

Cher-e camarade,

Tu as entre les mains les orientations adoptées par les syndicats lors du congrès de la fédération de Finances CGT qui s'est tenu du 11 au 15 octobre 2021 à Gruissan (11).

Ce congrès, reporté plusieurs fois en raison de la crise sanitaire, s'est déroulé dans une période difficile pour l'ensemble des équipes militantes, avec des attaques tout azimut portées contre nos missions, nos services, mais aussi contre l'action sociale et contre les militant·e·s des syndicats, notamment de la CGT.

Dans ce contexte, notre fédération a un rôle singulier à jouer. Jamais nous n'accepterons de nous soumettre et ne céderons à la fatalité. Nous devrons, dans de telles circonstances, porter notre nouvelle orientation avec l'ambition de transformer notre société. Car aux Finances nous le savons, il n'y pas de fatalité !

Transformer notre société et transformer notre quotidien au travail est réellement possible. Mais soyons clair, pour gagner, avoir raison ne suffira pas, c'est bien en convaincant toujours plus de monde de nous rejoindre que nous pourrons faire basculer la situation en faveur du monde du travail. Car, si les dirigeants ont la force de l'argent, nous avons la force du nombre.

Et c'est souvent dans les circonstances les plus difficiles que la CGT trouve les ressources et la force nécessaires pour se rassembler et engager des luttes victorieuses.

La Direction fédérale nouvellement élue aura la responsabilité de mettre en œuvre ces orientations, fruits de débats nourris et constructifs. Il revient également à chacun d'entre nous dans notre syndicat, nos organisations territoriales, avec les syndiqué.e.s et les collègues de créer les conditions du débat le plus large et de l'appropriation collective de ces orientations.

Ensemble pour un avenir plus juste !

Alexandre DERIGNY,
Secrétaire général de la Fédération.

**LE DOCUMENT D'ORIENTATION DANS SON ENSEMBLE
A ÉTÉ ADOPTÉ À 95,35 % DES EXPRIMÉS.**

Sommaire

LES FINANCES

- 5** Pour le désarmement et pour la paix
- 7** Mettre la finance et l'Europe au service de l'intérêt général
- 11** Répondre aux enjeux environnementaux
- 15** Place et rôle de l'Etat
- 20** Pour un crédit sélectif orienté vers le progrès social
- 23** Pour une nouvelle politique monétaire
- 28** Pour une justice fiscale
- 33** Contrôles, enquêtes, inspections
- 37** La statistique publique
- 40** Evaluation des politiques publiques

LE TRAVAIL

- 45** Le travail en pleine mutation
- 51** Pour l'égalité Femmes/Hommes
- 56** 32h par semaine, des emplois statutaires qualifiés et bien rémunérés !
- 61** Agir contre les risques du travail
- 69** Télétravail : gagner de nouveaux droits
- 76** Démocratie sociale au travail
- 79** Pour la défense et la reconquête de la sécurité sociale : un enjeux du 21 ème siècle !

LA VIE SYNDICALE

- 87** Faire vivre le syndicalisme dans toutes ses composantes
- 90** Remettre en place une véritable action internationale au plan fédéral
- 92** Relations intersyndicales et avec le mouvement social
- 95** Une fédération attentive à la qualité de vie syndicale
- 98** Pas de prise de responsabilité syndicale efficace sans la formation syndicale adéquate
- 100** Développer une activité spécifique « Cadres »
- 102** Continuer et améliorer notre activité juridique fédérale
- 104** La communication
- 107** Une politique financière conforme aux orientations que nous votons
- 109** Une organisation fédérale dynamique

ANNEXES

- 115** Direction fédérale
- 116** Secrétariat fédéral
- 116** Commission financière de contrôle
- 116** Commission exécutive de l'UFR
- 117** Résultats détaillés des votes

1 COMBATTRE LA CRISE

1A

Pour le désarmement et pour la paix

Les crises systémiques du capitalisme font que les guerres lui sont intrinsèques, comme le proclamait Jean Jaurès : « le capitalisme porte en lui la guerre comme la nuée porte l'orage. » L'appétit sans fin du Capital conduit inexorablement à des guerres, avec ses lots de morts, de mutilés, de misères, d'exode et d'autant de vies brisées... Les premières victimes de ces guerres sont toujours les couches les plus populaires, enfants, femmes, personnes âgées et classes laborieuses. En témoigne actuellement le sort qui est réservé aux peuples maliens, afghans, irakiens, syriens, kurdes, libyens, yéménites, palestiniens, et malheureusement de beaucoup d'autres.

La paix est donc notre première revendication.

Dans cette perspective, nous, Fédération des finances, avons un rôle particulier à jouer. Alors que nos impôts sont de moins en moins orientés vers le financement des services publics (école, hôpital...) et de plus en plus en soutien des plus-values et autres dividendes des grands actionnaires (subventions, crédits d'impôts...), ils sont également utilisés non seulement pour financer les sales guerres

de notre pays, mais également pour financer l'OTAN, organisation impérialiste qui entend soumettre par la menace et par la guerre toutes les nations qui ne lui obéissent pas et dont le chef, précédent, le président américain Donald Trump, avait exigé des pays membres qu'ils contribuent davantage à son financement. Injonction à laquelle notre gouvernement s'est plié.

Il s'agira donc pour nous de dénoncer le moindre euro utilisé dans ces sombres projets.

Qui plus est pour assurer son hége-monie, l'impérialisme n'hésite pas à s'acoquiner et à soutenir financièrement, matériellement et idéologiquement, les plus brutaux fascistes, obscurantistes et extrémistes régimes. Dans cette même logique, l'impérialisme déstabilise toutes les nations souveraines, violent ainsi le droit international, qui édicte le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, par toute une série de moyens tous plus brutaux les uns que les autres, allant d'embargos criminels en coups d'Etat téléguidés, soutenant les groupes et mettant en place, des régimes les plus radicalisés et fascisés.



RÉSOLUTIONS - 1A

- 1.** Agir en faveur du désarmement, de la paix, et de la solidarité internationale entre les peuples et leur rapprochement.
- 2.** Participer à toutes les actions sincères en faveur de la paix et du désarmement..
- 3.** Dénoncer tout financement en faveur de la guerre, de l'OTAN et de toutes interventions impérialistes.
- 4.** Dénoncer toutes tentatives impérialistes de déstabilisation de nations souveraines.

1B Mettre la finance et l'Europe au service de l'intérêt général

LES DÉVIANCES DE LA FINANCE

Exploitation, rente, spéculation, excès de liquidités, délinquances économique et financière... telles sont les caractéristiques de la situation économique aujourd'hui. La pandémie a exacerbé la situation en plongeant des millions de travailleurs dans la misère et la précarité pendant que la bourse bat des records après avoir subi un krach majeur en mars 2020.

La production de biens et de services, n'est plus qu'un support pour la spéculation et la rente. Une étude à montré que le Royaume Uni a perdu l'équivalent de deux années de PIB en vingt ans du fait du poids de la finance qui à la fois attire les richesses produites et influence les décisions prises.

C'est en s'appuyant sur l'illusion que l'argent crée de l'argent qu'on nous impose des décisions toujours plus néfastes (régression des droits sociaux et du service public et destruction de l'environnement). L'appétit du capital est sans limite, les taux d'exploitation et de profit doivent toujours être plus élevés. La pression sur les salaires s'exerce dans toutes ses dimensions,

que ce soit par le salaire nominal, mais aussi par le développement du chômage (qu'il soit à plein temps ou à temps partiel), par les attaques sur les droits des travailleurs et travailleuses couvrant les principaux risques : maladie, chômage, vieillesse.

La part des richesses produites par les salariés et salariées qui est accaparée par le capital est de plus en plus importante. Cela se traduit par des gels de salaires, le temps partiel imposé. Les fonds publics dirigés vers les actionnaires (CICE) accentuent ce phénomène d'enrichissement du capital.

Les phénomènes de rentes et de spéculation se développent, et non seulement privent les travailleurs et travailleuses de moyens de vivre, mais nuisent aussi aux investissements productifs. La finance, outil entre les mains du capital pour accroître l'exploitation est mortifère pour l'économie, la société, et même la planète.

La finance n'est pas déconnectée de l'économie « réelle », au contraire, les décisions prises par les directions d'entreprises et les dirigeants politiques pour lui complaire ont des conséquences très concrètes : préca-

rité, misère, insécurité sociale, économique et environnementale.

La volonté de transformer le monde entier en objets spéculatifs (terres, eau, ressources naturelles, espèce humaine, animales et végétales etc...) encourage l'exploitation extrême de notre environnement et sa destruction. La concentration des richesses de plus en plus intense alimente les bulles spéculatives dont l'éclatement inéluctable met en danger des sociétés entières.

Les tensions militaires ou commerciales se multiplient, et avec elles, les risques de guerres afin que les puissances capitalistes s'assurent ressources stratégiques et débouchés. Les travailleurs et travailleuses sont les premières victimes de ces déchaînements de violences.

Les schémas spéculatifs et financiers sont de plus en plus complexes : multinationales, holdings, ne servent qu'à transférer le plus efficacement possible les profits vers les acteurs de la spéculation et de la rente. La Finance fait pression pour que les droits sociaux soient amenuisés, d'une part pour s'accaparer une plus grande part de la richesse produite par les travailleurs et travailleuses en diminuant la part de celle-ci consacrée à la protection sociale et aux services publics, et d'autre part pour

devenir elle-même, et selon ses critères, gestionnaire d'une protection sociale basée sur des logiques assurancielles. En plus d'être injuste, la protection sociale « assurancielle » (comme pour la santé aux Etats-Unis) oblige à consacrer une portion plus importante de la richesse produite (PIB) qu'un système de protection financé collectivement.

Il y a urgence à reprendre le contrôle de la Finance. Il ne s'agit pas seulement de l'orienter dans la direction souhaitée par les travailleurs et travailleuses, mais aussi de la contraindre, d'affaiblir la rente et la spéculation.

COMMENT EN PRENDRE LE CONTRÔLE

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, par des normes et règlements, par la fiscalité à laquelle elle échappe largement, mais aussi par son assèchement.

En interdisant certaines pratiques spéculatives, que l'on appelle «produits financiers» (titrisation, vente à découvert, dérivés...) ; en revoyant les règles régissant les groupes de sociétés (sociétés mères,

holdings, filiales) pour exiger que ces constructions répondent à une logique de réponse aux besoins ; en révisant les conventions fiscales internationales, véritables outils de la financiarisation aujourd’hui entre les mains des multinationales (dans un premier temps en adoptant les conventions modèle « ONU »). Par la fiscalité locale, nationale et internationale soutenant l’investissement et l’emploi. La spéculation et la rente doivent être soumises à un niveau de prélèvement fiscaux supérieur aux revenus du travail.

Le patrimoine financier doit, à minima être imposé de manière équivalente au patrimoine immobilier. De plus, la richesse produite par les salariés doit leur revenir, c'est aussi comme cela que nous réduirons le poids de la finance sur nos vies. En effet, augmentation des salaires et des pensions, baisse du temps de travail, sécurité sociale à 100%, développement des services publics priveront la finance d'une masse de richesse avec laquelle « jouer ».

Cela ne pourra être obtenu que par des pouvoirs d'intervention nouveaux donnés aux salariés et salariées, dans l'entreprise et en dehors au niveau local, régional, national, européen et mondial. Afin que la réponse aux besoins sociaux deviennent la priorité.

L'UNION EUROPÉENNE, LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES.

Le système capitaliste est mondial, les capitalistes présents 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, cependant en sortir ne signifie pas sortir du système capitaliste international.

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 ou des défis environnementaux, obligent à une réponse internationaliste. Les travailleurs et travailleuses subissent partout les mêmes logiques, défendant les mêmes intérêts.

RÉSOLUTIONS - 1B

La Fédération revendique pour une autre construction européenne :

- 5.** de se mobiliser pour promouvoir la paix et le désarmement dans le monde ;
- 6.** de prendre toute sa part dans la lutte contre tous les traités de libres échanges ;
- 7.** de s'engager contre la montée de l'extrême droite ;
- 8.** de s'inscrire dans les luttes syndicales internationales ;
- 9.** de se mobiliser en faveur des droits des migrants et migrantes.

1C

Répondre aux enjeux environnementaux

JUSTICE ET EFFICACITÉ, SEULS CRITERES D'UN SYSTÈME FISCAL SOUHAITABLE

Alors que nos dirigeants axent leur politique « environnementale » vers des dispositifs fiscaux, et parmi eux, principalement vers des taxes frappant le consommateur final, la Fédération développe et porte des solutions alternatives justes et efficaces, que ce soit en terme de normes, de politique industrielle ou de financement.

LA FISCALITÉ ENVIRONNEMENTALE DOIT S'INSCRIRE DANS UNE REFORME GLOBALE DE LA FISCALITÉ.

La fiscalité « environnementale » doit s'inscrire dans le cadre d'une réforme globale et cohérente de la fiscalité qui fasse contribuer davantage ceux qui ont le plus de moyens en étant progressive. Cela passe par un allègement global des taxes indirectes qui pèsent plus lourdement sur les plus modestes. La fiscalité doit tenir compte des facultés contributives, sinon elle est injuste. De plus, 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.

- › Il convient de réorienter les aides aux activités carbonées, notamment impliquant les énergies fossiles, vers des activités non-polluantes.
- › Il convient de modifier la fiscalité foncière pour lutter contre l'artificialisation massive des sols, de repenser la finalité incitative de la fiscalité environnementale.

Au plan international, 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, doit être défendue.

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. La première des solutions pour une meilleure qualité environnementale est donc bien d'augmenter de manière significative les effectifs des administrations économiques et financières et de leurs établissements.

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, si entre 1995 et 2015 les rejets de CO₂ ont baissé dans l'hexagone, la quasi intégralité de cette baisse est due au

transfert de production à l'extérieur du territoire national. Internaliser les coûts c'est aussi mettre en place un mécanisme qui fasse payer les véritables profiteurs des pollutions. En effet, l'idée de faire payer les particuliers 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'Etat 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. Ainsi, plutôt que de mettre en place des taxes pénalisant des consommateurs captifs, 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. Il est important de conditionner rigoureusement ces exonérations ou réductions à l'adaptation de l'outil industriel.

Il est temps de passer du principe de pollueur-payeur à celui de profitleur-payeur.

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

FINANCEMENT

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. Le financement de l'amélioration et de l'efficacité énergétique des bâti-

ments 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 travailleurs d'exercer des pouvoirs effectifs sur le crédit et sur le financement de l'économie.



RÉSOLUTIONS - 1C

Afin de répondre aux enjeux environnementaux, la Fédération propose :

- 10.** de travailler à la mise en place d'une fiscalité environnementale socialement juste et efficace, inscrite dans une réforme globale de la fiscalité ;
- 11.** de construire des propositions afin de développer les capacités de contrôle public de la norme afin de répondre aux besoins ;
- 12.** de continuer à revendiquer la création d'un pôle financier public orientant le financement de l'économie en faveur de l'environnement et des entreprises respectueuses des droits sociaux. ;
- 13.** d'élaborer en lien avec les organisations CGT concernées le contenu et l'outil de mise en œuvre d'une politique industrielle au service des travailleurs et travailleuses ;
- 14.** de revendiquer de passer du pollueur/payeur au profiteur/payeur.

1D

Place et rôle de l'État

La capacité du marché à réguler au mieux l'économie en assurant l'allocation optimale des ressources est une fable selon laquelle l'action des États et banques centrales doit se limiter à assurer le bon fonctionnement des marchés. Ces politiques menées depuis des décennies ont conduit à une instabilité financière sans précédent, à la crise des subprimes, à la « grande récession » et à la crise de l'euro.

RÔLE DE L'ÉTAT POUR RÉPONDRE AUX BESOINS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

L'Etat doit agir dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses, il doit répondre aux besoins sociaux, et ne pas se limiter aux secteurs « régaliens » qui n'existent pas.

La réponse aux besoins relève de la responsabilité de l'État qui doit garantir l'égalité d'accès à tous et toutes 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. A ce titre, le statut des fonctionnaires doit être consolidé et développé. Nous assistons aujourd'hui à un phénomène de centralisation, de prise en main par l'Etat (contractualisation

avec les collectivités, préfectoralisation, tentative pour nationaliser la fiscalité locale) et dans le même mouvement à une tendance à la fragmentation du territoire (droit à la différenciation, soutien aux métropoles dans la compétition internationale, abandon des territoires en difficulté). Il ne s'agit pas simplement de baisser la dépense publique, mais de créer les conditions d'une concurrence économique et sociale acharnée entre les territoires en interdisant toute politique alternative au libéralisme.

La nouvelle organisation 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 et de la démocratie politique et sociale.

Ainsi Action publique 2022 a engagé des transformations majeures de l'Etat, des politiques publiques et des services publics, créant, entre autre, un droit à la différenciation et un nouvel acte de décentralisation. La réforme des services déconcentrés doit permettre d'installer et mettre en oeuvre ce droit à la différenciation. L'Etat déconcentré au niveau territorial est réorganisé autour des préfets,

et donc du ministère de l'intérieur, pour mieux répondre aux priorités du gouvernement : préfet de région pour les orientations stratégiques et préfet de département pour la mise en œuvre. Les services déconcentrés, de plus en plus interministériellement, au niveau départemental sont réorganisés sous son autorité.

Avec le projet de la loi 3DS (décentralisation, différentiation, déconcentration, simplification) le gouvernement veut aller plus loin avec des services publics « différenciés », 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 des CAP avec la suppression de leur compétence en matière de mutation.

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.

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 établissements et leur fonctionnement. Avec le démantèlement des pôles 3E des DIRECCTES (DREETS), la création des SGC (Secré-

tariats Généraux Communs), 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 administrations et établissements sur le territoire se matérialise par leur réseau respectif. La mise en place des Etablissements France service ne palliera pas la destruction des réseaux et mettra en difficulté salariés sous-formés et usagers sous-administrés. Ce ne sera qu'un palliatif pour les usagers et usagères incapables de basculer vers l'e-administration (généralisée en 2022) ; usagers et usagères qui 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'accueils permettant aux personnes en situation de handicap face aux nouvelles technologies 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, où en détruisant le caractère «central» par une inter-ministérialité

maintenue envers et contre tous les échecs. Cette inter-ministérialité est un des éléments dans le processus de changement des lieux de pouvoir qui voit le préfet prendre de plus en plus de poids. La concentration des pouvoirs aux mains des préfets de région porte atteinte aux principes d'égalité d'accès et de traitement en leur donnant, entre autre, la liberté d'organiser à la carte, et comme ils l'entendent, certains services de l'Etat.

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 est doivent être renforcés.

Nous devons développer notre démarche de propositions d'implantations de pleine compétence pour répondre aux besoins sur l'ensemble du territoire.

La notion de cœur de métier est un piège permettant, sous couvert de « sanctuarisation » d'une partie des missions, de démanteler morceau par morceau les administrations et établissements, le cœur de métier aujourd'hui est la mission « support » de demain et la mission transférée d'après-demain.

Il est important de retrouver la maîtrise interne de l'ensemble des métiers concourant à l'exercice des missions (informatiques, gardiennage, entre-

tien, restauration...) pour des raisons de sens du travail, d'efficacité (l'intégration des missions « supports » permet 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 salariés et salariées concernés.

PLACE DE L'ÉTAT DANS L'INDISPENSABLE RE- DÉVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE INDUSTRIELLE

Nous devons lutter pour un Etat acteur au service de l'intérêt général et non stratégique (qui ne fait que vouloir marquer des points dans la compétition capitaliste internationale). En matière de politique industrielle, l'Etat ne doit plus se cantonner au rôle d'accompagnateur, les dizaines de milliards d'Euros annuels de fonds publics déversés aux détenteurs du capital existent et doivent être utilisés autrement. Notre impuissance face à la pandémie prouve que les moyens doivent être mobilisés pour la recherche publique, mais aussi pour le développement d'un outil industriel pouvant répondre aux besoins vitaux notamment par le pôle public du médicament. Sans site de production sur le territoire il ne peut y avoir de politique industrielle.

Face aux enjeux sociaux et environnementaux, la question de savoir qui décide de produire, quoi, comment et pourquoi est centrale. Ainsi, l'ur-

gence climatique, exige une planification pluriannuelle de la transition industrielle comprenant un objectif à atteindre (par exemple la fin des moteurs thermiques), mais surtout des mécanismes de conversion professionnelle, de formation, de financement, d'investissements industriels directs, de prise de contrôle si nécessaire. Sans cela, une nouvelle fois des territoires vivront un chaos économique et social mortifère.

POUR UN PÔLE D'INVESTISSEMENT PUBLIC AU SERVICE DES BESOINS D'UTILITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DU PAYS ET PLACE SOUS LE CONTRÔLE CITOYEN

Alors que la crise sanitaire a révélé spectaculairement les carences et défauts d'investissement tant dans le système public de santé, que dans les services publics de proximité, garants de la cohésion sociale, 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 du 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 porte sa revendication d'un pôle finan-

cier public qui appuie 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...) placés sous le contrôle direct des salariés et des citoyens. Une telle logique n'est pas compatible avec les formes hybrides de financement de type PPP ou toute autre formule mixant les sources de financement et conduisant inéluctablement à la marchandisation des investissements publics au prétexte d'alléger « le poids des prélèvements obligatoires ».

Cette alternative est d'autant plus fondée que la France est dotée d'un système historique vertueux de financement reliant la mobilisation sécurisée de l'épargne populaire (livret A, LDD...) par la Caisse des dépôts et de son orientation vers le financement d'investissement d'intérêt général de long terme (logements sociaux, infrastructures de transports, de production d'énergie ...). C'est pourquoi nous revendiquons le retour à une centralisation intégrale des ressources d'épargne populaire à la CDC et son emploi exclusif dans des financement sd'intérêt général : logement social, transition écologique et énergétique, financement des infrastructures de services publics (hôpitaux ; éducation ...) ...

RÉSOLUTIONS - 1D

La Fédération :

- 15.** à travers ses actions dans les territoires, s'opposera aux fermetures de services et à la mise en place des Etablissements France Service ;
- 16.** agira pour défendre nos missions de service public, pour des services de pleine compétence et une cartographie adaptée aux besoins des usagers ;
- 17.** réclamera la création de services d'accueil à proximité des usagers notamment ceux en situation de handicap (déficients visuels ou autres) pour assurer l'accessibilité au numérique ;
- 18.** opposée à la nature même des Etablissements France Service, lancera une grande réflexion sur la reconquête territoriale, le maintient et le renforcement des services de pleine compétence sur l'ensemble du territoire ;
- 19.** fera la promotion des outils de financement en lien avec les citoyens, les élus, les associations...
- 20.** promouvra la nécessité d'une politique industrielle dont l'objectif doit être le développement de sites de production pour répondre aux besoins au plus près.

1E

Pour un crédit sélectif orienté vers le progrès social

POLITIQUE DU CRÉDIT : CRÉDIT À LA PRODUCTION, AUX INFRASTRUCTURES, AUX COLLECTIVITÉS, AU LOGEMENT (CRÉDIT FONCIER), PROTECTION CONTRE LE CRÉDIT À LA CONSOMMATION

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 hommes et des femmes. C'est sur cette valeur ajoutée que sont prélevés, ensuite, des salaires, des profits, des impôts et des cotisations sociales. 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.

Aujourd'hui, le crédit est très abondant mais il est très inefficacement utilisé. En 1998, pour cent milliards de dette des agents non financiers (entreprises, ménages et administrations publiques), on avait 51,2 milliards de PIB. En 2019, on n'en a plus que 31,7

milliards. C'est le résultat d'un régime de croissance où le crédit bancaire et les politiques monétaires servent 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 (au rythme de 20 milliards supplémentaires par mois depuis novembre 2019 auxquels s'ajoute une enveloppe de 1850 milliards au titre du Programme d'achats d'urgence face à la pandémie). Elle essaye, dans le même temps, d'orienter les crédits bancaires vers les entreprises et les ménages en refinançant ces crédits à un taux négatif (-0,5 % pour ses prochaines opérations de refinancement à long terme « ciblées »). Mais lorsqu'il s'agit de décider à quoi cet argent est utilisé, c'est toujours le critère de la rentabilité capitaliste qui prévaut, au détriment de l'emploi, des salaires, des services publics, de l'écologie.

Nos économies auraient besoin d'une

tout autre politique du crédit. Il faut 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 res-

sources 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.



AINSI LA CGT PRÉCONISE:

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 citoyens et aux élus 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

Un renforcement du pouvoir des représentants des salariés sur les choix d'investissement et de financement des entreprises. Nous revendiquons que des élus des CSE participent aux prestations GEODE (gestion opérationnelle et dynamique des entreprises), prestation de service destinée à faire partager un diagnostic approfondi ainsi que des simulations prévisionnelles sur l'entreprise.

Aujourd'hui ces prestations sont réduites à un tête-à-tête entre représentants de la Banque de France et chefs d'entreprises. Bien plus, nous revendiquons un droit au crédit pour les entreprises développant des projets économiquement efficaces et favorables à l'emploi, à la qualification des travailleurs 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.

Ces projets devraient également bénéficier de garanties d'emprunts et de bonifications d'intérêts accordées par des fonds régionaux et par un fonds national pour le développement solidaire des territoires.

Les promouvoir et imposer leur financement serait la première mission du pôle financier public dont nous revendiquons la constitution, pour contrer l'orthodoxie financière dominante qui soumet le crédit bancaire aux critères de la rentabilité capitaliste.

Ces propositions valent particulièrement pour les PME-TPE.

Elles rejoignent les préconisations du CESE dans son avis de mars 2017 : les PME/TPE et le financement de leur développement pour l'emploi et l'efficacité.

Elles valent aussi pour les ménages car la base des crédits distribués par les banques n'est autre que la masse des dépôts de tous les citoyens. Une mission de service public essentielle est de garantir les citoyens contre les abus du système bancaire : surendettement, frais et commissions exorbitants, taux et pénalités usuraires pour les petits comptes en découvert.

POLITIQUE MONÉTAIRE : DETERMINATION (QUI DÉTERMINE ET POUR QUOI FAIRE). METTRE LA CRÉATION MONÉTAIRE AU SERVICE DE L'INTERÊT GÉNÉRAL

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'acteurs privés, 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 salariés. L'attitude de la BCE à l'égard de la Grèce en a constitué la manifestation la plus éloquente et la plus dramatique.

Il y a donc urgence à reprendre la maîtrise du pouvoir monétaire, ce qui suppose de remettre sous contrôle social les acteurs 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. Socialiser le secteur bancaire est le meilleur moyen de redonner le pouvoir monétaire au peuple. C'est donc un objectif légitime qu'il convient de poursuivre mais qui ne peut toutefois s'envisager que dans une perspective à moyen terme.

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 cer-

taines, seront ainsi totalement déconnectées de la création monétaire et s'exerceront aux risques et périls de leurs seuls 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 représentants des salariés et des usagers afin d'y faire prévaloir l'intérêt général.

Se réapproprier la création monétaire implique naturellement de redéfinir le statut et le rôle de la banque centrale. Il convient d'abord de revenir sur son indépendance. Cela permettra 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.

Reprendre le contrôle 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.

Dans le cadre des objectifs ainsi définis, la banque centrale doit utiliser son pouvoir 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 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. De même, 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. La banque centrale doit enfin pouvoir prêter directement aux collectivités publiques à des taux modérés, mettant ainsi directement la création monétaire au service du financement de projets d'intérêt général.

Cette intervention directe de la banque centrale dans le financement de l'économie rend d'autant plus nécessaire l'ouverture de ses instances aux représentants des différents acteurs sociaux afin que les critères retenus et les choix opérés répondent aux priorités définies collectivement dans la société.

LA MONNAIE N'EST PAS UNE MARCHANDISE : GRATUITE, ACCESSIBILITÉ...

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 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.

Certes, la monnaie fiduciaire (billets et pièces), émise directement par la banque centrale et qui constitue le seul moyen de paiement accessible

à une partie de la population, est en principe gratuite. Mais 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 plus en plus théorique.

Quant aux instruments (chèques, cartes bancaires, virements...) permettant de mobiliser la monnaie scripturale, qui représente près de 95 % de la monnaie en circulation et qui est émise par les banques, ils sont pour la plupart payants, soit directement, soit via des frais de tenue de compte ou la vente de services groupés.

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.

Pour y remédier, il faut 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.

LES CRYPTO MONNAIES : ANALYSE CRITIQUE LE POUVOIR MONÉTAIRE, ENJEU DES MONNAIES NUMÉRIQUES

Les crypto-monnaies 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» (crypto-monnaies 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 alternatives 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 réappro-

pier 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 surveillance publiques. Mais afin de relever le défi qu'ils constituent, elles ont également appelé à la création de monnaies digitales publiques.

Plusieurs banques centrales (Suède, Chine) ont indiqué y réfléchir et la Banque de France a annoncé lancer l'expérimentation d'une Monnaie digitale de banque centrale (MDBC) au 1er semestre 2020. Ce projet concerne dans un premier temps les opérations entre acteurs 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'e-euro appelé de ses vœux par la nouvelle présidente de la BCE.

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, et de faire en sorte que la création monétaire générée par cette nouvelle monnaie reste sous contrôle public.

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.

MONNAIES LOCALES ET COMPLEMENTAIRES : RENOUER LE LIEN ENTRE CITOYENS 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 citoyens 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.



1G

Pour une justice fiscale

POUR UNE FISCALITÉ PLUS PROGRESSIVE, PLUS TAXER LE PATRIMOINE ET LE CAPITAL

Le système fiscal se montre incapable d'orienter l'économie vers l'investissement productif, le progrès social, la préservation de l'environnement. Il est trop complexe, privant le citoyen 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. Atteindre plus de justice fiscale passe par une approche plus efficace et égalitaire du contrôle fiscal. Il convient de rééquilibrer le système fiscal au profit des impôts progressifs. Il faut remettre en place une réelle progressivité de l'impôt sur le revenu avec le rétablissement de 14 tranches de 0% à 65%, supprimer la flat tax et revoir l'assiette de l'IR. Dans l'attente d'une réforme globale de la fiscalité il convient de rétablir la ½ part supplémentaire pour le calcul de l'impôt sur le revenu, pour les personnes vivant seule ayant élevé au moins un enfant.

De nombreux services publics sont facturés. Le libre accès aux services publics semble être la solution la plus juste, puisque cela revient à faire financer le service par l'impôt. Cela

peut inciter à l'utiliser et renforcer le consentement à l'impôt en rendant plus visible et compréhensible le financement collectif.

Cependant est-ce juste de faire financer intégralement par la communauté une utilisation de service qui relève d'un choix (même contraint par l'organisation sociale) ? Quel service doit-il être financé en partie ou intégralement collectivement? Alors que les expériences de financement intégralement collectifs se développent (musées, transports en commun) dans le même mouvement l'accès au service administratif devient de plus en plus souvent payant : internet, numéros surtaxés, aide payante à la déclaration de revenus ; préfigurant des transferts vers le secteur privé.

La Fédération met en débat la question du financement collectif ou par l'utilisateur du service public (quels types de services, quel équilibre entre les deux modes de financement, processus discriminatoires etc...).

TAXER LE STOCK DE PATRIMOINE ET DE CAPITAL (DISTINCTION CAPITAL PRODUCTIF/IMPRODUCTIF) :

Il faut augmenter la taxation du capital et la rendre plus importante que celle du travail. Un impôt sur la fortune doit être ins-

tauré pour réduire les inégalités. Il faut élargir son assiette et renforcer sa progressivité, son barème doit être actualisé chaque année et la progressivité doit être plus forte.

LA FISCALITÉ DES ENTREPRISES :

Il convient d'établir une plus grande égalité des entreprises face à l'impôt, et de faire de l'impôt sur les sociétés un outil au service de l'efficacité économique, environnementale et sociale. À cette fin, son taux doit être modulé en fonction des politiques mises en oeuvre par les entreprises en matière d'emploi, de salaires, de respect de l'égalité salariale entre hommes et femmes, de lutte contre les discriminations, de formation, d'investissement, de recherche, de respect de l'environnement. Il faut par ailleurs mettre fin à toutes les dispositions fiscales favorisant la financiarisation de l'économie.

LA FISCALITÉ LOCALE (AUTONOMIE BUDGETAIRE, DÉMOCRATIE LOCALE, ÉGALITÉ TERRITORIALE) :

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%.

Le lien entre l'entreprise et le territoire doit être renforcé.

La CGT propose de transformer l'impôt économique local en impôt pour l'emploi et le développement solidaire des territoires.

Ce nouvel impôt devra être établi selon des règles communes, à minima au niveau national.

Il serait composé de deux branches :

- › la prise en compte de la valeur locative foncière et de la valeur locative des équipements et biens mobiliers (EBM) qui doit solidifier les liens entre l'entreprise et le territoire. Les taux de prélèvement concernant cette branche seraient déterminés par les collectivités. Un encadrement est toutefois nécessaire pour éviter tout risque de mise en concurrence des collectivités. Le montant de la taxe serait modulé pour tenir compte de la politique d'emploi et environnementale ;
- › la seconde branche taxerait les actifs financiers des entreprises. Le taux concernant cette branche serait déterminé au niveau national. Les recettes seraient affectées à un fonds national de péréquation. La répartition se faisant ensuite par l'intermédiaire de critères rénovés.
- › Pour la Fédération la péréquation n'est qu'un élément d'une politique ambitieuse

d'égalité territoriale passant par l'aménagement du territoire.

- › La fiscalité locale des particuliers doit être refondue par :
- › la révision des valeurs locatives cadastrales avec une réflexion sur la détermination même de ces bases. S'agissant de la taxe d'habitation et des taxes foncières, des éléments se rapportant à l'artificialisation des sols pourraient être introduits dans le calcul de ces taxes. La révision doit être continue pour éviter les modifications brutales. Pour cela, il est nécessaire de pouvoir compter sur un service public du cadastre disposant de moyens suffisants et pérennes ;
- › l'intégration des revenus pour moitié dans la base d'imposition.

La Taxe d'enlèvement des ordures ménagères (TEOM) est injuste car elle ne prend pas en compte les revenus des redevables, donc les capacités contributives ; la solution pourrait être le financement par le budget général des collectivités dans le cadre d'une réforme globale de la fiscalité, mais ce débat dépasse le champ de la fédération.

La démocratie locale nécessite que les collectivités disposent d'une autonomie financière qui ne doit pas s'obtenir par une autonomie fiscale, car

elle déclencherait une concurrence fatale. Une condition de la démocratie locale, c'est l'exercice de choix politiques sur la mise en œuvre de politiques publiques, mais aussi sur l'arbitrage entre différentes recettes et impôts.

La Fédération se prononce pour le maintien de marges de manœuvres fiscales pour les collectivités. Elles doivent s'exercer à l'intérieur d'un cadrage et de limites fixés nationalement, à la fois sur les bases imposables et sur les taux.

Il est sain que les collectivités puissent arbitrer en fonction de la réalité du territoire et de leurs orientations politiques. Les impôts étant plus ou moins justes, spécialiser un impôt par collectivité, c'est prendre le risque de l'identifier à cette collectivité.

Les impôts n'ayant pas tous la même élasticité, la spécialisation est aussi un risque budgétaire. Un panier d'impôts répartis entre chaque collectivité, en opposition avec toute spécialisation fiscale doit être privilégié.

FISCALITÉ INTERNATIONALE (HARMONISATION, CONVENTION, SCHEMAS « D'ÉVASION »)

La construction d'une fiscalité internationale redistributive et juste est indispensable. Pour cela il faut une coordination afin de lutter contre la concurrence fiscale. Dans un premier temps, par l'assiette et les taux de l'im-

pôt sur les sociétés et l'imposition des revenus financiers par un dispositif de taxation des transactions financières. Ce dispositif devrait viser l'ensemble des transactions à des taux suffisamment élevés. L'harmonisation fiscale doit se faire dans une logique de renforcement des moyens de financement public, et donc par le « haut ». La fiscalité « environnementale » ne pourra en outre n'avoir de sens que si elle est construite de manière harmonisée au niveau international.

La fiscalité internationale c'est aussi, la régulation des relations entre les fiscalités nationales. Ainsi, l'évasion fiscale massive se nourrit des différentes règles fiscales, et surtout des moyens pour les faire cohabiter : les conventions fiscales modèles OCDE, et particulièrement les prix de transferts sont des armes redoutables pour l'évitement fiscal. La proposition du président des Etats-Unis Joe Biden d'augmenter le taux d'imposition sur les filiales étrangères des entreprises américaines, en même temps que l'impôt sur les sociétés aux Etats-Unis a l'avantage d'obliger les dirigeants à reconnaître qu'il y a un problème d'évasion fiscale alimentée par la concurrence fiscale internationale.

Cette proposition qui vise à rapatrier des fonds ne résoudra pas le problème et s'inscrit même dans le développement de l'extraterritorialité de la législation américaine qui touche de plus en plus de domaines. La lutte efficace contre l'évasion fiscale néces-

site d'avoir une démarche multilatérale pour en finir avec les conventions fiscales modèle OCDE et les prix de transferts tels qu'ils existent. Une solution pourrait être la mise en place d'une taxation unitaire des multinationales, en les considérant comme une entité unique puis en répartissant le bénéfice dans les pays où l'entreprise réalise vraiment son activité. Pour cela la transparence fiscale et l'échange des données est indispensable, de même que le renforcement des moyens humains et matériels des administrations chargées de la mise en œuvre.



RÉSOLUTIONS - 1G

La Fédération :

21. poursuivra son travail pour une réforme de la fiscalité juste socialement et efficace économiquement.

22. continuera à promouvoir un système fiscal déclaratif et un mode de recouvrement de l'impôt sur le revenu uniquement assuré par l'Etat. C'est pourquoi elle s'oppose au Prélèvement à la Source.

23. mènera un large débat sur la notion de foyer fiscal.

24. impulsdera et participera à une réflexion sur la notion de gratuité des services publics.

25. développera des propositions concrètes pour lutter efficacement contre l'évasion fiscale.

26. revendiquera de surtaxer les opérations en relation avec des paradis fiscaux, qu'il s'agisse des biens, des brevets, des services, des flux financiers, etc... La liste de ces paradis fiscaux est à revoir sur des bases concrètes, et sans notion de diplomatie.

1H

Contrôles, enquêtes, inspections

De nombreux secteurs des Finances ont parmi leurs missions, des missions de contrôles.

L'INDISPENSABLE CONTRÔLE FACE À L'APPÂT DU GAIN ET AU CHACUN POUR SOI

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. Ces politiques font prendre des risques inacceptables aux populations et mettent en danger les finances publiques.

Le désengagement de l'État en matière de contrôle, par la multiplication des modes de contrôle allégés, par la mise à mal des services, par la diminution des effectifs dédiés, par l'externalisation du contrôle (certification, contrôle de deuxième niveau...) par une transformation radicale du but assigné au contrôle (loi ESSOC...) entrave la possibilité de contrôler les acteurs publics ou privés. Le contrôle devient un conseil, un audit. Le danger de la loi ESSOC est aussi la remise en cause du principe même de contrôle des revenus et déclarations des entreprises, qui est la contrepartie de notre système déclaratif. Ainsi, les collectivités publiques n'auraient plus de comptables publics asservis, placés sous la surveillance et

le contrôle de la Cour des comptes, mais disposeraient de cabinets d'audit rémunérés par elles.

La loi pour un Etat au service d'une société de confiance dite loi ESSOC a engendré de nouvelles contraintes pour les agents chargés des contrôles et des enquêtes. Ainsi, en plus du droit à l'erreur, des procédures de recrits et de recrits contrôle, l'article 32 de la loi 2018-727 du 10 août 2018 a introduit une expérimentation limitant à 9 mois la durée cumulée des contrôles exercés sur les PME par les administrations. Les PME visées sont celles dont l'effectif est inférieur à 250 salariés et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros. Cette expérimentation de 4 ans est conduite, en totale opacité, depuis le 1er décembre 2018 dans les régions Hauts de France et Auvergne-Rhône-Alpes. Si cette expérimentation aboutit, elle aura pour conséquence de rendre quasiment impossible les contrôles des administrations financières dans les entreprises concernées. Cette disposition, si elle est adoptée, fragilisera l'action des vérificateurs et des enquêteurs des administrations financières qui seront sous la pression de délais très contraints. Elle nuira à l'efficacité des contrôles et sera facteur de troubles psychosociaux pour les agents. La fédération sera vigilante sur toute action qui fragiliserait l'action des enquêteurs et inspecteurs du ministère.

Le résultat de la politique actuelle est une inadéquation entre les structures, les moyens humains et juridiques, les méthodes de contrôle, d'inspection et le constat de fraudes fiscales et économiques à grande échelle. Nous revendiquons pour l'ensemble des administrations de Bercy une ambition de contrôle économique et fiscal garantissant aux citoyens et aux acteurs économiques une sécurité économique et fiscale de haut niveau.

Enfin, maîtriser la finance suppose d'élargir le champ de la réglementation à l'ensemble des acteurs financiers, fonds d'investissement et agences de notation inclus, et de se donner les moyens de suivre et sanctionner, si nécessaire, leurs pratiques. Cela nécessite aussi de redéfinir l'action publique en n'exerçant plus une simple surveillance mais des enquêtes sophistiquées.

LES DIFFÉRENTS SENS DU CONTRÔLE (CONTRÔLE, ENQUÊTE, INSPECTION) LIES A LA POLITIQUE DE CONTRÔLE

L'exercice du contrôle est de plus en plus normé ; ciblage, programmation prennent toute la place et transforment les agents en simples exécutants des tâches désignées par les logiciels.

A côté du ciblage, de la programmation visant à améliorer le rendement du contrôle (budgétaire ou «répressif») doit être réaffirmé l'importance des objectifs dissuasifs, préventifs et d'égalité de traitement.

Ainsi, l'activité des agents et agentes ne doit pas seulement être jugée sur les résultats « positifs » en termes budgétaires ou répressifs.

L'évolution actuelle consistant à demander aux agents et agentes de passer de plus en plus de temps à renseigner des bases de données par l'intermédiaire de progiciels pathogènes car dégradant les conditions de travail, et utilisés par les hiérarchies pour renforcer le pilotage, le suivi tatillon de leur activité doit être combattue.

Une part des contrôles doit être laissée à l'initiative des agents et agentes; il convient de modifier les modes de pilotage et de reconnaissance de la qualité des missions. Un contrôle débouchant sur le relevé d'une absence d'infraction, ou sur une infraction ne faisant pas partie des priorités définies par le pilotage, la programmation ou le ciblage a aussi son utilité et doit être valorisé comme tel.

Le renforcement de la maîtrise par les agents et agentes de contrôle de leur organisation de travail est indispensable ; c'est pourquoi le pilotage exclusif par indicateur de performance doit être remis en cause. En effet il convient de viser l'amélioration du taux de couverture des contrôles, c'est pourquoi aux côtés des contrôles ciblés, des contrôles d'initiatives et aléatoires doivent être développés. Pour ce faire, une véritable politique de recrutements pérennes est nécessaire et urgente.

CONDITIONS DE SON EXERCICE PAR LES AGENTS ET AGENTES (MOYENS HUMAINS, LEGISLATIFS, MATERIELS)

Redonner des moyens juridiques, humains, de formation... suffisants pour lutter contre la fraude économique, l'évasion fiscale, la fraude fiscale et sociale, les atteintes à la loyauté des transactions commerciales et aux droits des consommateurs, les trafics illicites sous toutes leurs formes est une urgence.

L'ensemble du territoire doit être couvert par des services de contrôle en proximité géographique et de structure départementale afin de prendre en compte les réalités géographiques, économiques et sociales. Il est indispensable de développer les liens entre les structures de gestion, de programmation, de recherche et de contrôle. Le nombre d'emploi doit être augmenté pour prendre en considération les évolutions des méthodes de contrôle et de la législation ainsi que l'augmentation du nombre des acteurs à contrôler.

Il convient de renforcer une capacité réelle d'investigation. Le droit d'enquêtes approfondies est indispensable face aux fraudes de plus en plus complexes et organisées, de mieux en mieux dissimulées. Les services de recherche doivent par exemple disposer de davantage de moyens coercitifs dans le cadre de l'exercice du droit de commun-

nication, dans le cadre des opérations des Comités Opérationnels Départementaux anti-fraude et des contrôles inopinés.

Nous nous opposons à toute délégation au privé, quel que soit le niveau du contrôle. L'indépendance réelle des autorités de contrôle repose sur la qualification professionnelle des agents et agentes chargés d'en exercer les tâches concrètes et sur la reconnaissance de cette qualification dans un statut public garantissant égalité, responsabilité, neutralité et indépendance de l'agent public.

Des moyens renforcés en formation doivent être déployés pour maintenir les compétences techniques au plus haut niveau.

La volonté politique, les orientations politiques, doivent acquérir une dimension nouvelle permettant les enquêtes d'initiative.

Il est utile de pouvoir associer des services des administrations et établissements des finances ou d'autres corps de contrôles. La politique de contrôle doit être définie au niveau européen et national.

Beaucoup voient dans l'Intelligence artificielle et le Big Data la promesse d'une nouvelle révolution industrielle qui bouleversera notre rapport au travail et à la connaissance. Le terme d'IA ne fait que recouvrir une réalité déjà à l'oeuvre depuis longtemps. En effet, le développement des logiciels envahit tout

l'espace du travail pour produire, traiter et transformer des données , ainsi que participer à des décisions programmées. Les usages de l'IA sont multiples: détection des fraudes, des produits importés déclarés à tort dans une nomenclature fiscalement avantageuse, des clauses et pratiques abusives dans les contrats, devis et factures, des demandes de paiement

à contrôler, lutte contre le blanchiment. Ces transformations vont générer des changements profonds qui auront un impact sur l'emploi, sur l'organisation du travail, sur les compétences. Il s'agit donc sans plus attendre de s'emparer de cette problématique et d'être en capacité de faire des propositions dans une nouvelle organisation du travail.

RÉSOLUTIONS - 1H

La Fédération :

- 34.** revendique l'exercice exclusif du contrôle économique par la puissance publique ;
- 35.** entend réaffirmer le rôle des administrations de contrôle en luttant contre la logique de partenariat avec les entreprises, des divers dispositifs de certifications ou d'auto contrôle ;
- 36.** revendique la nécessité d'une organisation nationale des contrôles permettant une mise en oeuvre sur l'ensemble du territoire ;
- 37.** met en débat la nécessité de politiques de contrôle économique et financier européens unifiés d'un niveau suffisant pour éviter la mise en concurrence des administrations de contrôle ;
- 38.** lutte pour que les politiques de contrôle économique et fiscal acquièrent la légitimité suffisante pour qu'elles puissent répondre aux besoins sociaux et écologiques des citoyens ;
- 39.** agit pour dénoncer les effets désastreux de la limitation à 9 mois de la durée cumulée des contrôles exercés sur les PME par les administrations.

11

La statistique publique

La donnée, la statistique sont un enjeu de démocratie de plus en plus crucial avec des politiques publiques pilotées, justifiées, par des indicateurs leur donnant un vernis d'objectivité, de rationalité ; le débat public est ainsi confisqué. Dernier exemple en date, la gestion de la crise sanitaire au cours de laquelle des décisions politiques se sont camouflées derrière des indicateurs.

C'est pourquoi il est indispensable d'avoir une statistique indépendante vis-à-vis des politiques et des pouvoirs économiques et répondant aux besoins de la société. L'Insee doit avoir un rôle central dans la coordination statistique publique, y compris en région, en lien avec les services statistiques centraux et déconcentrés des ministères.

Au niveau local, une structure de type CRIES (Conseil Régionaux pour l'Information Economique et sociale) doit être mise en place dans toutes les régions (métropole et d'outre-mer) pour organiser un dialogue avec tous les acteurs de la société, en particulier les moins consultés comme les organisations syndicales et les associations, afin de définir les travaux d'intérêt public.

La quasi totalité des secteurs de la

Fédération sont concernés par la collecte et l'exploitation des données. Par exemple, les travaux économiques de la Banque de France permettent de connaître précisément la situation des entreprises, des territoires et des bassins d'emploi, en s'appuyant sur l'ensemble des services dans tout le territoire.

La douane établit aussi des statistiques destinées aux organismes nationaux et professionnels comme aux institutions européennes.

Les technologies de l'information et de la communication ont imposé sans débat la collecte massive et centralisée de données, à chaque étape de l'exercice des missions.

Elles ont aussi modifié les conditions d'exercice des missions par la mise en place de « reporting » permettant une normalisation des méthodes de travail qui s'industrialisent ainsi qu'un flicage de plus en plus poussé au détriment du travail de fond et de son appropriation par les agents. L'absurdité de ces tâches chronophages sans intérêt pour la qualité de la mission accentue la perte de sens au travail.

L'accaparement de ces données par le privé est une menace réelle, déjà partiellement réalisée dans le domaine de la santé ou de l'éducation

et programmée à Bercy qui souhaite « faire de la donnée un actif stratégique du ministère ».

D'un autre côté, la réduction des moyens constraint à des choix contestables et au développement de l'utilisation de données issues d'acteurs privés.

La maîtrise publique et collective des données, statistiques et enquêtes, notamment au niveau local et le refus de l'externalisation vers les officines privées sont cruciaux. Cela passe par la publicité du résultat de leur compilation et de leur analyse, par la mise à disposition des données normalisée pour qu'elles soient facilement réutilisées par la mise en place de nouvelles études publiques.

Un service public statistique capable de répondre aux enjeux locaux nécessite des personnels travaillant à proximité des territoires étudiés et donc un réseau d'implantations de proximité suffisamment développé.

Chaque implantation doit exercer un socle large de missions afin de répondre à la demande sur tout le territoire ; les services d'études doivent pouvoir s'auto-saisir et développer leurs propres outils d'analyse. De même, l'implantation de services d'accueil et de conseil du grand public doit se développer sur tout le territoire.



RÉSOLUTIONS - 1H

En matière de statistique publique, la Fédération :

- 40.** combattra toute instrumentalisation et dérive liberticide, autoritaire et/ou discriminatoire de la collecte des données ;
- 41.** luttera pour la valorisation du temps consacré à la transcription de ces masses de données par la rémunération, le temps de travail, les objectifs assignés ;
- 42.** s'engagera pour le renforcement de la statistique publique que ce soit par la diversité des missions exercées et par la mise à disposition d'effectifs suffisants, partout sur le territoire ;
- 43.** interviendra pour garantir l'indépendance de la statistique publique ;
- 44.** travaillera à faire prendre conscience aux salariés de notre champ fédéral du rôle qu'ils occupent dans la production de données ;
- 45.** travaillera à arracher le système d'écoles du Genés à la dérive vers la formation exclusive d'auxiliaires des marchés financiers ;
- 46.** proposera de renforcer les liens du système statistique public avec les acteurs économiques et sociaux, via le Cnis (Conseil national de l'information statistique) dont la place et le rôle doivent être mieux reconnus et par l'implantation dans toutes les régions d'une structure de type Cries (conseils régionaux pour l'information économique et sociale) ;
- 47.** luttera pour garantir l'accès des citoyens, citoyennes, des associations et des acteurs publics à la statistique publique et à la mise en place d'études publiques.

1J

Évaluation des politiques publiques

POUR UNE ÉVALUATION DEMOCRATIQUE, SYSTEMATIQUE, TRANSPARENTE

La place des citoyens et citoyennes dans les processus de prise de décision et de mise en place des politiques publiques est un enjeu important car celles-ci déterminent nos conditions de vie.

Notre soutien inconditionnel des services publics ne nous empêche pas d'être exigeant. 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 défenseurs 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, réalisée en respectant certains principes, l'évaluation 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 LIBERAUX

La question de la place des citoyens dans la vie de la Cité ne peut pas être limitée à la seule dimension de l'élection des délégués à différents échelons. De telles délégations sont indispensables en tant que moments du processus démocratique. Néanmoins, l'évaluation des politiques publiques pourrait constituer l'un de ces moments. Du point de vue historique, la thématique d'évaluation apparaît dans le «tournant libéral» aux États-Unis d'Amérique et au Royaume-Uni.

Les principes de base de la «nouvelle gestion publique» (New Public Management) sont pratiqués partout, y compris en France, depuis trois décennies, 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'Etat» et alimente la «culture de chiffres». Et la pratique d'évaluation des politiques publiques glisse à celle individuelle des agents. 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 ; un outil aussi pour rendre compte aux citoyens.

Tout cela se fait dans un contexte de montée du mécontentement populaire qui s'exprime par l'abstention et/ou par des actions de protestations. Dans les deux cas, il s'agit, de fait, d'une sorte d'évaluation réalisée instinctivement par des citoyens et citoyennes. 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 MOYEN

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, pour le moins, problématique et jette des doutes sur son sens, sa finalité et sa crédibilité.

Donner du temps au temps

Idéalement, une évaluation doit comporter trois phases :

1) avant la mise en œuvre d'un dispositif, on apprécie ses effets attendus et possibles (évaluation ex ante ou « étude

d'impact ») ;
 2) pendant son déroulement on examine la trajectoire (évaluations « à mi-parcours » et « in itinere ») ;
 3) à la fin, on mesure ses effets directs et indirects (évaluation ex post). Cette dernière phase pourrait durer plusieurs années.

Qui construit les indicateurs et comment

Les indicateurs sont indispensables pour réaliser une évaluation. Mais leur construction ne relève pas uniquement de procédures techniques. Les indicateurs expriment des choix de société. Leur construction présente donc plusieurs enjeux : social, politique, environnemental, économique...

La plupart du temps, les indicateurs sont construits en l'absence des « parties prenantes ». De plus, l'accent est mis sur les données statistiques. Mais à force d'insister sur les chiffres, on oublie que derrière ceux-ci, il y a des êtres humains 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 agents soient jugés en fonction du nombre de transactions réalisées et rarement sur la qualité de celles-ci, ni sur le degré de satisfaction des usagers et usagères.

L'évaluation doit être objective et

impartiale. Il faut traduire les conclusions de l'évaluation dans la décision politique

Il ne suffit pas de réaliser des évaluations ; il faut en tirer des enseignements. Or, dans la réalité, les responsables politiques se montrent souvent perplexes quand il s'agit de tirer les enseignements de l'évaluation, surtout lorsque celle-ci ne corrobore pas les politiques mises en place

Résoudre ces problèmes permettra d'accroître la crédibilité et la légitimité de l'évaluation et réaliser des évaluations de qualité dans l'intérêt général et particulièrement des travailleurs et travailleuses.

Pour une évaluation de qualité, il faut :

- › associer l'ensemble des parties prenantes au processus évaluatif (décideurs politiques, bénéficiaires, agents exécutants) ;
- › favoriser la pluralité des points de vue ;
- › diffuser une information impartiale et fidèle et organiser des débats autour des conclusions de l'évaluation ;
- › assurer un suivi systématique du sort réservé aux conclusions de l'évaluation ;
- › conditionner la reconduction des politiques publiques à leur

évaluation préalable ;

- › prévoir, dès le départ, le temps et les moyens humains et financiers nécessaires pour réaliser l'évaluation ;
- › renforcer la dimension collective de l'évaluation, par exemple en formant les responsables politiques et les agents et agentes chargés d'exécution des politiques publiques. Il convient aussi que l'évaluation soit introduite dans les programmes de formation, particulièrement au niveau de l'enseignement supérieur ;
- › respecter la déontologie professionnelle et éviter les «conflits d'intérêt». Le statut de la fonction publique est un gage pour que les évaluations réalisées soient de qualité. On mesure la nocivité des politiques libérales qui affaiblissent, entre autres, la capacité des services publics à réaliser des évaluations de qualité. C'est ainsi qu'un « marché de l'évaluation » s'est produit au profit des agences privées. Celles-ci ont intérêt à ce que ce marché se développe et que les commanditaires y retrouvent leurs intérêts.

Assurer une « démocratie de proximité »

La « démocratie de proximité » est un

enjeu fondamental pour le processus évaluatif. D'où la nécessité de l'association des parties prenantes. Le degré de cette association dépend, entre autres, de l'ampleur du dispositif en question. Par exemple, il est plus facile d'associer l'ensemble des parties prenantes au processus quand il s'agit d'évaluer un dispositif mis en place dans un quartier que dans une région ou sur tout le pays.

Dans de tels cas, une sorte de représentation s'avère nécessaire. Une réponse possible est de passer par tirage au sort. Une autre réponse est de passer par ce qu'on peut appeler des « entités représentatives non institutionnelles » (syndicats, associations...).

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

DES CONFÉRENCES PROSPECTIVES ET D'ÉVALUATION

Dans son avis sur l'évaluation, le CESE formule une proposition : organiser des

« conférences prospectives et d'évaluation rassemblant le législateur, l'exécutif et la 'société civile organisée' pour définir les grands traits souhaitables de l'évolution de notre société et évaluer les avancées des années écoulées. » Cette proposition permet d'éviter l'écart entre les objectifs affichés et la réalité. Des initiatives de ce type sont de nature à faciliter la cohérence des politiques publiques sur le long terme. Elles permettent aussi d'intégrer les souhaits et les attentes des citoyens régulièrement, au-delà des échéances électorales.

LA FÉDÉRATION REVENDIQUE :

La Fédération décide d'ouvrir un débat sur l'idée de création de comités , national, régionaux, départementaux de défense et d'évaluation du secteur public économique et financier ouverts aux représentants de la population , syndicats, associations...

LA PREMIÈRE PARTIE DU DOCUMENT D'ORIENTATION
A ÉTÉ ADOPTÉE À 93,18% DES EXPRIMÉS.

2.

LE TRAVAIL

Pour répondre aux besoins sociaux de notre époque, relever les défis écologiques, il faut s'attaquer au coût du capital et développer des services publics de qualité. Pour cela, il est nécessaire de redistribuer les richesses du capital vers le travail. Or, depuis des dizaines d'années nous observons le contraire et la pandémie a aggravé cette tendance. La CGT défend une politique à rebours, elle fait de la réappropriation du travail par les travailleurs, de la réduction du temps de travail et de la revalorisation du travail, la condition d'une nouvelle efficacité économique et sociale qui permettra de sortir durablement de la crise.

2A

Le travail en pleine mutation

Le basculement de l'économie mondiale dans l'ère numérique s'accélère de jour en jour, tant pour les individus que pour les organisations privées ou publiques. Déployé à Bercy et dans les établissements semi-publiques comme dans toute la Fonction publique, le numérique au travers de progiciels structurants, de systèmes d'information et de communication interconnectés, devient souvent un outil d'accompagnement et de mise en place des méthodes Lean¹ ou de nouvelles organisations du travail pathogènes.

La dématérialisation des relations avec le public dans les administrations sert de prétexte aux directions pour supprimer de l'emploi public et pour fermer des services de proximité. Les directions mettent en avant des gains de temps dits «gains de productivité» liés à des opérations de gestion ou de saisie qui sont automatisées. La dématérialisation a aussi un

effet très structurant pour les services et la polyvalence devient maintenant la règle pour les agents.

Contrairement à ce qu'indiquent les directions, la dématérialisation est loin d'entraîner une diminution des tâches d'accueil physique et de réception des courriers, et s'accompagne de nouveaux modes de contacts qui déshumanisent le lien avec l'usager. De plus, la dématérialisation engendre des messages d'erreurs dans les applications que les agents doivent gérer et des actions de contournement de la part des fonctionnaires pour pallier les dysfonctionnements des systèmes.

De plus, certains usagers peu au fait des nouvelles technologies doivent être accompagnés et dans de nombreuses régions des zones blanches subsistent. En effet, sans cela, le contrôle risque d'être le seul domaine de rencontre entre l'usager et l'ad-

¹ Le terme *Lean* qualifie une méthode de gestion de la production qui se concentre sur la «gestion sans gaspillage», ou «gestion allégée» ou encore gestion «au plus juste». En cours dans les entreprises privées depuis les années 1990, le *Lean* a envahi la sphère publique depuis les années 2000.

ministration ce qui sera facteur de tensions.

Enfin, la dématérialisation si elle ne réduit pas le risque de fraude, bien au contraire, nécessite de nouvelles méthodes de ciblage via la mise en place d'application permettant de recouper des données déclaratives. La formation à ces applications est donc essentielle.

En ce qui concerne la transformation numérique, pour la fédération, l'accompagnement des usagers peu au fait des nouvelles technologies ou habitant dans des zones dites blanches, le maintien des contrôles réguliers dans l'intérêt des finances publiques, la nécessité de palier les défaillances des systèmes ou encore le traitement des messages d'alerte sont autant d'arguments qui justifient le maintien du niveau d'emploi dans les services.

L'utilisation à ces fins des algorithmes et de l'intelligence artificielle participent aux profonds changements des processus de travail mis souvent de façon exclusive au service de la rentabilité financière contre l'intérêt général. Elle accroît la distance entre les travailleurs et la maîtrise informationnelle de leur travail.

Les plate-formes Uber, Deliveroo, généralisent la précarité de l'emploi et l'absence de droits des travailleurs. Au cœur d'un affrontement entre le

coût du capital et du travail, les missions de service public, le sens de notre action publique, sont remises en cause au nom de la compétitivité et des contraintes budgétaires.

Une offensive sans précédent vise à casser notre modèle social, le statut de la fonction publique et les conquis du programme du Conseil National de la Résistance. La loi Pacte (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), qui « replace les entreprises au centre de la société », constitue un axe central de la politique « pro-business » du gouvernement d'Emmanuel Macron. Outre des mesures censées « libérer les entreprises », cette loi ouvre la porte à la marchandisation de tous les services publics. Après la liquidation du Crédit foncier, le gouvernement structure un groupe capitaliste autour de la Poste et de la Caisse des dépôts et ses filiales CNP, BPI France, entièrement axé sur une logique financière concurrentielle et marchande.

Faut-il s'étonner que la Caisse des dépôts constitue le laboratoire de privatisation de la Fonction publique en expérimentant la rupture conventionnelle collective ? Ainsi, la loi de transformation de la Fonction publique applicable depuis le 7 août 2019 remet en cause la notion de services publics, l'égalité de traitement des citoyens, l'indépendance des

fonctionnaires vis-à-vis du pouvoir politique et des lobbies par le lamination de nos droits et garanties.

« ILS NE MOURAIENT PAS TOUS, MAIS TOUS ÉTAIENT FRAPPÉS » FABLES LIVRE SEPTIÈME, LES ANIMAUX MALADES DE LA PESTE.

Cette citation de Jean de la Fontaine illustre le malaise social d'ampleur à France Télécom, avec de nombreux suicides de 2007 à 2010. Le tribunal correctionnel de Paris a condamné à un an de prison trois dirigeants de cette entreprise coupables de harcèlement moral institutionnel par suite des 22000 suppressions d'emploi. Ces pratiques pathogènes se développent dans tous les secteurs, y compris dans notre champ fédéral.

Des enjeux immédiats autour de multiples restructurations dans toutes les directions se posent : les mesures transitoires de la loi mettent hors-jeu les CHSCT et les représentants des personnels pour l'examen de « projets importants ». La Fédération des Finances CGT conteste ce déni démocratique et condamne la pratique du management par la terreur pour imposer ces réformes.

Ce management toxique vient impacter les métiers et les compétences, l'environnement professionnel des cadres. Les conclusions des enquêtes et de l'observatoire interne

des conditions de travail sont formelles : nous vivons une dégradation historique de nos conditions de travail. Le récent rapport de l'inspection santé et sécurité au travail² affirme : « ces situations de risques psychosociaux résultent très directement du processus de réforme et de réorganisation permanent répondant à une nécessité d'adaptation, à la réduction constante des effectifs et des moyens budgétaires alloués aux services. »

Le management par la terreur cherche aussi comme cela a été démontré à France Télécom à conditionner les salariés pour les empêcher de s'organiser pour s'opposer aux restructurations (pressions sur les évaluations, isolement, harcèlement).

Que faut-il donc faire pour que tous ces drames, cette souffrance chronique ne se reproduisent plus jamais ? Est-il possible d'inverser cette logique morbide ?

LA FÉDÉRATION DES FINANCES CGT PROPOSE DE : 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 agents 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 toute modification ;
- › la mise en œuvre de cette démarche dans tout le syndicat.

La réappropriation de notre travail constitue un point d'appui, un levier pour l'action syndicale autant qu'un objectif en soi. C'est pourquoi en cette période de révolution numérique, la CGT comme l'ensemble du monde du travail doivent s'approprier les nouveaux outils numériques, les systèmes d'information et les nouvelles organisations du travail qui en

découlent pour en faire un nouveau vecteur de transformation émancipatrice du travail. Le numérique est aussi un outil de communication et de lutte dont il ne faut pas laisser le contrôle au capital et aux gouvernements qui en sont l'émanation.

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 individus 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 de l'État, des établissements semi-publics et en tant que citoyen, cela nous appartient !

LA CGT PROPOSE DE DONNER UNE PRIORITÉ A 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 toutes et tous. Ce progrès social passe par :

- › l'intervention des travailleurs 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 travail³ ;
- › le besoin d'évolution des CHSCT, des CSA, des **Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail et autres comités uniques** (exemple Caisse des dépôts) pour en faire des outils de tous les travailleurs pour comprendre et transformer le travail, faire reconnaître la personnalité civile et morale des CHSCT, des CSA aux Finances ;
- › la mise à disposition de moyens humains et financiers aux acteurs de prévention, inspecteurs santé et sécurité, équipes pluridisciplinaires et médecins de prévention dans tous les départements.



³ La qualité de vie au travail nécessite de ne pas imposer des suppressions de poste et d'implantation ainsi que la dégradation du service public qui enlève du sens au travail, elle est aussi liée à une évolution positive de la rémunération et à de véritables perspectives de carrière aidées par un accès à des formations de qualité. La qualité de vie au travail nécessite aussi de faciliter le travail en équipe et l'absence de mise en concurrence entre les agents contrairement aux procédures d'avancement et de rémunération appliquées à la Banque de France.

RÉSOLUTIONS - 2A

48. Le collectif fédéral « Travail- santé » proposera pour impulsion la démarche revendicative et syndicale sur le travail à la direction fédérale.

49. La direction fédérale décidera en opportunité des démarches revendicatives et syndicales à partager et à promouvoir avec ses syndicats et les autres organisations de la CGT dans les territoires et leurs organisations territoriales CGT.

50. Le collectif fédéral en lien avec ses syndicats et leurs sections répondra aux situations individuelles impactant les champs fédéraux et l'activité des instances fédérales et inter-directionnelles locales.

51. Une fois par an, il organisera afin de restitution et de débat une réunion d'échange des expériences de transformation du travail en cours.

52. La fédération des Finances interviendra pour que tout projet de réorganisation soit examiné et discuté dans les instances CT et CHSCT, CSA en formation santé, sécurité et conditions de travail, en amont de sa mise en œuvre. Les recommandations des représentants des personnels du CT et CHSCT, du CSA doivent être mises en œuvre.

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. C'est la raison pour laquelle la CGT a initié, avec le mouvement féministe, le mouvement #8mars15h40.

Il faut en finir avec les inégalités de genre !

Le projet sexiste de réforme des retraites Macron doit être retiré ! Nous voulons une réforme des retraites qui repose au contraire sur la réduction du temps de travail, l'égalisation des salaires, le renforcement de l'activité professionnelle des femmes, et permettre aux femmes comme aux hommes d'avoir une retraite complète tout en ayant du temps pour leur vie sociale et familiale.

Lutter contre les inégalités de genre, c'est renouer avec le progrès pour tous et toutes, et défendre l'ensemble des agent·e·s, 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.

Depuis de nombreuses années, la CGT se bat aux côtés des salarié·e·s pour avancer sur le chemin de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La CGT a signé sur ce thème

un accord aux Finances en 2011 et au niveau Fonction publique en 2013.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : les femmes représentent 62% des agents de catégorie C, mais seulement 50% des agents 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'agents recrutés 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.

C'est dans une perspective d'émanicipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes « culturels » qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

La CGT agit pour la liberté pleine et entière des femmes, au travail et

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 :

- › une réelle mixité des filières de formation initiale. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexuels ;
- › 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.

Notre pays dispose des ressources financières pour avancer vers l'égalité professionnelle, pour y parvenir, la Fédération des Finances CGT propose :

- › la mise en œuvre de l'accord Fonction publique de 2013 2018 et son amélioration ;
- › 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.

Pour aller plus loin, la Fédération met en débat ces propositions pour l'action :

AU NIVEAU DES CARRIÈRES ET DES REMUNERATIONS

- › Une étude des déroulements de carrière pour les principales filières à prédominance féminine et masculine pour harmoniser vers le haut les déroulements de carrières (même nombre de grades par cadre d'emplois, mêmes niveaux de qualification, même scritères de promotions) ;
- › d'étudier très rapidement les causes des écarts entre les filières majoritairement féminines et masculines ;
- › de comparer pour les mêmes niveaux de qualification les différences de rémunérations ;
- › d'élaborer des critères de pénibilité à la suite d'une analyse sexuée des conditions de travail ;
- › la transparence et l'équité dans les processus d'avancement, de promotion et de mobilité ;

- › d'analyser l'attribution des primes et rechercher les biais discriminants dans les critères d'attribution ;
- › 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·e·s à temps partiel touchent les mêmes primes que les salarié·e·s à temps plein.

AU NIVEAU DU TEMPS DE TRAVAIL ET DES DISPOSITIFS RESSOURCES HUMAINES

- › Une formation des responsables en charge de l'évaluation des agents à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux stéréotypes sexistes ;
- › 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 ;
- › 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 le souhaite, d'un représentant syndical ;

- › des objectifs chiffrés d'augmentation du taux de promotion des agents à temps partiel ou non complet ;
- › d'appliquer la loi qui prévoit l'aménagement du temps de travail à partir du troisième mois de grossesse, d'allonger le congé de maternité ;
- › 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 ;
- › de développer un service public d'accueil de la petite enfance, de proximité et accessible à tous ;
- › de rendre cohérents les calendriers de formations professionnelles avec les calendriers scolaires.

AGIR CONTRE TOUTES LES VIOLENCE FAITES AUX FEMMES

- › De mettre en place au sein du CHSCT, du CSA un comité de suivi des violences sexuelles et sexistes qui devra mener un programme de prévention avec un budget alloué ;
- › l'élaboration d'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 volontaire » ;
- › de sanctionner l'employeur 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.

RÉSOLUTIONS - 2B

53. La Fédération fera de l'égalité entre les femmes et les hommes un axe fort d'engagement.

54. Elle intégrera cette dimension de notre combat syndical et cette revendication dans toutes les formations et fera cette proposition à toutes les organisations de la CGT.

55. Elle exigera l'obligation pour les employeurs de mettre en place des formations pour toutes et tous pour combattre les violences sexistes ou sexuelles au travail.

56. Elle établira un rapport de situation comparée fédéral sur le modèle du rapport confédéral pour dégager des propositions d'action à la direction fédérale.

57. Elle agira au sein de ses instances contre toute forme de violences sexuelles et sexistes.

58. Elle mettra en œuvre une formation syndicale contre les violences pour les militant-e-s et syndiqué-e-s.

20 ➤ 32h par semaine, des emplois statutaires qualifiés et bien rémunérés !

MENER UNE CAMPAGNE POUR LES 32H PAR SEMAINE

La Fédération s'engagera pour une réduction organisée du temps de travail dans l'intérêt des salariés, cette réduction devant se traduire à la fois par du temps libéré et par la réduction du temps partiel imposé. Ce combat sera mené en lien avec la campagne confédérale pour les 32 heures hebdomadaires par semaine. Ce combat devra viser des avancées concrètes pour les salariés de notre champ.

En effet, nous pouvons et devons faire en sorte que la réduction du temps de travail se traduise concrètement pour les salariés. Les propositions précises et concrètes des syndicats peuvent y aider. Ainsi, par exemple la généralisation là où est présent le choix entre différents modules horaires, du module hebdomadaire le plus bas mais donnant droit au nombre de jours de RTT du module le plus élevé.

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.

La baisse du temps de travail peut aussi être une des réponses à la pénibilité spécifique de certains postes. Ainsi une baisse supplémentaire du temps de travail journalier pour des postes pénibles doit être obtenue, de même que la baisse du temps de travail en fin de carrière et sur demande sans perte de salaire ou de pension.

Le temps minimum de repos doit être garanti en prenant en compte les temps de trajets exceptionnels pour se rendre à une formation, réunion ou une mission.

De plus, la Fédération mènera campagne pour la prise en compte dans le temps de travail du travail invisible : temps de trajets, heures écrétées, droit à la déconnexion.

DES CRÉATIONS D'EMPLOIS STATUTAIRES ET UN VRAI PLAN DE QUALIFICATION

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.

Le niveau d'emploi doit partir du tra-

vail réel nécessaire pour répondre aux besoins. 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).

Un chiffrage devra être élaboré à partir des syndicats. Par exemple le syndicat CCRF a chiffré un effectif cible de 4000 emplois à atteindre immédiatement pour simplement redonner à la DGCCRF les moyens de fonctionner. (Au 1er janvier 2020, le nombre d'agents de la CCRF était de 2600).

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.

Ainsi, 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 salariés concernés.

Reconnaitre les 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.

En effet, la reconnaissance des qualifications acquises doit prendre la forme d'un plan de qualifications massif, prenant en compte l'évolution des conditions d'exercice des missions et exigeant la mise en œuvre de nouvelles qualifications. Ces plans doivent être 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 en général supérieurs au grade occupé, lui-même inférieur aux exigences quotidiennes du patron.

AUGMENTER LES RÉMUNÉRATIONS

La question du pouvoir d'achat est une question primordiale, elle revêt non seulement une dimension sociale mais également économique. Et lorsque nos salaires, nos pensions, nos ressources sont trop basses pour vivre correctement, nos diplômes et nos qualifications ne sont pas suffisamment reconnus et rémunérés, nous ne pouvons pas vivre décemment !

La stagnation et le gel du point d'indice a amené une perte de 14,75% de pouvoir d'achat depuis le 1er janvier 2000 pendant que les grilles de rémunération se tassent. La situation est similaire dans le privé. Les revenus minima restent toujours insuffisants

pour vivre et les revenus dits intermédiaires se « smicardisent ».

Afin de lutter pour la revalorisation du point, et de récupérer le trimestre de rémunération perdu tous les ans depuis la désindexation, la Fédération travaillera avec ses syndicats sur les revendications suivantes :

- › Tout d'abord il s'agit d'indexer la valeur du point sur le coût de la vie, d'appliquer des mesures de rattrapage des pertes de points d'indice intervenues les années antérieures, d'intégrer les primes ayant un caractère de complément de salaire dans le traitement brut, et d'harmoniser par le haut les régimes indemnitaire.
- › 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 employeurs est immédiat : c'est l'individualisation et la mise en concurrence des personnels, l'acharnement au rendement souvent au détriment de la santé ou de la vie personnelle et la casse des collectifs de travail.

Dans la Fonction publique, le gouvernement a imposé le protocole Parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) en dépit du refus des organisations syndicales

majoritaires dont la CGT.

Quelques petites avancées (transfert de primes en points d'indice), ne compensent pas l'insuffisance et les effets négatifs du PPCR : inversion de carrière ou rallongement de durée d'échelon et de grade qui force à l'allongement des annuités pour avoir une carrière complète, suppression des réductions d'ancienneté et report de la négociation sur le point d'indice...

PROPOSITIONS DE LA CGT, POUR LES FONCTIONNAIRES ET ASSIMILÉS :

- › retravailler la grille en lien avec les qualifications ;
- › veiller à l'adéquation entre position statutaire et poste occupé ;
- › indexation de la valeur du point sur le coût de la vie ;
- › mesures de rattrapage des pertes intervenues les années antérieures et dans l'immédiat une augmentation de 300 euros pour tous, soit l'équivalent de 65 points d'indice ;
- › intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut. En attendant suppression des primes liées au mérite ou à l'évaluation professionnelle et de toute forme de modulation des régimes indemnitaire.

POUR LES SALARIÉS DE DROIT PRIVE :

La construction de nouvelles grilles de classification et de salaire doit se fonder sur les principes suivants :

- › fixer le point de départ de la grille au minimum au niveau du SMIC revendiqué à 1.800 € brut, point de départ correspondant au salaire minimum de première embauche d'un salarié sans qualification et sans diplôme ;
- › déterminer dans les classifications et les grilles, les modes d'équivalence entre les salariés diplômés et celles, ceux non diplômés qui ont acquis leur qualification par l'expérience, la validation, la formation continu ;

- › déterminer les modes d'équivalence et de reconnaissance de la poly-compétence ;
- › l'égalité d'accès à une promotion doit être garantie en lien avec les changements de qualification.

Les frais de déplacements des personnels lorsqu'ils exercent leurs missions, une formation, pour se rendre à un concours et aussi lorsqu'ils accomplissent un mandat social ou syndical doivent être intégralement pris en charge.

C'est le cas lorsqu'ils utilisent leur véhicule personnel ou lorsqu'ils déjeunent en dehors de leur lieu de travail. Il est aussi inadmissible que le temps de trajet ne soit pas décompté dans le temps de travail effectif.



RÉSOLUTIONS - 2C

59. La Fédération mènera une campagne pour obtenir une réduction concrète du temps de travail pour les salariés de notre champ en s'appuyant sur notre corpus revendicatif, tout en s'inscrivant dans la campagne confédérale pour les 32 heures.

60. Elle 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.

61. Elle travaillera à imposer des plans de titularisation des contractuels afin de lutter contre la précarisation croissante dans notre champ et plus généralement dans la fonction publique.

62. Elle s'inscrira dans la bataille sur le pouvoir d'achat.

63. Elle revendiquera l'abrogation de tous les systèmes de rémunération au mérite.

64. Elle veillera à ce que les frais de déplacements soient intégralement pris en compte que ce soit en temps ou pécuniairement et à ce que le temps de trajet soit considéré comme temps de travail.

Agir contre les risques du travail

L'organisation néolibérale du travail, a provoqué la montée générale des risques psychosociaux et de la souffrance au travail. Aujourd'hui se confirme une dégradation historique des conditions de travail avec une intensification du travail, des réorganisations et des méthodes pathogènes imposées par les directions. Ce processus s'est encore aggravé avec la crise sanitaire. La recherche de rentabilité financière s'effectue au détriment de la sécurité, provoque des accidents industriels et de graves atteintes à la santé et l'environnement.

EN FINIR AVEC LES ATTEINTES À LA SANTE

Le drame de l'incendie de l'usine Lubrizol à Rouen n'est pas un drame isolé : non seulement il interpelle sur la sécurité des 1312 sites « Seveso1 » et des centrales nucléaires en France, mais il s'ajoute à une liste beaucoup trop longue :

- › Expositions graves et mortelles à la douane : d'un marin exposé aux produits de fumigation d'une cargaison, des agents au plomb sur les stands de tir, aux gaz et vapeurs toxiques contenus dans les marchandises saisies ;

- › incendie sur le chantier de restauration de Notre Dame de Paris exposant au plomb la population ;
- › rejet de 190 000 fois la dose autorisée d'un produit Cancérigène, mutagène et reprotoxique exposant salariés et habitants de la région, par l'usine SANOFI de Mourenx ;
- › exposition à l'Arsenic dans l'Aude dû à d'anciennes exploitations minières ;
- › intoxication par la bactérie E.Coli dans les steaks surgelés LIDL avec ses conséquences mortelles, triple défaillance de l'Etat dans la fourniture de 700 tonnes de steaks frauduleux aux associations humanitaires ;
- › contamination par les pesticides et produits phytosanitaires comme le glyphosate ou encore le chlordécone. Ce dernier est directement impliqué dans la multiplication des cancers de la prostate en Guadeloupe et Martinique.

Nous ne pouvons plus accepter la mise en danger des salariés et des populations par l'impunité croissante d'entreprises et de grands groupes industriels. L'Etat doit assumer ses res-

ponsabilités et les entreprises doivent être sanctionnées.

La Fédération des Finances CGT exige :

- › le renforcement en moyens pour l'exercice des missions de protection des populations, de contrôle et d'inspection, de réduction des inégalités sociales et environnementales ; les acteurs de prévention doivent disposer de moyens supplémentaires, tous les assistants de prévention doivent passer à 100% du temps de travail.
- › la protection des agents, des représentants des personnels, des lanceurs d'alerte. Les agents doivent être associés chaque année à la rédaction du document unique et du plan de prévention. Les fiches de signalement doivent être désanonymisées et communiquées au CHSCT.
- › La formation syndicale de deux jours des membres de CHSCT doit être allongée à cinq jours. Elle doit être élargie aux membres des CSA, et représentants de proximité de la formation santé, sécurité, conditions de travail.
- › que les retraités puissent bénéficier, à leur demande, d'un examen médical annuel auprès du médecin du travail

- de leur dernier employeur ;
- › que l'imputabilité et la reconnaissance du caractère professionnel des maladies soient effectives y compris pour les retraité-e-s dès lors qu'elles apparaissent au-delà de la date de leur départ à la retraite ;
- › la réalisation d'un bilan de santé complet avant départ en retraite ;
- › La fédération s'opposera à toute mesure de licenciement pour inaptitude et exigera le maintien dans l'emploi.

Elle fera connaître la liste des sites Seveso et engagera toutes les actions pour protéger les salariés et les populations

Face à la crise sanitaire, la Fédération des Finances exige :

- › de mettre à l'ordre du jour des CT et CHSCT, CSE : un bilan de gestion de la crise sanitaire et enseignements. Il s'agit d'évaluer, pointer les défaillances pour établir un dispositif opérationnel face aux risques biologiques et les crises futures, anticiper les évolutions ;
- › la reconnaissance automatique de la Covid en maladie professionnelle, la validation

par les directions de tous les dossiers quel que soit l'avis de la commission de réforme ;

- › les dispositifs prioritaires d'actions contre les RPS (prise en charge des suivis psychologiques) et tensions musculosquelettiques doivent être renforcés ;
- › une évaluation des chefs de services : examen au regard d'un critère dominant de leur obligation de sécurité de la santé physique et mentale des agents ;
- › une négociation sur Hygiène et nettoyage : communication de tous les contrats et cahier des charges, propositions de ré-internalisation et nouveaux critères de gestion au niveau des effectifs humains et sociaux.

AGIR CONTRE LES RISQUES DE L'AMIANTE ET TOUS LES PRODUITS CANCEROGÈNES, MUTAGÈNES ET REPROTOXIQUES

En Europe Occidentale, les prévisions concernant la mortalité causée par l'amiante pour les années 2000 à 2030 font état de 500 000 décès.

Après 40 ans de luttes pour la reconnaissance du Tripode en site amianté, 132 agents, ayant exercés dans ce bâtiment ont obtenu enfin l'indemnisation du préjudice d'anxiété et la

condamnation du ministère et de l'Etat pour responsabilité. A la demande des fédérations, les ministres ont décidé de ne pas faire appel des décisions rendues par le TA de Nantes le 15 juillet et ont versé l'ensemble des indemnités avant la fin de l'année 2020 pour un montant total de près d'un million d'euros.

C'est une première pour toutes les victimes de l'amiante : le cabinet d'avocats Teissonnière Lafforgue souligne une « *décision exemplaire et une première en France concernant ce type d'exposition* », à savoir dans « *des bureaux dont les plafonds étaient floqués à l'amiante* » et pas « *lors de travaux sur des matériaux contenant de l'amiante* ».

Après ce succès, amplifions nos actions !

Face au chantier immobilier provoqué par les réformes, les fédérations ont proposé au ministère un plan Zéro Amiante : aucun immeuble construit avant juillet 1997 ne doit être retenu, pour éliminer ce risque. Le ministère a émis un avis négatif.

Nous exigeons d'engager un plan d'urgence avec :

- › l'attribution des droits à suivi médical et post-professionnels ainsi qu'une aide psy-

chologique et sociale à tous les agents exposés à tous les produits dangereux, y compris les gaz et vapeurs toxiques ;

- › la remise des attestations à tous les agents qui ont été exposés ;
- › la mise à jour immédiate de l'ensemble des Documents Techniques Amiante (DTA) et des fiches récapitulatives, la mise en place de la signalétique, la suspension de l'usage des monobrosses sur sol amiante ;
- › le financement en urgence d'un plan de désamiantage pluri-annuel avec priorité aux locaux non domaniaux ;
- › la reprise exclusive pour les nouveaux bâtiments, de locaux construits après juillet 1997 ;
- › le recensement de l'ensemble des agents qui ont été contaminés, sous le contrôle du CHSCT.

AGIR CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

Les discriminations, et le harcèlement sont des risques majeurs au travail. Une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, « au numérique », à un service, à un logement...). La loi reconnaît plus de 25 critères. Les discrimi-

nations peuvent être le fait d'individus ou de l'institution. La caractérisation des discriminations est une étape indispensable à la lutte pour leur éradication.

D'après l'Observatoire interne, 12% des agents du Ministère estiment avoir été victimes de discriminations en 2018.

Une avancée importante à suivre :

La cellule de prévention ministérielle des discriminations vient de revoir entièrement son fonctionnement : depuis le 25 novembre 2020, une cellule d'écoute et d'alerte externe ainsi qu'une expertise juridique indépendante sont à disposition des agents. Les collègues disposeraient donc d'une expertise juridique indépendante, et d'un avis pour les aider et les orienter dans leurs recours pour obtenir réparation. La CGT a été associée au cahier des charges et restera vigilante notamment à travers le comité de suivi.

La Fédération fera connaître les vingt-cinq critères et procédera à un recensement auprès des militants des cas de discrimination à partir de ces critères.

L'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un paragraphe à part entière au 2B. Nous proposons de faire le point sur deux critères : la discrimination syndicale et les personnes en situation de handicap.

Défendre le droit de grève et de manifester

Alors que la politique de casse systématique des conquis sociaux (retraites, statuts, services publics...) s'accélère, sa contestation va grandissante et, pour imposer sa volonté, l'ensemble des forces réactionnaires a mis en place une politique de répression de plus en plus brutale, caractérisée par l'explosion des violences policières.

Cette politique comporte plusieurs volets. D'abord, celui gouvernemental, qui vise à réprimer massivement les grévistes et les manifestations de masses, à interdire certaines d'entre elles ou des parties de leurs parcours, ou bien encore à criminaliser l'action syndicale.

La fédération s'inscrira dans une dénonciation catégorique et systématique de l'ensemble de ce système d'intimidation et de répression.

Dans un deuxième volet, certaines voudraient limiter le droit de grève en assurant un service minimum obligatoire. Aussi, la mobilisation contre la réforme des retraites a vu certaines professions très mobilisées être réquisitionnées dans l'illégalité la plus complète, notamment du point de vue des normes internationales prescrites par l'Organisation internationale du travail (OIT).

Dans ce cadre, la fédération luttera contre toutes les atteintes au droit de grève, qui est un droit constitutionnel.

Dans la poursuite de cette logique, la fédération dénoncera toutes les attaques de l'idéologie dominante, qui use de tout son poids pour décrépitiser la grève, en usant toujours des mêmes méthodes de propagande passant de la « gréviculture » à la française, des « prises d'otage d'usagers », des prétendues violences de manifestants, etc. Cette propagande ayant trouvé son point culminant le 15 janvier 2020 quand le Point – magasine détenu par le milliardaire François Pinault – titrait en une « comment la CGT ruine la France ».

Discrimination syndicale :

Les observations de la CGT ont été en 2019 officiellement confirmées :

- › Près d'une personne sur deux (46%) estime avoir été discriminée ou freinée (51%) dans son évolution professionnelle du fait de son activité syndicale.
- › Plus de quatre personnes sur dix (43%) estiment qu'exercer une activité syndicale a entraîné une dégradation des relations avec leur hiérarchie.

Ces chiffres prouvent que les discriminations syndicales, en France, ne sont pas des situations isolées, qu'elles résultent d'une négation de la légitimité du fait et de l'engagement syndical par une partie du patronat qui met en place des stratégies antisyndicales afin de dissuader les salariés de se syndiquer et de s'organiser collectivement.

Rôle, droits, moyens et place des militants et élus :

La Fédération réaffirme son engagement à faire reconnaître un véritable droit à l'exercice d'une activité syndicale sans aucune forme de pénalisation et de discrimination :

- › poursuite systématique des atteintes aux libertés syndicales ;
- › mise en place de panels de comparaison des évolutions de carrières pour prévenir et corriger les discriminations ;
- › négociation d'une Charte ou d'un guide de l'élu et mandaté opposable à l'employeur ;
- › militer pour une revalorisation du temps dont dispose l'élu, temps « nécessaire à l'exercice de sa fonction » pour tenir compte de l'étendue géographique et du champ d'intervention (dossiers) de l'exercice syndical ;
- › compensation effective du temps de travail syndical, y compris institutionnel.
- › La fédération des Finances exige la sanctuarisation de l'existence d'un volant de droits syndicaux suffisant pour développer une action militante de terrain. Elle demande l'abandon de tout projet visant à « professionnaliser » les militants syndicaux.

HANDICAP

Concernant les salariés en situation de handicap, nous nous inscrivons dans l'objectif de la loi du 11 février 2005 de présence de 6% de personnes handicapées dans les services.

Pourquoi ne pas faire évoluer ce taux à 10% ?

Dans notre ministère, il est à noter la survenue de nombreuses pathologies dues au travail et porteuses de situations de handicaps (dont 80% sont invisibles). Cela nécessite donc de travailler à leur prévention quand elles sont générées par le travail.

Nous devons ensuite, avec les CHSCT, les CSA et nos syndicats, permettre un réel maintien dans l'emploi, la récente convention signée avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) est une source de financement à solliciter via la Cellule ministérielle de reclassement et d'insertion des personnes handicapées.

Mais permettre l'insertion des travailleurs en situation de handicap c'est aussi permettre un recrutement, la titularisation, une formation, des conditions de travail non-discriminants ; nous devons faire appliquer la loi de 2005 (modifiée en 2015) concernant la mise en accessibilité.

La Fédération des Finances exige :

- › la mise place de l'accessibilité à tous les locaux y compris syndicaux ;
 - › pour les recrutements avec concours, les épreuves doivent être adaptées à chaque type de handicap ;
 - › la formation initiale avec des modules de formation et des conditions adaptés individuellement à la personne concernée dès le début de la formation avec la possibilité d'envisager un enseignement en ligne (voire par une convention de télétravail), un étalement de la formation et/ou la possibilité d'un redoublement. Un accès réel à la formation continue en bénéficiant des horaires, des modules et des locaux adaptés à chaque situation de handicap ;
 - › une formation de sensibilisation pour l'encadrement et tous les agents ;
 - › Comme pour tous les agents, le retrait du jour de carence, véritable « double peine » pour les agents en situation de handicap.
- tions.
- › Agir pour l'adaptation du temps de travail comme le prévoit la loi de 2005. Combattre les temps partiels « autofinancés » faisant partie de l'adaptation du poste au handicap.
 - › Rappeler et revendiquer que ces adaptations et aménagements relèvent de compensation au handicap et non à des avantages.
 - › Il faudrait agir pour l'accessibilité numérique en particulier résoudre les difficultés rencontrées par les agents déficients visuels en raison de l'incompatibilité du logiciel OpenOffice avec les logiciels Zoom-text et autres. Il faut exiger la portabilité des équipements d'aménagement du poste de travail en cas de mutation ou de changement de direction, comme le recommande l'article 92 de la loi de transformation de la Fonction publique.
 - › Le droit d'avoir un déroulement de carrière à l'instar des autres agents implique la levée des réticences des managers et du collectif de travail pour retenir la candidature des agents en situation de handicap pour une promotion, un poste à responsabilité ou d'encastrant : les agents en situation de handicap sont souvent « cantonnés » dans un type de poste voire affectés d'autorité.

Aménagements de poste :

- › Agir pour l'adaptation et les aménagements matériels des postes à chaque type de handicap. Combattre les remises en question des préconisations des médecins de préven-

RÉSOLUTIONS - 2D

- 65.** Défense résolue du droit de grève contre toutes les formes d'entrave ;
- 66.** Dénoncer toutes formes de répressions du mouvement populaire et syndical ;
- 67.** Lutter contre la propagande de l'idéologie dominante décrédibilisant la grève et les mobilisations populaires.
- 68.** Le suivi médical post-professionnel doit être adapté au risque lié à l'activité professionnelle et systématique pour tout accident de service ou maladie professionnelle.
- 69.** La Fédération engagera un plan d'urgence pour la protection de tous les agents face aux risques de produits CMR ;
- 70.** Elle participera à toutes les mobilisations et y compris à l'action juridique contre le ministère et l'Etat employeur.
- 71.** La fédération travaillera au développement d'un maillage plus important de la médecine du travail dans sa sphère et à la participation effective des élu-e-s du personnel, avec des moyens et la possibilité de mandater des experts, aux comités médicaux et de réforme.
- 72.** Elle interrogera régulièrement les militants pour avoir connaissance des cas concrets de discrimination et interviendra avec les syndicats concernés.
- 73.** Elle revendiquera les moyens nécessaires pour les militants et élus, une charte de l'élu et mandaté et exigera la réunion d'instances sur le dossier de la criminalisation syndicale.
- 74.** En lien avec les syndicats, elle engagera au besoin une action de groupe contre les discriminations, et ira en justice au nom de tous les salariés victimes d'une même discrimination pour obtenir réparation.
- 75.** Elle continuera ses efforts pour l'application de la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap.

Télétravail : gagner de nouveaux droits

Les agents ont besoin d'un haut niveau de protection et de garanties dans un contexte de profonds changements. Mettre en œuvre notre démarche revendicative à partir du travail et notre projet syndical nécessite des droits nouveaux pour les agents, et les syndiqués.

PRENDRE EN COMPTE LE TELETRAVAIL

Depuis le décret fonction publique et les accords dans le semi-public en 2016, le télétravail s'est fortement développé : 4,10% des effectifs de Bercy pratiquaient ce mode de travail en 2019 et le ministère visait un objectif de 10% en 2022. Les demandes des personnels à pratiquer le télétravail explosaient.

La crise sanitaire est aussi venue bouleverser la donne en matière de télétravail. Cette organisation du travail – dans sa version sanitaire dégradée – s'est imposée dès le premier confinement du printemps 2020 comme une des mesures barrières phare à défaut d'autres solutions, permettant de limiter les déplacements des personnels et les interactions dans la sphère du monde du travail. Si nous parlons de télétravail en mode dégradé pour

cette période de crise sanitaire, c'est bien que les conditions de déploiement et de réalisation ont été laborieuses et insatisfaisantes. Réticence d'une partie des chefs de service, matériel non fourni ou pas adapté, cumul télétravail et garde d'enfants sont quelques-uns des écueils que les personnels en situation de télétravailler ont rencontré dès le mois de mars 2020.

Pour autant, cet 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 décents 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.

Nous ne pouvons nier que tout en répondant à des exigences environnementales, écologiques, cette pratique peut générer des gains de pouvoir d'achat, favoriser, s'il est mis en place dans de bonnes conditions, l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'une meilleure articulation entre vie privée et professionnelle.

S'il est l'expression d'un besoin d'une meilleure prise en compte des besoins individuels en lien avec la quête de sens dans le travail effectué et les activités propres, il n'en reste pas moins que le télétravail concentre des risques importants pour la santé et demande à être encadré.

Ainsi la casse organisée des collectifs de travail s'accentue, tout comme la dégradation des conditions de travail et/ou l'intensification des charges de travail. Le télétravail isole du collectif. 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. Le contact avec les syndicats est aussi limité en situation de télétravail;

Les directions d'administrations ou d'établissements peuvent aussi être tentées d'instrumentaliser le télétravail dans le cadre des restructurations et des fermetures de services qui continuent d'être menées.

La crainte est 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 règles définis par les travailleurs eux-mêmes, le télétravail peut devenir l'arme fatale pour imposer l'ubérisation des emplois, l'externalisation, le travail à la tâche.

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

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

Elle met en débat la plate-forme télétravail suivante :

La Fédération des Finances exige :

Représenter 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 agents du champ fédéral.
- › Penser et donner les moyens d'une organisation du travail au sein du collectif, en associant tous les personnels. Aucun-e travailleur·euse 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·e·s, avec possibilité d'y renoncer à tout moment (réversibilité).
- › Ne pas aboutir à un objec-

tif à la tâche en télétravail si ce n'est pas le cas au sein de l'établissement ou du service d'affectation.

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 attitré 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·e·s, 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-e-s (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-e-s 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 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.

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-euse 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, softphonie, y compris les logiciels d'accessibilité au numérique pour les agents en situation de handicap,...).
- › Prise en charge par l'employeur 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 télétravailleur-euse-s.
- › Exiger l'adaptation des moyens aux ambitions affichées en matière d'applicatifs et de ressources informatiques.

Garantir les droits des télétravailleur·euse·s sous le contrôle de leurs représentant·e·s

- › Garantir le respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du·de la télétravailleur·euse (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu du·de la télétravailleur·euse, multiplication des réunions en visio-conférence, 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·euse·s. Intégration d'une partie « télétravail » dans le Document unique. Validation par les IRP et les acteurs de prévention de la dotation matérielle du télétravailleur. Possibilité

pour les IRP et les acteurs de prévention d'accéder au lieu du télétravail, avec l'accord ou sur demande de l'agent·e.

- › Considérer le·la télétravailleur·euse comme un·e télétravailleur·euse 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'elle ou il 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·e·s des personnels ; a contrario aucune catégorie particulière de personnel ni de mission ne doit être ciblée comme étant spécifiquement concernée par le télétravail.
- › Etablissement d'un bilan régulier du télétravail avec des données prenant en compte les critères de discrimination, présenté chaque année dans les instances aux représentant·e·s du per-

sonnel. 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·de la télétravailleur·euse etc.).
- › Exiger des outils de suivi uniformisés non pénalisants pour les télétravailleur·euse·s

Créer les conditions générales permettant la mise en place du télétravail

- › Interdire toutes formes d'ubérisation
- › Proscrire le développement des open-spaces et des flex-offices et l'utilisation du co-working.
- › Pour obtenir ces nouveaux droits, exiger une négociation
- › 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 et 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 salarié·e·s 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 de l'intégralité des frais à domicile et des frais liés aux déplacements pour les agents utilisant leur propre véhicule.



RÉSOLUTIONS - 2E

76. La Fédération en lien avec les syndicats proposera aux autres fédérations une négociation pour un véritable accord ministériel qui encadre les pratiques du télétravail et protège les télétravailleurs.

2F

Démocratie sociale au travail

Après la loi Travail, la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 constitue une grave atteinte au statut et aux droits des fonctionnaires, à la démocratie sociale.

La Fédération des Finances CGT condamne le recours par ordonnances prévu dans la loi concernant la réforme de la négociation collective, les règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics, la codification du droit de la Fonction publique, la réforme de la formation.

Cette loi substitue aux dispositifs statutaires antérieures, une contractualisation généralisée avec un recours accru au contrat, une montée en puissance de la rémunération et de la carrière au mérite, une multiplication de mesures pour organiser des mobilités contraintes.

La Fédération des Finances condamne la banalisation de la « gouvernance » à la Caisse des Dépôts tout comme la mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective. Elle s'opposera aux appétits du gouvernement sur les fonds de l'épargne populaire et exigera la transparence et le contrôle

de l'utilisation de l'argent.

A Bercy, les CT et CHSCT sont supprimés et fusionnés dans une instance unique, le comité social d'administration, compétente pour l'ensemble des sujets intéressant le collectif de travail. Plus qu'une fusion des CT et des CHSCT, les Comités sociaux absorbent aussi certaines prérogatives actuelles des CAP avec des « lignes directrices de gestion » déconcentrées mais sans réels moyens pour les assumer.

L'importance des attributions confiées au « Comité social » va affaiblir et diluer dans une instance fourre-tout la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes. La baisse du nombre d'élus en plus de la réduction des droits syndicaux va impacter notre conception du syndicalisme.

Face au risque d'un syndicalisme institutionnel coupé du terrain, la Fédération des Finances CGT réaffirme plus que jamais le besoin d'un syndicalisme de proximité ancré à partir des revendications des syndiqués et des agents.

Alors que les conditions de vie et de santé au travail des agents se dégradent, que les questions d'hygiène et de sécurité explosent, que des moyens en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles sont indispensables, le niveau des moyens et de la capacité d'intervention des agents devient une condition exclusive à l'efficacité social.

La Fédération exige :

- › La participation des représentants du personnel à tous les actes qui concernent les actes de gestion de la vie administrative des agents sous la forme de réunions paritaires assorties des droits syndicaux nécessaires à leur tenue et leur préparation. Le maintien des comités techniques aux niveaux ministériel, directionnel et déconcentré, avec une véritable prise en compte des contre-projets et propositions des élus. Le maintien des CHSCT avec un budget propre et une véritable possibilité d'action et d'intervention pour les personnels.
- › Avec ses syndicats et les fédérations concernées (FAPT, TRANSPORTS, BANQUE-ASSURANCE, COMMERCE...) la mise en œuvre d'un vrai droit de participation de tous les

travailleurs du groupe CDC à la Commission de surveillance, la représentation de tous les fonctionnaires et salariés, quels que soient leur employeur et leur statut.

› L'ouverture de négociations sur la thématique santé, sécurité, et conditions de travail. Elle revendique des droits supplémentaires, en plus du maintien d'un niveau identique de droits et garanties et de moyens (voir fiche repères).

Pour le Droit de grève :

Le prélèvement d'1/30ème pour fait de grève dans la Fonction publique d'Etat doit être abrogé. Les retenues doivent être fractionnées par heure dès la première heure.

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES, CONCERTATIONS ET DISCUSSIONS : LIENS AVEC LES SALARIES

La Convention n°98 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur « le droit d'organisation et de négociation collective » ratifiée par la France stipule : « des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges

de procédures de négociations de conventions collectives... en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi ». La négociation collective doit avoir pour objectif l'amélioration de la situation des salariés, l'encaissement et la compensation de leurs contraintes de travail. Elle doit porter sur leurs revendications et respecter sans dérogation l'ordre public social, la hiérarchie des normes et le principe de faveur.

Il s'agit pour la Fédération de faire appel aux capacités d'analyse critique, de réflexion, de proposition et d'innovation des personnels sur toutes les questions liées aux conditions de travail.

Cette consultation des salariés est un élément essentiel de la démocratie sociale et permettra ainsi de relayer une parole au plus près des préoccupations des personnels, et d'apporter par là-même des solutions concrètes portées par une majorité des agents.

QUELQUES PISTES:

- › promouvoir le principe de faveur ;
- › consultation des agents par le biais de questionnaires à

l'initiative du syndicat ;
› engager une campagne de mobilisation de l'ensemble des agents des Finances par des heures d'information et des assemblées générales.



Pour la défense et la reconquête de la Sécurité sociale : un enjeu du 21ème siècle

Le modèle néo-libéral a depuis longtemps théorisé que l'économie est un domaine séparé du social et qu'elle est gouvernée par des lois universelles capitalistes que les gouvernements doivent éviter d'entraver. Ainsi, la globalisation et la mondialisation exigent la réduction des dépenses publiques tout spécialement dans le domaine social parce que les droits sociaux en matière d'emploi et de sécurité sociale seraient à la fois coûteux et anticoncurrentiels. Les attaques contre la sécurité sociale et notre régime de retraites en sont la terrible illustration.

La suppression de la branche vieillesse de la Sécurité Sociale qu'induit la « réforme » Macron sur les retraites annonce le démantèlement de toute la Sécurité Sociale.

La fédération ne se résout pas à cette équation mortifère et s'inscrit comme toute la CGT dans la lutte pour la reconquête de la Sécurité Sociale. Nous proposons de réaffirmer et d'améliorer les principes fondateurs que sont **l'indépendance, l'universalité et la solidarité de notre système de Sécurité Sociale**. Cette démarche participe de la transformation sociale comme levier essentiel de l'émancipation de tous les travailleurs et travailleuses.

Depuis sa création, **la Sécurité sociale a vocation à protéger l'ensemble de la population contre les aléas de la vie et les risques sociaux. Il est donc nécessaire de repenser le système de travail et de santé**. Il s'agit de sortir d'une culture seulement réparatrice des dommages causés par les conditions de vie au travail, toujours plus difficiles, pour s'engager dans la démarche de prévention primaire.

Dans la continuité de cette ambition émancipatrice, la CGT porte le projet d'un nouveau statut du **travail salarié** (NSTS) et de Sécurité sociale professionnelle.

A partir de socle de droits interprofessionnels dits « droits sociaux fondamentaux » le NSTS doit être le levier pour reconquérir et améliorer tous les statuts et conventions collectives en s'appuyant sur la hiérarchie des normes. Dans le même esprit la CGT revendique la mise en place d'une **Sécurité sociale professionnelle** pour qu'aucune et aucun salarié, du privé comme du public, ne subisse de ruptures dans ses droits et puisse les faire valoir. La portabilité des droits individuels garantis collectivement permettra de faire évoluer le lien de subordination au bénéfice du travailleur face à l'employeur.

La fédération est engagée de longue date dans la bataille pour la conquête d'**une protection sociale de haut niveau.** Aujourd'hui nous nous inscrivons dans les orientations confédérales qui font que cet enjeu a besoin d'interventions à deux niveaux :

Le premier est de **conquérir une Sécurité sociale intégrale** « un 100% sécu » sur la base du salaire socialisé. Une Sécurité sociale qui doit regagner son rôle fondamental dans la réponse aux besoins de assurés sociaux et ainsi mettre en échec sa marchandisation. La CGT affirme que tout ce qui est prescrit, efficace et permet de soigner doit être remboursé. Cela vaut aussi pour le dentaire, l'optique et l'auditif. Ce projet n'a rien à voir avec le reste à charge zéro « RAC zéro » mis en place par le gouvernement, projet qui finalement est financé par le patient lui-même au travers de l'augmentation des cotisations de protections sociales complémentaires. Tout au contraire, le financement du « 100% sécu » est tout à fait possible par la mise en place d'une contribution assise sur les dividendes versés aux actionnaires et la taxation des revenus financiers, une augmentation des cotisations employeurs, une généralisation des salaires et une véritable égalité salariale.

Le second est un engagement de tous **nos militants et militantes sur le champ de la protection**

sociale complémentaire (PSC). La conquête du « 100% sécu » ne se fera pas en un jour, il est donc nécessaire de défendre au quotidien l'intérêt de tous les salariés et de leurs ayants droits y compris via les organismes complémentaires. Il nous appartient de privilégier les organismes non lucratifs tout en gardant un regard critique et exigeant sur leur fonctionnement et orientations qui aujourd'hui rejoignent les logiques de marchés. Nous devons pleinement assumer notre place dans les lieux de représentations et de décisions pour y réaffirmer le rôle fondamental de la Sécurité sociale.

LES MANDATÉS ET ÉLUS MUTUALISTES DOIVENT ÊTRE RÉGULIÈREMENT REUNIS, FORMÉS ET PORTER LES PROPOSITIONS DE LA CGT FINANCES :

- › **La CGT rejette toute marchandisation** de la protection sociale complémentaire livrée à des opérateurs privés, elle privilégie les organismes à but « non lucratifs » à conditions qu'ils sémancipent des lois du marché.
- › **La CGT revendique** une nette amélioration des prestations sans hausse des cotisations qui doivent être adossées aux revenus et non aux risques. La participation de l'employeur doit être plus

grande (minimum de 50 % du montant des cotisations) ainsi qu'une réelle solidarité **inter-générationnelle et inter-catégorielle** (limitation des offres)

- › Selon l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 portant réforme de la fonction publique, la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ne toucherait que les agents en activité, **les retraités étant écartés**. C'est pourquoi la CGT demande l'ouverture d'un processus de négociation dans l'objectif d'assurer un droit à la PSC pour toutes et tous (fonctionnaires actifs et non-titulaires, retraités). Cette PSC assurerait des droits couplés dans le domaine de la santé, de la prévoyance et de la prise en charge de la perte d'autonomie. Les employeurs seraient ainsi obligés de participer à minima à une hauteur de 50% au financement de cette PSC.
- › Suite à l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, il nous faut exiger la prise en charge de la prévoyance dans le cahier des charges avec prises en compte des questions relatives à l'invalidité, la perte d'autonomie, l'inaptitude ou

le décès. Un véritable capital-décès prenant en compte les rentes familiales.

› **La CGT exige la transparence de fonctionnement** de l'organisme mutualiste qui doit rendre compte régulièrement auprès des adhérents et une participation **avec droit de veto des organisations syndicales** au comité de pilotage. La CGT assumera son rôle d'alerte si des dérives sont avérées.

ACTIVITÉ SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES

Les politiques sociales choisies avec les représentants des personnels doivent être constituées par des prestations spécifiques que l'employeur finance. Ce ne doit pas être un élément de la politique salariale mais un droit individuel pour toutes et tous.

Les besoins ne se mesurent pas par la « consommation » des prestations existantes comme voudrait le faire croire le ministère mais par un recensement de ces besoins.

Des prestations non consommées, sont des prestations inadaptées ou inaccessibles financièrement. Mais ça peut être aussi des prestations méconnues, on l'a constaté lors des formations.

La participation de l'employeur doit être de haut niveau et représenter

un pourcentage de la masse salariale qui doit **être au moins de 3 % de la masse salariale des actifs et 3 % du volume des pensions de retraite pour les retraités et a minima de 1 % pour le logement.**

LOGEMENT :

Pouvoir se loger dignement est une priorité. En France près d'une personne sur six éprouve des difficultés à se loger et à entretenir son habitat. La réponse à la crise du logement est le développement de logements sociaux sur tout le territoire pour répondre aux besoins.

LA RESTAURATION :

La restauration prise en charge par l'employeur doit répondre aux besoins par une baisse des tarifs afin d'augmenter le nombre de rationnaires, et se libérer des multinationales de la restauration collective afin que les salariés reprennent le contrôle de leur restaurant administratif. Cela peut se traduire par exemple au sein des administrations de Bercy par une généralisation de l'AGRAF à tout le territoire. Quand ce n'est pas possible la carte Apétiz doit être revalorisée au maximum légal.

La CGT revendique des solutions de restauration pour toutes et tous, la pandémie ne peut pas être la rai-

son évoquée pour fermer les petites structures de restauration.

Les personnels en situation de télétravail doivent aussi pouvoir se restaurer sans subir un coût supplémentaire

PETITE ENFANCE :

Petite enfance, aide à la parentalité, Cesu, places en crèches, la politique familiale souffre de peu de moyens. L'employeur doit pouvoir proposer des équipements et services accueillant les enfants, à proximité des lieux de vie ou de travail, au choix pour les parents.

VACANCES POUR TOUS :

Développer **le droit aux vacances pour tous** afin de favoriser le départ en vacances de tous les salariés est indispensable. Il s'agit d'obtenir un développement du patrimoine social des salariés de Bercy et du semi-public.

En effet, avoir un patrimoine social permet de faire partir les salariés et leur famille dans les meilleures conditions, notamment financières et donc faire partir un plus grand nombre. Ne pas laisser la main libre aux prestataires « marchands de soleil » et rester maître de l'organisation des séjours sont des garanties de qualité et de confiance importantes.

PATRIMOINE :

De plus, la constitution d'un patrimoine est une garantie de la pérennité de l'existence même d'une politique sociale en faveur des salariés. Évidemment, pour la CGT ce patrimoine se doit d'être évolutif, car les besoins évoluent, et il ne s'agit pas de répondre aux besoins d'hier ou de demain, mais à ceux d'aujourd'hui. A défaut de réponse au sein du patrimoine, pour la CGT, proposer des partenaires de l'économie sociale et solidaire qui pratiquent des tarifs sociaux abordables est un combat et une évidence.

ACCÈS AUX SPORTS, AUX LOISIRS ET À LA CULTURE POUR TOUS :

Pour les sports, les loisirs et la culture il s'agit d'obtenir des gymnases, des salles de sport à proximité du lieu de travail, de mettre en place une véritable politique du sport pour tous, l'employeur devant contribuer à développer la pratique du sport dans nos différents secteurs. Il faut des moyens suffisants et adaptés pour les pratiques sportives.

De même, **l'accès de toutes et tous à la culture** est un enjeu du développement humain et un moteur de la transformation sociale. Des possibilités d'accès aux biens et événements culturels doivent être offerts en des-

sous des tarifs promotionnels proposés par les opérateurs privés.

Les pouvoirs publics tentent depuis quelques années de soumettre à cotisations sociales des prestations servies par les comités d'entreprise ou les comités sociaux et économiques sous prétexte de les sécuriser mais ces prestations ne doivent pas être appréhendées que sous le seul angle du pouvoir d'achat.

A Bercy, nous continuerons à nous opposer à la transformation de l'action sociale ministérielle, qui verrait la fin du réseau de délégations d'action sociale de proximité disparaître. Comme nous continuerons à dénoncer la soi-disant mutualisation qui consisterait à fusionner les huit associations existantes, ces dernières n'ayant pas du tout les mêmes spécificités, ni les mêmes histoires.

- › Faire connaître, s'approprier et enrichir la plate-forme revendicative fédérale « répondre aux besoins ».
- › Faire une campagne d'information sur les politiques sociales dans le champ fédéral.
- › Réunir les syndiqués actifs et retraités.
- › Réunir des assemblées générales des agents et des salariés.
- › Proposer des vidéos, tracts,

- communiqués de presse.
- › Donner aux représentants des personnels la gestion des activités sociales et culturelles au ministère comme pour les établissements financiers.
 - › Exiger des administrations ou des employeurs un véritable recensement des besoins, actifs, retraités.
 - › Mettre tout en œuvre pour éléver le rapport de force y compris par la grève pour mettre en échec le démantèlement programmé des politiques sociales par nos administrations et nos établissements financiers.
 - › Défendre les emplois rattachés aux structures sociales.
 - › Échanger avec tous les syndicats de la fédération sur les politiques sociales.

RETRAITÉS - RETRAITES

Les retraités sont toujours des travailleurs, et à ce titre ils doivent pouvoir avoir accès aux prestations d'action sociale proposées, celles-ci doivent s'adapter à leurs besoins.

Le droit à la retraite concerne tous les travailleurs. La CGT Finances refuse la réforme systémique de retraite par points et paramétrique d'allongement de la durée de cotisations. Ce projet entraînerait une diminution significative des pensions et conduirait à l'ouverture d'un système non plus basé sur la répartition mais sur un système basé sur la capitalisation dans le seul

intérêt des fonds de pension. Elle fait des propositions qui permettent de préserver les régimes existants dont celui de la Banque de France avec le maintien de la caisse de réserve des employés, dans une visée de justice et de progrès social.

Il faut impérativement que soit appliqués :

- › départ à 60 ans à taux plein avec 75% du revenu net d'activité et au minimum le smic à 1800€, le calcul étant fait sur les 10 meilleures années pour le privé et les 6 derniers mois pour la fonction publique ;
- › La pension de réversion doit être portée à 75 % sans condition de ressources ni d'âge et elle doit être servie aux pacsé-e-s et aux concubin-e-s.
- › validation des périodes de formation ;
- › prise en compte de la précarité et de la pénibilité ;
- › indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix ;
- › maintien et amélioration du régime de retraite des fonctionnaires comme celui des autres régimes particuliers qui tiennent compte des spécificités de carrières ;
- › maintien et amélioration du code des pensions civiles et militaires ;
- › maintien et amélioration des 42 régimes existants et du régime général ;
- › maintien de toutes les

caisses de la sécurité sociale, de la CNAV, des CARSAT et de la Direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des dépôts.

› S'agissant du financement, un autre partage des richesses est possible.

Il faut garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, augmenter le taux de cotisation afin de garantir la pérennité du système, mettre fin aux cadeaux faits aux employeurs en cessant les exonérations de cotisations sociales et enfin mettre en place une politique de l'emploi.



RÉSOLUTION - 2H

77. Pour une Sécurité sociale à 100%.

78. Pour la prise en compte des besoins sociaux des agents du privé et du public, actifs, retraités, contractuels.

79. Pour la prise en compte des besoins calculés en pourcentage de la masse salariale.

LA DEUXIÈME PARTIE DU DOCUMENT D'ORIENTATION
A ÉTÉ **ADOPTÉE À 89,13%** DES EXPRIMÉS.

3.

LA VIE SYNDICALE

3A

Faire vivre le fédéralisme dans toutes ses composantes

FÉDÉRER LES SYNDICATS

La définition première de fédérer est bien de rassembler autour d'un projet commun. Le rôle premier de la fédération est donc bien de rassembler les syndicats qui la composeNT et de construire avec eux un projet commun qu'elle pourra ensuite développer et porter aux autres structures de la CGT et auprès du ministère et directions du semi-public.

A ce titre elle aura la même démarche d'impulsion sur la construction de revendications communes et de luttes à mener afin de gagner sur ces revendications.

Ce rôle doit être et rester la première préoccupation de la fédération. Elle y mettra en priorité les moyens dont elle dispose.

**VIVIFIER L'ACTIVITÉ FÉDÉRATION/
SYNDICAT AU-DELÀ DE LA DIRECTION
FÉDÉRALE (BUREAUX FÉDÉRAUX
BILATERAUX AU MOINS 2 FOIS
PAR AN, PARTICIPATION AUX CE
NATIONALES ...)**

Le lien entre la Fédération et ses syndicats est une matrice qui ne peut vivre que si les analyses, les informa-

tions, les débats, sont permanents entre les diverses composantes de la fédération.

Pour que la fédération joue pleinement son rôle fédérateur, elle organisera un bureau fédéral entre chaque direction fédérale et à chaque fois que chacun le jugera nécessaire. Il viendra compléter la nécessaire implication des syndicats dans les pôles d'activité et la préparation des rendez-vous institutionnels. Par ailleurs, la fédération restera à disposition des syndicats autant que de besoin et assurera son rôle d'analyse, d'animateur et de coordinateur. Les membres de la direction fédérale donnent régulièrement mandat à la fédération s'agissant des décisions prises en CCN et ils pourront également faire le lien entre l'activité fédérale et les structures territoriales.

**TRAVAILLER PLUS ÉTROITEMENT
AVEC LES ORGANISATIONS
TERRITORIALES DE LA CGT (UD,
COMITÉS RÉGIONAUX) AVEC LA
MISE EN PLACE DE RÉFÉRENTS DE LA
DIRECTION FÉDÉRALE PARTOUT OU
CELA EST POSSIBLE**

La mise en place de référents de la Direction fédérale en lien avec les

structures territoriales de la CGT permettrait une meilleure circulation de l'information, un échange direct (CCN décentralisés, réunions générales lors de la préparation de congrès et/ou d'initiatives impliquant la fédération et ses syndicats etc..), échanges qui pour l'instant sont concentrés pour l'essentiel au niveau du secrétariat fédéral.

POURSUIVRE ET APPROFONDIR NOS COOPÉRATIONS AVEC LA CONFÉDÉRATION ET LES AUTRES FÉDÉRATIONS

La participation de la fédération au CCN est bien sûr une évidence. Il est tout aussi souhaitable que la fédération continue de participer assidûment aux différents collectifs confédéraux qui travaillent sur les différents champs d'action de la CGT. Nous devons également poursuivre notre collaboration étroite avec le pôle économique confédéral. De la même manière nous continuerons à participer autant que possible aux Branches Activités Revendicatives de l'UFSE.

De même nous devons consolider les liens que nous avons tissé avec d'autres fédérations à l'occasion de travail sur des thèmes et des enjeux communs lors du précédent mandat (Fapt, Banques et assurances, Services publics, énergie, Organismes sociaux, Cheminots...)

Anticiper les évolutions potentielles de notre ministère.

Les redécoupages de périmètres dans la sphère de l'Etat, et transferts de missions de celui-ci vers les autres versants qui sont amorcés rendent nécessaire une plus forte coopération avec les autres structures de la CGT.

Il est indispensable de travailler à une plus forte mise en commun du travail revendicatif et des luttes à mener afin de faire obstacle à ces évolutions.

A l'instar de ce qu'il s'est passé lors de la fusion DGI-DGCP qui a abouti à la création de la DGFiP, ces évolutions risquent à terme d'impacter l'organisation de notre champ revendicatif, et de provoquer des évolutions dans nos structures syndicales. Une réflexion se doit donc d'être menée sur ces dernières, sans exclusive, de façon à organiser au mieux la défense du service public, de nos missions et des intérêts des personnels, et non pas de la subir.

MUTUALISER, UNE NÉCESSITÉ SYNDICALE

La mutualisation s'avère indispensable non seulement pour des raisons de coûts mais pour des raisons d'efficacité. Nous n'avons pas les moyens que différentes structures fassent ou refassent les mêmes actions avec plus ou moins de réussite. C'est pour-

quoi la mutualisation doit être regardée comme le pendant de la transversalité et s'exercer dans tous les domaines. Ainsi ce ne sont pas seulement l'informatique et la communication qui doivent s'y inscrire mais également et très largement la formation et toutes les compétences.

Cette mutualisation doit passer par une étroite coopération avec les syndicats mais également les autres structures

de la CGT et l'UFSE notamment. Cette concertation doit aboutir à la mise en commun des savoirs et éviter au maximum les doublons et redondances.

La mutualisation doit être envisagée comme une opportunité, partout et dès que cela est possible.



3B

Remettre en place une véritable action internationale au plan fédéral

L'activité internationale a longtemps été une activité soutenue de notre fédération jusqu'à notre 27ème congrès. Elle s'est un peu affaiblie depuis même si sur certains thèmes (migrants par ex) nous sommes présents. Il y a nécessité d'avoir une impulsion dans la fédération venant comme pour les autres sujets, du secrétariat fédéral.

Il s'agit pour la fédération d'avoir des relations internationales sur l'ensemble du champ de la fédération (en lien avec les syndicats qui travaillent déjà sur ces sujets dans leur champ propre).

Cela passe par plusieurs axes :

MIEUX PRENDRE EN CHARGE LES ENJEUX EUROPÉENS DANS NOTRE PRESSE

L'internationalisme de la CGT n'est plus à prouver. L'activité qu'elle développe doit avoir un reflet auprès de nos adhérents et des personnels au travers de publications générales et / ou spécifiques.

MIEUX TRAVAILLER AVEC LE SECTEUR INTER DE LA CGT

La participation aux travaux du secteur international de la CGT avec les autres fédérations est de ce point de vue une évidence pour échanger, pour construire des luttes solidaires.

Cela nous conduira aussi à être mieux présents dans les initiatives internationales que met en place la CGT. **Il s'agit pour la fédération, au travers du secteur Europe/International de la confédération,** d'avoir des relations internationales sur l'ensemble du champ de la fédération (en lien avec les syndicats qui travaillent déjà sur ces sujets dans leur champ propre)

DÉVELOPPER DES RELATIONS BILATÉRALES

Les enjeux de notre champ sur le plan économique, du contrôle, de la fiscalité etc. doivent être nourris des réalités d'organisation syndicales d'autres pays. Le mode bilatéral (fédération + syndicats concernés dans

notre champ /fédération et/ou syndicat étranger) permet un travail en profondeur des dossiers qui enrichit chaque organisation participante.

MIEUX TRAVAILLER DANS LES INSTANCES SYNDICALES EUROPEENNES

Dans Uni

L'activité au sein d'UNI concerne essentiellement les syndicats du semi-public. Il nous faudra réfléchir comment mieux transversaliser dans ces syndicats l'activité d'UNI y compris

dans les prises en charge financières, y contribuer fièrement en partageant notre conviction que la lutte des classes est plus que jamais d'actualité.

Dans la fédération européenne des services publics avec l'UFSE

La fédération n'a pas vocation à être adhérente en tant que telle dans la fédération européenne des services publics (rôle de l'UFSE). Mais nous devons mieux travailler avec l'UFSE sur les apports que nous pouvons porter par rapport aux enjeux de notre champ.



3C

Relations intersyndicales et avec le mouvement social

La dernière bataille contre la réforme des retraites a montré une nouvelle fois, la fragilité du concept de syndicalisme rassemblé. D'un côté, la CGT, FO, la FSU, Solidaires, l'UNEF, l'UNL, mobilisaient et luttaient contre le projet de loi, de l'autre, des syndicats, la CFDT, l'UNSA, assumaient leur position de « syndicats réformistes »

TRAVAILLER AU RASSEMBLEMENT DU SYNDICALISME

Durant ses 122 ans d'histoire, la CGT a constamment agi contre les divisions et pour le rassemblement du syndicalisme de luttes et de transformations sociales.

Face aux immenses moyens dont disposent les forces capitalistes la Fédération des Finances CGT travaille à son objectif de transformation sociale et par conséquent à la construction d'un rassemblement permettant le rapport de force et une nouvelle dynamique unitaire pour lutter contre tous les projets gouvernementaux ceux de nos administrations, établissements et entreprises et pour de nouvelles conquêtes sociales.

C'est pourquoi elle décide de proposer aux autres organisations syndicales

de conduire avec les syndiqués et les salariés des campagnes revendicatives communes sur des bases partagées puis de luttes revendicatives communes pour faire aboutir les revendications des personnels

REFORCER LES COOPÉRATIONS AVEC LES MOUVEMENTS ASSOCIATIFS ET CITOYENS

La gravité de la situation politique et sociale, les projets encore plus régressifs vis-à-vis du monde du travail et plus particulièrement dans notre champ professionnel, plaident pour la construction d'une dynamique unitaire ne s'arrêtant pas aux seules organisations syndicales.

Parce que nous défendons des missions au service de toute la société, notre Fédération propose la constitution et le renforcement de coopérations renforcées avec les associations et collectifs du mouvement social et environnemental ou encore les associations promouvant la paix dans le monde et combattant les idées d'extrême droite.

Si durant le précédent mandat, la direction fédérale, a su réimpulser un travail plus fourni avec l'association

ATTAC dont la fédération est membre fondateur, la fédération devra se donner les moyens humains et matériels pour accentuer et diversifier ses coopérations avec les mouvements associatifs et citoyens.

DÉBATS ET ACTIONS AVEC LES PARTIS POLITIQUES DANS LE STRICT RESPECT DE L'INDÉPENDANCE SYNDICALE

Cette triple action, ambitieuse, avec les forces syndicales, associatives, politiques, est porteuse de cette volonté

indéfectible de défense des missions « Finances » au service de toute la société, de défense des personnels, de défense des usagers, de leurs droits, et de l'ensemble de la population.

La fédération s'inscrit dans l'historique « double besogne », gagner des conquêtes sociales et transformer la société. Elle s'inscrira dans les débats citoyens avec des forces politiques progressistes partageant nos valeurs où elle portera ses analyses et ses propositions ».



RÉSOLUTIONS - 3C

- 80.** La fédération poursuivra son engagement pour le rassemblement du syndicalisme sur la base des revendications.
- 81.** Elle continuera à proposer des coopérations renforcées avec le mouvement associatif et les partis politiques progressistes partageant nos valeurs.

3D

Une fédération attentive à la qualité de vie syndicale

La CGT est confrontée à la nécessité de trouver des formes d'organisation et de fonctionnement qui concrétisent les changements qu'elle souhaite impulser pour être davantage en phase avec le monde du travail dans notre champ ministériel et semi-public économique et financier. Ce dernier secteur, fragilisé par exemple par la liquidation du Crédit foncier, mérite une activité spécifique qui ne remet pas en cause la volonté de transversalité de notre fédération. La crise et le développement de nouvelles formes de travail ont accentué cette nécessité. Ces changements impliquent notamment l'amélioration de la qualité de la vie syndicale et le développement d'un syndicalisme de proximité, au plus près des syndiqués et des salariés, favorisant leur engagement dans le syndicalisme.

Les directions syndicales sont les pivots de notre démarche syndicale. Elles ont une responsabilité cruciale dans la mise en œuvre de notre démarche et pour la réalisation de nos objectifs. C'est sous leur impulsion que la CGT parviendra à franchir un seuil qualitatif dans son activité. Elles doivent donc être à la fois représentatives de la diversité des salariés et des syndiqués, et en adéquation avec les principes et les priorités revendicatives de la CGT.

UNE PRISE EN CHARGE EFFECTIVE DES QUESTIONS DE VIE SYNDICALE POUR UN COLLECTIF FEDERAL EFFICACE

Si les questions de qualité de vie syndicale, **connaissance de l'organisation, syndicalisation, politique des cadres et continuité syndicale sont au cœur de la vie syndicale, il appartient à chacun de s'en emparer selon le mode d'organisation choisi. La fédération travaillera avec les syndicats qui le souhaitent à la mise en place de responsables ou à la formation des dirigeants et militants sur tous ces sujets.**

Elle réunira au moins une fois par an un collectif permettant de fédérer, de coordonner et d'animer ces questions et formera la direction fédérale afin de s'appliquer à elle-même les principes de qualité de vie syndicale déclinés dans la formation.

SYNDICALISATION, PASSER LA VITESSE SUPÉRIEURE

La situation des effectifs syndiqués dans la fédération n'a cessé de décroître depuis 10 ans. Cette question est vitale pour nos organisations car il en va à la fois de l'existence de certains de nos syndicats et de leurs sec-

tions à court ou moyen terme, mais aussi de nos ressources et de notre indépendance financière.

Certes la baisse des effectifs salariés n'est pas sans effet (ainsi que les départs à la retraite qui posent la question de la continuité syndicale). Mais on constate aussi pour des syndicats, et à l'intérieur de syndicats, des progressions d'adhésions et de cotisants dans certaines sections. Ce qui tend à prouver que l'on peut malgré tout inverser la tendance.

La formation sur la syndicalisation proposée par la fédération est indispensable et de nature à engager de véritables campagnes. En tout état de cause, si l'impulsion peut être donnée au niveau de la fédération ou des syndicats, c'est toujours au plus proche du terrain qu'une campagne de syndicalisation est pertinente. La fédération proposera aux syndicats d'échanger sur les bilans de syndicalisation afin d'en faire une analyse collective et de construire ensemble les futures campagnes à mener.

La fédération continuera à aider les syndicats qui le souhaitent dans leur campagne de syndicalisation (production de matériels, aide logistique.).

LUTTER POUR LES DROITS SYNDICAUX, GAGNER DE NOUVEAUX DROITS

La question des droits syndicaux est aujourd'hui un axe fort d'attaque de la part du gouvernement. La réduc-

tion 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, que directement par suppressions de droits dérogatoires ou de droits liés aux organismes consultatifs (administrations de Bercy). La fonction publique et le ministère poursuivent un objectif de professionnalisation des militantes et militants syndicaux pour les couper du terrain, mieux les contrôler, voire les museler. C'est dans ce but que se développe la pratique des « assimilé-e-s permanent-e-s ». La conjonction de ces phénomènes se conjugue à la baisse des moyens de fonctionnement liée à l'érosion du nombre de syndiqués qui, sans pour autant être une fatalité et sans préjuger des efforts de syndicalisation, résulte des suppressions massives d'emplois au ministère.

La fédération s'engage à créer un collectif ayant pour objectif la création d'une clef de répartition des droits syndicaux ministériels. Les propositions du collectif devront être validées par la direction fédérale.

La Fédération a mené une bataille constante depuis le début du mandat sur la sauvegarde de nos droits et sur la volonté d'en gagner de nouveau (forfaitisation des droits des permanents, report des droits non-utilisés par ex). Elle continuera à le faire avec ses syndicats à tous les niveaux.

La fédération s'attachera à obtenir des garanties légales pour tous les syndicats notamment le droit au retour pour les permanents dans leur service d'origine. Elle mettra en place avec les syndicats une politique des cadres.

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES.

Mais dans Le cadre des luttes contre les discriminations syndicales la question des droits syndicaux pose aussi la question de leur utilisation et des attaques que portent les administrations et les directions du semi-public

contre les militant-e-s syndicaux/cales. La défense de nos militant-e-s dans leur activité syndicale est une priorité de la Fédération. Des premières victoires ont été engrangées sur le terrain comme devant les tribunaux. C'est de bon augure. Nous devons continuer à être à tous les niveaux inflexibles contre les attaques vis-à-vis de nos militant-e-s.

Le droit à l'activité syndicale interprofessionnelle doit être pleinement reconnu, systématiquement défendu et conduire à l'attribution de temps et moyens supplémentaires par les entreprises et les administrations.

RÉSOLUTIONS - 3D

82. La fédération apportera son soutien, à la demande des syndicats, pour former les responsables à la vie syndicale et organisera avec eux au moins une fois par an , une réunion sur le sujet.

83. Elle continuera de faire de la syndicalisation une priorité.

84. Elle contribuera dans la transparence, à la gestion des droits syndicaux ministériels.

85. Elle continuera à soutenir partout les militants de la CGT victimes de discrimination syndicale,

86. Elle transmettra systématiquement aux syndicats qui le souhaitent les états Cogétise qu'elle reçoit régulièrement du pôle confédéral dédié et organisera les formations idoines

87. Elle veillera dans la répartition des droits syndicaux aux équilibres entre syndicats, interpro , en privilégiant un syndicalisme de terrain.

3E

Pas de prise de responsabilité syndicale efficace sans la formation syndicale adéquate

ACTEUR TOUTE SA VIE

La Fédération aide les syndicats qui le souhaitent à mettre en œuvre la formation « s'impliquer dans la CGT» (ex-accueil en formation). Durant le mandat précédent cette formation fédération/syndicat a été réalisée avec la CGT caisse des dépôts, la CGT INSEE, la CGT Agraf par exemple.

La Fédération développe le niveau 2 de branche vers l'ensemble des militants de la Fédération (2 sessions dans le précédent mandat).

OUTILLER AU MANDAT

Formation CSA. Cette formation devrait être travaillée en lien avec la confédération et l'UFSE.

Le travail au cœur de la démarche revendicative (remplaçant les formations santé travail développées durant les 2 mandats précédents).

Formation action sociale (particulièrement d'actualité avec les risques de changement de gouvernance des associations).

Formation CSE. Une formation a été initiée en 2019

OUTILLER À LA RESPONSABILITÉ

Collectif de direction. Cette formation permet d'aider les collectifs de direction à travailler collectivement, à réfléchir collectivement aux évolutions et méthodes de travail dont elles ont besoin. A cibler certains rôles clés (secrétaire général, secrétaire à la vie syndicale).

Formations spécifiques à construire. 2 thèmes de formation pourraient faire l'objet de mise en œuvre dans la fédération :

- Une formation syndicalisation qui n'a pu être mise en œuvre dans le mandat précédent ;
- Une formation sur « agir contre les violences agressions sexistes et sexuelles au travail » qui pourrait être déclinée au niveau de la fédération.

MUTUALISER LES FORMATIONS

Certains syndicats (DGFIP, Banque de France par exemple) ont une forte activité de formation syndicale. D'autres syndicats aux moyens plus réduits en

militants dépendent pour beaucoup de l'interpro et de la Fédération et de l'UFSE

Il nous faut travailler à un recensement des formations existantes dans

la Fédération. Afin d'éviter les redondances des offres de formation syndicale, il faudra réfléchir au niveau pertinent de mutualisation.

RÉSOLUTIONS - 3E

88. La fédération continuera à mettre chaque année à disposition des syndicats un plan de formation fédéral et les informations concernant les plans de formation confédéraux et de l'UFSE.

89. Elle poursuivra la mise en place en lien avec les syndicats de ses formations propres.

90. Elle réunira au moins 1 fois par an les responsables à la formation syndicale des syndicats et travaillera avec ceux qui n'en ont pas à leur mise en place.

91. Elle travaillera avec les membres de la nouvelle direction fédérale à un cursus de formation personnalisée. La fédération travaillera à la formation collective de la nouvelle direction fédérale notamment sur la qualité de vie syndicale et sur le collectif de direction.

3F

Développer une activité spécifique « Cadres »

Nous avons décidé collectivement lors de notre 28ème congrès en mars 2017 de « construire une activité cadre ». Si depuis, la volonté politique a toujours été réaffirmée, nous avons connu des difficultés objectives dans sa mise en œuvre.

Pourtant, nul ne doute que l'activité spécifique envers les cadres est un enjeu revendicatif d'actualité qu'il s'agisse de la défense de leur droits et garanties mais aussi qu'il s'agisse d'enjeux de syndicalisation et de gagner le vote CGT aux élections professionnelles.

Nous ne partons pas de rien, les informations, les formations, les repères revendicatifs sont mis à notre disposition par notre union générale des cadres et techniciens UGICT CGT. Mais il nous faut à partir de cette activité interprofessionnelle mieux coller à la réalité des cadres « aux Finances ». Depuis notre dernier congrès, la réforme du code du travail et la loi « de transformation de la Fonction publique » ainsi que les réformes directionnelles, impactent de manière directe ou indirecte l'ensemble du salariat aux Finances. Mais 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 usagers.

LA STRATÉGIE DU CAPITAL VIS-À-VIS DES CADRES

Le capital l'a bien compris et met en place une stratégie bien rodée pour que les travailleurs et travailleuses se divisent à travers trois leviers :

- › La dispersion du salariat par sa segmentation, son éclatement selon les directions, les qualifications et les missions.
- › L'individualisation par les modes de rémunération, d'évaluation, d'évolution de carrière et la mise à mal des garanties collectives.
- › La séparation des intérêts respectifs renvoyant au corporatisme et au catégoriel.

METTRE EN RÉSEAU LES CADRES « FINANCES »

A l'inverse la CGT se bat pour unifier le salariat autour d'intérêts et de revendications communes, sans nier les spécificités des missions dévolues aux cadres.

La Fédération peut être le lieu de

mise en réseau des cadres militants « 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 salariés.

- › Les missions, le sens du travail, droits d'alerte et de propositions alternatives ;
- › Reconnaissance et plein exercice des qualifications et des concours ;
- › Encadrer autrement.

TRAVAILLER EN COMMUN SUR MISSIONS/RECONNAISSANCE / ENCADREMENT

Le travail en commun pourrait s'articuler autour de 3 thèmes :

RÉSOLUTIONS - 3F

92. La Fédération mettra en œuvre un collectif de travail Ufict devra élaborer un plan de travail annuel.

93. Elle continuera au travers de son UFICT à mener le débat spécifique dans les syndicats

94. Sur les questions du management et des missions elle s'appuiera sur le travail de l'UGICT.

95. Elle amènera les militants cadres à suivre les formations syndicales de l'UGICT.

96. Elle contribuera, dans les syndicats, au débat sur l'instauration du timbre ugict pour les cadres qui le souhaitent, à l'inscription automatique à la lettre Option et fera connaître la revue Option.

3G

Continuer et améliorer notre activité juridique fédérale

A la suite du dernier congrès de la fédération nous avons mis en place une activité juridique avec l'aide d'un avocat. Nous avons été amenés avec les syndicats à traiter nombre de demandes dont certaines ont abouti positivement.

Il est nécessaire maintenant de mieux structurer cette activité juridique autour de 3 aspects :

NÉCESSITÉ DE LA CRÉATION D'UN VÉRITABLE COLLECTIF POUR PENSER L'ACTIVITÉ COMME UNE DÉMARCHE SYNDICALE A PART ENTIERE

- › Le juridique ne remplacera pas la lutte. Même si cela peut paraître une évidence il est nécessaire de le rappeler. Dans le cas des recours collectifs, le travail juridique doit s'appuyer sur une lutte de terrain ;
- › La démarche doit d'abord avoir lieu dans le syndicat. L'intervention juridique fédérale ne peut venir qu'une fois les démarches intra administration réalisées ;
- › Le juridique ne peut être la porte ouverte à toutes les demandes. En effet le nombre d'appels pour discriminations

(non syndicale) est en augmentation constante. Il faudra mettre en place une charte définissant les conditions d'intervention de chaque niveau, fédéral et directionnel, afin que les cas soient traités au niveau le plus pertinent.



TRANSMISSION OU NON DES DOSSIERS A L'AVOCAT

Nous avons avec l'avocat une convention permanente. Le rôle du collectif est d'examiner les requêtes qui nous remontent des syndicats afin de voir lesquelles entrent dans le cadre de la convention, lesquelles peuvent faire l'objet d'un questionnement à DLAJ (pôle juridique confédéral).

Ce collectif doit être composé de mil-

tants des syndicats de la fédération (connaissant si possible les questions juridiques sans avoir besoin pour autant d'être des experts).

Ce collectif et les syndicats travaillent à partir des remontées des syndicats et de celles arrivant sur la boîte mail dédiée (juridique@cgtfinances.fr)

RÉSOLUTIONS - 3G

97. La fédération mettra en place un véritable collectif fédéral sur cette question.

98. Une ligne budgétaire sera validée chaque année dans le cadre de la convention avec le cabinet d'avocats.

3H

La communication

UNE COMMUNICATION RECONNUE (SITE, BOUTIQUE, JOURNAL AUX SYNDIQUÉS, MATERIEL SYNDICAL...)

Depuis plusieurs années, la communication de la fédération est largement connue et reconnue : de nombreux outils ont été développés pour faire connaître les propositions et la démarche CGT, et porter les revendications et préoccupations des collègues.

Le site internet, mis à jour régulièrement, constitue un élément essentiel de la communication de la fédération. Très utile pour une réactivité indispensable, il convient d'en maintenir une alimentation quasi-quotidienne et cohérente par des contenus en rapport à notre champ professionnel, la mise en avant de luttes et des activités militantes.

Le journal « Plus forts Ensemble » apporte également un éclairage sur les enjeux de notre champ fédéral, avec des articles systématiques sur les droits et garanties, l'action sociale et santé au travail. Un format attractif et un contenu accessible pour toutes et tous continueront d'être proposés.

La boutique en ligne est devenue un outil utile à la gestion d'un bonne

partie du matériel syndical (publications, affiches, goodies...) permettant de faire connaître les productions et de moduler les tirages en fonction des pré-commandes faites par les syndicats et sections syndicales. Elle permet de répondre facilement aux besoins des militants. Son développement et son alimentation régulière doivent être poursuivis.

Au-delà des outils mis en place, la communication de la fédération est reconnue par son accessibilité, sa créativité et son originalité qui facilitent les échanges avec les collègues et l'activité militante de terrain. Cette orientation, alliée à des contenus revendicatifs de qualité, doit être préservée.

Le journal de l'UFR « vie nouvelle finances » : son apport est important et sa qualité est reconnue par les organisations de l'UCR. Il est important que le Cogitiel soit mis à jour rapidement afin que les nouveaux retraité-e-s reçoivent VNF

POURSUIVRE ET METTRE À JOUR LES BROCHURES ET PUBLICATIONS THÉMATIQUES

Ce travail à la fois de vulgarisation et

de réflexions sur des thématiques relevant de notre champ professionnel a été largement développé ces dernières années à l'aide de brochures et publications spécifiques : Monnaies et crédits, Enjeux environnementaux, Fiscalité, Economie et migrations... Très appréciés par les collègues, ce sont d'excellents supports, utiles à toute la CGT, mais aussi pour nos relations extérieures (relations presse, élus...).

Des mises à jour devront donc être réalisées pour toujours mieux faire connaître les travaux et revendications de la CGT Finances. Pour ce faire, la fédération se rapprochera des syndicats concernés par ces problématiques pour être aidée dans ses mises à jour

DÉVELOPPER NOTRE COMMUNICATION EXTÉRIEURE (RESEAUX 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 la diffusion de 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.

Elle pourra aussi initier des formes d'actions innovantes, plus facilement reprises par les médias.

Les réseaux sociaux (notamment Twitter) pourront également être pertinents pour notre communication extérieure. Même s'ils sont largement répandus dans la société et s'ils 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 Fédération devra donc mener une réflexion approfondie sur les cibles, les contenus et les supports à développer sur ces médias.

METTRE EN PLACE LA LETTRE D'INFORMATION MILITANTE

Afin de donner aux militants des informations complémentaires concernant l'activité de la Fédération (au-delà du journal et des articles du site), une lettre d'information 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 afin d'éviter les doublons.

MUTUALISER DANS LA FÉDÉRATION ET DANS LA CGT

Aujourd'hui, la communication de qualité demande des productions diversifiées (infographie, animations, vidéos, publications attractives..) et des compétences techniques importantes.

Afin d'améliorer la qualité des productions de la Fédération et de l'ensemble de ses syndicats, la fédération recensera les compétences disponibles et facilitera la mise en commun des ressources à l'intérieur de la fédération et dans la CGT.



31

Une politique financière conforme aux orientations que nous votons

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 l'incontournable participation de la commission financière de contrôle.

DES RESSOURCES EN BAISSE MAIS DES BUDGETS EQUILIBRES SUR LE MANDAT (EN PARTIE À CAUSE DE LA CRISE SANITAIRE)

Comme indiqué dans le rapport financier, les effectifs cotisants sont en baisse constante dans nos syndicats. Même si cette question est d'abord du ressort de la vie syndicale, elle a aussi vocation à être traitée dans ce chapitre.

Les raisons sont multiples. Les suppressions massives d'emplois, les départs à la retraite non remplacés, l'insuffisante prise en charge de la continuité syndicale, les conditions de travail intenables et tout ce que ce document d'orientation décrit. Pour autant cette baisse du nombre de nos syndiqués n'est pas inéluctable. Certains syndicats progressent ou se

maintiennent. A l'intérieur des syndicats les bases locales ont aussi des résultats hétérogènes en matière de cotisants et d'adhésions

La future direction fédérale devra engager un vaste plan de syndicalisation dans nos champs de syndicalisation et une action spécifique pour la continuité syndicale pour les futur.es retraité.es. Car malgré la campagne mise en place pendant ce mandat, les résultats ne sont pas significatifs. Nos budgets sont directement liés à cet état de fait, le fonctionnement de la fédération et de ses syndicats en dépend. Mettre l'accent sur la syndicalisation est un élément incontournable qui doit nous permettre de sauvegarder notre indépendance financière.

CONFORTER NOTRE INDÉPENDANCE FINANCIÈRE

Devant le constat de baisse de rentrée des cotisations, nous devons, avec la future CFC, analyser les causes puis réfléchir et débattre collectivement afin de trouver des pistes. La part de la subvention ministérielle représente en moyenne sur le mandat environ

25% de nos ressources. Nous devons donc continuer à travailler (outre le renforcement) à la recherche de ressources nouvelles (partenariat, publicité...) Aussi bien concernant notre communication que pour la gestion financière de notre congrès.

AMÉLIORER LA MUTUALISATION COGITIEL, AMÉLIORER LES RENTRÉES DE COTISATION DANS COGETISE

Au-delà du nécessaire renforcement, il y a nécessité de travailler avec les syndicats à une organisation plus rapide des versements à Cogétise (et

donc à la fédération). Nous avons au travers de réunions de trésoriers déjà commencé à évoquer ce sujet.

Mais il reste beaucoup à faire pour que les cotisations « rentrent » dans Cogétise plus rapidement et irriguent aux mieux les structures de l'organisation. Au-delà de la nécessaire mutualisation des informations sur la V2 (version 2) du Cogiciel – Cogétise, il y a lieu d'associer les syndicats qui le souhaitent à l'avancement des travaux sur cette nouvelle version.

RÉSOLUTIONS - 3I

99. Syndicalisation : impulser une nouvelle campagne fédérale de syndicalisation.

100. Cotisations : améliorer les rentrées de cotisations par un travail plus collectif (Fd , CFC, trésoriers des syndicats).

101. Contribuer à la mise en application du 1% pour la cotisation syndicale

102. Former les trésoriers des syndicats qui en éprouvent le besoin.

Une organisation fédérale dynamique

La Direction fédérale est l'organisme dirigeant de la Fédération, et selon ses statuts :

- 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 après avis de la Commission financière de contrôle.

LA DIRECTION FÉDÉRALE

Depuis le 26e Congrès de la Fédération, la Direction fédérale est organisée autour de 3 piliers afin de garantir une meilleure interaction entre les syndicats et la Direction fédérale et assurer une vie fédérale plus déconcentrée et dynamique.

Pilier 1 - Les syndicats, l'UFR et leur fédération.

Les syndicats de la Fédération doivent être pleinement associés à l'élaboration des décisions de la Direction

fédérale, garantissant par là même une meilleure appropriation, une plus grande complémentarité et une mise en œuvre plus efficace de celles-ci auprès des salariés. C'est pourquoi les syndicats sont présents dans la Direction fédérale en tant qu'organisation.

Cela induit la présence du ou des secrétaire(s) général(aux) de chaque syndicat, UFR ou de son / leur(s) représentant(s) dans la prochaine Direction fédérale. Le ou la secrétaire général(e) ou les co-secrétaires généraux de syndicats appartiennent de droit à la Direction fédérale, chaque syndicat ne bénéficiant toutefois que d'une voix délibérative. De plus concernant le rôle des syndicats dans la vie fédérale une réunion régulière des syndicats et du Secrétariat fédéral sera organisée. Elle a pour but de veiller à la mise en œuvre des décisions prises par la Direction fédérale, et de coordonner efficacement la vie syndicale au sein de notre fédération.

Cette réunion se tiendra une fois par mois selon un calendrier prédefini. La Fédération se rendra disponible sur demande des syndicats pour participer aux initiatives et aux instances dirigeantes des syndicats si ceux-ci le jugent utile.

Pilier 2 – La Fédération et les territoires

Il est essentiel de poursuivre l'ancrage de la Fédération dans les territoires et de toujours mieux irriguer les différentes structures interprofessionnelles de la CGT. Cela se traduit concrètement par des initiatives fédérales de types très divers (journées d'études, formations, heures trimestrielles d'informations interdirectionnelles, investissement dans les structures interprofessionnelles sur les enjeux « Finances », et développement des processus unitaires de luttes dans toutes leurs dimensions Finances, Fonction publique et interprofessionnelle, travail, handicap, santé, sécurité...).

Ceci a notamment permis de donner une réalité concrète aux orientations de notre fédération et cela principalement vis-à-vis de notre lien avec les structures interprofessionnelles de la CGT (journées d'études, participation aux initiatives confédérales...). Le secteur « vie syndicale » de la Fédération s'assurera de la coordination de cette activité de « terrain » en lien avec les secteurs « vie syndicale » des syndicats afin de coordonner le plus efficacement possibles nos démarches.

Concernant le découpage territorial, nous pourrions scinder la France métropolitaine en 5 grandes zones (Nord-Est, Nord-Ouest, Ile-de-France,

Sud-Est, Sud-Ouest) ce qui permettrait de définir des équipes militantes au sein de la Direction fédérale qui seraient dédiées à ces zones géographiques. Celles-ci auraient pour but de répondre aux différentes invitations à participer aux initiatives locales. Une réflexion spécifique sera lancée, en lien avec les syndicats de la fédération, s'agissant du travail à destination de la Corse, des départements et régions d'outre-mer (DROM) et des collectivités d'outre-mer (COM).

Pilier 3– La Fédération et les enjeux revendicatifs

Pour couvrir l'intégralité des problématiques du champ professionnel de la Fédération et afin de garantir la qualité de son expertise, des camarades seront membres de la Direction fédérale, en charge de dossier(s) sur des questions revendicatives à identifier relevant du champ de la Fédération (par exemple : fiscalité, Pôle financier public, politique monétaire, protection des consommateurs, statistique publique, formation, activité cadres, action sociale, santé sécurité au travail, lutte contre les discriminations...).

LA VIE SYNDICALE ORGANISATION GÉNÉRALE DE LA DIRECTION FÉDÉRALE

La prochaine Direction fédérale sera composée d'un membre par syndicat et 2 au titre de l'Union fédérale des

retraités, les autres membres assureront l'animation territoriale et le suivi de dossiers. La nouvelle Direction fédérale devra, lors de sa première réunion, procéder à la répartition des tâches en son sein. Chaque membre de la Direction fédérale doit donc assumer ce rôle en prenant part aux débats et aux décisions politiques de la Direction ainsi qu'à leur mise en œuvre.

La Direction fédérale pourra mettre en place des collectifs de travail, de réflexions et de propositions sachant que, dans une conception affirmée du fédéralisme et de la transversalité, leurs travaux et propositions seront débattus en séance plénière. Enfin, la Direction fédérale devra être construite avec le souci que la diversité de la Fédération soit représentée.

C'est pourquoi sa composition sera établie afin d'assurer la représentativité des différentes spécificités professionnelles, des différentes catégories de personnel, des différentes tranches d'âges et la parité entre les femmes et les hommes. La Direction fédérale devra respecter un quorum minimum à l'ouverture de ses travaux, ainsi qu'un autre durant ses prises de décisions. Il appartiendra à la nouvelle direction élue de les définir.

LE SECRÉTARIAT FÉDÉRAL

Le Secrétariat fédéral a un rôle de coordination de l'activité. Il assurera

l'animation et le suivi des décisions prises par la Direction fédérale. Le secrétariat fédéral sera animé par un-e secrétaire général-e et un secrétaire adjoint-e.

Le secrétariat fédéral se composera d'un secrétariat permanent et sera renforcé par l'adjonction de camarades apportant des expertises sur des dossiers spécifiques qui collaboreront temporairement avec le secrétariat.

Le Secrétariat fédéral assurera la liaison quotidienne entre la Fédération et les autres organisations de la CGT.

Il se chargera du suivi des relations avec les autres organisations syndicales des Finances, le tout sous le contrôle de la Direction fédérale.



L'UNION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS

Dans un contexte de départ massif à la retraite, le rôle de l'union fédérale des retraités est très important. La continuité syndicale sera donc un objectif majeur à poursuivre avec l'ensemble des actifs de la fédération.

La Direction fédérale et l'ensemble des syndicats, l'Union fédérale des retraités des Finances (UFR Finances CGT) sont chargés d'impulser et de coordonner l'activité spécifique à l'égard des retraité-e-s, pré-retraité-es. Le fonctionnement de l'UFR est régi

par son règlement intérieur. Elle travaille et agit aux côtés des autres UFR de l'UFSE, pour porter les revendications au niveau de la fonction publique de l'État.

Avec la Direction fédérale, l'UFR travaillera à mieux structurer son activité au plus près dans les territoires avec des collectifs financés en lien avec les syndicats nationaux et leurs sections, les Unions Départementales, les Unions Syndicales des Retraité-e-s, pour être plus en phase avec les préoccupations et les revendications des retraité-e-s.



LA COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE

Pour un fonctionnement optimal, la Commission financière de contrôle de la Fédération devrait être composée de 5 camarades se réunissant périodiquement sur 2 jours si besoin.

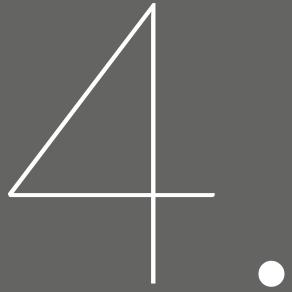
Les candidats s'engagent à participer aux réunions programmées par la-le président(e) de la CFC après concertation avec les membres.

Elle participe aux réunions de la Direction fédérale sur tous les sujets et particulièrement sur ceux touchant à la politique financière (élaboration et suivi des réalisations du budget, certification des comptes...). Elle contrôle la comptabilité, les pièces justificatives et le respect des décisions prises en Direction fédérale.

Elle est présente lors des travaux du Commissaire aux comptes et du Secrétariat fédéral sur les questions financières.



LA TROISIÈME PARTIE DU DOCUMENT D'ORIENTATION
A ÉTÉ **ADOPTÉE À 93,18 % DES EXPRIMÉS.**



LES ANNEXES

La Direction fédérale

- Céline AKAKPO (BDF)
- Stéphane AVIT (DOUANES)
- Laetitia BARRIER (DGFIP)
- Sylvain BERNARDEAU (DGFIP)
- Axel BOURDEAU (DGFIP)
- Marie Alice BOURRIER (DGFIP)
- Michel BRAHMI (DGFIP)
- Romuald BULTEY (DGFIP)
- Barbara CASTANDET BAKIR (CDC)
- Marie CHARON (DGFIP)
- Etienne COSTE (DGFIP)
- Alexandre DERIGNY (DGFIP)
- Nadia DJIAB (DGFIP)
- Pierre DUFFAU (DGFIP)
- Marc DUJON DESHAires (CDC)
- Denis DURAND (BDF)
- Dominique FICHTEN (DGFIP)
- Sandrine FURSTHOS (DOUANES)
- Pascal GABAY (BDF)
- Benoît GARCIA (DGFIP)
- Sylvie GIANNETTO (BDF)
- Jean Albert GUIDOU (DGFIP)
- Laurent HUMBERT (DGFIP)
- Francisco IELMOLI (Jurid Fin)
- Didier LAPLAGNE (DGFIP)
- Christophe LARROUDE (DOUANES)
- Christine LEVEILLE (DGFIP)
- Sébastien LOPEZ (BDF)
- Nasser MANSOURI GUILANI (BDF)
- France Line MARY-PORTAS (INSEE)
- Cécile MAZAUD (DGFIP)
- Régis MEZZASALMA (DGFIP)
- Mélanie MITAULT-BOUCHET (BDF)
- Françoise MOISSON (DOUANES)
- Mathilde MORIVAL (DOUANES)
- Evelyne PARROT (CENTRALE)
- Laurent PERIN (DGFIP)
- Agnès PETIT-RAGARU (DOUANES)
- Alexandre PRUD'HOMMEAUX (BDF)
- Fabienne ROUCHY (BDF)
- Jean Marie ROUX (BDF)
- Jean Philippe SIMON (CCRF)
- Sandra SINGAMALON (Jurid Fin)
- Patricia TEJAS (DGFIP)
- Nicolas THIRION (DGFIP)
- Clémence THOMAS (DGFIP)
- Isabelle VAUGES (DGFIP)
- Olivier VILLOIS (DGFIP)
- Nadège VIRY (DGFIP)
- Michaël WICKE (DGFIP)

Conformément à l'article 22 de nos statuts : « la Direction fédérale est (également) composée 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 de sa direction. »

Le Secrétariat fédéral

- Stéphane AVIT
- Michel BRAHMI
- Etienne COSTE
- Alexandre DERIGNY (Secrétaire général)
- Dominique FICHTEN (Secrétaire général adjoint)
- Christine LEVEILLE (Administratrice)
- Laurent PERIN
- Fabienne ROUCHY
- Michael WICKE

La Commission financière de contrôle

- Olivier BALZER (Douanes)
- François JEUDY (DGFIP)
- Alain KAC (DGFIP)
- Bruno MONZIOLS (DGFIP)
- Robert ZACHAYUS (BDF)

La Commission exécutive de l'UFR

- Isabel AUCKENTHALER (CCRF)
- Christian BREL (DGFIP)
- Guy CARRIERE (DGFIP)
- Marie CHAUMERON (DGFIP)
- Jean Louis CORVAISIER (BDF)
- Monique DAIREAUX (DGFIP)
- Pierre Yvon DALINO (DGFIP)
- Sylvain DECLERCQ (DGFIP)
- Christian DELARUE (DGFIP)
- Sylvie DELAURENS (DGFIP)
- Yvan DONNAT (DGFIP)
- Chantal FAVIER (DGFIP)
- Claude FERNANDEZ (DOUANES)
- Eugène GERARD (DOUANES)
- Jean Paul GIRARD (CDC)
- Alain GUICHARD (DGFIP)
- Robert GUICHET (DGFIP)
- Jean Louis HENRY (DOUANES)
- Fabienne JEANNEAU (CENTRALE)
- Jacques KERMEN (CCRF)
- Evelyne KIEFFER (DGFIP)
- Dominique MASSELIN (DOUANES)
- Dominique MICAT (BDF)
- Dominique MOUHAT (DGFIP)
- Marie France NARDOT (CDC)
- Jean Marie ROUX (BDF)
- Dominique SAJAT (BDF)
- Sylvain SOURDILLAT (DGFIP)
- Odette TERRADE (DGFIP)
- Myriam THUEUX (DGFIP)
- Marie Madeleine WALLARD (INSEE)
- Robert ZACHAYUS (BDF)
- Michel ZECHEL (DGFIP)

Les résultats détaillés des votes

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Exprimés : 67,86 %

Pour : 86,84 %

Contre : 13,16 %

RAPPORT DE POLITIQUE FINANCIÈRE

Exprimés : 94,64 %

Pour : 94,34 %

Contre : 5,66 %

PARTIE 1 DU DOCUMENT D'ORIENTATION

Exprimés : 78,57 %

Pour : 93,18 %

Contre : 6,82 %

PARTIE 2 DU DOCUMENT D'ORIENTATION

Exprimés : 82,14 %

Pour : 89,13 %

Contre : 10,87 %

PARTIE 3 DU DOCUMENT D'ORIENTATION

Exprimés : 78,57 %

Pour : 93,18 %

Contre : 6,82 %

VOTE SUR L'ENSEMBLE DU DOCUMENT D'ORIENTATION

Exprimés : 76,79 %

Pour : 95,35 %

Contre : 4,65 %

Notes

Notes

Notes