données chiffrées précises sur les carrières et d'études de cohortes systématiques,
- >> l'application dans les grilles de rémunération et le régime indemnitaire du principe de traitement égal pour un travail de valeur égale (préconisation du Conseil Économique Social et Environnemental),
- >> la réduction de la part variable de la rémunération et l'augmentation du salaire indiciaire,
- >> le rattrapage des écarts constatés entre emplois et filières avec un plan précis et un budget spécifique indépendant des dispositifs d'évolution professionnelle et des attributions de hausses salariales générales,
- >> la reconstitution des carrières pour celles qui ont subi une pénalisation due à une grossesse.

## **Les revendications à porter**

### **Au niveau carrières et rémunérations :**

- >> une étude des déroulements de carrière pour les principales filières à prédominance féminine et

masculine pour les harmoniser vers le haut (même nombre de grades par cadre d'emplois, mêmes niveaux de qualification, mêmes critères de promotions),

- >> étudier très rapidement les causes des écarts entre les filières majoritairement féminines et masculines,
- >> comparer pour les mêmes niveaux de qualification les différences de rémunérations,
- >> élaborer des critères de pénibilité y compris psychologiques à la suite d'une analyse sexuée des conditions de travail,
- >> exiger la transparence et l'équité dans les processus d'avancement, de promotion et de mobilité
- >> analyser l'attribution des primes et rechercher les biais discriminants dans les critères d'attribution,
- >> exiger des mesures de rattrapages des écarts constatés entre emplois et filières avec un plan précis et un budget spécifique indépendant des dispositifs d'évolution professionnelle et des attributions de hausses salariales générales,
- >> que les salarié·es à temps partiel touchent les mêmes primes que les salarié·es à temps plein,
- >> des budgets dédiés et conséquents doivent être alloués à la résorption des inégalités salariales,
- >> de manière générale, les projets sexistes comme la de réforme des retraites Macron doivent être retirés ! Toute réforme doit désormais intégrer l'égalité femme-homme comme prérequis.

#### **Au niveau temps de travail et dispositifs de ressources humaines :**

- >> imposer une formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux stéréotypes sexistes des responsables en charge de l'évaluation des agent·es,
- >> exiger la neutralisation des effets des congés maternité, congés parentaux et de toutes absences liées aux grossesses, et à l'éducation des enfants sur l'accès à toutes les promotions,
- >> développer des autorisations d'absence et aménagements horaires autour des pathologies féminines, le congé menstruel.
- >> développer des autorisations d'absence et aménagements horaires pour les aidant·es,
- >> l'offre systématique d'un entretien au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental, d'un temps partiel, d'une mise à disposition, accompagné, si l'agent·e le souhaite, d'un·e représentant·e syndical·e,
- >> des objectifs chiffrés d'augmentation du taux de promotion des agent·es à temps partiel ou non complet,
- >> appliquer la loi qui prévoit l'aménagement du temps de travail à partir du troisième mois de grossesse, d'allonger le congé de maternité,
- >> une amélioration des conditions du congé parental,
- >> des mesures concrètes pour articuler vie privée et vie professionnelle et ainsi lutter contre les ralentissements de carrière, avec un véritable nouveau financement pour chaque nouvelle prestation,
- >> développer un service public d'accueil de la petite enfance, de proximité et accessible à tous et toutes,
- >> rendre cohérent les calendriers de formations professionnelles avec les calendriers scolaires.

#### **Agir contre les violences faites aux femmes :**

- >> mettre en place au sein des Formations Spécialisées du CSA et des CSSCT des CSE un comité de suivi des violences sexuelles et sexistes qui devra mener un programme de prévention avec un budget alloué,
- >> élaborer un protocole de traitement des situations de violences dans un délai contraint,
- >> un droit pour la victime de prendre part à la procédure disciplinaire comme «intervenant·e volontaire»,
- >> donner le bénéfice de la protection fonctionnelle à titre conservatoire en cas de VSS et en élargir le cadre,
- >> de sanctionner l'employeur·euse s'il ne met pas en place des mesures de prévention et de protection de la victime,
- >> faire preuve d'exemplarité au sein des instances de la CGT, contre toute forme de violence sexiste ou sexuelle,
- >> mettre en place un protocole en cas de détection de violence intrafamiliale (mobilité rapide, logement d'urgence, aide financière d'urgence, déplacement de l'agresseur·euse s'il ou elle est dans le champ

## FICHE 17

# LE TÉLÉTRAVAIL, GAGNER DE NOUVEAUX DROITS

### La CGT propose

Le travail à distance recouvre plusieurs réalités : le télétravail (en dehors des locaux de l'employeur·euse), le travail déporté (dans des locaux de l'employeur·euse qui ne sont pas ceux d'affectation habituelle), le travail nomade (fréquents déplacements).

L'enjeu pour la Fédération est que ce mode d'organisation, rendu possible par la technologie, mette en place dans l'intérêt des salarié·es et de l'exercice des missions, donc un choix encadré mais en aucun cas une obligation.

### Ce qui existe aujourd'hui

L'intérêt accru des personnels pour cette forme d'organisation du travail correspond à une évolution sociale et sociétale sur les formes d'organisation du travail, liée à l'évolution rapide des technologies, à l'augmentation des temps de transport, à la pénurie organisée de logements décentes dans les centres des grandes villes, à des défauts de prise en charge de l'accueil des enfants ou parents dépendants. L'augmentation des temps de transport est aussi liée à des revenus devenus depuis longtemps insuffisants pour se loger près du lieu de travail en raison du blocage des salaires et des carrières, et aux suppressions de services et d'implantations.

De nouvelles organisations du travail comme les « open-spaces » ou les « flex-offices » accroissent l'intérêt pour le télétravail dans la mesure où les personnels sont plus fatigués et ont plus de difficultés à se concentrer. Ils préfèrent donc travailler chez eux pour ne pas subir les dégradations des conditions de travail induites par les nouvelles organisations dues pour partie aux réformes incessantes. En 2023, à Bercy (selon le Rapport social unique ministériel), ce sont 60 007 agentes et agents qui ont exercé au moins une demi journée en télétravail.

Mis en place dans de bonnes conditions, il peut permettre une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle. Il n'en reste pas moins que le télétravail concentre des risques importants pour la santé et demande à être encadré.

La casse organisée des collectifs de travail s'accroît, tout comme la dégradation des conditions de travail et/ou l'intensification des charges de travail. Le télétravail isole du collectif de travail mais aussi de l'action et de la démarche syndicale. L'agent·e se retrouve seul·e face aux pressions de sa hiérarchie et à ses difficultés. Le temps de travail n'a plus de limites pour atteindre les objectifs, sans prise en compte des heures supplémentaires. Les employeur·euses et Administrations ont tendance à instrumentaliser le télétravail dans le cadre des restructurations, des fermetures de services ou de restructurations ou d'événements présentés comme exceptionnels type Jeux Olympiques et Paralympiques.

La crainte est donc bien réelle de voir se développer un télétravail avec des règles, des normes et des protections insuffisantes pour les personnels en bénéficiant. Non encadré par des conditions définies par les travailleurs et travailleuses elles-mêmes et eux-mêmes, le télétravail peut devenir l'arme fatale pour imposer l'ubérisation des emplois, l'externalisation, le travail à la tâche.

## Les moyens pour y parvenir

### **Pour gagner de nouveaux droits pour cette nouvelle organisation du travail, nous devons :**

Repenser l'organisation générale du travail pour mettre en œuvre le télétravail.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail inscrite dans les processus de production de biens ou de services. On ne peut donc penser cette organisation sans la relier aux processus d'exploitation et de domination capitaliste. Il y a nécessité de repenser cette organisation dans son ensemble, ainsi que la gestion des équipes de travail.

Réalisation d'une enquête sur le vécu du télétravail à destination de tout ou partie des travailleurs et travailleuses du champ fédéral.

Penser et donner les moyens d'une organisation du travail au sein du collectif, en associant tous les personnels. Aucun·e agent·e ne doit subir de modifications qualitatives ou quantitatives de leur travail du fait de la mise en place du télétravail dans le service.

Mise en place du télétravail sur la base du volontariat des agent·es, avec possibilité d'y renoncer à tout moment (réversibilité).

Ne pas aboutir à un suivi des tâches en télétravail.

Maintenir un encadrement du temps de travail dans les situations de télétravail

Application au télétravail des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du temps de travail et aux temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Garantir l'accès au télétravail occasionnel pour les personnels volontaires.

Pour préserver le collectif de travail, limitation du nombre de jours hebdomadaires en télétravail et maintien d'une affectation et d'un poste de travail personnel attribué dans un bureau au sein de l'établissement ou du service. Fixer un jour minimum de présence commun par mois, en accord avec les agent·es, pour l'ensemble des collègues d'un service ou d'une équipe.

Le droit au télétravail ne doit pas être pénalisé par un temps partiel.

Mise en œuvre réelle d'un droit à la déconnexion, dans un cadre collectif et passif afin de ne pas faire reposer cette responsabilité sur les épaules des agent·es (systèmes de blocage des communications et connexions sur les téléphones, messageries ou applicatifs professionnels en fonction des horaires).

Mise en place de la comptabilisation des heures supplémentaires ou complémentaires et leur paiement ou récupération. Possibilité d'option pour le pointage ou les horaires fixes.

### **Prendre en compte les situations particulières.**

Maintenir et développer le télétravail à titre exceptionnel et à leur demande pour les agent·es en situations médicales ou sociales graves.

Prévoir des mesures spécifiques pour les parents d'enfants en bas âge, les familles monoparentales, les gardes alternées.

### **Prendre en compte le handicap.**

Porter la question des aidantes et aidants familiaux.

Prévoir des mesures de protection des femmes victimes de violences conjugales et/ou intrafamiliales et une prise en charge médico-sociale et psychologique par l'employeur·euses.

Donner les moyens (locaux, matériels, prise en charge des frais) aux personnels de faire le choix du télétravail

Possibilité de télétravailler dans des locaux professionnels « Finances » à proximité du domicile, permettant de rompre l'isolement et de réduire les temps de transport.

Fourniture à chaque télétravailleur et travailleuse d'un socle pour ordinateur portable avec écran complémentaire ainsi qu'un kit bureautique ergonomique (ordinateur portable, siège, repose pieds, souris, clavier, protection d'écran, soft-phonie, y compris les logiciels d'accessibilité au numérique pour les agent·es en situation de handicap,...).

Prise en charge par l'employeur·euse de l'intégralité des frais liés au télétravail (téléphonie mobile et frais de connexions, assurance, indemnité mensuelle correspondant aux frais de chauffage, électricité...).

Généraliser l'usage des tickets restaurants à tous les personnels.  
Exiger l'adaptation des moyens aux ambitions affichées en matière d'applicatifs et de ressources informatiques.

Garantir les droits des télétravailleuses et télétravailleurs sous le contrôle de leurs représentant-es.  
Garantir le respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du télétravailleur et de la télétravailleuse (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu de l'agent-e télétravailleur-es, multiplication des réunions en visioconférence, etc.).

Mettre en œuvre les outils nécessaires de sécurité informatique pour sécuriser les données du service et personnelles du/de la télétravailleur-euse.

Information et consultation des IRP (CHSCT ou CSA en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail) avant le passage en télétravail et mise en place d'un suivi périodique (au moins 1 fois par an) des conditions de travail des télétravailleur-euses. Intégration d'une partie « télétravail » dans le Document unique. Validation par les IRP et les acteurs et actrices de prévention de la dotation matérielle du télétravailleur et de la télétravailleuse. Possibilité pour les IRP et les acteur-trices de prévention d'accéder au lieu du télétravail, avec l'accord ou sur demande de l'agent-e.

Considérer le télétravailleur et la télétravailleuse comme un-e agent-e isolé-e (malaise) et que l'accident de travail/de service soit présumé s'il se produit dans le cadre du télétravail.

Un-e agent-e en arrêt de travail ne doit exercer aucune activité professionnelle, y compris lorsqu'il et elle est télétravailleur-euse.

Conserver les droits réels à l'information, la formation professionnelle et syndicale, ainsi qu'à l'activité syndicale.

Élaborer une liste d'activités incompatibles avec le télétravail au plus haut niveau en concertation avec les représentant-es des personnels ; a contrario aucune catégorie particulière de personnel ni de mission ne doit être ciblée comme étant spécifiquement concernée par le télétravail.

Établissement d'un bilan régulier du télétravail avec des données prenant en compte les critères de discrimination, présenté chaque année dans les instances aux représentant-es du personnel. Mise en place d'une commission de suivi dédiée.

Saisie des instances représentatives du personnel et des commissions habituelles en cas de refus d'une demande de télétravail.

Délivrance obligatoire d'une formation et d'une documentation à l'ensemble du collectif de travail, y compris le-la télé-encadrant-e (droits et obligations en matière de télétravail et hygiène et sécurité, séparation vie privée / vie professionnelle, prévention des risques psychosociaux et des troubles musculo-squelettiques, garantir l'autonomie et la responsabilisation du télétravailleur et de la télétravailleuse etc.).

Exiger des outils de suivi uniformisés non pénalisants pour les télétravailleur-euses.

Créer les conditions générales permettant la mise en place du télétravail.

Interdire toutes formes d'uberisation.

Proscrire le développement des open-spaces et des flex offices et l'utilisation du coworking.

Sensibiliser aux risques psychiques liés à l'isolement à long terme et développer des outils de prévention en lien avec ceux-ci.

Exiger l'arrêt des mutations forcées, des suppressions de services, d'implantations et d'effectifs.

Exiger des augmentations de salaires.

Revendiquer une véritable politique du logement qui puisse permettre de se loger près de son lieu de travail, une amélioration des transports en commun...

Exiger la diminution du temps de travail à 32h par semaine.

Inscrire le télétravail dans les priorités de la Fédération.

L'importance des enjeux du télétravail, et considérant le risque du « taylorisme » moderne, doit nous faire

impulser des campagnes d'information et de discussion auprès des travailleur-euses sur ces sujets.

Organiser une réflexion au sein de la fédération, avec l'ensemble des syndicats, sous forme de groupe de travail, sur le sujet du télétravail, notamment sur les questions du télétravail occasionnel, télétravail nomade, télétravail contraint, télétravail confiné, etc., au regard des situations particulières rencontrées dans chaque administration ou établissement.

Elle se prononce fermement contre l'accomplissement de missions relevant d'un service par un autre, car cela remet en cause les conditions dans lesquelles sont rendues les missions, le réseau et les emplois. Prendre en compte le travail nomade. La Fédération recensera les métiers et personnels nomades de son champ et travaillera une plate forme revendicative. Elle agira pour la prise en charge par l'employeur-euse de l'intégralité des frais à domicile et des frais liés aux déplacements pour les agent-es utilisant leur propre véhicule.

Développer les outils syndicaux en rapport avec cette nouvelle organisation du travail

Le droit syndical doit être identique quelle que soit l'organisation du travail choisie, que l'agent-e soit en TT ou en présentiel.

Les personnels travailleurs en télétravail, comme celles et ceux en présentiel, doivent bénéficier d'un droit réel à l'information syndicale, à la formation syndicale, à l'activité syndicale.

L'employeur-euse doit fournir des outils et moyens pour mener sans entrave l'activité syndicale et en particulier l'accès à des outils permettant l'organisation de HMI en visioconférence accessibles sur le poste de travail, ainsi que des salles équipées lorsque les HMI sont organisées sur le lieu de travail.

Les agent-es en télétravail doivent avoir la possibilité de venir en présentiel avec prise en compte du temps de transport lors de visites syndicales ou d'heures mensuelle d'information syndicale sur le lieu de travail.

## FICHE 18

# GAGNER UNE FORMATION PROFESSIONNELLE DE QUALITÉ TOUT AU LONG DE LA VIE

### La CGT propose

L'État, à travers l'action publique, doit se donner les moyens d'implanter du service public et des activités semi-public sur tout le territoire à hauteur des besoins réels de la population en recrutant, en reconnaissant les qualifications des salarié-es à travers les missions de service public, en développant la formation initiale (FI) et continue (FC) pour permettre aux salarié-es un déroulement de carrière et une forme d'émancipation, en ayant une politique budgétaire à la hauteur.

Cela passe par la mise en œuvre de toutes les actions permettant d'intégrer des nouveaux personnels afin de correspondre aux besoins et qualifications requises.

Tout mode de **recrutement** doit être :

- >> ouvert à tous et toutes, avec des modalités accessibles et compréhensives de tous et toutes,
- >> non discriminant pour les personnes en situation de handicap et adaptés à leur situation de handicap,
- >> à la charge du ou de la recruteur-euse pour l'intégralité des frais inhérents engagés pour se rendre à un concours ou un entretien,
- >> d'un niveau qualitatif, sans que l'employeur-euse n'abaisse pas le niveau afin de palier aux problèmes d'attractivités multiples,
- >> avec une grande diversité afin d'être accessible au plus grand nombre en n'excluant pas les profils atypiques. Par exemple, s'agissant particulièrement des concours dans le Public, le contenu des épreuves doit être divers et chaque épreuve doit avoir un temps dédié et consacré, sans être regroupée sur une journée.

**Une formation doit être émancipatrice** tout au long de la vie, en alliant une formation initiale et continue. Elle s'appuie sur une formation initiale solide pour tous et toutes et permet une élévation du niveau des qualifications tout au long de la carrière.

Ces deux types de formations doivent permettre l'acquisition de qualification ou la validation d'acquis au travers de l'expérience professionnelle.

**La formation initiale (FI)** doit permettre l'acquisition de fondamentaux afin :

- >> d'acquérir un socle de compétence commun permettant d'évoluer et d'occuper des postes variés tout au long de sa carrière,
- >> d'acquérir une qualification professionnelle et des compétences,
- >> de progresser durablement dans un emploi afin d'évoluer professionnellement,
- >> d'apprendre à appréhender la diversité des situations rencontrées dans l'emploi afin de savoir y répondre.

**La formation continue (FC)** doit être accessible à tous et toutes quel que soit l'âge, le sexe, le niveau d'étude, la période de la vie, l'emploi occupé ce qui implique :

- >> qu'elle soit réalisée sur le temps de travail avec des conditions matérielles adaptées,
- >> que les besoins de formation soient clairement identifiés,
- >> que la validation des acquis de l'expérience soient possibles à travers la reconnaissance

- professionnelle et les qualifications acquises tout au long de la carrière,
- >> qu'elle soit financée en intégralité par les employeur·euses,
  - >> qu'elle se déroule au plus près des salarié·es,
  - >> qu'elle soit adaptée aux salarié·es en situation de handicap, aux temps partiels, aux parents isolés.

## Ce qui existe aujourd'hui

### **Dans le public.**

Le recrutement par concours est conditionné à un niveau de diplômes, avec des épreuves souvent trop ciblées et non ouvertes à des profils atypiques, ce qui ne permet pas une variété des profils.

Les temps de préparation sont quasi inexistantes avec un compte personnel de formation sous exploité, trop complexe à utiliser et trop souvent soumis à de nombreuses restrictions.

Les préparations aux concours proposés par des organismes privés sont payantes et donc à la charge des concourant·es.

Les recrutements sur entretien (Pacte, postes au choix, contractuel·les, sélections, cadres C sans concours) sont des modes de recrutements opaques, où le·la recruteur·euse a les pleins pouvoirs sans aucun contrôle des motivations réelles de ses choix. Les retours sur ces entretiens sont trop souvent difficiles à obtenir, quant aux recours ils sont inexistantes pour les candidat·es non retenu·es.

### **La formation initiale est :**

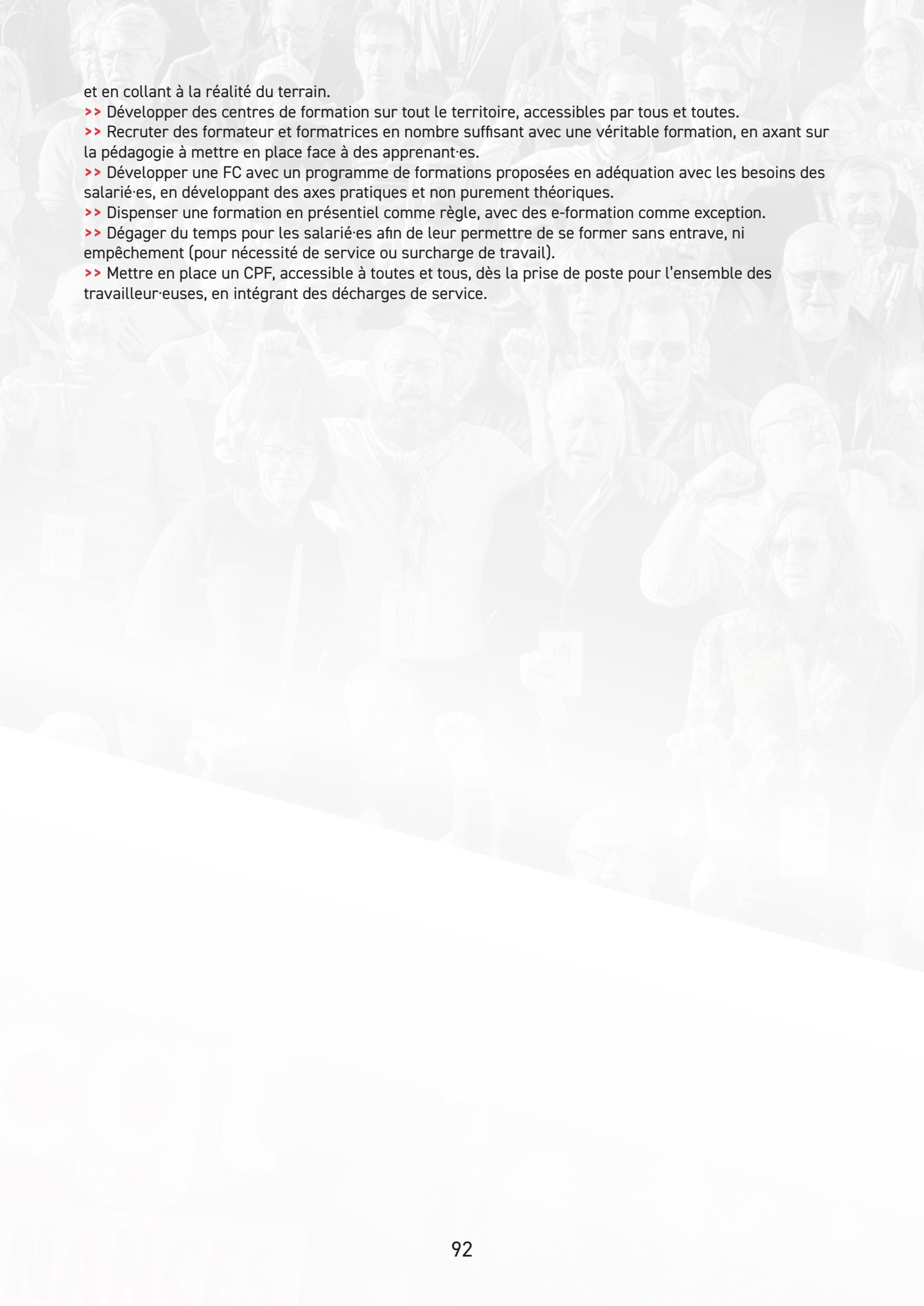
- >> trop axée sur un métier et non sur la diversité des métiers offerts par les employeur·euses
- >> non adaptée aux personnes en situation de handicap, aux femmes enceintes, aux chargé·es de famille
- >> quasi inexistante pour les recruté·es sous contrat pour une période déterminée (contractuel·les ou accueils en détachement)
- >> souvent composée de deux temps, une partie purement théorique puis une partie pratique probatoire qui peuvent être sanctionnées par une obligation de réussite
- >> trop dense, ne permettant pas une assimilation totale de toutes les notions.

### **La formation continue est inadaptée avec :**

- >> un portefeuille de formations qui ne cesse de croître obligeant les formateurs et formatrices à rédiger encore et toujours, refondant et actualisant sans cesse,
- >> un maillage géographique non adapté avec des centres de formation trop éloignés des salarié·es,
- >> des axes de formation pré-définis et non adaptés aux besoins, trop éloigné de la réalité du terrain
- >> un manque criant de formateurs et formatrices et de partenaires associés ayant la technicité et la pédagogie requise,
- >> une formation de plus en plus dématérialisée, avec des classes virtuelles ou des e-formations, sans aucune interactivité entre sachant·e et apprenant·e.

## Les moyens pour y parvenir

- >> Mettre en place des modes de recrutement en lien avec la réalité, des modalités et épreuves construites, variées sur un temps suffisant.
- >> Élaborer des modalités et épreuves permettant aux candidat·es de démontrer des qualités rédactionnelles afin de développer un recrutement qualitatif et non quantitatif.
- >> Recruter en mettant en place un véritable entretien professionnel axé tant sur les connaissances professionnelles que réactionnelles.
- >> Mettre des moyens à la hauteur des enjeux en débloquent des fonds nécessaires et suffisants.
- >> Financer l'ensemble des coûts supportés par tous les salarié·es dans le cadre d'axes de formation suivies.
- >> Se doter d'un programme d'envergure au niveau de la formation, répondant aux besoins de chacun·e



et en collant à la réalité du terrain.

- >> Développer des centres de formation sur tout le territoire, accessibles par tous et toutes.
- >> Recruter des formateurs et formatrices en nombre suffisant avec une véritable formation, en axant sur la pédagogie à mettre en place face à des apprenant·es.
- >> Développer une FC avec un programme de formations proposées en adéquation avec les besoins des salarié·es, en développant des axes pratiques et non purement théoriques.
- >> Dispenser une formation en présentiel comme règle, avec des e-formation comme exception.
- >> Dégager du temps pour les salarié·es afin de leur permettre de se former sans entrave, ni empêchement (pour nécessité de service ou surcharge de travail).
- >> Mettre en place un CPF, accessible à toutes et tous, dès la prise de poste pour l'ensemble des travailleur·euses, en intégrant des décharges de service.

## FICHE 19

# SÉCURISER LA GESTION DES CARRIÈRES, VERS UN NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIÉ

### La CGT propose

La CGT revendique le droit au travail pour tous et toutes. Ce travail doit s'exercer avec un salaire permettant de vivre dignement et qui tient compte des qualifications acquises tout au long de la carrière. La CGT porte l'objectif d'un nouveau statut du travail salarié avec comme colonne vertébrale une Sécurité sociale professionnelle constituée de droits individuels et garantis collectivement. Nouveaux, précis, concrets, liés au fait même d'être travailleur·euse ils doivent compléter les autres volets de la protection sociale et les conforter.

Ce statut du travail salarié doit trouver son équivalent dans les statuts existants actuellement (statut des fonctionnaires, statuts publics ou semi-publics divers) tels qu'ils ont été souhaités à la sortie de la seconde guerre mondiale.

Pour la CGT, les services publics doivent être indépendants des pouvoirs politiques en place pour pouvoir exercer leurs missions en toute neutralité. Les règles régissant les agent·es et les salarié·es (promotion, mobilité) doivent être les mêmes pour tous et toutes et basées sur des critères liés à l'ancienneté et aux concours ou examens professionnels. Les objectifs assignés aux travailleurs et travailleuses des services publics doivent être collectifs afin d'exclure la performance individuelle, qui n'a pas sa place dans un tel service du public.

Les relations entretenues par les divers·es employeur·euses avec les organisations syndicales représentatives permet le contrôle et la bonne application de ces règles de gestion au sein d'instances de type CAP, représentatives, encadrées et avec un réel pouvoir de décision.

### Ce qui existe aujourd'hui

L'évolution des services publics va à contre courant de ce que prône la CGT.

Selon la volonté des pouvoirs politiques, les règles évoluent vers toujours plus d'individualisation des carrières ou la performance individuelle prend le pas sur le collectif.

Que ce soit en matière de mobilité ou de promotion ce sont avant tout les résultats des travailleurs et travailleuses qui sont regardés. À titre d'exemple, pour les fonctionnaires, l'attribution des postes en cas de mobilité ou de promotion se fait de plus en plus « au choix » c'est-à-dire selon le profil et les compte-rendus d'entretien professionnel basés eux-mêmes sur leurs résultats des années précédentes.

En matière de rémunération, l'introduction du RIFSEEP dans la Fonction publique fait entrer la logique de mérite dans le traitement des fonctionnaires. Dans le secteur semi-public, l'attribution de compléments de

rémunération (non cotisés) de plus en plus importants poursuit les mêmes objectifs.

Cette méritocratie à tous les étages met directement les directeurs et directrices des administrations sous la coupe des pouvoirs politiques. Par ruissellement et en fonction des orientations décidées, elle met à mal la neutralité des services publics vis-à-vis des citoyens et citoyennes.

Cette individualisation de carrière n'est pas sans conséquence sur le dialogue social et l'activité des syndicats. Les administrations mettent tout en œuvre pour réduire l'intervention des syndicats dans leurs actes de gestion et donc le besoin que peut avoir l'agent·e public·que de son ou sa représentant·e syndical·e. La suppression des CAP de mobilité et de promotion, l'absence de commission gérant les mobilités en transparence dans certains établissements publics et l'affaiblissement des différents dispositifs traitant de l'avancement sont une incitation pour l'agent·e à se défendre seul·e ou à avoir recours au tribunal administratif plutôt qu'à son ou sa représentant·e syndical·e.

## Les moyens pour y parvenir

La Fédération revendique l'abrogation de tous les systèmes de rémunération au mérite et la mise en place d'un avancement automatique à l'ancienneté. L'avancement à l'ancienneté est le seul qui permette une pleine autonomie des fonctionnaires et agent·es public·ques et évite les inégalités de traitement.

La Fédération s'attachera à faire reconnaître les qualifications acquises et mises en œuvre aujourd'hui que ce soit en termes de structuration de l'emploi ou de doctrine d'emploi. Cela doit se traduire par une phase de promotions massives et de reconnaissance salariale.

Elle revendiquera la mise en place de règles de mobilité et de promotions basées sur l'ancienneté et la situation individuelle de l'agent·e (pour la mobilité) et non sur le mérite.

## FICHE 20

# LES CADRES AUX FINANCES

### La CGT propose

- >> de définir le statut cadre notamment pour les cadres intégrés et autonomes aux Finances, conformément au code du travail et à l'Accord National Interprofessionnel, pour assurer la pérennité de la reconnaissance des compétences et des valeurs professionnelles inhérentes aux cadres,
- >> d'encadrer autrement, pour sortir des drames humains et des gâchis sociaux et environnementaux du Wall-Street management,
- >> de mettre en place une égalité réelle entre les femmes et les hommes,
- >> de lever les freins dans les déroulés de carrière pour les personnes en situation de handicap,
- >> de travailler sur la question de la loyauté des cadres, comment refuser d'appliquer un ordre contraire à son éthique professionnelle avec un droit de proposition alternative sans encourir de sanction,
- >> de mettre fin à la culpabilisation sur le devoir de loyauté,
- >> de reprendre la main sur le temps et charges de travail : « Travailler moins, vivre mieux », pour la réduction du temps de travail dans la journée, dans la semaine et dans la vie,
- >> de tenir compte du développement massif du télétravail, pour repenser le fonctionnement des collectifs de travail, gagner de nouveaux droits et garanties,
- >> d'utiliser des outils numériques au service de l'intérêt général et pour transformer le travail et améliorer les conditions de travail,
- >> de remettre à plat la réforme de l'encadrement supérieur.

### Ce qui existe aujourd'hui

Le code du travail distingue **3 catégories de cadres** :

Les cadres dirigeant·es : ils-elles obéissent aux spécificités suivantes : Niveau élevé de responsabilité (pouvoir de signer des contrats, des règlements...), Niveau élevé de rémunération dans le cadre d'un forfait annuel tout en bénéficiant de la réduction du temps de travail, pouvoir de prendre des décisions importantes voire déterminantes.

Les cadres intégré·es sont soumis·es aux contraintes et horaires de leur collectif de travail, elles et ils sont donc pleinement intégré·es à leur service au même titre que les autres salarié·es. Elles et ils sont soumis·es aux repos hebdomadaires, peuvent bénéficier du paiement des heures supplémentaires et le forfait n'est pas obligatoire pour cette catégorie de cadre.

Les cadres autonomes obéissent aux spécificités suivantes : leurs fonctions ne les conduisent pas à suivre l'horaire de travail d'un service ou d'un collectif de travail. Elles et ils ne sont pas totalement libres dans leur emploi du temps en raison de leur obligation de disponibilité. Ils-elles sont soumis aux repos quotidien et hebdomadaire, à la durée maximale de travail et au forfait.

Il n'y a pas de définition univoque du ou de la cadre. Chaque branche peut donc définir, le cas échéant, ce qu'est un·e cadre selon ses propres critères dans le contexte sectoriel qui est le sien.

#### Les carrières :

Au fil des ans, dans nos administrations, le travail s'est complexifié. L'environnement qui entoure nos services est aussi devenu bien plus complexe, l'expertise des agent·es, exigée de la part des directions, s'est amplement renforcée. Ainsi, nos métiers ont été profondément bouleversés en l'espace de deux

décennies. Tout ceci s'est également accompagné d'une forte élévation du niveau d'éducation et de diplôme des nouveaux et nouvelles entrant-es dans l'administration.

Pour autant, les niveaux de promotion et l'avancement des carrières restent à la traîne et sont même régulièrement amputés ces dernières années. Au-delà de créer d'intenses frustrations dans les services, il s'agit surtout là d'une situation profondément injuste au sein d'un ministère ou d'établissements semi-publics qui profite largement de grandes compétences souvent à moindres frais.

Aujourd'hui, une grande majorité des recrutements des cadres dans les administrations financières se font au profil au détriment de l'ancienneté administrative et des situations personnelles (fin des rapprochements de conjoint-es, etc...)

### **L'égalité entre les femmes et les hommes**

Le dernier rapport 2024 du Haut Conseil à l'égalité (HCE) le redit : ce sont les femmes cadres qui pâtissent le plus des écarts de salaires. Les femmes cadres perçoivent en effet 22 % de salaire en moins que les hommes cadres en équivalent temps plein. Et ce, alors même qu'elles sont en moyenne plus qualifiées que les hommes !

### **Les cadres en situation de handicap**

Entre la peur d'être stigmatisés et d'être freinés dans leurs carrières, les idées-reçues associées au handicap ou encore la culture de la performance inhérente à leur fonction, de nombreux-euses cadres choisissent de dissimuler leur situation de handicap en particulier lorsque leur handicap est invisible.

12 % des actifs et actives affecté-es par un handicap - ou ayant un problème de santé qui limite leurs activités au quotidien - occupent un emploi de cadre, soit 7% de la population cadre. Une part significative ne souhaite pas ou n'estime pas nécessaire de faire reconnaître leur handicap. Ainsi, seuls 2 % d'entre elles et eux déclarent disposer d'une reconnaissance administrative de leur handicap, contre 5 % pour l'ensemble des actif-ives.

### **Charges et temps de travail**

Le travail empiète largement sur la vie personnelle des cadres.

7 cadres sur 10 (71 %) placent d'ailleurs l'équilibre vie privée/ vie professionnelle comme la première priorité de leur vie professionnelle.

Il n'est pas surprenant que cette aspiration à la réduction du temps de travail soit motivée par :

- >> le fait de prendre du temps pour soi (loisirs, sport) pour 74 % d'entre elles et eux,
- >> le fait de protéger sa santé pour 51 % d'entre elles et eux,
- >> le fait de s'occuper de ses proches (enfants, ascendant-es, ami-es) pour 51 % d'entre elles et eux.

Une large majorité de cadres travaille bien au-delà des 35 heures légales hebdomadaires :

- >> 7 cadres sur 10 (71 %) déclarent travailler plus de 40 heures par semaine,
- >> 1 cadre sur 3 (33 %) déclare travailler plus de 45 heures par semaine,
- >> la moitié des cadres (50 %) déclare travailler pendant ses jours de repos et 1 cadre sur 5 (19%) déclare le faire « souvent ».

L'ensemble des indicateurs du baromètre UGICT 2023 sont au rouge pour les cadres de la fonction publique :

- >> 72 % des cadres de la fonction publique déclarent que leur charge de travail a augmenté par rapport à l'année dernière (61 % pour l'ensemble des cadres),
- >> 60 % des cadres de la fonction publique déclarent que leur temps de travail a augmenté par rapport à l'année dernière (55 % pour l'ensemble des cadres),
- >> 88 % des cadres de la fonction publique déclarent travailler pendant leurs jours de repos (78 % pour l'ensemble des cadres).

### **La déconnexion et le numérique**

Le Parlement européen a voté début 2022, une proposition de loi sur le droit à la déconnexion qui donnerait à tous-tes les travailleur-euses la possibilité de ne pas répondre aux demandes des

employeur-euses en dehors du temps de travail. Cette disposition, si elle est très insuffisante, permet de mettre un pied dans la porte et de porter l'enjeu de réduction du temps et de la charge de travail.

Malheureusement, aucune déclinaison concrète n'existe pour l'instant dans nos administrations. Présente depuis plusieurs années, dans l'espace médiatique, l'IA débarque maintenant dans nos administrations et établissements.

Beaucoup de missions seront impactées et le tout, sans concertation de fond pour mettre ces technologies au service des agent-es et usager-ères, et non l'inverse. Les activités susceptibles d'être automatisées dépassent les tâches répétitives et non cognitives et auront des effets sur des métiers plus qualifiés.

### Réforme de l'encadrement supérieur

La réforme mise en œuvre a abouti aux évolutions suivantes :

- >> création d'un corps des administrateurs et administratrices de l'État,
- >> création de lignes directrices de gestion interministérielles pour les emplois supérieurs de l'État.
- >> suppression de l'ENA et la création d'un institut national du service public (INSP) (en charge de la formation initiale des fonctionnaires et de contribuer à la formation continue),
- >> création d'une délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE).

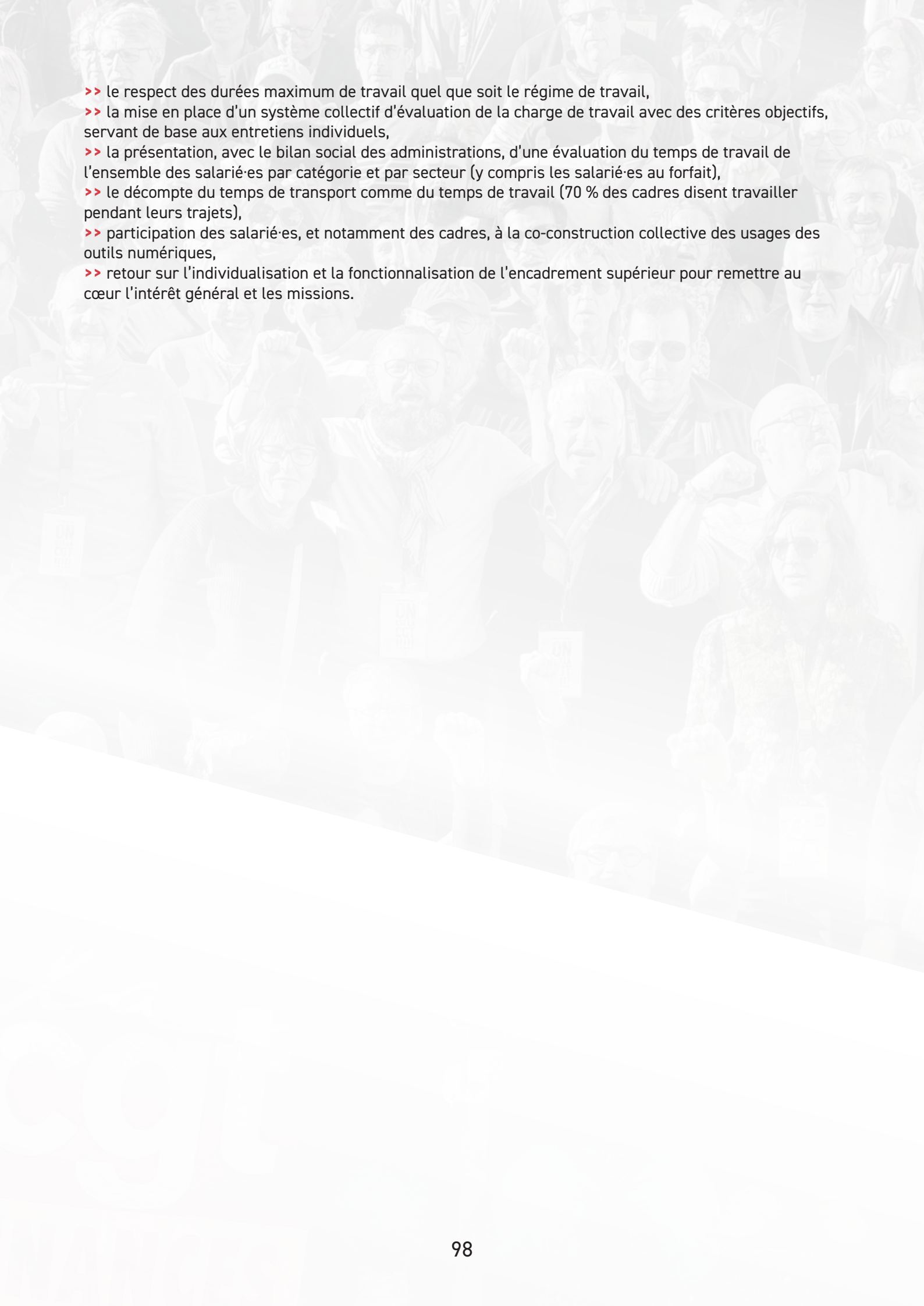
Cette réforme est porteuse de graves dangers pour l'avenir de la fonction publique, l'exercice des missions et est une nouvelle remise en cause de l'indispensable neutralité et indépendance des agent-es de la fonction publique.

En étendant la contractualisation et en supprimant des corps, c'est l'extinction progressive de la ou du fonctionnaire titulaire hors quelques secteurs baptisés de manière péremptoire et problématique de régaliens.

## Les moyens pour y parvenir

La mise en place de nouveaux droits pour l'encadrement reposant sur 3 axes :

- >> la reconnaissance des qualifications permettant leur plein exercice et la revalorisation de la technicité,
- >> des droits d'expression et d'intervention individuels et collectifs,
- >> la conjugaison permanente des aspects sociaux, économiques et environnementaux,
- >> le déploiement d'un grand plan de requalification pour mieux coller à la réalité de notre champ professionnel qui exige de solides compétences de la part de la majorité des agent-es,
- >> l'application de sanctions contre les entreprises et administrations qui discriminent,
- >> indépendamment des modalités de recrutement (RQTH ou non), pour une personne en situation de handicap, la fin des entraves dans l'accès à un emploi de cadre ou dans son déroulement de carrière dès lors qu'elle réunit les conditions pour un poste correspondant à ses qualifications (encadrement, expertise ou autres),
- >> l'intégration dans les bilans sociaux d'un indicateur de suivi obligatoire des déroulements de carrière, pour mettre fin au plafond de verre et au plafond de mère, et en général, à toutes les discriminations de carrière qui pénalisent les femmes (conditions du congé maternité, articulation vie perso/vie pro),
- >> exploiter ces bilans pour mettre en place des règles de promotion permettant d'augmenter la présence des femmes dans les grades les plus élevés, les emplois les mieux rémunérés,
- >> limiter la mise en place des forfaits jours pour garantir le respect des durées maximum de travail et des périodes minimum de repos et une rémunération correspondante.
- >> donner des clés aux cadres pour la mise en place d'un véritable droit à la déconnexion effectif avec le blocage des accès aux systèmes de communication (courriels, intranet, etc) durant la semaine entre 20h et 7h et le week-end sauf en cas d'urgence, d'astreinte, de suivi opérationnel...
- >> la création d'un système auto-déclaratif du temps de travail effectué pour celles et ceux qui ne pointent pas,
- >> la conquête par la lutte de la réduction du temps de travail dans la loi, et, dès maintenant, la promotion auprès des cadres de l'auto-réduction du temps de travail et des cadences : ce qui n'est pas fait aujourd'hui sera fait demain,

- 
- >> le respect des durées maximum de travail quel que soit le régime de travail,
  - >> la mise en place d'un système collectif d'évaluation de la charge de travail avec des critères objectifs, servant de base aux entretiens individuels,
  - >> la présentation, avec le bilan social des administrations, d'une évaluation du temps de travail de l'ensemble des salarié·es par catégorie et par secteur (y compris les salarié·es au forfait),
  - >> le décompte du temps de transport comme du temps de travail (70 % des cadres disent travailler pendant leurs trajets),
  - >> participation des salarié·es, et notamment des cadres, à la co-construction collective des usages des outils numériques,
  - >> retour sur l'individualisation et la fonctionnalisation de l'encadrement supérieur pour remettre au cœur l'intérêt général et les missions.

## FICHE 21

# RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, UNE RÉVOLUTION SOCIALE, ÉCONOMIQUE, ÉCOLOGIQUE ET FÉMINISTE

## La CGT propose et ce qui existe aujourd'hui

### Une révolution sociale

Les 32 heures sont d'abord un projet de société visant à mieux redistribuer en temps (et en salaires) les richesses créées par les travailleur·euses... aux travailleur·euses.

Les modalités et la baisse du temps de travail sont imposés par le patronat à des millions de salarié·es: temps partiel subi, amplitude horaire incompatible avec une vie privée, familiale et personnelle, travail de nuit, du dimanche, contrats précaires, chômage partiel et bien entendu chômage de masse. Étrangement, ce débat est toujours enterré par le patronat, car il implique la question du financement de ces réductions ou modalités du temps de travail imposés aux salarié·es.

Ce sont en effet les salarié·es et les contribuables qui les financent, et qui en subissent les conséquences. Le risque n'est donc plus supporté par les « entrepreneur·euses » – en réalité les actionnaires – mais par les salarié·es, les contribuables et plus généralement les citoyen·nes.

Aborder la question de la réduction légale du temps de travail c'est remettre le débat à sa vraie place : quelle redistribution des gains de productivité et des richesses ?

Nous revendiquons que ces richesses servent à améliorer la vie des salarié·es, leurs conditions de travail, leurs salaires et leur santé, pour leur permettre de mieux vivre dans et hors de l'entreprise.

Par exemple dans le champ fédéral, les gains de temps liés à la transformation numérique doivent être l'occasion de revendiquer la baisse du temps de travail ; cette revendication est une alternative aux suppressions d'emplois publics qui ont suivi, jusqu'à présent, les dématérialisations. De même dans le privé, l'automatisation de la production et ses gains en matière de productivité, doivent permettre de reprendre la main sur la force de travail des travailleur·euses, et de revendiquer de travailler moins en gagnant plus.

Si le modèle capitaliste de privatisation des moyens de production est à repenser totalement, la société actuelle doit aborder l'angle d'une ère de loisirs, de culture et de bien être pour tous et toutes. Une véritable réduction du temps de travail permettrait d'améliorer les conditions de travail des personnels salariés, tout en améliorant la protection de la santé des femmes et des hommes ainsi que celle de l'environnement.

Les gains de productivité doivent être affectés en priorité vers la formation tout au long de la vie, les activités associatives, les contributions civiles, le développement personnel et l'accès à la culture : il nous faut mettre en place un nouveau projet de société, qui nécessitera donc un engagement citoyen sur l'ensemble de ces sujets.

### Une révolution économique

À l'inverse de la logique compétitive, la réduction du temps de travail appliquée à l'ensemble de l'économie permet de soutenir la demande et profite à tous et toutes par la réduction du chômage. Des personnes qui touchent aujourd'hui une allocation-chômage, le RSA ou les minima sociaux retrouveraient un emploi et auraient donc un supplément de revenu. Assorti à une situation stable (CDI), ce supplément de revenu à des ménages modestes relancerait la consommation et donc la demande. Celle-ci pourrait d'ailleurs exploser avec une politique d'augmentations de salaires dans un deuxième temps pour tous les salarié·es. Comme pour toute politique de relance, pour qu'elle soit efficace, elle s'adresse à des biens et services fabriqués en France, sous peine de gonfler les importations et donc creuser notre déficit commercial. La réduction du temps de travail doit donc s'inscrire dans un projet plus global et implique notamment une politique de réindustrialisation du pays.

Si la baisse du temps de travail est compensée par des embauches avec un salaire mensuel constant, cela va entraîner une augmentation de la masse salariale. Si rien ne change à part cette augmentation de la masse salariale, cela signifie que la part des salaires dans la valeur ajoutée augmente. Les 32 heures rejoignent la revendication d'un meilleur partage de la valeur ajoutée. Ce supplément de masse salariale va certes correspondre à une hausse des coûts de production, et par symétrie à une baisse des profits des entreprises, mais pour rappel, les profits sont utilisés soit en investissements, soit en rémunération des actionnaires. Depuis les années quatre-vingt, la part des profits a fortement augmenté au détriment des salaires. Pourtant l'investissement a stagné, c'est seulement la rémunération des actionnaires qui a explosé. Il s'agit donc de revendiquer un mouvement inverse, c'est-à-dire une réduction des dividendes afin d'augmenter la part des salaires dans la valeur ajoutée.

Pour compenser l'augmentation de la masse salariale et/ou inciter les entreprises à embaucher, l'État peut consentir à une modulation de l'imposition en fonction du comportement de l'entreprise. En contrepartie d'une diminution du temps de travail avec une conditionnalité stricte d'embauche et d'augmentation du taux horaire de rémunération, une modulation du taux d'impôt sur les sociétés peut être envisagée. Pour les finances publiques, le coût de cette baisse d'impôts est en partie compensée par la baisse du chômage et donc des dépenses en termes d'allocation chômage. Notre revendication des 32 heures rejoint ici celle de la conditionnalité des aides publiques aux entreprises.

De la même façon, la réduction du temps de travail ne peut pas se faire dans le secteur public dans une logique austéritaire, au risque de reproduire les erreurs des 35 heures, c'est-à-dire une réduction du temps de travail à moyens constants, qui ne repose que sur l'intensification du travail et sur très peu d'embauches. D'autres éléments comme la mise en place d'un protectionnisme solidaire (harmonisé au niveau européen idéalement), de clauses sociales et environnementales dans les contrats publics sont des éléments qui peuvent permettre de protéger les entreprises françaises d'une concurrence déloyale qui est un frein au progrès social. De manière générale et sans grande surprise, c'est l'intensification de la concurrence, y compris au niveau européen, le dumping fiscal et social qui rend la tâche du progrès social, y compris celle de la réduction du temps de travail, plus difficile. On sait que dans le discours patronal, la question de la concurrence étrangère se posera fortement pour décrédibiliser cette révolution du temps de travail. Les 32 heures doivent donc permettre de rejoindre la revendication de normes sociales européennes et internationales et doivent nécessairement être pensées en articulation d'un projet de rupture plus vaste.

Pour conclure, sans tenir compte d'éventuelles exonérations ou autres aides, la réduction du temps de travail suivie d'embauches conséquentes serait une aubaine pour les finances publiques et donc le renforcement des administrations de l'État. En effet, le chômage « coûte » cher, qu'il s'agisse des allocations-chômage ou minima sociaux, des dépenses induites par le chômage (dépenses de santé plus importantes par exemple) ou encore du manque à gagner en termes de cotisations sociales, de TVA, etc.

Or une étude macro-économique réalisée par ATD Quart Monde en 2017 évalue le coût pour la collectivité nationale du chômage d'exclusion dans une fourchette minimum de 16 à 19 000 euros par personne et par an.. 1 million d'emplois créés correspondrait donc à un surplus budgétaire de 20 milliards d'euros annuel pour les finances publiques. Ce qui correspondrait à l'embauche de plus de 400 000 fonctionnaires, qui correspond à peu de chose près au besoin d'embauches de fonctionnaires induit par la réduction du

temps de travail raté pour la fonction publique en 2002.

### **Une révolution féministe**

Il existe peu d'études sexuées sur les conséquences des lois Aubry, mais celles qui sont sorties ont montré que l'usage des 35h a accompagné, voire renforcé les différences de genre.

### **D'un partage des tâches dans le couple...**

L'index européen d'égalité de genre de 2017 montrait que les inégalités liées au temps persistaient et même qu'elles augmentaient : « Le temps est source d'inégalité massive entre les femmes et les hommes. »

Le partage du temps domestique et familial entre les femmes et les hommes est indispensable pour éviter qu'il ne repose exclusivement sur les femmes.

Lors du passage aux 35 heures, l'Institut national d'études démographiques (INED) a mesuré que le temps moyen consacré aux tâches domestiques avait augmenté de douze minutes par jour chez les hommes. Si ce progrès demeure très relatif, notamment en matière de charge mentale, qui repose encore en majorité sur les femmes, la baisse du temps de travail participe toutefois à l'amélioration du partage des tâches entre les sexes.

Sur d'autres études, on a constaté que les femmes ont plus tendance à prendre une journée de RTT le mercredi afin de s'occuper des enfants, ou demander à travailler moins par jour (7 heures) et finir plus tôt, pour aller chercher les enfants à l'école le soir. A l'inverse, les hommes utilisent généralement leur temps libre pour du « temps pour soi » au détriment des tâches domestiques dévolues aux femmes.

Sans accompagnement de la RTT, sans une politique publique volontariste de partage des tâches parentales et surtout ménagères, la RTT ne sera pas un outil d'émancipation pour les femmes, mais ne fera que perdurer les inégalités entre les femmes et les hommes, ne permettant pas à celles-ci d'occuper les emplois qu'elles voudraient au sein de l'entreprise, ni à ceux-ci de prendre du temps pour s'occuper de leur maison.

### **... à une véritable égalité sociale et économique**

À l'inégalité sociale au travail, s'ajoute l'inégalité dans la vie, du fait d'une répartition de ces responsabilités familiales et domestiques déséquilibrée, des violences ou encore des stéréotypes. Si par exemple, les femmes sont plus nombreuses à prendre un congé parental, c'est du fait des stéréotypes, mais aussi par calcul économique. Lutter contre les inégalités salariales constitue donc un levier pour favoriser l'égalité dans la société.

Selon l'Insee, la différence de temps de travail est la première cause des 28 % d'écart salarial entre hommes et femmes. Cet écart se répercute sur la retraite et explique l'essentiel des 40 % d'écart de pension entre les hommes et les femmes.

L'enjeu d'une nouvelle réduction du temps de travail pose donc la question du partage du temps dans les couples et cet objectif des 32 heures hebdomadaires aurait également une incidence sur les temps partiels imposés, en permettant à de nombreuses femmes d'accéder à un temps plein.

### **Une révolution écologique**

Les enjeux environnementaux et sociaux nous poussent à repenser en profondeur notre modèle de société. Sous la double contrainte de l'urgence climatique et des failles béantes de nos systèmes actuels, les consciences s'éveillent progressivement. Parallèlement, les chocs mondiaux qui dérèglent les chaînes d'approvisionnement et menacent notre autonomie exigent impérativement une transition vers un nouveau paradigme économique, circulaire et relocalisé.

### **Répondre aux besoins humains...**

Il faut donc réinventer nos occupations autour d'un modèle économique soutenable, en tenant compte du caractère fini des ressources naturelles. Certain-es acteurs et actrices de la transition écologique abordent cette question sous l'angle de la décroissance, dont l'une des composantes centrales est la réduction des heures travaillées.

Pour la CGT, c'est l'occasion de regarder le travail humain comme l'un des champs majeurs du développement humain de la préservation du vivant et non de leur mise en péril, pour repenser notre modèle de développement, afin d'être, comme à d'autres moments ou périodes de notre histoire, des bâtisseur·euses.

Trop souvent, les travailleur·euses sont les passager·ères clandestin·es du débat sur les orientations stratégiques qui sont décidées par les seuls actionnaires ou gouvernements. Pourtant, seule l'implication des salarié·es permettra de dépasser les oppositions entre le social et l'environnemental et de protéger l'emploi.

En 2020, la très pilotée, « Convention citoyenne pour le climat » proposait une réduction du temps de travail à 28 heures de travail par semaine dans un objectif de sobriété et de réduction de gaz à effet de serre. Elle s'initiait des travaux de l'économiste Jean Gadrey qui travaille depuis des années à des études sur une décroissance raisonnable de l'économie et les bénéfices de la réduction du temps de travail sur l'environnement. Cette résolution citoyenne se proposait d'être « en accord avec les objectifs de sobriété et de réduction des émissions de gaz à effet de serre et où les profits et la croissance ne sont plus les moteurs. La réduction du temps de travail, sans perte de salaire, est proposée pour aller vers ce nouveau modèle : sobriété, partage, justice sociale. Pour répondre pleinement à ces enjeux, nous devons consommer moins, produire moins et donc travailler moins. »

En effet, notre temps de travail a un impact direct sur notre environnement et notamment sur le réchauffement climatique. Cela s'explique par les déplacements quotidiens en voiture, mais également par la production de biens de consommation. Moins travailler permettrait de réduire notre utilisation de ressources.

Mais une telle évolution ne serait pas à elle seule vecteur de progrès au plan environnemental, ne serait-ce que du fait que les créations d'emplois en découlant pourraient elles-mêmes générer des émissions carbone. La réduction du temps de travail doit nécessairement prendre plusieurs formes, pour participer à une profonde transformation sociale. Il faut évidemment en parallèle développer des transports collectifs et de marchandises non polluants (ferroviaire notamment), investir dans la recherche en matière de technologies non polluantes, mettre en œuvre une politique de planification et d'aménagement du territoire, de réindustrialisation, de construction de logements sociaux, pour réduire l'éloignement domicile-travail et assurer l'équilibre des activités dans les territoires.

Réduire le temps de travail permet aussi de libérer du temps pour les activités d'intérêt général, réduit le stress au travail et est bénéfique pour notre santé.

### **...et mettre en œuvre une véritable reprise en main de notre travail**

C'est aussi l'occasion de libérer du temps pour réfléchir et s'organiser sur les lieux de travail pour une toute autre production respectueuse des ressources et de l'environnement. En effet, les impératifs de la production capitaliste doivent être revus sous le signe d'une plus grande participation des travailleur·euses aux décisions stratégiques des entreprises et des administrations.

C'est dans ce sens que la CGT revendique l'instauration d'une démocratie de plein exercice au travail, avec du temps dédié, avec des droits et des pouvoirs nouveaux pour les salarié·es. Celles et ceux qui produisent les richesses sont légitimes à remettre en cause les actuelles finalités et modalités de l'organisation du travail, faute de quoi nous ne pourrions pas éviter des catastrophes sociales et écologiques qui pourraient bien devenir irréversibles.

Ce faisant, nous démontrons que les entreprises, administrations et établissements sont tributaires de notre ingéniosité. Le renforcement des moyens d'intervention des salarié·es dans les entreprises et administrations, notamment par l'élargissement des compétences des instances de représentation à la dimension environnementale des modes d'organisation du travail et aux finalités de la production, de son impact sur la biosphère et de son utilité pour la société (armes, produits chimiques,...) Cela nécessite le rétablissement des CHSCT et le renforcement de leurs moyens et prérogatives, avec en particulier un droit de veto dans le cadre des réorganisations et restructurations.



## Les moyens pour y parvenir

Aux Finances, la Fédération se donne pour ambition :

- >> de lancer une campagne de masse dans le secteur public et semi-public sur une nouvelle réduction du temps de travail à 32 heures (tracts, questionnaire en ligne, RMIS, HMI),
- >> d'organiser un webinaire très large sur cette question,
- >> permettre aux agent-es avec les représentant-es élu-es du personnel, par la démocratie au travail et la démocratie sociale, de décider et de reprendre la main sur la manière dont la réduction du temps de travail doit être organisée pour peser dans les CSA et les formations spécialisées,
- >> de mettre en place un groupe de travail spécifique au sein de la direction fédérale pour étudier par administrations et établissements l'état du temps de travail actuellement,
- >> d'intégrer dans toutes les négociations sur l'égalité professionnelle, le principe d'une réduction du temps de travail favorable aux femmes, au travail et dans la vie,
- >> de revendiquer un retour à l'esprit des CHSCT, en interdirectionnel, avec des prérogatives élargies, tant en moyens, qu'en lien avec le Code du travail,
- >> profiter des prochaines discussions sur la semaine de 4 jours pour l'ouverture de négociations dans le public et semi public financier sur une nouvelle RTT.

## FICHE 22

# DES EMPLOIS PÉRENNES POUR UN SERVICE PUBLIC DE QUALITÉ

### La CGT propose

Nous revendiquons un service public de qualité partout sur le territoire avec un niveau d'emploi qui doit être calculé en partant du travail réel nécessaire pour répondre aux besoins de la population. Il ne doit donc pas être prédéterminé par une logique budgétaire et doit prendre en compte les compensations liées aux mesures d'aménagements du temps de travail (ex : temps partiel).

Contre la logique capitaliste, notre logique : des emplois pour accomplir les missions qui répondent aux besoins, à la proximité et à l'égalité en territoires.

Ces emplois doivent être stabilisés et pérennes avec un recrutement d'emplois statutaires ou de CDI qui sont les seuls garants d'une fonction publique neutre et de qualité.

Les missions supports doivent être assurés par le service public pour assurer un travail de qualité déconnecté de la logique budgétaire d'économie des coûts.

### Ce qui existe aujourd'hui

Les différents gouvernements n'ont eu de cesse de vouloir réduire le coût de la fonction publique. Ils ont multiplié les coupes budgétaires tant au niveau du nombre d'emplois que des dépenses de fonctionnement.

Cette volonté de réduction du service public s'est aussi traduite par une marchandisation et un transfert au privé d'anciennes missions du service public qui doit être dans une vision capitaliste réduit à sa portion congrue.

Toujours dans la même logique de réduction des coûts, on assiste depuis plusieurs années à des recrutements massifs de contractuel·les et de salarié·es en Contrat à durée déterminée. Ces emplois sont souvent sous rémunérés au regard du travail fait, corvéable à merci car toujours sous la menace d'un non-renouvellement de leur contrat. L'augmentation de leur rémunération est de plus soumise à leurs résultats car périodiquement négociée et dissociée de l'ancienneté sur le poste occupé. La perspective d'un hypothétique CDI continuant de les mettre au pas.

Le contrat de projet est venu encore renforcer cette précarité au sein des services publics : embauche sur un temps incertain le temps de réaliser une mission sans possibilité d'obtenir un emploi pérenne derrière. La loi de transformation de la fonction publique a sanctuarisé et accru les possibilités de recours aux recrutements de contractuel·les. Les droits et la rémunération de ces personnels (que ce soit en catégorie A, B ou C) sont souvent en deçà de ceux des emplois statutaires. Il est nécessaire de s'adresser directement à ces travailleur·euses en faisant des campagnes ciblées (guide pratique, syndicalisation, campagnes électorales, etc). La CGT défend les intérêts de tous et tout·es les travailleur·euses et doit accompagner et soutenir ces personnels pour la mise en œuvre de l'instruction ministérielle les concernant (carrière, rémunération, négociation). Le secrétariat fédéral, avec la direction fédérale, élaborera un guide pratique mutualisé sur la base des travaux déjà engagés dans certains syndicats.



## Les moyens pour y parvenir

Les emplois statutaires et non-précaires sont garants du service public, des missions publiques et d'intérêt général. C'est pourquoi la lutte contre la précarité participe de la défense du service et des missions publics et d'intérêt général. Les emplois supplémentaires devront être statutaires ou en CDI.

Dans le même temps la Fédération mènera campagne pour l'internalisation des missions supports et des métiers transversaux. Cette internalisation assurera une meilleure réactivité, une meilleure maîtrise de la qualité et du coût tout en améliorant la qualité de la vie au et hors travail des salarié-es concerné-es.

La Fédération des Finances travaillera à déterminer le niveau d'emplois statutaires bien qualifiés en fonction des besoins, et engagera une campagne pour la création d'emplois statutaires et un vrai plan de qualifications. Elle travaillera à imposer des plans de titularisation des contractuel·es afin de lutter contre la précarisation croissante dans notre champ et plus généralement dans la fonction publique.

## FICHE 23

# AUGMENTER LES RÉMUNÉRATIONS

### La CGT propose

L'augmentation des salaires, la réduction de la part variable de la rémunération, la reconnaissance des qualifications et la linéarité des carrières ; la revalorisation de la valeur du point d'indice dans la Fonction publique, et le rattrapage de la rémunération perdue depuis la désindexation de la valeur du point.

La question du pouvoir d'achat est une question primordiale, elle revêt non seulement une dimension sociale mais également économique. De plus, elle constitue un levier important de mobilisation tout en étant au cœur des préoccupations des personnels.

La reconnaissance des qualifications acquises et mises en œuvre aujourd'hui que ce soit en termes de structuration de l'emploi et de doctrine d'emploi doit se traduire par une phase de promotions massives et de reconnaissance salariale.

L'enjeu est l'adéquation entre position statutaire ou contractuelle et poste occupé prenant en compte l'évolution des conditions d'exercice des missions qui exige la mise en œuvre de nouvelles qualifications.

### Ce qui existe aujourd'hui

Lorsque nos salaires, nos pensions, nos ressources sont trop basses, lorsque nos diplômes et nos qualifications ne sont pas suffisamment reconnus et rémunérés nous ne pouvons pas vivre correctement.

Le gel du point d'indice dans la Fonction publique a provoqué une perte de 28% de pouvoir d'achat depuis le 1er janvier 2000 et le tassement des grilles de rémunération. La situation est similaire dans le secteur privé, les revenus minimaux restent toujours insuffisants pour vivre et les revenus dits intermédiaires se « smicardisent ».

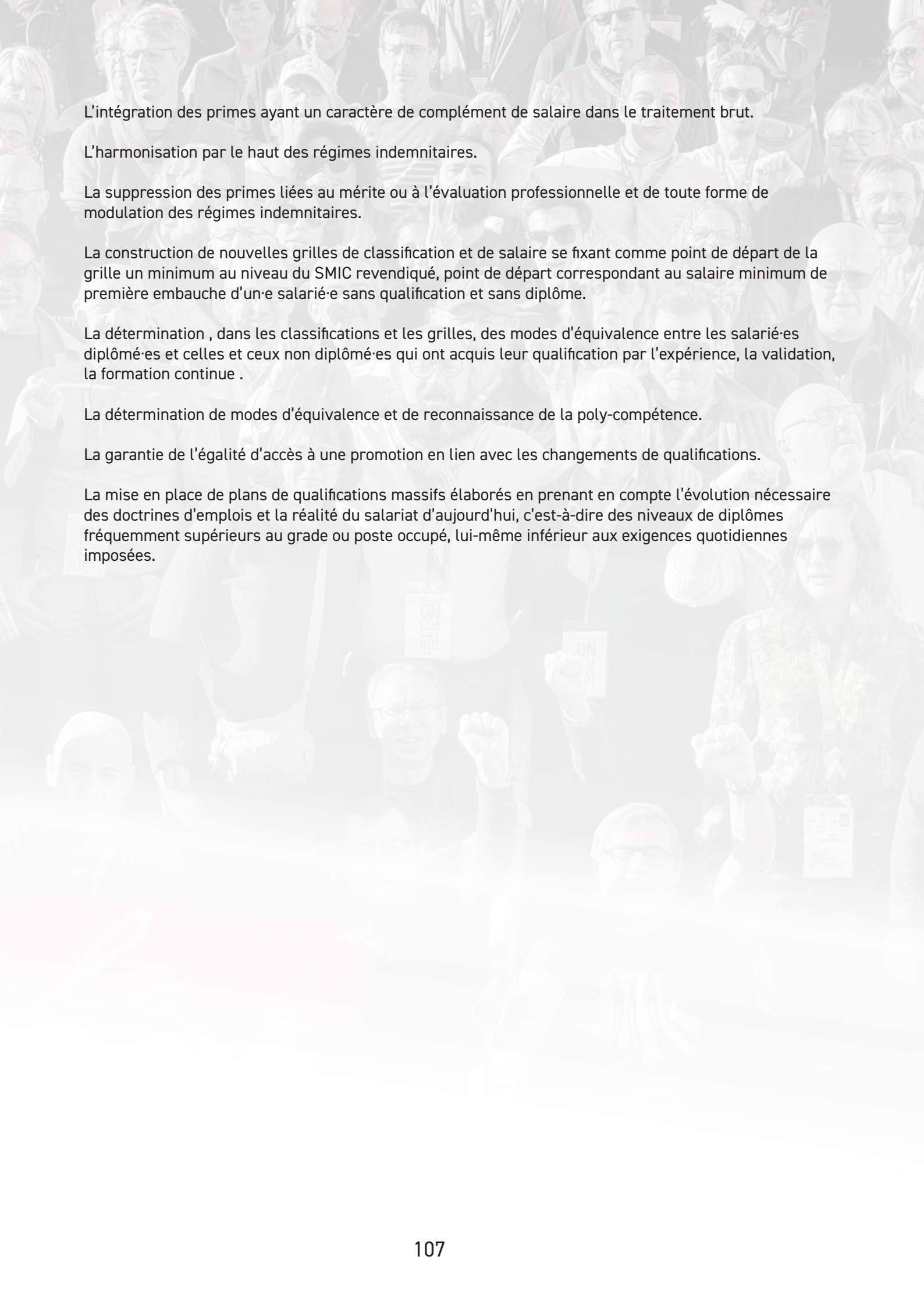
Pour compenser partiellement l'insuffisance des revenus, les primes (Rifseep, intéressement et autres primes variables...) ont pris de plus en plus d'importance. L'effet attendu par les employeur-euses est immédiat : c'est la casse des collectifs de travail par l'individualisation et la mise en concurrence des personnels, l'acharnement au rendement au détriment de la santé, de la vie personnelle, de la qualité du travail.

### Les moyens pour y parvenir

L'abrogation de tous les systèmes de rémunération au mérite et la garantie qu'au bout d'une carrière professionnelle, chaque travailleur et travailleuse obtienne au minimum le doublement de son salaire d'embauche ("à valeur monétaire constante" et hors actions de formation qualifiante et de promotion particulière).

Garantir des augmentations régulières de tous les éléments du salaire de base, en commençant par indexer les salaires et la valeur du point d'indice de la Fonction publique sur le coût de la vie.

L'application de mesures de rattrapage des pertes intervenues les années antérieures, et dans l'immédiat une augmentation de 65 points d'indice.



L'intégration des primes ayant un caractère de complément de salaire dans le traitement brut.

L'harmonisation par le haut des régimes indemnitaires.

La suppression des primes liées au mérite ou à l'évaluation professionnelle et de toute forme de modulation des régimes indemnitaires.

La construction de nouvelles grilles de classification et de salaire se fixant comme point de départ de la grille un minimum au niveau du SMIC revendiqué, point de départ correspondant au salaire minimum de première embauche d'un·e salarié·e sans qualification et sans diplôme.

La détermination , dans les classifications et les grilles, des modes d'équivalence entre les salarié·es diplômé·es et celles et ceux non diplômé·es qui ont acquis leur qualification par l'expérience, la validation, la formation continue .

La détermination de modes d'équivalence et de reconnaissance de la poly-compétence.

La garantie de l'égalité d'accès à une promotion en lien avec les changements de qualifications.

La mise en place de plans de qualifications massifs élaborés en prenant en compte l'évolution nécessaire des doctrines d'emplois et la réalité du salariat d'aujourd'hui, c'est-à-dire des niveaux de diplômes fréquemment supérieurs au grade ou poste occupé, lui-même inférieur aux exigences quotidiennes imposées.

## FICHE 24

# DÉMOCRATIE SOCIALE AU TRAVAIL: INSTANCES, NÉGOCIATIONS, DROIT D'INTERVENTION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS, DROIT DE GRÈVE

### La CGT propose

La CGT s'inscrit dans une vision engagée pour faire vivre une véritable démocratie sociale du quotidien sur les lieux de travail, qui ne soit pas un simple vernis de « consultation » ou un mécanisme d'accompagnement des réformes décidées ailleurs. Il s'agit d'une logique de conquête et de transformation sociale, pas de gestion de la résignation.

Elle propose la mise en place de nouvelles instances puissantes, proches, élues, formées et soutenues pour un nouveau pouvoir collectif sur le travail. Pour la CGT, redonner du pouvoir d'agir sur le travail, du pouvoir réel pour les travailleur-euses, ce n'est pas seulement être consulté, c'est participer aux choix !

Ces nouvelles instances devront être construites et caractérisées par les personnels eux-mêmes. L'expression des travailleur-euses est nécessaire à tous les niveaux, y compris par des formes alternatives (heures d'informations syndicales, enquêtes militantes, initiatives collectives...). L'unité des travailleurs et travailleuses reste un fondement de l'action, contre les logiques managériales de division (statuts, fonctions, services...).

L'organisation syndicale a un rôle majeur, la nécessité d'une autonomie forte, pour ne pas être institutionnalisée, mais rester un outil de lutte et d'émancipation. En leur sein, les représentant-es des personnels pourront agir sur :

- >> l'organisation du travail
- >> les moyens attribués aux services,
- >> les priorités de mission,
- >> les conditions de travail et d'emploi.

Ces espaces doivent avoir un pouvoir réel de négociations, de codécision, permettant d'agir sur le réel, avec des droits d'alerte, de veto, de contre-proposition. Ils doivent aussi être articulés avec des droits nouveaux pour les organisations syndicales représentatives des personnels. La concertation ne doit plus être une coquille vide.

### Ce qui existe aujourd'hui

Les différentes Instances représentatives des personnels (IRP) n'ont cessé d'être réformées pour leur attribuer toujours moins de prérogatives, donnant parfois l'impression d'être là pour occuper les personnels.

Le panorama actuel comprend un certain nombre d'Instances.

CSE – Comité Social et Économique (secteur privé)

Depuis les ordonnances Macron de 2017, les IRP (DP, CE, CHSCT) ont été fusionnées dans le CSE dans les entreprises du secteur privé. Il comprend une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail créée en son sein.

La CGT dénonce cette réforme comme une régression démocratique :

- >> Moins de représentant-es.
- >> Moins de moyens.
- >> Moins de proximité avec les salarié-es.

Le CSE concentre tout, ce qui éloigne les élu-es des réalités de terrain et complique leur action. La CGT Finances y voit un affaiblissement de la démocratie sociale organisé par le patronat et avalisé par l'État.

### **CSA – Comité Social d'Administration (Fonction publique)**

Dans la Fonction publique, le CSA a remplacé le CT (comité technique) et le CHSCT depuis le 1er janvier 2023 (Loi de transformation de la Fonction publique). Il comprend une Formation Spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

### **CAP/CCP (Commission Administrative Paritaire et Commission consultative Paritaire) : une spécificité de la Fonction publique**

Ces instances ont une fonction de défense individuelle des personnels, initialement prévues pour effectuer un contrôle global des actes de gestion de l'Administration envers les agent-es (mobilité, titularisation, promotion ...). Cette fonction s'est considérablement réduite au fur et à mesure des attaques, pour conserver principalement la fonction de défense individuelle des dossiers litigieux.

La CGT Finances s'est opposée à cette réforme pour les raisons suivantes :

- >> Centralisation excessive des décisions.
- >> Moins de discussions en proximité avec les agent-es.
- >> Fusion des compétences au détriment de la prévention.

### **La parodie actuelle des négociations collectives. La CGT considère que les négociations actuelles sont souvent formelles, biaisées ou imposées d'en haut.**

Notamment dans la Fonction publique, où cette possibilité est récente, plusieurs critiques sont émises :

- >> Les marges de manœuvre sont quasi nulles (budgets contraints, décisions déjà prises).
- >> L'agenda est contrôlé par l'administration.
- >> La hiérarchie de la norme impose des « cadres » (plans d'action égalité, dialogues de performance...) qui neutralisent la conflictualité sociale.

## **Les moyens pour y parvenir**

- >> La CGT Finances revendique le retour à de vraies IRP de proximité, avec des droits renforcés pour les travailleur et travailleuses.
- >> Pour cela elle emploiera toutes les armes qui sont à sa disposition.

### **36. Le droit de grève : un outil de conquête**

>> Le droit de grève est un droit constitutionnel (préambule de 1946) fondamental et conquis par les travailleur-euses.

Mais il est constamment remis en cause, voire illégalement empêché (aux douanes par exemple), par les restrictions dans les services publics notamment dans nos établissements et administrations sous couvert de « continuité du service » et surtout par la répression (pressions, retenues de salaire, convocations voire sanctions).

La CGT Finances défend un droit de grève plein et entier, et rappelle :

- >> la grève est l'outil majeur d'intervention collective, de rapport de force, l'outil historique de la CGT pour la transformation sociale,
- >> les attaques contre le droit de grève visent à affaiblir les résistances et interdire les convergences,
- >> les grèves ne sont pas des « privilèges », mais des actes citoyens contre les dérives technocratiques et austéritaires,
- >> sa revendication de revenir à une règle de calcul commune entre privé et public, en supprimant notamment la spécificité de la Fonction publique d'État (« trentième indivisible » issu de « l'amendement Lamassoure » de 1987, qui impose une retenue de 1/30ème de rémunération pour tout arrêt de travail même d'une heure seulement).

### **Le droit d'intervention des travailleuses et travailleurs : développer la démocratie**

Là où le patronat et l'État veulent cantonner les travailleurs et travailleuses à un rôle d'exécutant-es, de simple « ressources humaines », voire de « capital humain », la CGT porte une toute autre vision politique du travail et du « travailleur-euse citoyen-ne » qui doit être co-décideur-euse.

Pour la CGT Finances, les conquêtes sociales passent par :

- >> le droit d'expression directe des travailleur-euses sur l'organisation du travail, les conditions de travail, les choix de gestion,
- >> le droit d'interpellation collective des personnels travailleurs, en lien avec leurs représentant-es, à tous les niveaux,
- >> le droit de refus et d'alerte, notamment en matière de santé, sécurité, mais aussi d'organisation du travail ou d'éthique publique (pression sur les chiffres, politiques antisociales, défense des « lanceur-euses d'alerte »...).

### **La négociation collective comme levier**

A la place de négociations alibis sans moyens, la CGT porte une conception de la négociation comme levier du rapport de force et de l'intervention des travailleur-euses.

La Fédération des Finances revendique :

- >> La négociation peut s'inscrire dans le rapport de force quand les conditions sont réunies, mais elle doit également devenir un rendez-vous régulier à la demande des personnels ou de leurs représentant-es (salaires, télétravail, égalité professionnelle, handicap, carrières, etc).
- >> Le syndicat doit fixer ses exigences avec les agent-es travailleurs, et pas simplement réagir aux propositions de l'Administration ou des employeur-euses.
- >> Il faut une véritable démocratie sur des bases claires : pas de chantage budgétaire, pas de mépris des revendications collectives.

En attendant la satisfaction pleine et entière de ses revendications, la CGT Finances porte comme revendications intermédiaires :

- >> Le retour aux CHSCT (Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail), structures indispensables pour une prévention efficace, avec des moyens, des expertises indépendantes et un pouvoir d'alerte.
- >> Des moyens aux élu-es et mandaté-es : temps, accès aux documents, droit de visite, formation, liberté d'expression sans censure.
- >> Le renforcement de la protection des militant-es contre la répression syndicale et les représailles hiérarchiques.

## FICHE 25

# SÉCURITÉ SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

### La CGT propose

La Sécurité sociale est une conquête sociale des travailleurs et travailleuses, qui au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, dans un pays ruiné, construisent ce système de toute pièce alors que le patronat et l'État sont affaiblis. La CGT défend un renforcement de la Sécurité sociale et une pérennisation de son financement via la cotisation, en cohérence avec cette véritable conquête ouvrière et collective, dont on doit la concrétisation au ministre communiste Ambroise Croizat ainsi qu'aux militants de la CGT. Les cotisations sociales sont donc une partie du salaire qui est mise en commun et dont les travailleur-euses décident collectivement de ce qu'ils souhaitent en faire pour l'intérêt général. C'est ce qu'on appelle le salaire socialisé : « Chacun-e cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ». Elle repose sur les richesses créées par le travail et sur les principes d'unicité, d'universalité, de solidarité, de démocratie. La CGT continue de défendre et promouvoir une sécurité sociale solidaire et intégrale à 100%.

Depuis sa création, le champ couvert par la Sécurité sociale a connu et connaît aujourd'hui encore bien des reculs et la protection sociale complémentaire (PSC) a pris à bien des égards une place beaucoup trop importante.

Il ne s'agit plus de faire de la Sécurité sociale un facteur de développement économique et social du pays en développant des réponses aux besoins sociaux, mais de couvrir à minima et de laisser à chacun et chacune le soin de se couvrir pour le reste notamment par le recours optionnel aux mutuelles.

La hausse des complémentaires santé et prévoyance est essentiellement due au vaste mouvement de déremboursements et à l'ouverture de ces prestations au marché lucratif mettant en péril les sociétés d'assurance, les institutions de prévoyance et les opérateur-ice mutualistes. Cette concurrence impacte directement le coût des cotisations.

### Ce qui existe aujourd'hui

**En 2013**, l'accord intergénérationnel (ANI) pour les salariés du privé met en place la participation de l'employeur-euse au financement de la protection sociale complémentaire. Il s'agit de régimes complémentaires santé gérés par des mutuelles, des institutions de prévoyance ou des compagnies d'assurance. Cet accord laisse la main aux employeur-euses sur le choix de la complémentaire créant ainsi le danger de privilégier des groupes assurantiels et donc un système lucratif. Trop souvent le choix d'une complémentaire couvrant à minima les dépenses en lien avec la santé, oblige les salarié-es des petites entreprises à prendre une surcomplémentaire.

**En 2022**, cet accord est transposé dans la fonction publique à travers la loi de la transformation de la Fonction Publique, loi qui ouvre aux employeur-euses public-ques la possibilité de prendre en charge une partie des cotisations à hauteur de 50% de la cotisation du panier de soins sous condition d'adhésion à des contrats collectifs obligatoires en convergence avec ce qui existe dans le privé.

**Les retraité-es sont exclu-es de cette participation financière.**

Des négociations ont débuté en 2023 dans les différents champs de la Fédération des Finances que ce soit

au ministère des Finances, à la Caisse des Dépôts et Consignations, aux Juridictions financières ou à la Cour des comptes.

La refonte de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique est le produit de la loi de transformation de la fonction publique dont la CGT exige toujours l'abrogation. Cette refonte vise à créer un système universel obligatoire parallèle à la Sécurité sociale pour transférer progressivement la gestion du maximum de risques et donc de prestations de la Sécurité sociale vers les complémentaires. L'objectif est clair : il s'agit d'aller progressivement vers le démantèlement de la Sécurité Sociale afin de dégager le patronat du financement de la protection sociale et d'ouvrir le « marché » de la protection sociale aux assurances à but lucratif. La preuve en est avec le choix de notre ministère de la start-up ALAN dès la mise en œuvre de la PSC le 1er janvier 2026. Macron et ses gouvernements veulent détruire la Sécu de 1945 pour y substituer un modèle où la Sécurité sociale serait réduite à une peau de chagrin et où la complémentaire obligatoire serait le deuxième étage. Et, les salarié-es qui le peuvent seraient contraint-es de recourir à une surcomplémentaire pour avoir une couverture sociale digne de ce nom ou au moins égale à l'existant. Cette refonte instaure une nouvelle fracture entre actif-ves et retraité-es. Les quelques mécanismes de solidarité obtenus sont très limités et pourraient être temporaires.

On retrouve ici le choix qui a présidé à la déconnexion des pensions et retraites avec le salaire moyen des actif-ves et la fin de la péréquation. C'est le statut général des fonctionnaires qui est détruit au fur et à mesure des « réformes » initiées par la loi de transformation de la fonction publique. La CGT Finances dénonce cette refonte de la protection sociale complémentaire comme une remise en cause des principes de base de la Sécurité sociale selon lesquels chacun-e cotise en fonction de ses moyens et perçoit en fonction de ses besoins dans un cadre de solidarité inter-générationnelle. C'est pourquoi elle exige l'abrogation de l'ordonnance de février 2021, du décret du 22/ 04/2022 et de l'arrêté du 30 mai 2022. En cohérence avec son orientation pour le 100 % Sécurité sociale, la CGT Finances décide de mener le combat le plus résolu contre la politique gouvernementale qui consiste à accroître le rôle des complémentaires au détriment de la Sécurité sociale et contre les transferts de risques qui l'accompagnent.

## Les moyens pour y parvenir

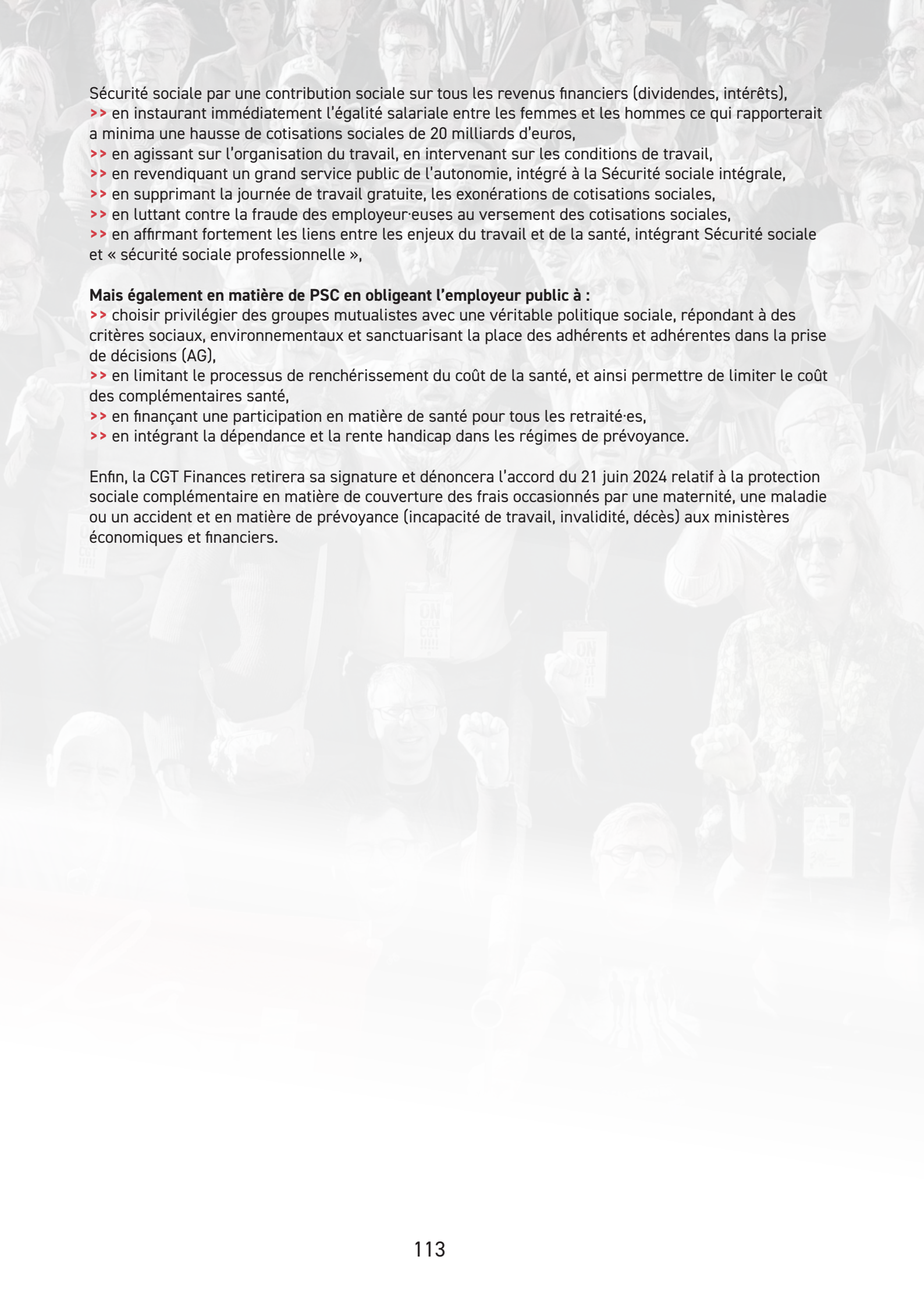
Le système de Sécurité sociale solidaire ayant connu de nombreux reculs, il est nécessaire d'engager une démarche de reconquête fondée sur les principes qui ont présidé à sa création (unicité, universalité, solidarité, démocratie, partage des richesses créées par le travail).

La Sécurité sociale doit permettre de sécuriser et de protéger les citoyen-nes contre les aléas de la vie mais elle est aussi un outil de transformation sociale. Elle doit répondre aux besoins sociaux des populations tels que la prise en charge des besoins en santé, la maladie, la perte d'autonomie ...

Quant à la PSC, elle ne doit pas avoir vocation à pallier aux choix des gouvernements successifs qui ont affaibli notre régime de Sécurité sociale ni générer un surcoût pour les agent-es actif-ves et retraité-es. De même elle doit permettre aux retraité-es de bénéficier d'une couverture santé et prévoyance avec une prise en charge employeur-euses à hauteur de celle des actif-ves.

**Mieux financer le système de santé existant en étendant le financement de la Sécurité sociale par cotisations sociales à la fois plus efficace et plus démocratique en :**

- >> élargissant l'assiette ou la base de calcul des cotisations sociales. Notamment en intégrant dans l'assiette de calcul des cotisations sociales de toutes formes de revenu (les stock-options, les dividendes, etc.) et de rémunération (primes),
- >> en créant une surcotisation pour les entreprises ayant des politiques salariales au rabais et une gestion de l'emploi par la précarité,
- >> en mettant à contribution des revenus financiers des entreprises. En renforçant le financement de la



Sécurité sociale par une contribution sociale sur tous les revenus financiers (dividendes, intérêts),  
>> en instaurant immédiatement l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ce qui rapporterait a minima une hausse de cotisations sociales de 20 milliards d'euros,  
>> en agissant sur l'organisation du travail, en intervenant sur les conditions de travail,  
>> en revendiquant un grand service public de l'autonomie, intégré à la Sécurité sociale intégrale,  
>> en supprimant la journée de travail gratuite, les exonérations de cotisations sociales,  
>> en luttant contre la fraude des employeur·euses au versement des cotisations sociales,  
>> en affirmant fortement les liens entre les enjeux du travail et de la santé, intégrant Sécurité sociale et « sécurité sociale professionnelle »,

**Mais également en matière de PSC en obligeant l'employeur public à :**

- >> choisir privilégier des groupes mutualistes avec une véritable politique sociale, répondant à des critères sociaux, environnementaux et sanctuarisant la place des adhérents et adhérentes dans la prise de décisions (AG),
- >> en limitant le processus de renchérissement du coût de la santé, et ainsi permettre de limiter le coût des complémentaires santé,
- >> en finançant une participation en matière de santé pour tous les retraité·es,
- >> en intégrant la dépendance et la rente handicap dans les régimes de prévoyance.

Enfin, la CGT Finances retirera sa signature et dénoncera l'accord du 21 juin 2024 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident et en matière de prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) aux ministères économiques et financiers.

## FICHE 26

# ACTIVITÉS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES – RESTAURATION – LOGEMENT

Le combat pour l'émancipation des travailleuses et travailleurs ne se limite pas à l'amélioration des conditions de travail, des carrières, de la revalorisation salariale. Il s'agit aussi et surtout de promouvoir et de garantir un véritable « droit à la vie » pour toutes et tous : un droit à la démocratie culturelle, aux pratiques sportives, aux vacances, à la restauration, au logement, à l'accueil de la petite enfance... Autant de dimensions qui sont indissociables de l'émancipation collective et individuelle.

### La CGT propose

#### Vacances

- >> Développer le droit aux vacances pour toutes et tous en accordant une attention toute particulière à celles et ceux, qui, pour des raisons diverses, n'y ont pas accès (notamment pour des raisons de pouvoir d'achat, d'exclusion du monde du travail ou de handicap).
- >> Veiller également à ce que l'ensemble des salarié-es quels que soient le type d'entreprise et leur qualification, ne se trouvent pas exclu-es de ce droit.
- >> Exiger une prise en compte plus active des vacances dans la politique de la famille à travers l'aide à la personne notamment grâce au Chèque-Vacances, dont nous soutenons la vocation sociale essentielle, et qui doit être défendue comme telle.

Faire des CSE et des organismes équivalents des acteurs décisifs pour le départ en vacances du plus grand nombre.

Développer les conditions d'un tourisme alternatif comme engagement d'avenir pour :

- >> Poser à travers la problématique des vacances en France comme à l'étranger, la question du développement humain, dans la paix et en harmonie avec son environnement.
- >> Concilier en permanence le social et l'économique en respectant les peuples
- >> Répondre aux besoins des salarié-es d'ici et d'ailleurs sur les bases d'un véritable développement durable.

#### Logement

La garantie d'un logement pour toutes et tous est un élément majeur du vivre ensemble, de l'intégration et de la cohésion sociale dans notre société.

Le déploiement d'une véritable politique nationale d'aménagement du territoire en faveur d'une véritable mixité sociale.

L'État doit être le garant de ce droit sur tout le territoire.

#### Le droit au logement doit garantir :

- >> l'accès pour tous et toutes au logement décent et le maintien dans les lieux sans discrimination de nationalité, de situation sociale ;
- >> Le droit à l'accessibilité pour tous types de situation de handicap ou de perte d'autonomie ;

- >> L'arrêt immédiat des expulsions sans relogement et l'interdiction des coupures d'eau, d'électricité, du chauffage dans le parc privé comme dans le parc public ;
- >> L'accueil de façon digne et adaptée des personnes sans logis et le développement d'une politique d'hébergement pour répondre aux situations d'urgence ;
- >> Un dispositif d'encadrement strict des loyers, en particulier dans les secteurs en tension ou de plus en plus de salarié·es sont de fait exclu·es du marché locatif.
- >> Le développement d'une politique de logement adaptée aux étudiant·es, apprenti·es, aux jeunes démarrant dans la vie active ;
- >> Le libre choix entre la location ou l'accession à la propriété ;
- >> Que la quittance (loyer et charges) n'excède pas 20% de leurs revenus ;
- >> L'organisation, le développement et la répartition de la production de logements sociaux pour répondre aux besoins. Cela relève de la responsabilité de l'État qui doit l'assumer dans le cadre d'un grand service public de l'habitat et du logement garantissant l'égalité d'accès à tous et toutes et la qualité des services dans le cadre d'une politique de la ville favorisant des quartiers par l'implantation de services publics.

### Restauration

- >> La restauration est un élément essentiel d'équilibre et de bien-être. La pause-déjeuner doit être un moment de convivialité et de détente, dans des locaux adaptés, à un prix raisonnable et répondant aux normes qualitatives de santé publique et environnementales ;
- >> Elle doit être prise en charge par l'employeur·euse, la baisse des tarifs devrait permettre d'augmenter les rationnaires.
- >> Les salarié·es doivent reprendre le contrôle de leurs restaurants administratifs. Il pourrait y avoir une généralisation d'une restauration de type ASF-R (anciennement AGRAF) sur tout le territoire.
- >> Quand ce n'est pas possible, les titres-restaurants doivent être revalorisés au maximum légal avec une participation de l'employeur de 60%.
- >> La restauration, au même titre que d'autres missions techniques (ménage, ...), doit être ré-internalisée et les personnels titularisés.
- >> Afin de garantir une alimentation de qualité, la restauration proposée aux agent·es devrait être issue majoritairement de l'agriculture biologique. Un travail sur une gestion raisonnée de l'approvisionnement des restaurants en favorisant le recours aux producteur·trices locaux·cales doit être mené.
- >> Les retraité·es doivent pouvoir accéder aux restaurants avec des tarifs calculés en fonction du montant de leur pension.

### Culture – Sport – Loisirs

La construction d'une véritable démocratie culturelle qui est un axe de construction revendicative et de mobilisation en tant que facteur d'échange, de connaissance et d'émancipation et qui peut également être le moteur de la transformation sociale.

Le droit aux pratiques sportives de son choix pour toutes et tous, tout au long de la vie.

Permettre aux personnes en situation de handicap de pratiquer un sport.

Valoriser le sport associatif

## Ce qui existe aujourd'hui

Dans un contexte de réduction budgétaire, pas de budget pérenne, pas d'assise sur la masse salariale pour le champ Bercy. Pas de réelle possibilité d'agir directement sur les politiques sociales mais rôle de consultation

Par contre pour le semi-public, CSE, CSE Centraux, COSOG etc, les représentant·es des personnels siègent dans les instances et peuvent décider avec toutes les OS représentatives des prestations et actions à destination des personnels : vacances, culture, sport. Dans ces différentes structures, proposer la gestion avec l'OS gestionnaire afin d'être acteur et actrice à part entière de la politique sociale.

## Les moyens pour y parvenir

Objectifs revendicatifs : **reprenre la main sur nos activités sociales et culturelles** quand ce n'est pas le cas comme à Bercy, travailler en commun avec le semi-public afin de bénéficier de leur expérience dans leurs instances dédiées.

- >> Le budget des ASC (activités sociales et culturelles) doit être calculé sur 3% de la masse salariale pour les actif-ves et les retraité-es.
- >> Création d'un service public de la petite enfance, d'un service public du logement.
- >> La restauration doit être prise en charge par l'employeur-euses (2,25% par exemple).
- >> Un véritable service public culturel afin de promouvoir la diversité culturelle aussi bien dans le domaine de la création que dans l'accès aux œuvres.
- >> La culture étant un enjeu du développement humain et un moteur de la transformation sociale. Il faut aussi permettre l'accès aux biens et événements culturels en offrant des tarifs promotionnels en dessous de ceux proposés par les opérateur-rices privé-es ou même public-ques (ex Opéra).
- >> Des gymnases, des salles de sport partout et pour tous et toutes.
- >> Exiger des employeur-euses public-ques ou privé-es un véritable recensement des besoins des actif-ves et des retraité-es.

## FICHE 27

# LES CONSÉQUENCES DU DÉVELOPPEMENT DU NUMÉRIQUE ET DE L'IA SUR NOS MISSIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La transformation numérique et son dernier avatar l'intelligence artificielle (IA), bouleversent le monde du travail. La CGT Finances exige que son déploiement soit encadré par la loi, la négociation collective et le respect des droits des travailleur-euses. Le numérique ne doit ni détruire l'emploi, ni déshumaniser le travail, ni renforcer la surveillance de l'employeur-euse. L'intelligence artificielle (IA) bouleverse le monde du travail.

### La CGT propose

#### **Un encadrement strict de l'IA dans la fonction publique par :**

- >> Moratoire sur l'automatisation des missions sans débat préalable.
- >> Études d'impact social obligatoires pour chaque projet IA.
- >> Concertation systématique avec les représentant-es du personnel.

#### **Le respect des qualifications et de la fonction publique de carrière**

- >> Reconnaissance du travail intellectuel des agent-es face à l'automatisation.
- >> **Aucune suppression de poste liée à l'IA.**
- >> Maintien de services publics humains, accessibles et de qualité.

#### **La transparence et un contrôle démocratique**

- >> Accès des CSA/CSE et F3SCT/C3SCT aux documents techniques (algorithmes, critères, consommation énergétique et impact environnemental).
- >> Audit indépendant des outils IA utilisés à Bercy.
- >> Interdiction de toute évaluation ou sanction automatisée des agent-es.
- >> Interdiction de toute décision automatisée, une décision administrative doit être prise, motivée et explicable par un humain.

#### **Des outils au service des missions, pas des logiques managériales**

Refus d'un usage de l'IA à des fins de performance, productivité ou pression.

Encadrement juridique de l'utilisation des données administratives.

**Développement d'un numérique public, éthique et souverain s'appuyant sur des effectifs internes notamment les informaticiens dont la reconnaissance et la formation doivent être renforcées.**

### Ce qui existe aujourd'hui

La transformation numérique pour nous, agent-es, salarié-es, c'est trop souvent :

Des logiciels qui nous évaluent, nous affectent, nous contrôlent, souvent sans transparence.

Des outils utilisés pour **intensifier le travail, supprimer des postes**, ou piloter les plannings à distance. Des applications qui dictent les tâches, **déshumanisent nos métiers** et cassent nos collectifs de travail. Une technologie au service des profits patronaux, sans débat ni contrôle des salarié-es.

### **L'IA à Bercy prend plusieurs formes :**

- >> **Outils d'analyse prédictive** pour détecter la fraude fiscale ou douanière (ex : croisement de bases de données, ciblage automatisé).
- >> « **Chatbots** » pour répondre aux usagers et usagères (impôts, douane, économie).
- >> **Automatisation de traitements** (comptabilité, liquidation des dépenses, gestion RH).
- >> **Expérimentations IA dans les missions de contrôle** : aide à la décision, profilage de contribuables, pré-tri de dossiers.

### **Ce qui représente des risques majeurs pour les agent-es et les missions publiques au travers de :**

- >> **Une remise en cause des qualifications et du sens du travail.**
- >> Une prise d'ascendant des algorithmes sur le jugement professionnel.
- >> Dévalorisation des agent-es : « simples exécutant-es » de résultats produits par des machines.

L'IA dégrade progressivement le travail d'analyse humaine. L'IA dégrade progressivement le travail d'analyse humaine, le canalise vers la vérification et la correction des résultats de la machine et supprime l'initiative. Or, le cœur du métier à Bercy, c'est le discernement, l'expertise, la rigueur administrative et juridique.

### **Des risques de suppressions de postes sous couvert de modernisation**

L'administration mise sur la "rationalisation" par l'IA pour justifier des réductions d'effectifs (CAP 2022, transformation publique, etc.).

Exemple : automatisation de tâches à la DGFIP → **fusion ou disparition de services de proximité**. Danger de « robotisation » des missions : moins de contacts humains, plus d'isolement.

### **Des outils opaques, biaisés, incontrôlés**

- >> **Opacité des algorithmes** : ni les agent-es, ni les syndicats ne peuvent les auditer.
- >> Risques de **discrimination automatique** dans le ciblage des contrôles.
- >> Aucune garantie sur **la neutralité ou la fiabilité** des outils.

Les IA utilisées dans nos missions à Bercy reposent sur des bases de données massives. Le périmètre des données et des acteurs et actrices concerné-es est opaque, empêchant le contrôle démocratique et l'exercice des droits individuels en matière de données personnelles.

### **Une charge mentale et une dégradation des conditions de travail**

Les outils IA génèrent de **la pression supplémentaire** : délais, indicateurs automatisés, mise en concurrence.

Perte de repères : les agent-es ne comprennent plus la logique derrière les décisions.


**Moins d'autonomie, plus de contrôle, plus de stress.**

**Ils peuvent provoquer une augmentation de la charge de travail :**

- en volume du fait des **traitements massifs dont il faut gérer les suites** : travail « prescrit » en masse par l'IA ou **erreurs massives dont il faut traiter les conséquences** ;
- par de **nouvelles tâches de contrôle de la qualité des résultats de l'IA et, c'est le comble, de contribution à son amélioration.**

## **Les moyens pour y parvenir**

La Fédération CGT Finances initiera un plan syndical d'action sur le numérique, la dématérialisation et



l'IA dans l'ensemble du ministère.

Elle informera, les agent-es, salarié-es, par le biais de tracts, publications, heures d'information syndicale sur les enjeux et dangers pour nos missions et conditions de travail du développement de l'IA.

Elle proposera et mènera une campagne, si possible, en intersyndicale pour imposer un cadre collectif, transparent et respectueux des droits des agent-es et salarié-es. La Fédération luttera et construira un rapport de force, contre toutes les suppressions d'emplois liées à l'IA.

## FICHE 28

# UNE FÉDÉRATION ENGAGÉE CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

### La CGT propose

À la CGT, nous portons haut les valeurs de solidarité, d'égalité et de justice. Ces valeurs sont incompatibles avec toutes les formes de discriminations, qu'elles soient visibles ou insidieuses, structurelles ou individuelles, qui minent notre société, dégradent la vie des travailleurs et travailleuses, divisent les collectifs de travail et affaiblissent la solidarité.

C'est pourquoi nous affirmons clairement notre engagement à dénoncer, lutter et combattre toutes les formes de discriminations :

->> **Les discriminations liées au handicap**, visible ou invisible, trop souvent invisibilisé, qui limitent l'accès à l'emploi, la progression professionnelle et la pleine participation à la vie syndicale et sociale.

>> **Le racisme et les discriminations d'origine**, l'identité, qui continuent de marginaliser, d'exclure et de diviser.

>> **Le sexisme et la misogynie**, qui maintiennent des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, dans le travail comme dans la vie.

>> **Les LGBTQIA+phobies** (homophobie, lesbophobie, transphobie, etc.), qui n'ont pas leur place ni dans la société, ni dans nos lieux de travail, ni dans nos organisations.

>> **Les discriminations syndicales**, et plus largement les attaques contre les mobilisations sociales, qui visent à faire taire les militantes et militants, à briser les engagements collectifs et à entraver les libertés fondamentales.

>> **Plus largement les différents types de discrimination légaux** qui sont des « conquis » qui évoluent (dont l'origine sociale, les opinions politiques ou conviction religieuses, le lieu d'habitation ...)

À la CGT, nous sommes unies et unis pour l'émancipation de toutes et tous. L'égalité n'est pas négociable. Nous ne laisserons jamais passer une injustice.

Notre combat syndical ne se limite pas à la défense des salaires, conditions de travail ou droits sociaux. Ces revendications classiques sont indissociables de la lutte contre toutes les formes d'oppression et de discrimination car il ne peut y avoir de justice sociale sans justice humaine. C'est un mouvement d'émancipation et le sens de notre syndicalisme de transformation sociale qui porte un projet de société antiraciste, féministe, solidaire, anticapitaliste et écologique.

### Ce qui existe aujourd'hui

Le processus de reconnaissance des discriminations en France se fonde sur un dispositif juridique européen et national en constante évolution, législative et jurisprudentielle (traité d'Amsterdam en 1997, directives « RACE » et « EMPLOI » en 2000, loi du 16 novembre 2001 faisant de la discrimination un délit, loi du 27 mai 2008 précisant les définitions des discriminations, loi du 6 août 2012 rajoutant aux

18 critères de discrimination deux critères supplémentaires, le harcèlement sexuel et l'orientation ou identité sexuelle).

Malgré ce dispositif législatif important, les cas de discrimination ne cessent d'être transmis à la Fédération des Finances CGT, soit par les syndicats, soit directement par les personnes concernées ou leurs représentant·es.

Le handicap demeure la première cause de discrimination devant le critère de race (ou supposé d'une origine raciale) et d'appartenance syndicale.

Des outils sont mis en place par les employeur·euses public·ques ou privé·es :

- >> acteurs et actrices de prévention (assistant·es de prévention, médecins et femmes médecins du travail, assistant·es social·es...) formé·es pour accompagner les victimes et les protéger,
- >> cellules d'écoute sous diverses formes afin de se signaler,
- >> campagnes de sensibilisation et d'information afin de prévenir, d'identifier et de protéger.

Des outils juridiques existent à travers le droit national (dont le Code du travail et les droits issus des divers statuts), le droit européen et la jurisprudence. Plus d'une vingtaine de critères de discrimination légaux existent à ce jour.

### **Pourtant la réalité des violences reste massive et inacceptable :**

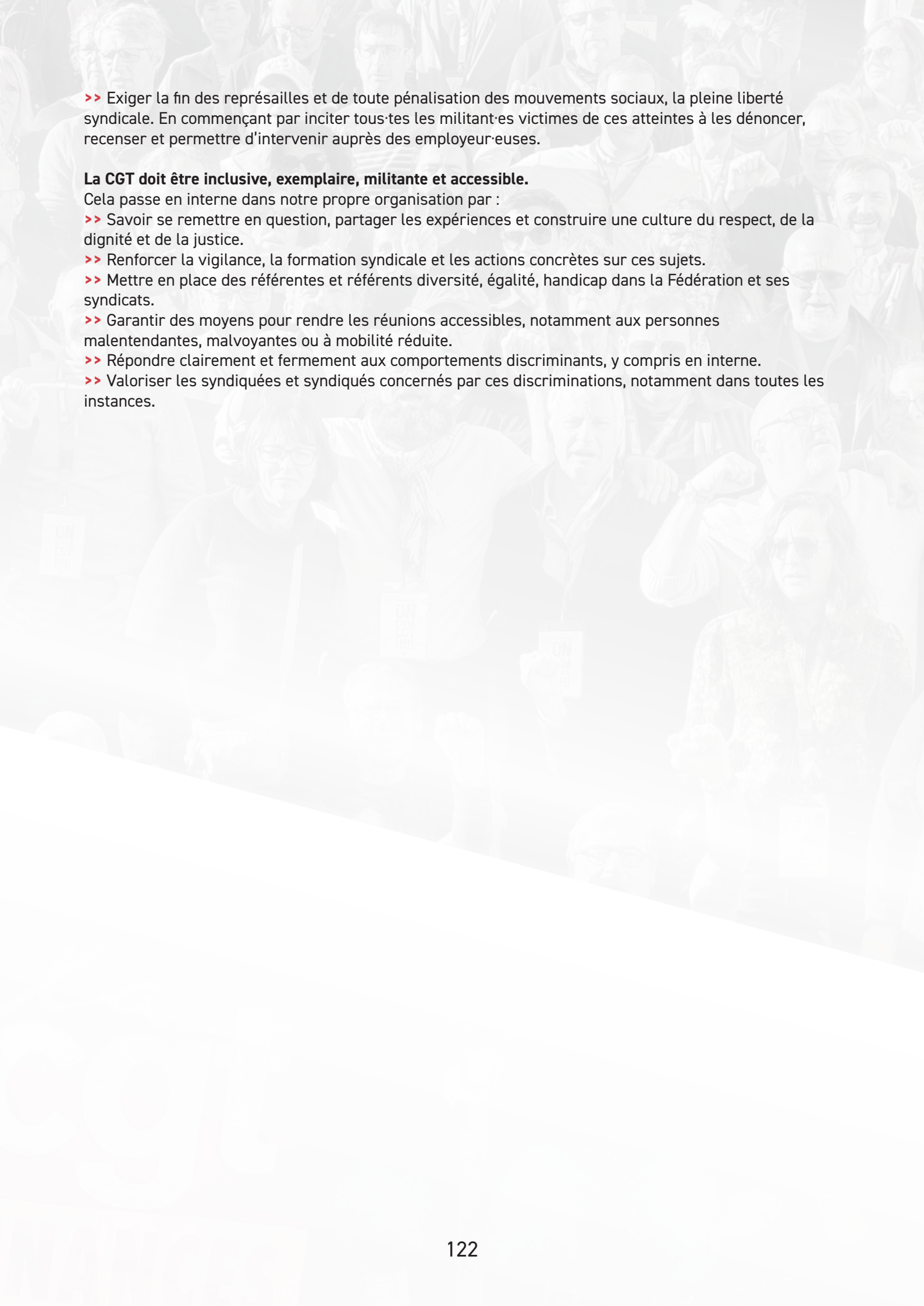
- >> Les femmes gagnent toujours moins, accèdent moins aux responsabilités, subissent du harcèlement, des violences, des doubles journées.
- >> Les formes de racisme et de rejet continuent de gangrener le monde du travail, qu'il s'agisse de nom, de couleur de peau, d'accent ou d'adresse.
- >> Les insultes et « blagues déplacées », la placardisation et l'isolement, le non-respect des identités de genre concernent encore trop de collègues.
- >> Militer, s'exprimer, revendiquer, être syndiqué expose toujours à des sanctions, des pressions ou des licenciements.

En interne, la CGT et ses organisations se sont dotées de moyens revendicatifs et d'organisation. Les Commissions confédérales et des organisations pour un travail revendicatif et aider les militant·es dans ce combat, pour accompagner et défendre les victimes, les informer sur leurs droits, sur les procédures. Elle a mis aussi en place des outils internes pour combattre les discriminations possibles en son sein. Car la CGT est et doit rester un espace inclusif, sûr et solidaire, où chaque personne peut militer, s'exprimer, être soutenue, quelle que soit son origine, son orientation, son identité ou ses capacités.

## **Les moyens pour y parvenir**

Dans son activité revendicative quotidienne, la Fédération des Finances s'engage à :

- >> Construire une culture du respect, de la dignité et de la justice, porter les questions d'égalité réelle et refuser toute forme de hiérarchie entre les travailleuses et travailleurs.
- >> Mettre tout en œuvre pour obliger les employeur·euses à se doter de moyens à la hauteur afin de combattre toute forme de discrimination. Travailler à la mise en place de mesures pour créer un environnement de travail inclusif, non genré, non sexiste et non LGBTQIA+phobe.
- >> Exiger des moyens financiers à la hauteur des besoins dans ce domaine.
- >> Exiger des réponses claires et fermes aux comportements discriminants.
- >> Œuvrer à la mise en place de formations contre toutes les situations de discriminations, pour permettre d'apprendre à les détecter, d'informer et de sensibiliser.
- >> Déconstruire les rapports de domination et porter dans nos revendications des valeurs féministes, valoriser la parole des femmes, combattre le sexisme, la misogynie et les violences sexistes et sexuelles.
- >> Porter la question de l'accessibilité, l'adaptation des postes, la reconnaissance des compétences et des parcours pour les personnes en situation de handicap.
- >> Défendre le droit d'être soi, sans peur, sans honte, avec fierté notamment pour toutes les personnes LGBTQIA+.



>> Exiger la fin des représailles et de toute pénalisation des mouvements sociaux, la pleine liberté syndicale. En commençant par inciter tous-tes les militant-es victimes de ces atteintes à les dénoncer, recenser et permettre d'intervenir auprès des employeur-euses.

**La CGT doit être inclusive, exemplaire, militante et accessible.**

Cela passe en interne dans notre propre organisation par :

- >> Savoir se remettre en question, partager les expériences et construire une culture du respect, de la dignité et de la justice.
- >> Renforcer la vigilance, la formation syndicale et les actions concrètes sur ces sujets.
- >> Mettre en place des référentes et référents diversité, égalité, handicap dans la Fédération et ses syndicats.
- >> Garantir des moyens pour rendre les réunions accessibles, notamment aux personnes malentendantes, malvoyantes ou à mobilité réduite.
- >> Répondre clairement et fermement aux comportements discriminants, y compris en interne.
- >> Valoriser les syndiquées et syndiqués concernés par ces discriminations, notamment dans toutes les instances.

# LES VOTES

## RAPPORT D'ACTIVITÉ

Exprimés : 60.66%  
Pour : 56.76%  
Contre : 43.24%

## RAPPORT DE POLITIQUE FINANCIÈRE

Exprimés : 37.70%  
Pour : 100%

## RÉSOLUTION 1

Exprimés : 77.05%  
Pour : 100%

## RÉSOLUTION 2

Exprimés : 80.33%  
Pour : 95.92%  
Contre : 4.08%

## RÉSOLUTION 3

Exprimés : 75.41%  
Pour : 100%

## RÉSOLUTION 4

Exprimés : 73.77%  
Pour : 100%

## VOTE SUR LES ORIENTATIONS

Exprimés : 78.69%  
Pour : 100%

# LES STATUTS

## Adoptés au 30ème congrès de la Fédération des Finances CGT La Palmyre, du 6 au 10 octobre 2025

### PRÉAMBULE

La fédération des Finances CGT est régie selon les principes et les valeurs de la Confédération générale du travail, auxquels elle adhère. Le préambule des statuts confédéraux constitue donc le cadre de ses propres statuts.

### TITRE I - CONSTITUTION ET BUT

#### Article 1

Il est formé entre les syndicats regroupant des personnels des ministères économiques et financiers, des services du Premier ministre, des juridictions financières et des établissements financiers semi-publics, une fédération prenant pour titre : FÉDÉRATION DES FINANCES CGT. Son siège est à Montreuil - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex.

#### Article 2

La fédération des Finances CGT a pour but :

la défense des intérêts professionnels, moraux et matériels, individuels et collectifs, des syndiqués et des personnels, actifs et retraités ;

la défense et le renforcement des missions de service public dans les domaines économiques et financiers, et dans tous les services qui y concourent.

la prise en compte de l'antagonisme fondamental et des conflits d'intérêts entre salariés et patronat, entre besoins et profits, l'amenant à combattre l'exploitation capitaliste et toutes les formes d'exploitation du salariat ;

la solidarité nationale et internationale avec les travailleurs et les peuples qui, comme nous, luttent pour de profonds changements sur la base d'objectifs de transformation de la société répondant aux besoins des femmes et des hommes.

Autant d'éléments qui fondent son caractère de classe et de masse.

#### Article 3

Elle œuvre pour le rassemblement de tous les salariés (actifs quel que soit leur statut, sans emploi et retraités). Dans ce cadre, elle établit des liens de solidarité et agit avec des organisations ou associations représentatives :

des différentes catégories de salariés (actifs, retraités ou privés d'emploi),  
d'usagers et de citoyens,

agissant sur des faits de société (discriminations de toutes natures, problèmes économiques et sociaux,...).

#### Article 4

Elle agit pour un syndicalisme démocratique, unitaire et indépendant au service des revendications des

salariés.

Elle agit pour l'unité et pour promouvoir un syndicalisme unifié.

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

Elle intervient sur les problèmes de société à partir des principes qu'elle affirme et dans l'intérêt des salariés.

Elle milite en faveur de la paix et des droits de l'homme.

Elle agit pour ces objectifs en France, en Europe, et dans le monde.

Elle établit les liens nécessaires de solidarité avec l'ensemble des organisations syndicales des autres pays correspondant à ses champs de syndicalisation.

## **TITRE II - FINANCEMENT**

### **Article 5**

Les ressources financières nécessaires au fonctionnement de la fédération des Finances sont assurées par une part de la cotisation syndicale versée par chaque syndiqué. Conformément aux statuts confédéraux, la cotisation doit être égale à 1 % du salaire net, toutes primes comprises, ou 0.50 % de la pension ou retraite.

Le montant de cette part constitue la cotisation due à la fédération des Finances par les syndicats affiliés. Il est déterminé par le congrès de la Fédération. Les cotisations sont collectées par les syndicats. La fédération des Finances reçoit les versements qui lui reviennent via le système de reversement et de répartition en vigueur dans la CGT.

## **TITRE III - COMPOSITION**

### **Article 6**

Toute demande d'adhésion d'un syndicat à la Fédération doit être accompagnée de deux exemplaires de ses statuts conformes à ceux de la confédération et de la Fédération, ainsi que la composition de ses organismes de direction.

### **Article 7**

Chaque syndicat doit faire systématiquement connaître à la Fédération chaque changement intervenu dans son administration.

## **TITRE IV - ORGANISMES DIRECTEURS**

### **Article 8**

La Fédération est dirigée par :

le Congrès national,

le Conseil national,

la Direction fédérale,

le Secrétariat fédéral.

## **CHAPITRE 1 - LE CONGRÈS**

### **Article 9**

Le congrès est l'instance souveraine de la fédération, dans le respect des présents statuts. Il se réunit en session ordinaire dans un délai maximum de 4 ans.

### **Article 10**

Il est convoqué, au moins trois mois à l'avance, par la Direction fédérale qui en établit l'ordre du jour. Les documents soumis à la réflexion et au vote du congrès sont adressés aux syndicats au moins deux

mois avant l'ouverture des travaux du congrès.

Les amendements à ces projets de documents doivent être transmis par les syndicats précisant s'ils ont été adoptés ou non par leurs instances statutaires.

#### **Article 11**

La Direction fédérale fixe, en même temps que la convocation, la date limite :  
du dépôt des amendements au plus tard deux semaines avant l'ouverture du congrès, des candidatures à la Direction fédérale et à la Commission financière et de contrôle,  
de prise en compte du versement des cotisations pour l'attribution du nombre de délégués et du nombre de mandats.

#### **Article 12**

Le congrès se prononce sur :  
le rapport d'activité,  
le document d'orientation,  
le rapport financier,  
et sur tous les documents soumis à son ordre du jour comme les modifications statutaires.  
Il élit la Direction fédérale et la Commission financière et de contrôle.

#### **Article 13 - Constitution**

Le congrès de la Fédération est constitué par :  
les délégués mandatés par les syndicats qui participent avec voix délibérative,  
les membres de la Direction fédérale et les membres de la Commission financière et de contrôle sortants qui participent sans voix délibérative.  
Le nombre de délégué participant au congrès pour chaque syndicat est déterminé par la Direction fédérale de façon à assurer une représentation équilibrée de tous les syndicats de la Fédération. Le vote se fait à la majorité des deux tiers.

#### **Article 14 - Conditions de participation**

Pour participer au congrès, les syndicats devront être confédérés et avoir procédé au reversement à cogétise, au moins au terme du semestre précédant la date du congrès, concernant les cotisations de l'année précédant le congrès. Chaque syndicat remplissant ces conditions pourra être représenté au congrès. Pour être délégué, il faut être à jour de ses cotisations auprès de son syndicat. Ces délégués sont chargés d'apporter l'opinion des syndiqués qu'ils représentent et de prendre position en leur nom sur toutes les questions à l'ordre du jour du congrès.

#### **Article 15 - Prise en charge financière**

La Direction fédérale détermine le montant de la prise en charge financière du congrès par la Fédération et la part restant à la charge des syndicats.

#### **Article 16 - Règlement intérieur**

À l'ouverture, le congrès adopte son règlement intérieur et élit son bureau qui dirige les travaux.

#### **Article 17 - Mandats**

Chaque syndicat a droit à un nombre de voix calculé sur la base des cotisations réglées, à cogétise, au cours des trois exercices annuels précédant le congrès. Le nombre de mandats est déterminé par la Direction fédérale. Le vote se fait à la majorité des deux tiers.

#### **Article 18 - Votes**

Toutes les opérations concernant les votes sont placées sous le contrôle et la responsabilité de la « Commission des mandats » élue par le congrès.  
Le congrès peut valablement délibérer lorsque 50 % des mandats plus un sont représentés. Ce quorum est établi et acté en début de congrès. Les votes sont acquis à la majorité absolue des voix exprimées, sauf dispositions contraires des présents statuts.  
À l'issue du congrès, chaque délégué, syndicat, structure, peut prendre connaissance des votes émis. Les votes sur le rapport d'activité, les documents d'orientation et revendicatif, ainsi que l'élection de la Direction fédérale et de la Commission financière et de contrôle, ont lieu par mandat.

La vote par mandat peut également s'effectuer sur toute autre question lorsque trois syndicats, représentant au moins 10 % des mandats, ou le bureau de congrès le demande.

#### **Article 19 - Élections de la Direction fédérale et de la Commission Financière de Contrôle**

La « Commission des candidatures », élue par le congrès, lui propose une liste de candidats pour la Direction fédérale et pour la Commission financière et de contrôle sur la base des candidatures déposées par les syndicats (cf. article 27). Cette liste est soumise au vote du congrès.

Le congrès a la possibilité de se prononcer sur l'ensemble des candidatures parvenues dans les délais statutaires. Sont élus les candidats qui obtiennent à la fois le plus de suffrages et la majorité absolue des voix exprimées, dans la limite du nombre fixé à l'article 28.

#### **Article 20 - Congrès extraordinaire**

Le Congrès peut être convoqué en session extraordinaire par la Direction fédérale ou par le conseil national à la demande de deux tiers de ses membres ou par au moins 1/3 des syndicats représentant au moins 40% des mandats du congrès précédent. Le Congrès extraordinaire ne peut délibérer que sur les questions portées à son ordre du jour.

Les règles concernant les délais sont :

un mois pour la transmission des documents soumis aux votes des syndicats, sauf pour des modifications statutaires pour lesquelles l'article 40 s'applique.

six semaines au plus pour la convocation.

Les autres règles régissant le congrès restent inchangées.

## **CHAPITRE 2 - LE CONSEIL NATIONAL**

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

#### **Article 21**

Il est composé :

- à titre délibératif des délégués des syndicats adhérents au sens de l'article 1 des présents statuts. Le nombre de délégués est calculé sur la base de deux délégué.es par syndicat auxquels s'ajoute un.e délégué.e supplémentaire par tranche de 1500 syndiqué.es.
- à titre consultatif des membres de la direction fédérale et de la CFC.

#### **Article 22**

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.

#### **Article 23**

Les décisions sont prises à la majorité.

#### **Article 24**

Le conseil national est obligatoirement convoqué à la demande d'au moins 3 syndicats représentants au moins 1/3 des mandats.

## **CHAPITRE 3 - LA DIRECTION FÉDÉRALE**

#### **Article 25 - Rôle**

La Direction fédérale est l'organisme dirigeant de la Fédération :

elle représente la Fédération ;

elle veille à l'application et au respect des orientations et des décisions du congrès et prend toutes décisions et mesures pour assurer l'administration de la Fédération ;

elle dirige et contrôle la gestion du Secrétariat fédéral ;

tous les actes de gestion et d'administration de la Fédération sont de sa compétence ;

elle est chargée de l'approbation des comptes de la Fédération sur avis de la Commission financière et de contrôle.

#### **Article 26 - Constitution**

La Direction fédérale est composée de membres proposés par les syndicats et élus en Congrès, du (de la) secrétaire général(e) et du (de la) co-secrétaire général(e) quand les statuts du syndicat prévoient ces deux fonctions.

Le (la) secrétaire général(e) ou le (la) co-secrétaire général(e) peut décider de se faire représenter par un membre de son syndicat sur décision de sa direction.

#### **Article 27 - Dépôt des candidatures**

Les candidats à la Direction fédérale à jour de leurs cotisations, hors secrétaires généraux et co-secrétaires généraux membres de droit, sont présentés par les syndicats adhérents à la Fédération, ayant procédé à leur reversement à cogétise de cotisations concernant l'année précédant le congrès.

Les candidatures devront parvenir à la Fédération au moins quinze jours avant la tenue du congrès pour que la Direction fédérale puisse en établir la liste afin de la porter à la connaissance des syndicats dans de bonnes conditions.

#### **Article 28 - Élection**

Le Congrès élit la Direction fédérale sur la base d'un nombre de membres maximum proposé par la Direction fédérale sortante, sur la base d'un vote à la majorité des deux tiers.

Cette élection a lieu à partir des propositions soumises par la commission des candidatures élue par le congrès (cf. article 19). Elle ne concerne pas les membres de droit.

#### **Article 29 - Fonctionnement**

Elle se réunit au moins 5 fois par an, sur convocation du Secrétariat fédéral ou à la demande du tiers de ses membres.

## **CHAPITRE 4 - LE SECRÉTARIAT FÉDÉRAL**

#### **Article 30 - Composition**

Les membres du Secrétariat fédéral sont issus de la Direction fédérale dans le respect de la diversité des champs d'activité de la fédération. La Direction fédérale en arrête le nombre. Ils sont élus par celle-ci, jusqu'au congrès suivant. Ils peuvent être rééligibles.

La Direction fédérale a la possibilité de coopter des membres au Secrétariat fédéral.

Le Secrétariat fédéral comprend obligatoirement une ou un secrétaire général(e) et une ou un administrateur-trice élu(e)s par la Direction fédérale.

#### **Article 31 - Rôle**

Le Secrétariat fédéral répartit les responsabilités en son sein et organise son travail et, d'une manière générale, celui de la Fédération. Il soumet ses propositions d'organisation à la Direction fédérale. Le Secrétariat fédéral assure la gestion courante de la Fédération, sous la responsabilité de la Direction fédérale.

Il assure la représentation de la Fédération dans toutes les institutions et activités relevant de sa responsabilité.

Il est chargé d'arrêter les comptes de la Fédération.

## **TITRE V - LA COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE**

#### **Article 32 - Rôle**

La Commission financière de contrôle est un organisme de contrôle et d'évaluation de l'application des décisions du congrès en matière financière.

Elle rend compte de ce contrôle à la Direction fédérale et au Congrès.

Elle se soucie de l'état des effectifs et de la rentrée régulière des cotisations et prend toute disposition à cet effet.

Elle vérifie que les dépenses sont conformes aux décisions de la Direction fédérale prises lors du vote des

budgets.

Elle est compétente pour formuler toute suggestion et remarque sur la gestion et sur la politique financière de la Fédération.

#### **Article 33 - Constitution**

La qualité de membre de la commission financière de contrôle exclut celle de membre de la Direction fédérale.

Le nombre de ses membres doit être au minimum de trois et impair. Il est fixé par le Congrès sur proposition de la Direction fédérale sortante et de la Commission des candidatures. Ses membres participent aux travaux de la Direction fédérale mais ne prennent pas part aux votes.

La Commission financière de contrôle se réunit au minimum deux fois par an et élit en son sein un président chargé de la convoquer et d'animer son travail.

## **TITRE VI - L'UNION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS**

#### **Article 34 - Rôle**

En lien avec la Direction fédérale et l'ensemble des syndicats, l'Union fédérale des retraités des Finances (UFR Finances CGT) est chargée d'impulser et de coordonner l'activité spécifique à l'égard des retraité(e)s, pré-retraité(e)s et invalides, veuves et veufs de salarié(e)s et retraité(e)s en convergence avec les actifs.

Le fonctionnement de l'UFR est régi par son règlement intérieur.

## **TITRE VII - L'UNION FÉDÉRALE DES CADRES ET TECHNICIENS**

#### **Article 35 - Rôle**

En lien avec la Direction fédérale et l'ensemble des syndicats, l'Union fédérale des Cadres et techniciens des Finances (UFICT Finances CGT) est chargée d'impulser et de coordonner l'activité spécifique à l'égard des cadres et techniciens. Le fonctionnement de l'UFICT est régi par son règlement intérieur.

## **TITRE VIII - LA COMMISSION DES CONFLITS**

#### **Article 36 - Rôle**

En cas de différends entre les syndicats composant la Fédération, la Direction fédérale est compétente pour proposer des solutions afin de résoudre les conflits.

La Direction fédérale peut désigner une Commission spéciale pour instruire une affaire si elle le juge utile ou à la demande de l'une ou l'autre des parties afin d'aider au règlement du conflit.

## **TITRE IX - COMMUNICATION**

#### **Article 37**

La communication constitue un des aspects essentiels des principes de vie démocratique de la Fédération. La Direction fédérale peut prendre toutes les initiatives nécessaires en termes de communication, sur tout support, pour conduire son activité. Le but est de fournir une information large ou particulière aux syndicats, aux militants, aux adhérents et plus largement aux salariés qu'ils soient actifs, retraités ou privés d'emploi.

Le journal « Plus forts ensemble » est l'organe officiel de la Fédération. Il est édité sous la responsabilité

du Secrétariat fédéral et sous le contrôle de la Direction fédérale. Ce journal est transmis à tous les adhérents. Son directeur de publication est le ou la secrétaire général(e) de la Fédération. Il en est de même pour le site Internet de la Fédération. Ce dernier est actualisé de façon régulière. Il est accessible à tous, syndiqués ou non. Une partie de son contenu peut toutefois être réservée aux militants et aux adhérents.

## TITRE X - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

### Article 38

Le ou la secrétaire général(e) représente la Fédération en justice. Chaque membre du Secrétariat fédéral est habilité à représenter la Fédération en justice, sur mandat de la Direction fédérale.

## TITRE XI - DISSOLUTION

### Article 39

La dissolution de la Fédération ne peut intervenir que sur une décision prise lors d'un congrès convoqué spécialement à cet effet. La majorité requise est des deux tiers au moins des mandats représentés avec un quorum des deux tiers des mandats.

Si le quorum n'est pas atteint, un deuxième congrès est convoqué dans les deux mois avec le même ordre du jour. Dans ce cas, la majorité requise est la majorité simple des présents sans quorum. Les syndicats affiliés seront placés immédiatement sous la dépendance des organismes confédéraux correspondants. Tous les biens mobiliers, immobiliers et financiers seront immédiatement dévolus à la Confédération générale du travail après liquidation des sommes éventuellement dues aux organisations de la CGT jusqu'à concurrence de son avoir. Les archives et les fichiers seront remis à cette même Confédération.

## TITRE XII - STATUTS

### Article 40 - Révision des statuts

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un congrès ayant inscrit cette question à son ordre du jour. Les propositions et modifications devront être portées à la connaissance des syndicats au minimum 2 mois à l'avance. Les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des deux tiers des mandats représentés.

### Article 41 - Dépôt des statuts

Les présents statuts et la liste des dirigeants sont déposés par le ou la secrétaire général(e) et l'administrateur ou l'administratrice à la Mairie de Montreuil (93), ville du siège de la Fédération, conformément aux dispositions de l'article L2131-3 du Code du travail.



## La direction fédérale

Conformément à l'article 26 de nos statuts : « La Direction fédérale est composée de membres proposés par les syndicats et élus en Congrès, du (de la) secrétaire général(e) et du (de la) co-secrétaire général(e) quand les statuts du syndicat prévoient ces deux fonctions. Le (la) secrétaire général(e) ou le (la) cosecraétaire général(e) peut décider de se faire représenter par un membre de son syndicat sur décision de sa direction. »



• Celine AKAKPO	BDF	• Magali JULIEN	DGFIP
• Benjamin ALFORD	BDF	• Amandine KOSLOWSKI	DGFIP
• Arnaud AMARANTHE	JURIDICTIONS	• Stéphane LANGLOIS	DGFIP
FINANCIÈRES		• Didier LAPLAGNE	DGFIP
• Marielle ARTEAUD	retraîtée FIP	• Clément LEBLOND	DGFIP
• Stéphane AVIT	DOUANES	• Anthony LENUS	Monnaies
• Laetitia BARRIER	DGFIP	• Mélissa MARQUET	CCRF
• Sylvain BERNARDEAU	DGFIP	• Cécile MAZAUD	DGFIP
• Frédéric BOCCARA	INSEE	• Régis MEZZASALMA	DGFIP
• Mélanie BOUCHET	BDF	• Awa NDIAYE	EP CDC
• Eric BOURMAUD	BDF	• Nicolas OUDIN	DOUANES
• Alexandra CHRÏSTIEN	DGFIP	• Evelyne PARROT	CENTRALE
• Etienne COSTE	DGFIP	• Laurent PERIN	DGFIP
• Régine COSTES	CCRF	• Agnès PETIT-RAGARU	DOUANES
• Alexandre DERIGNY	DGFIP	• Emmanuelle PLANQUE	DGFIP
• Nadia DJIAB	DGFIP	• Alexandre PRUD'HOMMEAU	BDF
• Carole DOUSPIS	DGFIP	• Stéphanie RAVENEAU	DGFIP
• Pierre DUFFAU	DGFIP	• Fabienne ROUCHY	BDF
• Christophe FOUQUART	BDF	• Jean Marie ROUX Retraité	BDF
• Elise FROSSART	DGFIP	• Patricia TEJAS	DGFIP
• Sandrine FURSTHOS	DOUANES	• Nicolas THIRION	DGFIP
• Benoît GARCIA	DGFIP	• Clémence THOMAS	DGFIP
• Sylvie GIANNETTO	BDF	• Olivier VILLOIS	DGFIP
• Philippe GORY	DGFIP	• Nadège VIRY	DGFIP
• Jean Albert GUIDOU	Retraité FIP	• Michaël WICKE	DGFIP
• Stéphane GUYARD	DGFIP		

## Le secrétariat fédéral

- Stéphane AVIT
- Mélanie BOUCHET
- Etienne COSTE (Administrateur)
- Nadia DJIAB
- Pierre DUFFAU
- Magali JULIEN
- **Benoît GARCIA (Secrétaire général)**
- Laurent PERIN
- Clémence THOMAS
- Michael WICKE

## La commission financière de contrôle

- Nathalie BATTIN DGFIP (Présidente)
- Olivier BALZER DOUANES
- Aurélien QUINTANA DGFIP
- Bruno MONZIOLS DGFIP
- Robert ZACHAYUS BDF

## La commission exécutive de l'UFR

Marielle ARTEAUD	DGFIP	Dominique MASSELIN	DOUANES
Brigitte BIDAULT	CCCRF	Sylvie MELGARES	DGFIP
Christian BREL	DGFIP	Dominique MICAT	BDF
Guy CARRIERE	DGFIP	Monique MOUHAT	DGFIP
Pierre Yves CHANU	CDC	Pascal PEPIN	BDF
Thierry COMBAS	DOUANES	Annick PHELLION	DGFIP
<b>Jean Louis CORVAISIER</b>	<b>BDF (Co Secrétaire général)</b>	Aurélien QUINTANA	DGFIP
Seidou COULIBALY	DGFIP	Jean Marie ROUX	BDF
Pierre Yvon DALINO	DGFIP	Dominique SAJAT	BDF
Sylvain DECLERCQ	DGFIP	<b>Patricia TEJAS</b>	<b>DGFIP (Co Secrétaire générale)</b>
Christian DELARUE	DGFIP	Myriam THUEUX	DGFIP
Sylvie DELAURENS	DGFIP	Robert ZACHAYUS	BDF
Dominique DUBOST	DGFIP	Marie Pierre ZUBER	CENTRALE
Claude FERNANDEZ	DOUANES		
Eugène GERARD	DOUANES		
Jean Paul GIRARD	CDC		
Robert GUICHET	DGFIP		
Jean Louis HENRY	DOUANES		
Fabienne JANNEAU	CENTRALE		
Evelyne KIEFFER	DGFIP		
Nasser MANSOURI GUILANI	BDF		

## ADRESSES DU CONGRÈS

# Protection sociale et Protection sociale complémentaire

Alors que nous venons de fêter le 4 octobre dernier le 80ème anniversaire de la création de la Sécurité sociale en 1945, nous continuons à affirmer notre revendication « le droit à une Sécurité sociale intégrale ou 100 % Sécu » pour toutes et tous. Revendication révolutionnaire car démocratique et évoluant selon les besoins de la naissance à la mort. Révolutionnaire car elle a permis aux travailleurs, travailleuses et à leur famille de bénéficier de progrès sociaux considérables en matière d'accès aux soins et à la santé, de droit à une juste retraite et de politique familiale solidaire. Il en a résulté de très importantes améliorations dans le domaine de la qualité et de l'espérance de vie et vise ainsi à libérer les travailleurs et travailleuses de la peur du lendemain.

80 ans après la création de la sécurité sociale, le capitalisme mondialisé et financiarisé ne peut toujours pas accepter ce progrès gagné par les luttes du monde du travail. De plus le budget de la sécurité sociale de plus de 666 milliards d'euros attise la voracité des compagnies d'assurance et des marchés financiers. Voracité aiguisée par les multiples directives et règlements européens promouvant la « concurrence libre et non faussée » facilitant la destruction du modèle mutualiste non lucratif en santé comme en prévoyance.

La solidarité face aux risques a déjà existé à travers les caisses de secours ouvrières avant la sécurité sociale solidaire et a perduré ensuite faute de prise en charge à 100% à travers la protection sociale complémentaire.

C'est dans ce cadre-là que les parlementaires ont ouvert un cycle de négociations pour assurer la prise en charge de tout ou partie de son coût par les employeurs. En 2013 pour les salariés du privé, en 2021 dans la fonction publique d'État et en 2023 au ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique et en parallèle dans les établissements semi publics de la fédération des finances.

C'est dans ce contexte que la fédération des finances CGT est entrée en négociations et a obtenu de nombreuses modifications du projet présenté par l'administration en santé et en prévoyance

pour consolider notre modèle mutualiste. Même si ces modifications n'ont pas répondu à toutes nos revendications, elles ont aussi permis de consolider le cahier revendicatif d'autres syndicats de la fédération.

La sélection en mai 2025 de l'opérateur assurantiel lucratif Alan a démontré, pour la fédération des finances CGT, la servilité du Président Macron, de son gouvernement et de la secrétaire générale vis-à-vis des marchés financiers. Depuis la Fédération avec les syndicats et l'Union Fédérale des syndicats de fonctionnaires de l'État (UFSE) ont déposé un référé en justice et ont mené la bataille revendicative dans toutes les instances pour défendre les intérêts des actifs quel que soit leur statut, des retraité.e.s et des non-titulaires.

Les délégué.e.s de la fédération des finances réuni.e.s en congrès souhaitent amplifier le combat contre ce choix inique et contre les mesures dilatoires du Ministère qui ne respecte pas les textes qu'il a lui-même signé comme le non-respect du règlement intérieur ou le cahier des charges négocié. Cette lutte s'inscrit dans la défense et l'amélioration de notre système de sécurité sociale solidaire mais aussi porte les exigences du monde du travail au moment où devraient être présentés aux élus de la nation le projet de loi de finances (PLF) et le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2026.

C'est pourquoi la Fédération des finances CGT proposera aux autres fédérations de dénoncer l'accord signé en 2024 comme le précise le code de la fonction publique et à défaut portera le retrait de la signature. Pour la CGT cette dénonciation permettra de remobiliser l'ensemble des personnels actifs, retraités et non-titulaires pour gagner de nouveaux droits en santé et en prévoyance pour toutes et tous. Et imposer un opérateur partageant les valeurs mutualistes de solidarité opposées aux appétits financiers et leur soif effrénée de profits.

La Palmyre le 10 octobre 2025

## **Adresse du congrès le 10 octobre à La Palmyre**

Le congrès des syndicats de la fédération des Finances réuni ce jour à la Palmyre a débattu de la situation générale.

Les syndicats de la fédération des Finances condamnent génocide en cours à Gaza, le non-respect du droit international et la négation du droit humanitaire le plus élémentaire. Ils appellent le Président de la République à agir concrètement pour la Paix en Palestine et contre l'occupation des territoires palestiniens, en appelant à la dénonciation de l'accord commercial entre l'Union européenne et Israël, à l'application des sanctions contre le gouvernement d'Israël et en mettant notamment fin aux livraisons d'armes.

En France, l'économie de guerre et les annonces d'un budget austéritaire au mois de juillet ont fait réagir le mouvement social, notamment grâce à la CGT, qui appelait à la mobilisation dès le 10 septembre. Nous avons réussi, dans l'unité syndicale, à réunir deux millions de manifestants sur 3 journées et à mettre le gouvernement sous pression, pour lui faire entendre le besoin de justice fiscale, sociale et environnementale.

Nous apportons notre soutien aux salarié.e.s du secteur de la santé, de l'action et de la protection sociale, qui sont mobilisé.e.s ce jeudi 9 octobre.

Les gouvernements successifs, illégitimes depuis juillet 2024, ont provoqué une crise démocratique majeure sans précédent. Le Président doit nommer un premier ministre qui appliquera le programme du NFP qui prenne en compte les revendications de la CGT. Dans ce contexte, nous appelons l'ensemble des forces politiques de progrès à s'unir et à construire une alternative face à la perspective de l'avènement d'un gouvernement d'extrême droite. Le Rassemblement national, avec ses propositions de 3 jours de carence supplémentaires pour les fonctionnaires, son refus de taxer les riches, d'augmenter le SMIC, d'indexer les salaires et les pensions sur l'inflation, de rembourser les soins du cancer du sein et ses suites, de maintenir les subventions au planning familial... est bien l'ennemi du monde du travail, des femmes, des jeunes et des retraité.e.s.

Plus que jamais, nous devons nous mobiliser pour défendre et renforcer le service public et nos missions, fondamentales pour le financement et la protection de notre économie.

Aujourd'hui, d'autres choix sont possibles, en matière de dépenses et de développement des services publics, de coopération internationale, de justice fiscale, de politique industrielle, d'aides et de subventions aux entreprises. Nous savons que la France n'a jamais été aussi riche. Notre fédération porte des propositions de progrès social et environnemental que nous continuerons à défendre.

## **Soutien à notre camarade Jean-Marc Servel**

*Message de soutien des participant.e.s au 30ème congrès de la fédération CGT Finances qui se tient du 6 au 10 octobre.*

La Fédération des finances CGT apporte tout son soutien aux militants agressés et molestés par la police lors d'un rassemblement à Toulouse le 2 octobre 2025 pour la paix en Palestine, contre le génocide à Gaza et pour la libération des membres de la flottille pour Gaza.

L'usage disproportionné de la force entraînant des blessés et des interpellations injustifiées constituent une atteinte au droit fondamental de manifester.

Un camarade dirigeant national du syndicat CGT des Finances publiques, Jean-Marc Servel, fait partie des blessés.

Le congrès de la Fédération des finances lui adresse son salut fraternel. Nous exigeons l'arrêt de la répression du mouvement social en général et du mouvement de soutien au peuple palestinien en particulier

