

27<sup>e</sup>  
Congrès  
7/11 avril 2014  
Lyon



**POUR METTRE LES FINANCES**

**AU SERVICE DE TOUTE LA SOCIÉTÉ**



Cher-e camarade,

Notre 27e Congrès a bien été le moment pour nombre de délégués de travailler sur le document d'orientation que vous avez entre les mains. Près de 200 amendements ont ainsi été étudiés. Pour la grande majorité ils ont été retenus ou retravaillés et ont donc permis l'enrichissement de ce texte.

Depuis notre précédent congrès en 2011, les ravages de la crise se sont poursuivis. Déjà, nous faisons le constat de la nécessité de faire d'autres choix et d'abandonner les politiques d'austérité. Pourtant, la nouvelle majorité n'a eu de cesse d'imposer de nouvelles réformes régressives au monde du travail.

Nous réaffirmons donc dans ce document, avec plus de force encore, le besoin de transformation sociale au profit des travailleurs, retraités, privés d'emplois...

Ce document est articulé autour de 3 parties. La première vise à redonner tout leur sens aux missions de notre champ professionnel. La deuxième replace l'humain au cœur de l'exercice de ces missions en améliorant la reconnaissance de leur travail, leurs conditions de vie, leur protection... La dernière partie réaffirme, quant à elle, la pertinence de notre fédération au service du projet de transformation sociale développé dans la première et deuxième partie.

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

Patricia TEJAS,  
Secrétaire générale de la Fédération.

**LE DOCUMENT D'ORIENTATION DANS SON ENSEMBLE  
A ÉTÉ ADOPTÉ À 89,13% DES EXPRIMÉS.**

# Sommaire

## **METTRE LES FINANCES AU SERVICE DE L'ÉCONOMIE RÉELLE ET DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN DURABLE**

- 5 Contre la crise, d'autres solutions !
- 9 Pour une politique européenne et internationale en faveur des peuples
- 14 Pour une fiscalité juste et efficace !
- 18 Financer l'économie et répondre aux besoins sociaux
- 24 Information économique et sociale au niveau européen, national et local
- 26 Pour un modèle de développement plus économe en ressources naturelles
- 29 Pour une épargne populaire garantie et intégralement investie dans les besoins d'utilité publique et sociale
- 31 Des missions de contrôle pour une économie au service de l'humain et respectant l'environnement
- 36 En finir avec le démantèlement des services publics

## **LE TRAVAIL AU COEUR DE NOS AMBITIONS REVENDICATIVES**

- 43 Donner du sens au travail
- 50 Imposer une véritable démocratie sociale !
- 55 Pour la défense des droits et garanties, un nouveau Statut du travail salarié
- 60 L'emploi aux finances
- 64 Rompre avec les pertes de pouvoir d'achat
- 67 Faire vivre le droit à la formation professionnelle
- 70 La protection sociale un enjeu de société pour les agents des Finances
- 75 Les politiques sociales : en finir avec leur déclin !

## LA FÉDÉRATION : UN SYNDICALISME FORT ET CONQUÉRANT AU SERVICE DES AGENTS « FINANCES »

- 81 Une fédération des Finances pour la construction d'un nouvel ordre économique et financier
- 86 Notre action au plan européen et international
- 88 Construire une nouvelle dynamique unitaire, dans le champ syndical et au-delà
- 91 Syndicalisation et qualité de vie syndicale
- 95 Une nouvelle efficacité fédérale ancrée dans les territoires en symbiose avec nos syndicats
- 98 Formation syndicale, une responsabilité collective pour l'avenir
- 101 Développer un collectif cadre, maîtrise et encadrement
- 104 Faire de notre activité en direction des jeunes salariés une priorité stratégique
- 107 La communication
- 110 Juridique
- 111 Une politique financière au service de nos ambitions revendicatives et de nos orientations
- 115 Organisation fédérale

## ANNEXES

- 123 Direction fédérale
- 124 Secrétariat fédéral
- 124 Commission financière de contrôle
- 124 Commission exécutive de l'UFR
- 125 Résultats détaillés des votes

---

1.

---

METTRE **LES FINANCES** AU SERVICE  
DE L'ÉCONOMIE RÉELLE ET DU  
DÉVELOPPEMENT HUMAIN DURABLE

## 1A

# Contre la crise, d'autres solutions !

La crise se poursuit et ses effets s'intensifient. Elle frappe lourdement le monde du travail (chômage, précarité...), accroît les inégalités et augmente la pauvreté. Crise systémique, ses dimensions sont multiples : financière, économique, sociale et écologique... mais aussi politique, démocratique et idéologique. Et, elle est appelée à durer. Aucune leçon n'ayant sérieusement été tirée de la crise financière de 2007-2008, de nouvelles explosions financières sont à prévoir dont les victimes seront encore et toujours les populations, et notamment les salariés.

Cette crise montre l'impasse dans laquelle le capitalisme mondialisé et financiarisé conduit l'humanité... Mais elle sert également de prétexte à une nouvelle offensive néolibérale, notamment en Europe, via la « *crise de la dette* », c'est-à-dire l'augmentation jugée insoutenable des dettes publiques, conséquence du sauvetage des banques privées par les États. Celui-ci a notamment entraîné une transformation de dettes privées en dettes publiques. C'est ce que certains ont appelé la stratégie du choc : profiter du choc porté aux populations par la crise et de l'affaiblissement de leur capacité de résistance pour aller encore plus loin dans les réformes libérales, en l'occurrence

mettre fin à une organisation sociale qui reste encore marquée en Europe par une forte intervention publique et d'importants mécanismes de redistribution, et mettre ainsi en place un nouvel ordre social où les marchés n'auront plus de contraintes.

Dans tous les pays de l'Union européenne, la destruction des acquis sociaux s'accompagne aussi de la mise à mal des libertés démocratiques.

Comme tous les gouvernements européens, le gouvernement français s'inscrit dans cette logique. Au nom de la réduction du déficit public, érigée en priorité absolue, il :

- organise la baisse des dépenses publiques (attaques contre les fonctionnaires, dégradation des services publics, pression sur les allocations sociales...);
  - remet en cause la protection sociale (retraites, santé, et récemment chômage et famille,...);
  - réforme le marché du travail (ANI – accord national interprofessionnel 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi –);
- suivant ainsi à la lettre les préceptes libéraux et les demandes du patronat.

Ce faisant, il accroît la résignation et le fatalisme des salariés (et plus large-

ment d'une grande partie de la population) en confortant l'idée qu'il n'y aurait pas d'alternative (refrain abondamment repris par les médias). Le malaise ressenti par beaucoup ne trouve plus alors comme exutoire que des expressions de colère sans perspective et la tentation du recours au populisme et à l'extrême-droite.

La montée des idées et de l'influence de l'extrême-droite, en France comme dans l'ensemble de l'Europe, impacte le monde du travail et interpelle donc le mouvement syndical dont les valeurs sont précisément à l'opposé de celles véhiculées par ces discours porteurs de haine et de rejet de l'autre. La CGT, conformément à ses statuts, est ouverte à tous les salariés, femmes et hommes, actifs privés d'emploi et retraités, quel que soit leur statut social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses.

En conséquence, la CGT doit combattre l'extrême droite qui prône la préférence nationale. Elle lutte contre toutes les formes de stigmatisations : racisme, sexisme, homophobie, discrimination syndicale, xénophobie, notamment s'agissant de l'accès au logement, à la santé, au travail, à l'éducation. C'est pourquoi, elle doit combattre sans concession l'extrême-droite qui prône la préférence nationale, et mener une cam-

pagne argumentée pour montrer que les idées qu'elle avance ne dépendent en aucun cas aux préoccupations des travailleurs mais sont au contraire lourdes de menaces pour la cohésion sociale et la démocratie. Cette campagne permettra d'autant mieux de convaincre les salariés que nous serons capables de l'articuler avec une explication des origines de la crise et la construction collective de propositions pour en sortir.

La crise n'a en effet rien d'un phénomène naturel. Elle exprime l'incapacité du capitalisme mondialisé à répondre aux défis de notre temps. Vivre plus longtemps et en bonne santé, ouvrir à tous la maîtrise des formidables potentialités des nouveaux outils de communication et de partage des informations, gérer efficacement et durablement ces biens communs de l'humanité que sont les ressources naturelles, la sécurité collective (notamment économique et sociale), l'éducation, l'accès à la culture, la prévention des risques économiques, environnementaux et financiers... la réponse à ces exigences passe par le développement des services publics, et un renforcement de l'intervention publique aussi bien aux niveaux local et national qu'europpéen voire mondial !

Mais c'est le contraire qu'impose la dictature des marchés financiers. Pour pouvoir procurer aux déten-

teurs de capitaux et aux firmes multinationales des profits sans cesse gonflés, le coût du capital écrase la capacité de l'économie mondiale à créer des richesses, épuise les ressources de la planète et détruit l'environnement, impose austérité et privatisations, démantèle les services publics et appauvrit des couches de plus en plus larges de la population.

Conséquence à la fois des effets néfastes du capitalisme et de choix politiques le confortant, la crise peut être surmontée en faisant d'autres choix. Les alternatives existent. S'appuyant sur son analyse de la crise, la CGT fait des propositions, pour y parvenir.

La fédération des Finances CGT porte ces propositions, à l'élaboration desquelles elle participe, d'autant que les principales d'entre elles concernent directement son champ professionnel, notamment la fiscalité, le financement de l'économie et son contrôle.

Mettre les outils que constituent les différentes administrations de Bercy et les institutions financières publiques et semi-publiques au service de toute la société afin de favoriser un développement humain durable. Voilà qui permettrait de répondre aux besoins des populations et aux enjeux sociaux et écologiques d'aujourd'hui. D'autre part, l'action des personnels s'en trouverait valorisée

ainsi que la pertinence de leurs missions aujourd'hui davantage perçues comme des entraves au libre jeu des forces des marchés dont il conviendrait de se débarrasser.

Malheureusement ces propositions sont aujourd'hui peu audibles tant est forte la pression idéologique accréditant l'idée relayée par la grande majorité des médias que l'on ne peut pas faire autrement, qu'il n'y a aucune alternative (TINA « *there is no alternative* »)... mais aussi peut-être parce que notre présence auprès des salariés et notre capacité à débattre avec eux est insuffisante.

Nous n'avons donc pas le choix : si nous ne faisons pas partager nos propositions par les salariés, en les associant à leur élaboration, nous ne pourrions pas créer le rapport de forces nécessaire pour les imposer et les mettre en œuvre. Nous devons mener la bataille idéologique et la gagner.

Notre atout est d'avoir des propositions fortes, précises, cohérentes, ancrées au cœur de nos missions. Nous devons les rendre accessibles, les populariser et en débattre avec les salariés à tous les niveaux :

- dans nos services, en faisant le lien avec le sens et la finalité du travail effectué par nos collègues, l'exercice de leurs missions, le volume de l'emploi et leurs conditions de travail ;

- dans toute la CGT, et notamment dans les territoires, pour armer les militants en montrant comment nos propositions peuvent répondre aux préoccupations concrètes des salariés ;
- dans l'ensemble de la société en participant à tous les débats citoyens qui permettent de briser le mur du fatalisme et de la résignation.

## Résolutions

- 1 La fédération des Finances CGT s'implique pleinement dans le débat avec les salariés et les citoyens à tous les niveaux afin de les convaincre que des alternatives existent face à la crise du système capitaliste et de ses politiques libérales et contribuer ainsi à la création du rapport de force qui permettra d'en finir avec la domination de la finance.
- 2 Elle popularise et rend accessible ses propositions en matière de fiscalité, de financement de l'économie et de son contrôle, et en discute avec l'ensemble des salariés de son champ professionnel, en vue notamment de redonner du sens à leur travail.
- 3 Elle poursuit son engagement contre la montée de l'extrême-droite en s'inscrivant notamment dans la campagne unitaire de longue durée initiée par les organisations syndicales et étudiantes CGT, FSU, Solidaires, Unef, UNL, FIDL en maintenant sa participation au mouvement associatif dédié à ce combat.

1B

## Pour une politique européenne et internationale en faveur des peuples

### POUR UNE VÉRITABLE REFONDATION DE L'EUROPE

L'Union européenne apparaît à la fois comme le bras armé et le cœur de cible de l'offensive libérale. Dès sa création, le Marché commun a été conçu comme devant s'intégrer dans un ordre marchand mondial alors en grande partie à créer. Cette orientation a pris un tour plus offensif avec la mise en place du Marché unique puis de l'Union économique et monétaire. L'Union européenne est devenu un véritable cheval de Troie du libéralisme, la concurrence « libre et non faussée » devenant l'alpha et l'oméga des politiques européennes. L'objectif de ces politiques est la mise à bas de l'État social qui, sous des formes diverses, caractérise l'organisation économique, politique et sociale des pays européens. Pour l'atteindre, les moyens utilisés sont la déréglementation et la mise en concurrence généralisée.

À la faveur de la crise, cette offensive libérale s'est accentuée. Pratiquant la stratégie du choc, les élites politiques et puissances financières européennes ont utilisé la fragilisation des finances publiques dont elles

étaient responsables (sauvetage des banques) pour tenter d'achever un processus encore largement inabouti du fait des résistances sociales qu'il rencontrait.

On assiste ainsi à une généralisation de politiques d'austérité économiquement et financièrement contre-productives mais dont l'objectif est bien de conduire à une « désocialisation » de l'économie (moins d'État, moins de dépenses publiques, moins de prélèvements obligatoires) et d'ouvrir de nouvelles perspectives de profit aux multinationales et à leurs actionnaires.

Parallèlement, tous les pays ont mis en chantier ce qu'il est convenu d'appeler des « réformes structurelles » (libéralisation du marché du travail, démantèlement de la protection sociale et des services publics...). Et pour couronner le tout, une série de modifications institutionnelles ont eu pour effet de promouvoir un fédéralisme technocratique qui limite les marges de manœuvre des politiques et accroît encore davantage le déficit démocratique qui caractérise l'Union européenne.

Le traité européen sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG) est l'illustration de cette dérive. Ce traité d'austérité budgétaire contient le principe dit de la règle d'or : il empêche les États de mener librement des politiques économiques, sociales, et environnementales qui nous semblent requises et conformes à nos orientations. Ceci est un déni de démocratie supplémentaire alors que nous avons déjà repoussé en 2005, par référendum, le traité prétendument destinée à établir une Constitution européenne.

Construite en dehors des peuples, l'Europe dans laquelle nous vivons est devenue une machine de guerre contre les peuples. L'accentuation de cette orientation, qui se traduit désormais de façon très concrète, et parfois dramatique, pour de larges couches de la population par exemple le niveau du chômage des jeunes qui, dans certains pays, prive l'essentiel d'une génération de tout avenir, explique le rejet dont fait l'objet la notion même d'Europe et l'exploitation de ce sentiment par les courants populistes et notamment l'extrême-droite.

Face à cette situation, un double constat s'impose :

- Le repli nationaliste prôné par l'extrême droite ne ferait qu'aggraver la situation : opposition des travailleurs

entre eux sans remise en cause pour autant du pouvoir de la Finance ;

- nous avons besoin d'Europe mais d'une autre Europe : face à un capitalisme mondialisé et dans un monde où nombre d'enjeux sont globaux (protection de la nature, changement climatique, finance...), l'Europe est l'espace pertinent pour créer de nouvelles solidarités, imposer de nouvelles politiques et promouvoir un autre modèle de développement économique et social.

Il ne s'agit donc pas de revenir à moins d'Europe mais de construire une autre Europe au service des peuples. Cette démarche soulève inévitablement la question de l'euro. Au prétexte que la monnaie unique a été introduite au service d'une orientation libérale, certains proposent de l'abandonner. C'est confondre l'outil et l'utilisation qui en est faite. L'euro peut tout à fait être mis au service d'une autre politique, qui favorise l'emploi plutôt que la spéculation, la coopération plutôt que la concurrence.

C'est aussi oublier que la monnaie n'est pas qu'un instrument mais est d'abord un lien social. De ce point de vue, l'existence d'une monnaie unique, bien commun de tous les citoyens européens, est un atout pour créer les solidarités nécessaires aux mobilisations qui permettront d'en finir avec les politiques libérales.

Vouloir une autre Europe signifie que l'on ne peut pas se contenter :

- d'exiger un changement de cap des politiques européennes, comme le fait la CES, même si c'est indispensable à court terme ;
- de revendiquer la prise en compte de la dimension sociale dans la construction européenne.

L'absence de cette dimension sociale n'est ni un oubli, ni un hasard. Elle traduit le fait qu'elle est incompatible avec la logique qui préside aujourd'hui à cette construction.

Il faut donc inscrire ces revendications non dans la simple perspective d'une réorientation de l'Union européenne mais dans celle d'un combat pour sa refondation (institutionnelle, politique, économique, sociale...) qui doit reposer sur la volonté des peuples et en leur donnant une plus large capacité de participation aux décisions.

Ce combat pour une autre Europe ne peut toutefois se concevoir indépendamment des luttes menées contre les politiques régressives au niveau national. Il en constitue le prolongement et en renforce la crédibilité dans la perspective d'une vision progressiste de la société. Car c'est bien en proposant des réponses aux besoins sociaux exprimés localement et en les articulant avec une vision du monde et de l'Europe fon-

dée sur la solidarité et la coopération que l'on peut mettre en œuvre efficacement un syndicalisme de transformation sociale

## INTERNATIONAL

Au-delà des inquiétudes que suscitent les bruits de bottes en plusieurs endroits du monde, dont notre pays n'est malheureusement pas absent et qui doivent être l'occasion de rappeler l'attachement de la CGT à l'internationalisme, au combat pour la paix et le désarmement, deux préoccupations, non exhaustives, méritent d'être soulignées :

- l'incapacité des dirigeants politiques mondiaux à s'engager dans la lutte contre le changement climatique, préférant céder face à quelques intérêts privés plutôt qu'assurer l'avenir des habitants de la planète ;
- l'ouverture de négociations, dans une totale opacité, entre l'Union européenne et les USA sur un accord de libre-échange (appelé le « *PTCI* » Pacte transatlantique sur le commerce et l'investissement) qui renforcerait encore un peu plus la domination de ces mêmes intérêts tout en menaçant la sécurité sanitaire et alimentaire des citoyens européens (généralisation des OGM, du bœuf aux hormones, des produits chimiques néfastes pour la santé), ainsi que l'environnement

(généralisation de la fracturation hydraulique,...).

Comme toute la CGT, la fédération des Finances dénonce l'absence de transparence qui entoure ces négociations et s'oppose à tout alignement des droits et normes par le bas, toute manœuvre libérale pour augmenter les bénéfices des multinationales au détriment des peuples et de l'environnement.

Elle exige un débat public, associant les élus politiques, les organisations

syndicales et les associations de la société civile, quant aux éventuelles conséquences de ces négociations sur l'exercice des missions des ministères de Bercy et des établissements financiers semi-publics (douanes, DGCCRF, fiscalité, contrôle des banques...).

Elle s'inscrit dans toutes les démarches, réunissant organisations syndicales, associatives et politiques, visant à informer la population des dangers de cet accord et à y faire échec.

## Résolutions

- 4 La fédération des Finances CGT estime que l'Europe est l'espace pertinent pour créer de nouvelles solidarités, imposer de nouvelles politiques et promouvoir un autre modèle de développement. Mais c'est d'une autre Europe que celle des financiers et des multinationales dont nous avons besoin.
- 5 La fédération des Finances CGT plaide pour que l'euro soit mis au service d'une politique qui favorise l'emploi plutôt que la spéculation, la coopération plutôt que la concurrence, et soit constitutif de lien social entre les peuples européens au lieu d'être l'outil d'une austérité destructrice de toute cohésion sociale.
- 6 La fédération des Finances CGT exige une véritable refondation de l'Union européenne et souhaite, avec d'autres, y travailler. Cette refon-

dation doit prendre en compte les intérêts des travailleurs et les associer pleinement aux prises de décisions à tous les niveaux.

- 7 La Fédération s'inscrira dans toutes les luttes syndicales et citoyennes visant à créer les rapports de forces qui permettront de faire advenir cette autre Europe dont les travailleurs ont besoin.
- 8 La Fédération ouvrira le débat sur les conséquences que pourrait avoir sur son champ professionnel le Pacte transatlantique sur le commerce et l'investissement (PTCI). Elles s'inscrira dans toutes les démarches (syndicales, associatives et politiques) visant à informer des dangers de cet accord et à y faire échec.
- 9 La fédération des Finances CGT demande que la France utilise et mette en œuvre autant que nécessaire la clause de sauvegarde dès que la sécurité et la santé de nos concitoyens sont en jeu au sens de l'article 36 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

## Pour une fiscalité juste et efficace !

Une nouvelle fois, force est de constater que les thèses libérales trouvent toujours plus d'écho dans les choix politiques des gouvernements successifs. À les écouter, il faudrait toujours moins d'État, moins de services publics, moins de solidarité et donc moins d'impôts. Une fronde antifiscale a également fait son grand retour dans l'opinion publique bien aidée en cela par certains médias.

Pour la CGT, il est indispensable de développer les politiques publiques et notamment donner les moyens indispensables aux politiques d'éducation, de santé, du logement, de l'emploi, de la recherche, ainsi qu'aux politiques industrielle, énergétique et de préservation de l'environnement. Pour y parvenir, une réforme en profondeur de la fiscalité est indispensable.

Pour la Fédération, la fiscalité doit avoir un double objectif :

- être plus juste et permettre une meilleure répartition de l'effort contributif ;
- être plus efficace et agir comme un levier puissant au service d'un développement économique durable et respectueux des intérêts des travailleurs, seuls producteurs des richesses.

### UNE FISCALITÉ POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS

Afin de réduire les inégalités, la fiscalité doit être progressive. Il faut impérativement réduire, de manière drastique, la place des impôts proportionnels comme la TVA dans les recettes fiscales. Dans le même temps, il faut redonner tout son sens à l'impôt sur le revenu en le rendant plus progressif en créant de nouvelles tranches allant au moins jusqu'à 75 %.

Il faut aussi que la fiscalité concoure à réduire les inégalités de richesse et cela notamment en taxant d'avantage les patrimoines et les revenus tirés de ces derniers.

### LA FISCALITÉ, UN INSTRUMENT ÉCONOMIQUE

Alors que les entreprises du CAC 40 payent en moyenne 8 % d'impôt sur leurs bénéficiaires, les plus petites d'entre elles en payent 30 %. C'est non seulement injuste mais inefficace économiquement. Il convient donc de rétablir 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 serait modulé en fonction des politiques mises en œuvre 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 les opérations de LBO (achats d'entreprises avec effet de levier) et introduire au contraire des mesures pénalisant ce type d'opérations.

### **UNE FISCALITÉ LOCALE SOLIDAIRE**

Les collectivités locales représente près de 70 % de l'investissement public. Les évolutions récentes de la fiscalité locale des entreprises et la baisse des dotations de l'État aux collectivités locales ont fait peser plus lourdement la part des impôts locaux payés par les ménages.

A ce niveau également, il faut une profonde réforme de la fiscalité. Elle doit reposer sur 2 grands principes :

- une refonte de la taxe d'habitation avec la révision des valeurs locatives datant des années 70 et l'intégration des revenus pour moitié dans la base d'imposition ;

- créer un impôt local des entreprises favorisant l'emploi et le développement des territoires (élargissement de l'assiette aux actifs financiers...), et dont une partie alimenterait un fond de péréquation.

### **LUTTER CONTRE LA FRAUDE ET L'ÉVASION FISCALES**

La fraude et l'évasion fiscales grèvent actuellement les ressources de financement des politiques publiques de manière considérable. Leurs estimations s'élèvent à 80 milliards d'euros pour la fraude et 50 milliards d'euros pour l'évasion fiscale. Autant de moyens en moins pour le financement des politiques publiques.

En parallèle, depuis 10 ans, plus de 20 000 emplois ont été supprimés dans les ministères économiques et financiers.

Il est donc indispensable de ré-armer toute la chaîne du contrôle fiscal, cela passe principalement par des moyens humains accrus afin d'accueillir et informer les particuliers et les entreprises, gérer correctement les dossiers, de mieux contrôler, d'assurer les missions contentieuses et au final recouvrer plus efficacement les sommes notifiées.

Il est donc urgent de créer les conditions d'exercice plein et entier des

missions fiscales (assiette et recouvrement) et d'une véritable lutte contre la fraude et l'évasion fiscales en :

- créant des emplois en nombre pour assurer un contrôle efficace des entreprises et des particuliers,
- en donnant à ses agents des moyens juridiques nouveaux pour leur permettre d'assurer efficacement leurs missions.

## UNE FISCALITÉ EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

Le constat peut être fait que le dumping social mais aussi fiscal ne cesse de s'amplifier dans une Europe qui devrait au contraire être solidaire face à la mondialisation.

Pour y faire face, plusieurs leviers peuvent être utilisés pour obtenir plus de justice et d'harmonisation fiscale au niveau européen avec notamment :

- une baisse généralisée des taux de TVA,
- la réhabilitation de l'impôt sur le revenu progressif,
- la mise en place d'un impôt sur les sociétés unique pour les entreprises transnationales,
- la mise en place d'une véritable taxe sur toutes les transactions financières (TTF),
- la suppression des paradis fiscaux et la levée du secret bancaire,
- la création d'un office européen de lutte contre la fraude fiscale doté de moyens humains et de réels pouvoirs d'enquête et de sanction.

## Résolutions

10

Poursuivre le travail déjà engagé, en lien avec les syndicats, visant à redonner plus de justice à la fiscalité en portant une réforme globale (entreprises, particuliers, patrimoine, écologie...) ayant pour objectif premier de redonner une place prépondérante à l'impôt progressif permettant à chacun de contribuer à hauteur de ses facultés.

- 11 ➤ Supprimer la TVA (taux 0) sur les produits de première nécessité et baisser ses taux sur les autres produits sauf ceux de luxe.
- 12 ➤ Amplifier la bataille pour obtenir des moyens humains et juridiques de lutte contre la fraude et l'évasion fiscales et lutter contre les paradis fiscaux. Supprimer le monopole, dérogatoire au droit commun et aux principes généraux de l'organisation judiciaire, dont dispose l'administration fiscale de décider d'entamer des poursuites pénales.
- 13 ➤ Continuer à développer le site [justicefiscale.fr](http://justicefiscale.fr) et le matériel syndical de vulgarisation de nos propositions en matière fiscale. Explorer la possibilité avec la Confédération d'un tirage de grande ampleur des « 4 pages » de la Fédération sur la fiscalité.

1D

# Financer l'économie et répondre aux besoins sociaux

Avec 27 millions de chômeurs en Europe, plus de 5 millions de femmes et d'hommes privés d'un travail qui leur permette de vivre décemment en France, avec une progression dramatique de la pauvreté face à l'insolence des dividendes et des revenus du capital, la crise n'est pas finie.

Comme la Confédération l'a fait à l'égard du chef du gouvernement, la fédération des Finances CGT a demandé aux ministres de tutelle, économie et budget, un profond changement de cap.

Elle a demandé aux ministres de choisir le camp des travailleurs et non celui du patronat, de ne plus subir la loi des marchés financiers et de ne plus subir les diktats du patronat, qui, au nom de la compétitivité, demandent toujours plus de « *baisse de charges* » et une réduction des dépenses publiques.

Ce sont donc ces politiques européennes et nationales que le gouvernement devrait soutenir lors des réunions des chefs de gouvernement d'une part et les mettre en œuvre d'autre part.

## UNE AUTRE POLITIQUE MONÉTAIRE

Il faut réorienter le rôle et modifier les statuts de la Banque centrale européenne pour que la politique monétaire soit au service de l'emploi, de l'économie réelle, de l'écologie et de la satisfaction des besoins sociaux. Ce n'est pas la nécessité d'une construction monétaire européenne qui est en cause, ce sont les politiques qui sont menées en son nom.

C'est à la construction même de l'euro qu'il faut s'attaquer. Cela signifie qu'il est urgent que la BCE soit soumise à un contrôle démocratique du parlement européen et des parlements nationaux.

Dès aujourd'hui, il est possible de lutter pour obtenir des avancées en ce sens et commencer à rassembler des forces pour transformer radicalement la construction monétaire européenne.

Les États doivent pouvoir emprunter directement auprès de la BCE à des taux d'intérêt bas au lieu de devoir emprunter auprès des marchés financiers, parfois à des taux faramineux, comme c'est le cas, par

exemple de la Grèce, plongeant une grande partie de sa population dans la misère.

### **UN CRÉDIT SÉLECTIF POUR FINANCER L'ÉCONOMIE RÉELLE**

L'euro système doit prêter à des taux très bas aux banques pour qu'elles financent des investissements favorables à l'emploi, à la formation des salariés, au développement harmonieux des territoires, à des politiques de défense de l'environnement. Il doit pénaliser, voire refuser, son soutien au marché de titres financiers ainsi qu'à la spéculation financière.

Ce crédit sélectif est possible en modulant les taux de financement, en instaurant des réserves obligatoires différenciées selon les politiques suivies par les banques et en instaurant de nouvelles normes prudentielles. À tous ceux qui doutent de la faisabilité d'une telle politique, nous rappelons que les autorités monétaires françaises ont pratiqué des taux de refinancement différenciés en faveur du financement des entreprises pour contrer les spéculations contre le système monétaire européen, entre 1992 et 1995.

### **UN PÔLE FINANCIER PUBLIC**

La fédération des Finances considère que pour assurer le développement

humain durable, lutter contre le chômage, reconquérir notre industrie, développer des infrastructures et des services publics de qualité, financer les collectivités locales et territoriales pour leur éviter d'emprunter sur les marchés financiers, il est urgent de créer un pôle financier public.

Ce pôle financier public est la mise en synergie d'établissements publics dont un très grand nombre figurent dans le champ de la fédération des finances CGT : la Banque de France, la CDC et l'APE et leur filiale commune BPI, le Crédit Foncier, Ubi France, l'AFD, la CNP avec d'autres établissements bancaires publics comme la Banque Postale ou la SFIL. Ce pôle serait complété de tout établissement financier qui passerait sous contrôle public.

Ce pôle financier public, par la cohérence des missions publiques et d'intérêt général des établissements qui le composent, par les critères qui guideraient les crédits qu'il accorde et par son influence sur la gestion des entreprises où il posséderait des participations, serait un vrai levier à la fois financier, économique mais aussi politique.

Il permettrait non seulement de réorienter l'investissement public en fonds propres mais également de changer radicalement le comportement du secteur bancaire et

financier dans son ensemble afin de réorienter le crédit vers l'emploi, les services publics et la création de richesses dans les territoires.

Décliné à l'échelon national et régional, il devrait travailler en liaison avec les Fonds régionaux pour l'emploi et la formation dont nous proposons la création, et servir de point d'appui à une nouvelle sélectivité de la politique monétaire.

La lutte pour un pôle financier public, qui n'a jamais été autant d'actualité, nécessite la mobilisation de toute la CGT car elle vise des objectifs plus ambitieux que de simples nationalisations bancaires. Sa vocation serait en effet de permettre aux travailleurs et aux citoyens d'exercer des pouvoirs effectifs sur le crédit et sur le financement de l'économie. C'est pourquoi sa gouvernance devrait intégrer les représentants des salariés et des usagers du crédit (entreprises mais aussi élus locaux, représentants des salariés, associations).

À la fédération des Finances comme dans toute la CGT, nous tirons un bilan d'échec des nationalisations de 1981. Trente-neuf banques et deux compagnies financières ont été nationalisées par la loi du 11 février 1982 ainsi que cinq groupes industriels.

Cet échec s'explique par deux causes : les nationalisations n'ont

pas été utilisées pour donner du pouvoir aux représentants des travailleurs et des citoyens au sein du système financier, elles n'ont pas été utilisées pour changer les critères qui orientaient la distribution des crédits bancaires. Il ne remet nullement en cause la légitimité et la nécessité d'une appropriation sociale de l'activité bancaire.

C'est pourquoi, si la fédération des Finances a engagé toutes ses forces pour la création d'un pôle financier public, elle propose, de concert avec la fédération des personnels de la Banque et de l'Assurance (FSPBA) et la fédération des activités postales et des télécommunications (FAPBT) un travail en commun sur un projet CGT de mise sous contrôle social et démocratique de l'activité des banques ce qui impliquera notamment de réfléchir à de nouvelles formes d'appropriation collective de ces établissements.

## **ET LA BANQUE PUBLIQUE D'INVESTISSEMENT (BPI) ?**

La Banque publique d'investissement serait la première marche du pôle financier public que nous revendiquons. Cette BPI, une des premières propositions du Président de la République, dispose de peu de moyens supplémentaires par rapport à ceux dont disposaient OSEO

et les deux filiales de la CDC, CDC entreprises et FSI, CDC entreprise la filiale de la Caisse des dépôts, et le fonds stratégique d'investissement (FSI). Dotée de 42 milliards d'euros sur 5 ans, la BPI attribue des prêts, des garanties aux petites et moyennes entreprises, investit en fonds propres directement au capital d'entreprises ou dans des fonds de fonds et offre des services à l'innovation et à l'exportation avec un guichet unique par région.

Pour que la BPI soit effectivement un 1er pas vers la constitution d'un Pôle financier public, il est nécessaire que ses missions soient développées autour des critères suivants :

- l'emploi, la formation, la qualification des salariés d'une part,
- la recherche-développement au service de la reconquête de l'industrie et de la transition écologique et énergétique, d'autre part.

Pour ce faire, la diversité des missions assignées à la BPI nécessiterait des moyens plus importants. Nous jugeons donc indispensable que la BPI puisse se refinancer auprès de la BCE.

Par ailleurs, pour améliorer ses moyens, la BPI pourrait s'appuyer sur la mobilisation de l'épargne populaire au niveau des territoires, par exemple à travers le livret d'épargne emploi-industrie.

La BPI est censée contribuer au renforcement de la compétitivité de notre économie c'est-à-dire « *la capacité d'une Nation à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale dans un environnement de qualité* » (Avis du CÉSE).

Mais contrairement à la tendance observée depuis un an, la BPI ne doit pas avoir pour mission essentielle de palier les carences des banques dans le financement de l'économie réelle. Son action et sa doctrine d'intervention doivent clairement s'inscrire dans un cadre démocratiquement contrôlé et suivant les principes du service public d'égalité et de continuité.

Pour la CGT, la rentabilité ne doit pas constituer en soi un objectif. Elle doit être subordonnée aux autres objectifs plus fondamentaux, cités plus haut, dont la priorité est donnée à l'emploi. Cette implantation territoriale nécessite une coordination rigoureuse des activités des antennes régionales afin d'assurer un développement harmonieux et solidaire des territoires.

Pour rendre plus efficaces les interventions de la BPI, il convient que les instances représentatives du personnel soient associées à la définition des stratégies et principes

d'intervention, aux projets et à leur exécution.

Au sein du conseil d'orientation national et des 27 conseils d'orientations régionaux, la CGT se bat pour que la BPI dispose de critères économiques, sociaux et environnementaux dans l'attribution des prêts à la place des actuelles logiques de rentabilité.

La CGT se bat également pour que cette banque d'investissement se refinance massivement auprès de la BCE, ce qui est possible via ses filiales BPI France Financement et BPI France Investissement.

## **LES FONDS RÉGIONAUX POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION**

Face à la crise, la totalité des conseils régionaux et de plus en plus de conseils généraux mettent en place des soutiens à l'économie de leurs bassins d'emplois. Chez un très grand nombre d'entreprises bien informées, une véritable chasse aux fonds publics est organisée.

De nombreux rapports ont souligné l'inefficacité de ces mesures sur l'emploi et le développement des entreprises. La fédération des Finances CGT soutient la création, dans chaque collectivité territoriale, de fonds régionaux pour l'emploi et la formation.

Ces fonds n'auraient pas vocation à financer directement les entreprises, mais, éventuellement en lien avec la BPI, garantiraient des prêts du secteur bancaire prendrait en charge tout ou partie des intérêts d'emprunts et investiraient directement dans des outils locaux de soutien à l'emploi et à la formation des travailleurs dans le cadre d'objectifs de politique industrielle démocratiquement définis.

Ces fonds régionaux pour l'emploi et la formation seraient contrôlés par les élus du Conseil régional et par les CÉSER, mais aussi par les représentants des salariés qui porteraient des projets à partir des besoins de leurs entreprises et à partir des luttes sociales.

## Résolutions

- 14 Créer un véritable pôle financier public au service de l'emploi, du développement économique, solidaire, respectueux des salariés et de l'environnement.
- 15 La Fédération des finances déplore que la BPI ne s'inscrive pas dans la perspective de création du Pôle financier public. Elle estime néanmoins que son action lors de la mise en place de cet outil et sa présence dans les conseils d'orientation peuvent permettre d'infléchir son action et sa doctrine d'intervention. Elle agira donc en lien avec toutes les structures de la CGT pour réorienter clairement l'action de la BPI en faveur de l'emploi, du développement industriel, de l'économie sociale et solidaire et de la transition écologique et énergétique
- 16 Mettre en place un système de crédit sélectif aux entreprises favorisant l'emploi, la recherche, la formation, la conversion écologique...
- 17 Mettre l'euro au service d'une autre politique, qui favorise l'emploi plutôt que la spéculation, la coopération plutôt que la concurrence, lui redonner une dimension de lien social entre les peuples européens.

## Information économique et sociale au niveau européen, national et local

L'information économique et sociale est un enjeu de démocratie et de pouvoir considérable. L'Insee et les services statistiques ministériels, la Direction nationale des statistiques du commerce extérieur à la DGDDI, les services d'études de la Banque de France y tiennent une place centrale.

Cette masse d'information est disponible pour tous les citoyens et acteurs sociaux intéressés. Elle vient régulièrement infirmer la propagande gouvernementale, patronale et celle des économistes libéraux au service du capitalisme financier.

Or, la mise en cause de la capacité des statisticiens publics à poursuivre

leur mission d'information pluraliste est toujours d'actualité avec le gouvernement actuel, dans la continuité parfaite de la Droite : réduction des moyens contraignant à des choix dans lesquels les demandes d'Eurostat et de la BCE sont prioritaires, utilisation de données issues d'acteurs privés...

Les citoyens doivent pouvoir accéder à toutes les informations et expertises susceptibles de les aider à appréhender les enjeux actuels et à se forger leur opinion, de façon à se réapproprier le débat politique, et ce à tous les niveaux : européen, national et local.

## Résolutions

- 18 Rendre à la statistique publique les moyens dont elle a besoin, en particulier en régions et dans les départements d'outre-mer
- 19 Garantir l'indépendance de la statistique publique, son impartialité, l'accessibilité de ses productions et arracher le système d'écoles di Genes à la dérive vers la formation exclusive d'auxiliaires des marchés financiers.
- 20 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 la création de CRIES (conseils régionaux pour l'information économique et sociale).

## Pour un modèle de développement plus économe en ressources naturelles

Plusieurs directions et services du ministère travaillent ou devraient travailler pour une économie soutenable, ce qui ne signifie pas décroissance mais un nouveau type de croissance qui réponde aux besoins sociaux, aux contraintes environnementales et participe de la transition énergétique et écologique de notre économie.

Le système productif actuel a optimisé les procédés de production pour réduire les quantités de matières premières et d'énergie utilisées. Il a massivement utilisé les exonérations de cotisations sur les bas salaires pour peser sur l'ensemble des rémunérations des acteurs productifs. Mais dans le même temps pour maximiser les ventes, l'obsolescence des produits est programmée poussant ainsi les citoyens à une surconsommation inutile, laquelle, outre l'augmentation des déchets, engendre de nombreux cas de surendettement des ménages.

Il s'agit donc de repenser les systèmes de production et d'échanges pour prendre en compte la durabilité et le recyclage des produits ou de leurs composants pour qu'ils rede-

viennent des matières premières ou des objets réutilisables. La fédération des Finances partage donc pleinement la revendication confédérale d'élaborer des stratégies industrielles de long terme de transition juste, basée sur la création et le maintien d'emplois de qualité, la formation et l'évolution des compétences. Les salariés, leurs représentants, les populations doivent pouvoir intervenir sur ces nouveaux enjeux au niveau des territoires comme au niveau national.

L'évolution de notre modèle de développement doit s'accompagner d'une réflexion plus large sur les modes de vie et de consommation ce qui ne saurait signifier un nouvel accroissement des inégalités. Or certaines mesures financières ou fiscales peuvent être sources d'inégalités surtout si le débat public est tronqué.

La fédération des Finances est donc très vigilante sur les études d'impact qui doivent accompagner les nouvelles dispositions fiscales en matière de fiscalité écologique notamment. Il est essentiel d'inscrire une évolution de la fiscalité écologique dans une réforme d'ensemble de notre

fiscalité, rééquilibrant fiscalité progressive et fiscalité proportionnelle, prélèvements sur les revenus du travail et prélèvements sur les revenus du capital.

Les instruments économiques de la transition qu'il s'agisse de normes, de taxes, de marchés sont le quotidien des services du ministère : ils recouvrent des choix politiques qui doivent être clairement explicités et décidés démocratiquement.

La fédération des Finances souhaite contribuer à un travail d'analyse des mesures mises en place dans la dernière période par les services du ministère et des établissements financiers au regard des objectifs sociaux, écologiques et économiques affichés pour engager une transition écologique de l'économie, favoriser le développement des énergies renouvelables, lutter contre le changement climatique, contre la perte de biodiversité et contre les pollutions des sols, de l'eau et de l'air.

Pour réussir cette transition énergétique et économique, la question du

financement des mesures est essentielle. Le seul financement public au niveau national ou local ne pourra suffire. La fédération des Finances souhaite donc approfondir les conditions dans lesquelles le secteur bancaire pourrait être plus impliqué ainsi que les entreprises. Des mécanismes d'aides et de conditionnalité devraient pouvoir être mis en place tant au niveau national qu'au niveau européen.

L'enjeu de la transition écologique et énergétique implique nécessairement de l'inclure dans les doctrines d'investissement mises en œuvre par les institutions financières publiques qu'il s'agisse de la Caisse des dépôts et ses filiales, de la BPI ou encore de l'AFD. Ainsi les investissements de ces outils publics financiers dans certains fonds (Fonds nucléaire) ou certaines entreprises (Eramet, GDF-Suez, Véolia...) doivent être interrogés dans la transparence par rapport à d'autres investissements alternatifs plus compatibles avec les objectifs de transition écologique (énergies renouvelables, réhabilitation thermique des logements...).

## Résolution

21

La Fédération contribuera à la construction d'un corpus revendicatif capable de répondre aux enjeux de préservation environnementale et de transition énergétique. Ces travaux qui porteront sur la mise en place d'une fiscalité favorable aux entreprises ayant une empreinte écologique faible et privilégiant les échanges et productions locaux ainsi que sur une réorientation dans le même sens des financements, seront engagés dans le cadre de la confédéralisation de notre activité en lien étroit avec la direction confédérale, les organisations territoriales et professionnelles de la CGT.

1G

## Pour une épargne populaire garantie et intégralement investie dans les besoins d'utilité publique et sociale

Créés il y a près de deux siècles, les livrets d'épargne réglementée concernent aujourd'hui plus de 60 millions de personnes, qu'elles possèdent un livret A, un livret de développement durable (LDD) ou un Livret d'épargne populaire (LEP). L'ensemble de cette épargne représente un encours global cumulé de près de 400 milliards d'euros (soit environ 20 % de l'épargne globale des ménages).

Défisicalisés et garantis par l'État, ils constituaient, grâce à leur centralisation à la Caisse des dépôts, un système original et démocratique, quasiment unique au monde, de protection des efforts d'épargne du peuple dans sa diversité, des plus démunis aux plus aisés, et de financement sur le long terme des investissements d'intérêt général du pays.

Il s'agit en premier lieu du financement du logement social (75 % des 4,3 millions de logements du parc social sont financés ainsi) mais aussi des écoles primaires, des voies et canaux, de l'électrification des lignes

ferroviaires... et plus récemment de l'équipement numérique du territoire, du développement des énergies renouvelables...

Depuis 15 ans, une série de décisions politiques est venue mettre en péril la pérennité de ce système :

- privatisation des caisses d'épargne écoreuil en 1998 et banalisation du statut de la Banque Postale en 2006 qui constituaient les deux réseaux historiques de collecte de l'épargne populaire ;
- généralisation de la collecte du livret A au 1er janvier 2009, ouverte désormais à toutes les banques ;
- fin de la centralisation intégrale du livret A à la Caisse des dépôts et limitation du niveau de centralisation partielle de l'encours cumulé (LA, LDD, LEP) à environ 60 %.

Aujourd'hui, grâce à leur lobbying permanent, les banques commerciales peuvent conserver en dépôts, sans contreparties ni engagements d'intérêt général, un encours de 190 milliards d'euros d'épargne populaire défiscalisée (soit près de la moitié de

l'encours global), et les employer si elles le veulent, pour « couvrir » des activités spéculatives.

Parallèlement, les sommes aujourd'hui centralisées à la CDC sont absolument insuffisantes pour lui permettre à la fois de faire face aux ratios de solvabilité et liquidités indispensables à la garantie de l'épargne des citoyens et en même temps de financer sur le long terme les objectifs d'investissements d'intérêt général dont elle a la charge :

- construction de 150 000 logements sociaux par an et réhabilitation thermique de 1 million de logements ;
- octroi d'une enveloppe de 20 milliards d'euros de prêts aux collectivités locales sur 4 ans ;
- financement de l'équipement numérique, des infrastructures de transport public, des universités.. pour un montant de prêts cumulés de 20 milliards d'euros ;
- financement des PME / ETI directement ou via BPI France...

## Résolutions

- 22** Renforcement de la centralisation des fonds d'épargne réglementée à la Caisse des dépôts à hauteur d'au moins 80 % de l'encours cumulé (LA / LDD / LEP), dont 100 % du livret A et doublement effectif du plafond du livret A .
- 23** Mise sous contrôle démocratique et administratif (comme c'est le cas pour la CDC) de l'utilisation des fonds d'épargne populaire laissés en dépôts dans les banques. Ceux-ci doivent, dans le respect des ratio prudentiels, être intégralement consacrés à des projets d'investissement dans l'économie réelle prioritairement au profit des TPE / PME / ETI porteuses d'emplois stables et qualifiés.
- 24** Constitution d'un comité démocratique de contrôle des taux réglementés (intérêts, taux des prêts administration...) et de l'utilisation des fonds, qu'ils soient centralisés ou non. Ce comité devra être ouvert aux parlementaires, aux élus locaux et aux représentants des forces sociales (syndicats, associations...).

1H

# Des missions de contrôle pour une économie au service de l'humain et respectant l'environnement

## UN ENJEU DÉMOCRATIQUE

Le consentement à l'impôt repose sur la confiance que les citoyens accordent à la puissance publique pour utiliser au mieux le produit de l'impôt et sur la conviction que chacun contribue aux dépenses publiques à hauteur de ses facultés comme le prévoit l'article 13 de la Déclaration des droits de l'homme de 1789.

Cette confiance est aujourd'hui fragilisée par le comportement d'acteurs économiques ou politiques qui utilisent leurs positions particulières pour échapper à l'effort de solidarité commun. Ainsi les grandes entreprises mettent en œuvre des stratégies d'optimisation fiscale de grande ampleur, les personnalités les plus riches fraudent de manière importante (80 milliards d'euros de fraudes fiscales).

Par ailleurs, l'utilisation des fonds publics doit être strictement contrôlée pour garantir qu'elle correspond aux objectifs (entre autres, les aides aux entreprises) et pour s'attaquer à la corruption (notamment dans les

cas des marchés publics et d'emplois publics fictifs).

Ces dernières années, le contrôle de l'exécution des dépenses de l'État et des collectivités locales n'a eu de cesse d'évoluer, axé sur la performance et tendant toujours plus vers le cadre de management de l'entreprise (allant jusqu'à la mise en place de partenariats public / privé). Le contrôle des dépenses, alors qu'il était exhaustif sur chaque dépense, évolue vers le contrôle hiérarchisé (contrôle à partir d'un seuil de dépense et/ou en fonction des risques), voire partenarial (le contrôle est dans ce cas confié à la collectivité elle-même, auditée par le comptable public).

Il est important que le comptable public garde et développe sa mission de contrôle dans le cadre d'une séparation stricte des fonctions d'ordonnateur et de comptable.

Cette séparation entre l'autorité publique qui engage une dépense ou une recette (Mairie, Conseil général, État...) et l'autorité publique qui a

la responsabilité de manipuler les fonds (Direction générale des Finances publiques - ex Trésor Public -) permet d'assurer une saine gestion des fonds publics.

## UN ENJEU DE SOCIÉTÉ

Il est nécessaire que les citoyens disposent des outils de compréhension et d'intervention dans la vie économique et financière. En effet, la crise de 2008 s'est construite sur des comportements économiques et financiers destructeurs pour l'ensemble de la société (vente de crédits à des familles insolubles, dilution du risque financier au travers des produits dérivés toujours plus complexes).

D'autres crises, comme celle des lasagnes au cheval, ont montré que le comportement délinquant d'un intervenant économique pouvait fragiliser toute une filière et provoquer le licenciement de centaines de personnes ne travaillant pourtant pas pour cet intervenant. Aujourd'hui, les flux de marchandises et de capitaux ne sont pas contrôlés à un niveau permettant la compréhension des mécanismes micro ou macro-économiques pour la collectivité.

C'est pourtant dans un tel contexte que les administrations de la Douane et de la Concurrence et

consommation subissent des restructurations régressives en terme de suppressions d'effectifs et de services. Cela se traduit par l'abandon de pans entiers de missions, notamment de contrôle. Ces administrations, fragilisées et amoindries dans leurs capacités opérationnelles, ne peuvent plus intervenir efficacement dans le contrôle de la loyauté des échanges et de la sécurité des consommateurs.

Cette rétractation de l'intervention de contrôle dans le champ économique fragilise les filières et constitue un coût pour l'ensemble de la société : le coût de la concurrence déloyale destructrice d'emplois, n'hésitant pas à porter atteinte à la sécurité et à la santé des consommateurs et ignorante des enjeux écologiques. Il est donc nécessaire, vital que les plans stratégiques en cours soient suspendus et qu'un réel débat public contradictoire s'instaure. Au préalable, un moratoire sur les réductions d'emploi et la fermeture de structures doit être décidé.

De même le service des domaines doit conserver l'intégralité de son pouvoir de conseil et d'information sur l'utilisation des deniers publics en matière d'acquisition, de vente et de location de biens, plutôt que de faire appel à des établissements privés notamment des banques qui œuvrent pour leurs propres intérêts.

L'opportunité du contrôle économique doit être détaché des considérants de politique locale. A cet égard, Bercy doit reprendre et conserver la coordination nationale pour l'ensemble de ses réseaux.

## LA DIMENSION EUROPÉENNE

En décidant de la mise en place d'un marché unique du libre-échange, l'Europe aurait dû, dans le même temps, opter pour une harmonisation des politiques de contrôle et des niveaux de sanction. Dans cet esprit, une coopération étroite en matière de police économique s'imposait.

Or, en laissant chaque pays de l'Union décider librement de ses actions dans ces domaines (contrôle et sanctions), l'Europe a provoqué de fait la mise en concurrence des États et des territoires. Ceci a enclenché un cercle vicieux où chaque pays remet en cause ses outils de contrôle pour accroître son attractivité. Ainsi, ce sont les puissances économiques et financières qui décident de la manière dont la législation s'applique.

Les ministères économiques et financiers et les établissements semi-publics exercent des prérogatives de police économique mises en œuvre par de multiples outils de natures différentes (autorités administratives indépendantes, directions

générales) s'appuyant sur des réglementations et des conceptions de contrôle différentes. Le recours de plus en plus fréquent à des autorités administratives indépendantes s'inscrit dans une logique libérale qui vise à limiter l'intervention directe des pouvoirs publics dans le fonctionnement des marchés et à laisser dans une large mesure les professionnels s'auto-réguler. Il faut donc au minimum exiger que ces autorités soient soumises à un contrôle citoyen afin de s'assurer qu'elles prennent réellement en compte l'intérêt général.

Les réponses apportées suite à la crise par les différentes autorités publiques se sont limitées à une régulation de la sphère financière. Mais les réformes introduites ont visé essentiellement à protéger le système financier, et partant les intérêts qui s'y expriment, de ses propres errements, et les mécanismes retenus ont surtout pour effet de permettre aux acteurs financiers de veiller à ce que les régulations adoptées n'aillent pas au-delà de cet objectif.

La création d'un Mécanisme de supervision unique (MSU) au niveau européen est présentée comme une réponse aux défaillances des systèmes de contrôle mises en évidence dans la crise financière de 2007-2008. Elle vise à éviter que des faillites de banques dans les pays de l'Union européenne se traduisent

directement par un alourdissement des charges financières pesant sur les États. Mais plutôt que de renforcer une coordination et une unification des procédures de contrôle des banques, le choix a été fait d'un dispositif hypercentralisé sous l'autorité unique de la BCE.

Fait particulièrement inquiétant que nous dénonçons avec vigueur, celle-ci a chargé un cabinet américain privé d'analyser les risques figurant dans les bilans des banques, au détriment de l'action des contrôleurs nationaux qui sont pourtant les mieux placés pour connaître précisément la situation des banques de chaque pays.

Nous agissons donc pour que leur indépendance soit respectée et pour

qu'ils disposent des moyens d'accomplir leur mission. Il conviendra également de veiller à ce que l'unicité du contrôle ne porte pas atteinte à la diversité du système bancaire en contraignant les banques à s'aligner toutes sur le même modèle.

Il est logique que les banques centrales jouent un rôle important dans la surveillance des banques. C'est aussi le cas de la BCE mais cela a pour conséquence de renforcer les pouvoirs déjà considérables de cette dernière. Il y a là un réel danger pour la démocratie. Pour le contrer, il faudrait pouvoir redéfinir le statut de la BCE et remettre en cause son indépendance afin de la soumettre à l'autorité d'instances démocratiques légitimes.

## Résolutions

- 25 Redonner des moyens juridiques, humains, de formation... suffisants pour lutter contre la fraude économique, l'évasion fiscale, la fraude sociale, les tromperies des entreprises envers les consommateurs et les trafics illicites sous toutes leurs formes.
- 26 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.

- 27 Mettre en œuvre des politiques de contrôle économique et financier européennes unifiées, d'un niveau suffisant pour permettre aux pays de recouvrer une souveraineté économique.
- 28 Imposer des obligations de traçabilité pour les marchandises, dans le domaine financier (suivi des flux financiers, lutte anti-blanchiment) et instaurer des sanctions dissuasives en matière de corruption, de fraude fiscale et sociale des entreprises et de tromperie des consommateurs (agro-alimentaire, pharmaceutique et médical, BTP,...).
- 29 Garantir réellement l'indépendance aux fonctionnaires de l'État, à l'égard des groupes de pression, des puissances d'argent, des autorités locales... en particulier en cessant de mélanger dans des regroupements d'administrations artificiels, les missions de soutien aux secteurs économiques et celles relevant de leur contrôle.
- 30 Redonner du sens à la séparation entre les missions d'ordonnateur et de comptable.
- 31 Dans le cadre de la mise en place du Mécanisme de supervision unique (MSU) européen, la fédération des Finances CGT exige le maintien des prérogatives et des moyens de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (APCR) et une représentation syndicale au sein de ses instances de même qu'au sein du Comité de surveillance créé auprès de la BCE.
- 32 La Fédération engage, avec l'ensemble de ses syndicats, un travail ayant pour objet :
- de dresser un bilan critique de l'évolution, au sens large du terme, des missions de contrôle des administrations de Bercy et des institutions économiques et financières du secteur semi-public ;
  - de mener campagne et de formuler des propositions pour améliorer de manière significative l'efficacité des missions de contrôle et les modalités de sanction de toutes les formes de fraude, de trafics et de criminalité.

11

## En finir avec le démantèlement des services publics

Les services publics font partie des grandes conquêtes sociales des salariés. Ils ont joué un rôle essentiel dans la reconstruction industrielle du pays, tout comme ils ont été moteurs dans l'essor économique et le développement social. Aujourd'hui, ils sont pourtant tellement malmenés que leur existence même est en danger.

Au prétexte de « charges » trop importantes pesant sur les entreprises qui plomberaient leur compétitivité, d'un poids trop important des impôts qui grèveraient le pouvoir d'achat des citoyens, il faudrait diminuer sans cesse les recettes fiscales. Au prétexte d'une dette publique « abyssale », il faudrait impérativement diminuer sans fin les dépenses publiques.

En conséquence, des politiques d'austérité sont imposées avec pour objectif de réduire les services publics en supprimant des dizaines de milliers d'emplois, en opérant des coupes sombres dans les missions et en privatisant toujours plus (poste, transport, enseignement, énergie, santé...).

Les services publics régaliens ne sont pas plus épargnés par les regroupe-

ments territoriaux et les suppressions d'effectifs (justice, sous-préfectures, administrations d'État,...).

Hier le gouvernement Fillon puis plus récemment celui d'Ayrault ont mis en place tout un arsenal de réformes libérales, et continuent de le faire, pour satisfaire les marchés financiers au détriment de la qualité de nos services publics.

La Loi organique relative aux lois de finances (LOLF) a permis la généralisation d'une nouvelle logique assise, pour l'essentiel, sur une approche de gestion comptable des fonds publics à finalité financière.

La Révision générale des politiques publiques (RGPP) et la Révision générale des prélèvements obligatoires (RGPO) ont contribué à restreindre l'intervention de l'État et à l'adapter à la marchandisation de la société exigée par le système capitaliste.

L'actuelle Modernisation de l'action publique (MAP) renforce toujours plus ces logiques d'abandon, de désengagement et de transfert de missions vers le secteur marchand. Depuis 3 décennies, l'offensive contre

l'ensemble de nos services publics est sans répit.

Les réformes s'enchaînent, toujours au détriment de la qualité du service public et de la relation humaine : réformes de l'État, de l'Hôpital, des universités, du service public de l'emploi, livre blanc de la Défense, libéralisation de la poste et des télécommunications, du secteur de l'énergie, du transport ferroviaire, réforme des administrations territoriales de l'État, celle des collectivités locales, acte 3 de la décentralisation, réformes fiscales et financières, démantèlement et instrumentalisation des établissements financiers publics et semi-publics...

Nous assistons depuis plus de 20 ans à une offensive idéologique contre la conception et l'utilité même de services publics notamment dans le champ économique et financier.

Cette offensive portée par les économistes ultra-libéraux et souvent relayée par les gouvernements successifs vise tout simplement à saper les fondements du pacte social et républicain tel qu'il fut dessiné notamment par le Conseil national de la résistance.

Son objectif était notamment de prôner le développement de services publics économiques et financiers pour lutter contre les « *féodalités économiques* » et permettre une

économie plus redistributive et une société plus égalitaire.

Face à cette menace, il est inadmissible que les pouvoirs publics ne valorisent pas l'apport et la production du secteur public sans cesse présenté aux yeux de l'opinion comme une charge inefficente voire inutile. Nous revendiquons la mise en place d'un « *comité national et de comités régionaux de défense et d'évaluation publique du secteur public économique et financier* » dont la composition serait largement ouverte aux représentants des citoyens (élus locaux, syndicats de salariés, associations...).

Au final, les services publics, quand ils existent toujours, se retrouvent en grande difficulté pour répondre aux besoins des citoyens (santé, éducation, logement...), assurer l'égalité d'accès, contribuer à la relance industrielle et au développement humain durable dans tous les territoires... Au cœur de ce processus de réformes régressives et néfastes, se retrouvent systématiquement Bercy et les institutions économiques et financières publiques et semi-publiques.

## **UNE NOUVELLE ORGANISATION DE L'ÉTAT, DES SERVICES PUBLICS ET DES TERRITOIRES**

Pour la CGT, il est urgent d'imposer au gouvernement un changement

de cap :

- en élaborant de nouveaux choix politiques qui réorientent l'intervention de l'État vers l'intérêt général (social, économique, industriel, environnemental...)
- en exigeant un audit citoyen de la dette publique et un grand débat citoyen sur les services publics.

La spécificité des administrations de Bercy et du secteur financier semi-public implique un engagement fort de notre fédération et de ses syndicats dans cette bataille.

Diverses initiatives organisées par les syndicats de la Fédération ou en intersyndicale (états généraux de la protection économique des consommateurs, ceux de la Douane, des finances publiques, de la banque de France...) ont permis l'esquisse de nouveaux périmètres de compétence et de contenus novateurs des missions.

C'est pourquoi, la fédération des Finances doit dégager le sens commun de toutes ces initiatives pour engager la mise en place d'états généraux des missions et de leurs conditions d'exercice dans l'ensemble de notre champ professionnel.

Car c'est bien dans un esprit de reconquête des services publics que nos syndicats et notre fédération se situent.

## UN RÉEL BESOIN DE PROXIMITÉ

L'arrivée massive des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans les services, concomitante avec les suppressions d'emploi dans le cadre de l'austérité, brouille la vision possible d'une alternative au démantèlement de nos services et à l'aggravation des conditions de travail.

Pourtant, aucun agent aujourd'hui ne souhaiterait revenir aux conditions d'avant 1989. Ce conflit avait porté haut et fort la nécessité d'une modernisation technique de notre ministère. Et nous l'avons gagnée !

Aujourd'hui, il nous faut en même temps dénoncer l'imposture de toutes les techniques « modernes » utilisées pour affaiblir le service public et faire des propositions alternatives en intégrant les technologies actuelles de l'information et de la communication avec pour objectif l'amélioration des conditions de travail et la satisfaction de la qualité de service public pour les citoyens.

Il en est de même concernant l'organisation des services et du management. Les services publics locaux et les services de proximité sont souvent plébiscités par les citoyens et pas seulement par les plus fragiles pour qui cette proximité est une condition indispensable à leur accès.

La diversité des réponses possibles pour rapprocher les services publics des citoyens (physique, téléphonique, informatique...) des services publics est une chance.

Nous devons cependant veiller à ce que la complémentarité soit la règle. En aucun cas, les moyen d'accès ne doivent se substituer les uns aux autres, et surtout pas la présence de guichet d'accueil physique. Mettre en adéquation la proximité avec les besoins des citoyens ne peut donc pas aboutir à la disparition des implantations tant en milieu rural qu'urbain.

Le réseau de proximité doit également être réfléchi au niveau de la présence des différentes missions du ministère au plus près des usagers. C'est à partir de nos missions que notre réseau Finances, le Pôle financier public et ses déclinaisons territoriales doivent conserver leur pertinence pour apporter des réponses locales aux besoins locaux des citoyens, des élus et des entreprises.

L'ensemble des services publics de proximité est aujourd'hui menacé (bureaux de poste, hôpitaux,...). Il faut développer notre champ revendicatif et nos propositions de maintien et de développement des services publics de proximité avec les fédérations et syndicats concernés, en fonction des territoires.

## UN SEUL MINISTÈRE À BERCY

La réunification de tous les services de Bercy au sein d'un seul ministère est, pour notre fédération, toujours d'actualité afin de créer les conditions économiques et financières d'un développement humain durable. La reconquête de l'industrie et le développement de l'économie solidaire et sociale passent par la qualité de leur financement. Ces missions doivent être de la compétence de Bercy et de ses institutions financières semi-publiques.

Nous combattons les orientations gouvernementales qui conduisent à un démantèlement généralisé des administrations notamment celles chargées de missions de contrôle, neutralisant l'intervention des ministères dans la conduite des politiques publiques relevant de leur champ, réduisant Bercy à sa seule fonction d'« *argentier* ». Le ministère doit être en mesure de vérifier, dans ses champs de compétences, l'impact des politiques menées, notamment sur l'emploi, l'environnement, le maintien d'une activité économique viable dans les territoires.

## CRÉER UN PÔLE PUBLIC FIDUCIAIRE EUROPEEN

Pour garantir la confiance des citoyens européens dans leur mon-

naie, pour assurer la qualité et la sécurité de la monnaie fiduciaire, il est urgent que la BCE :

- décide la création d'un pôle public fiduciaire européen dont la papeterie et l'imprimerie de la Banque de France en constitueraient un des principaux piliers,

- décide l'impression de billets de 1 et 2 euros, conformément à la décision du Parlement européen.

La création d'un pôle public justifie de réaliser d'urgence des investissements à la papeterie de Vic-le-Comte.

## Résolutions

- 33 Mener une bataille pour conserver et développer des services publics de proximité, de qualité et de pleine compétence sur l'ensemble du territoire. Cela implique le refus des coupes sombres dans les dépenses publiques et de toute remise en cause du financement des services publics.
- 34 Organiser des états généraux des missions économiques et financières publiques et semi-publiques en repartant du travail engagé dans les syndicats.
- 35 Porter la revendication de la création d'un comité national et de comités régionaux de défense et d'évaluation du secteur public économique et financier.
- 36 Mener une réflexion associant tous les syndicats de la Fédération sur l'adaptation de notre proposition de maison des Finances au nouveau contexte créé par les attaques contre les services publics.
- 37 Associer à cette réflexion l'ensemble des structures de la CGT afin de permettre que nos propositions contribuent à construire des mobilisations impliquant l'ensemble des acteurs concernés.

LA PREMIÈRE PARTIE DU DOCUMENT D'ORIENTATION  
A ÉTÉ **ADOPTÉE À 91,30%** DES EXPRIMÉS.

---

2.

---

**LE TRAVAIL** AU COEUR  
DE NOS AMBITIONS  
REVENDICATIVES

**LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL**

Ces dernières années, le travail a subi de nombreuses transformations, conséquences d'un affrontement toujours plus violent entre le capital et les travailleurs quels que soient leurs statuts. Partout dans le monde, se sont déployées des organisations de travail imposant des régressions de la qualité de vie des travailleurs (usines géantes en Chine, zones franches dans les pays en voie de développement, etc...).

En effet, la force du capital est telle qu'il a la capacité d'imposer des formes de travail dont les gains de productivité importants sont immédiatement transférés vers les détenteurs du capital et échappent aux travailleurs.

Par ailleurs, la production collective de biens communs est altérée et pervertie. En effet, de nombreuses productions, de nombreux services et missions pourtant utiles sont abandonnés, transformés et maltraités pour satisfaire l'impératif de rentabilité financière.

En ce qui concerne notre champ professionnel, cela se traduit souvent pour le salarié par l'individualisation, l'intensification et l'instrumentalisa-

tion : individualisation des rémunérations, individualisation des relations au travail par la mise en œuvre d'une politique d'évaluation individuelle qui accentue ces effets pervers en déconnectant l'agent de tout cadre collectif, intensification des charges de travail et instrumentalisation des missions de services publics au service des puissants.

En parallèle, de nouvelles organisations de travail sont mises en œuvre comme par exemple à la DGCCRF soumise à la REATE, à l'ONP ou dans les centres de services partagés (mixité public / privé, mise en concurrence des équipes en modes projet, institutionnalisation du travail en urgence) ou par la banalisation du back et du front office quelques soient les services de notre champ professionnel. Notons que les problématiques soulevées par ces nouveaux modes d'organisations viennent se superposer à celles non résolues des anciens (rigidité du fonctionnement des services, processus de décisions descendants, etc.).

Compte-tenu de la politique salariale particulièrement régressive menée ces dernières années par l'État et les établissements publics, les problématiques de reconnaissance du travail effectué deviennent aiguës

qu'il s'agisse du gel des salaires ou de la non reconnaissance des qualifications.

## LIBÉRER LE TRAVAIL

Le travail, sous domination de classe, entraîne l'aliénation, la souffrance physique et mentale pouvant aller jusqu'à la mort. Tout au contraire la CGT propose la transformation du travail comme condition de la transformation sociale. Le travail, tel que nous le voulons, doit être source de réalisation de soi dans une société où chacun doit pouvoir trouver sa place. Contribuer à redonner du sens au travail passe par la réaffirmation des valeurs et du sens du service public.

C'est dans ce sens, que notre objectif est bien de libérer le travail afin de lui donner du sens en permettant aux salariés de pouvoir intervenir sur celui-ci et sa finalité. Pour cela, il est nécessaire de se réapproprier la dimension collective du travail et de remettre au cœur de celui-ci la production de biens et de services communs.

## LA SANTÉ AU TRAVAIL

Compte-tenu des transformations du travail analysées ci-dessous, la crédibilité des employeurs (que ce soit les ministères ou les établisse-

ments publics) à mener une politique de prévention des risques pour la santé des salariés est fortement entamée : suppressions massives d'emplois, réduction des moyens de fonctionnements, enchaînement de restructurations, conditions de travail dégradées, aliénation aux nouvelles technologies, introduction du « *lean management* ». Pour les salariés de notre champ professionnel, cela veut dire individualisation de la relation au travail, intensification du travail et instrumentalisation politique. Ces problématiques se superposent aux problématiques préexistantes : informatique peu performante, absence des prises en compte des réalités du travail par les directions, etc.

L'action de la fédération des Finances CGT, de ses syndicats et de ses militants dans le domaine de la santé au travail vise à améliorer les conditions de travail, prévenir et résorber les risques professionnels au niveau collectif et individuel, imposer la prise en charge et les suivis médicaux adaptés et obtenir la réparation intégrale des pathologies et maladies professionnelles causées par les conditions de travail imposées aux agents. C'est un combat de l'ensemble de nos militants et pas seulement de nos camarades investis dans les CHSCT. Réussir à mobiliser l'ensemble des salariés de notre champ professionnel sur leurs conditions de vie au travail participe du combat global pour faire avancer

l'ensemble de nos revendications. Elles seront menées de la manière la plus exemplaire possible et seront partagées avec l'ensemble des salariés afin de servir de point d'appui pour faire avancer l'ensemble de nos revendications.

Ainsi, l'action de la Fédération en faveur de l'éradication de l'amiante a permis d'éviter de nombreuses nouvelles contaminations de personnels de notre champ professionnel mais aussi d'intervenants d'entreprises extérieures. Mais nous devons l'amplifier pour obtenir le respect de procédures de travaux exemplaires, une signalétique amiante partout, et des réparations à la mesure des maladies et stigmates de l'amiante. Ce combat a fait émerger des risques comparables auxquels sont exposés certains de nos collègues (gaz toxiques contenus dans les conteneurs par exemple) en matière de prévention aux expositions aux produits cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques (CMR). Cette action a aussi permis aux ministères économiques et financiers d'initier des travaux sur la traçabilité de l'exposition aux facteurs de pénibilité.

La souffrance au travail est devenue et continuera à être un enjeu syndical majeur. Loin de se réduire à un problème individuel, la souffrance au travail est avant tout devenue la résultante d'une politique dévasta-

trice de transformation du travail. Combattre la souffrance au travail c'est repenser en profondeur les organisations de travail. C'est faire reculer les attaques portées aux acquis sociaux et la dépréciation permanente du travail. À défaut de nous attaquer à ses causes fondamentales, nous ne pourrions prétendre faire reculer ce fléau. Parvenir à la mise en œuvre d'une politique de prévention réelle et ambitieuse de la souffrance au travail sera une grande victoire syndicale tant elle bouleversera les politiques mises en œuvre dans nos établissements publics et nos ministères.

Pour se faire, l'intervention collective des personnels est nécessaire. Elle doit se faire directement sur le lieu de travail par l'utilisation des moyens syndicaux et militants classiques (assemblées générales, interventions dans les instances de représentation du personnel, pétitions, toutes formes d'action y compris par la grève...) ou par le déploiement d'espaces de dialogue comme point d'appui du rapport de force. A ce titre, l'accès plein et entier à l'expertise externe doit être gagné pour appuyer et outiller les personnels.

Il est tout aussi nécessaire que les services de prévention dans les secteurs publics et semi-public soient renforcés (recrutement de médecins de prévention et du travail, d'inspec-

teurs Santé-et Sécurité au Travail, d'inspecteurs du travail dont l'indépendance vis à vis des employeurs doit être garantie, secrétaires-animateurs des CHSCT de proximité des ministères,...).

Les difficultés liées à l'adéquation entre vie professionnelle / vie personnelle apparaissent comme la principale source d'accidents du travail, pour les personnels, notamment pour les femmes.

La transformation des rythmes de travail génère des tensions entre vie professionnelle et vie privée. Il y a tendanciellement de moins en moins d'étanchéité entre la sphère privée et celle du travail, la première étant souvent colonisée par la seconde. Le type d'activité professionnelle et la marge d'autonomie ont une influence, mais aussi, la situation familiale. La division sexuée des rôles, dans le travail et dans la société, introduit de grandes différences entre femmes et hommes dans ce domaine et favorise les inégalités professionnelles.

Dans le même temps les diverses activités et contraintes extérieures au travail (horaires de scolarité et de garde d'enfants, loisirs, temps consacré aux amis et aux proches, tâches ménagères et domestiques, imprévus de la vie privée, activités associatives, syndicales ou politiques...)

nécessitent un ensemble d'aménagements permettant aux femmes et aux hommes de faire leurs propres choix dans la combinaison du travail, de la vie sociale et privée, de sorte à pouvoir exercer pleinement leur citoyenneté.

## LES DISCRIMINATIONS

Les discriminations sont une réalité au sein des ministères économiques et financiers, 10 % des agents de catégorie C ont au moins une fois dans l'année ressenti une discrimination (observatoire interne des ministères économiques et financiers).

Il existe 18 critères de discriminations prohibés : l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Le non-titulariat, le recrutement sans concours et les postes à profils sont des positions facilitant les discriminations. Mais le statut n'est pas une protection absolue contre les discriminations, que ce soit en terme de carrière, de salaire, de temps de tra-

vail, d'affectation ou de conditions de travail. Les discriminations sont une atteinte au vivre ensemble du collectif de travail. Elles dégradent les conditions de travail. Les discriminations sont également sources d'injustices parce qu'elles ont des conséquences sur l'affectation, la carrière ou le salaire par exemple.

Lutter contre les discriminations c'est d'abord en prendre conscience, faire en sorte que chacun, dans son travail, et particulièrement lors des actes d'encadrement ou de gestion s'interroge sur les critères ayant conduit à prendre telle ou telle décision. La Fédération continuera à mener ce combat comme elle le fait depuis de nombreuses années.

Mais lutter pour l'égalité réelle, en particulier entre les femmes et les hommes, et contre les discriminations c'est aussi engager des moyens à la hauteur des enjeux : résorber les inégalités salariales, permettre aux parents de concilier vie familiale et professionnelle (85 % du temps partiel est pris par les femmes) en développant les moyens de l'action sociale et du service public pour l'accueil de la petite enfance, le loge-

ment, la perte d'autonomie, faciliter les promotions en améliorant les conditions d'accueil dans les écoles, les affectations au plus prêt des lieux de vie.

Le travail doit être facteur d'émancipation et d'intégration sociale. Il ne peut pas être le lieu de discriminations sources d'injustices et de souffrance pour les salariés.

Plusieurs éléments militent pour des mutualisations fortes sur le dossier du travail :

- problématiques nouvelles de souffrances au travail,
- déficit d'expérience et de pratique collective sur ces questions,
- volonté de toute la CGT de faire de la transformation du travail un axe majeur de l'action revendicative,
- nouvelles prérogatives des CHS de la Fonction Publique, dorénavant étendues aux conditions de travail.

La Fédération constitue l'espace adapté aux mises en commun de ses syndicats sur l'ensemble des problématiques rencontrées et pour impulser une dynamique revendicative sur le travail.

## Résolutions

**38** La Fédération mettra en place un secteur de travail spécifique en son sein reposant sur un collectif de camarades issus de ses syndicats et d'un ou plusieurs référents au sein de la direction fédérale.

**39** Ce collectif de travail aura à dégager des modalités de travail dans trois directions :

- Réponses aux situations individuelles et aides aux sections syndicales ;
- Impulsion de la démarche revendicative et syndicale sur le travail ;
- Activité des CHSCT (activité du CHSCT ministériel, liens avec les camarades du terrain mandatés dans les CHSCT, liens entre les différentes instances – comités techniques, conseils départementaux d'action sociale, etc –).

**40** L'activité du collectif pourra utilement appuyer son activité sur des socles revendicatifs partagés :

- Une évaluation contradictoire des travaux et projets, sur des critères qualitatifs et quantitatifs, discutés dans les instances représentatives du personnel, est un des moyens mis à disposition des salariés pour nous permettre de développer des revendications pertinentes auprès des personnels et construire le rapport de force nécessaire pour les faire aboutir.
- La mise en œuvre d'une politique d'encadrement qui favorise l'activité des collectifs de travail et l'émancipation des salariés. Cela passe par la formation obligatoire des encadrants à la santé et la sécurité au travail, notamment la prévention et ses outils. Le contenu des formations devra être examiné en CHSCT compétent.
- Droit des agents à se réunir dans des espaces d'échange et de dialogue permettant au collectif de travail de s'exprimer et d'intervenir sur l'organisation du travail mais aussi de gagner des droits nouveaux en faveur des personnels.
- Accès plein et entier des CHSCT à l'expertise externe et attribution de ce droit au CHSCTM.
- Création de CHSCT de réelle proximité inter-directionnels cou-

vrant un nombre limité d'agents et/ou de sites par CHSCT afin de permettre aux agents d'avoir des représentants de CHSCT de proximité et de permettre aux représentants d'être proches des réalités quotidiennes des agents.

- Collaboration accrue entre les CHSCT, les comités techniques, les délégués du personnel et les comités d'entreprises. Le CHSCT ministériel doit pouvoir assister le Comité technique ministériel et les comités techniques de réseau sans règle hiérarchique.

- 41 Poursuite du processus historique de la réduction du temps passé au travail, pour le choix des périodes et durées des congés annuels et RTT.
- 42 Refus de la banalisation du télétravail.
- 43 Modernisation des outils de travail, notamment informatiques, permettant une organisation plus efficace et respectueuse des salariés,
- 44 Reconnaissance de la pénibilité au travail et du suivi post-professionnel.
- 45 Pour une reconnaissance effective des maladies professionnelles, cela passe par une amélioration significative des comités médicaux et commissions de réforme.
- 46 La Fédération avec ses syndicats réaffirme sa détermination à combattre les inégalités et les discriminations de toutes sortes, quel qu'en soit le motif. Elle milite pour la résorption totale des inégalités.
- 47 La fédération des Finances en lien avec ses syndicats s'emparera de toutes les instances de représentation du personnel pour pointer les situations discriminatoires et veiller à ce qu'il y soit mis fin.
- 48 Mais, parce que la première étape de la lutte contre les discriminations est la prise de conscience de tous, la Fédération intégrera cette thématique à sa communication en s'appuyant sur la situation réelle des salariés de notre champ professionnel.

2B

## Imposer une véritable démocratie sociale ! Imposer une véritable démocratie au travail !

La fédération des Finances CGT formule toute une série de propositions pour faire des administrations et des ministères constitutifs de Bercy de même que des institutions économiques et financières du secteur semi-public, des outils au service de la transformation profonde et durable de la société.

Elle formule également des revendications pour améliorer de manière significative les conditions de vie des agents des Finances, actifs et retraités, au et hors du travail. Pour imposer la prise en compte de ces corpus revendicatifs, la fédération des Finances œuvre à la construction des rapports de forces nécessaires.

Dans le même temps et de manière corrélée, la fédération des Finances CGT propose une toute autre conception de ce que doivent être les relations sociales, notamment fondées sur les principes, d'une part, de la démocratie sociale, d'autre part, de la démocratie au travail.

### **POUR UNE VÉRITABLE DÉMOCRATIE SOCIALE À BERCY**

La fédération des Finances CGT s'ins-

crit pleinement dans l'orientation votée lors du 50e Congrès confédéral de la CGT visant à promouvoir la démocratie sociale comme moyen des salariés d'exercer leur citoyenneté au travail.

Cette exigence concerne tous les salariés quel que soit leur statut, privé ou public, et la nature de leur employeur, l'État ou les établissements financiers semi-publics.

À Bercy, l'enjeu reste notamment posé de permettre aux agents publics de devenir des acteurs à part entière des évolutions qui les concernent.

De ce point de vue, la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique constitue un point d'appui :

- participation de l'ensemble des agents, fonctionnaires et non-titulaires, aux élections professionnelles ;
- élections ou désignations des représentants des personnels dans les différentes instances (CT, CAP, CCP, CNAS, CHSCT) ;
- résultats électoraux aux comités techniques servant de base au calcul de la représentativité des organisations syndicales.

Le droit des agents publics à donner leur point de vue sur leurs missions, leurs conditions de travail, leurs rémunérations est inscrit à l'article 9 de la loi portant statut général des fonctionnaires. Sans que soit remise en cause la position statutaire et réglementaire des agents, le champ de la négociation a fait l'objet d'un élargissement significatif.

Ainsi, sont ouverts à la négociation :

- les conditions et l'organisation du travail, y compris le télétravail ;
- le déroulement des carrières et la promotion professionnelle ;
- la formation professionnelle initiale et continue ;
- l'action sociale et la protection sociale complémentaire ;
- l'hygiène, la sécurité et la santé au travail ;
- l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les questions de rémunération et de pouvoir d'achat peuvent également faire l'objet de négociations mais au seul niveau national.

Rappelons que seules les organisations syndicales disposant d'au moins un siège correspondant à l'objet et au niveau de la négociation sont habilitées à négocier avec l'autorité administrative ou territoriale compétente.

Enfin, à partir de 2014, seuls les accords signés par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des voix lors des élections professionnelles seront considérés comme valides.

A Bercy, les ministres refusent de donner suite aux demandes réitérées des fédérations syndicales et plus particulièrement de la fédération des Finances CGT afin que de réels processus de négociations s'ouvrent sur l'ensemble des champs prévus par la loi.

Seul un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, entre les femmes et les hommes, aura fait l'objet d'une négociation et d'un accord signé, en 2011, par les fédérations syndicales représentatives des personnels.

Depuis, les ministres de Bercy se sont cantonnés à proposer aux fédérations syndicales l'engagement de deux nouveaux processus de négociations, l'un qui porte sur l'égalité professionnelle, l'autre sur la prévention des risques psycho-sociaux.

Même si ce sont deux enjeux revendicatifs majeurs sur lesquels la fédération des Finances CGT a d'ores et déjà fait connaître ses exigences revendicatives, force est de constater que les ministres refusent de mettre en place une nouvelle conception

des relations sociales à Bercy et refusent d'ouvrir de réels processus de négociations sur les revendications des personnels.

Dans un tel contexte, la fédération des Finances CGT décide :

- D'engager une campagne de mobilisation de l'ensemble des agents, actifs et retraités, pour imposer une véritable démocratie sociale à Bercy, au sein des ministères constitutifs de Bercy mais également au sein des directions générales. Il s'agit, par l'action et la mobilisation des personnels de contraindre Bercy et les directions générales à ouvrir de réels processus de négociations afin que de réelles réponses soient apportées sur ces dernières.
- D'ouvrir une réflexion en son sein pour mieux définir le rôle et la place des instances et celui des élus et des mandatés de la fédération des Finances CGT dans les différentes instances qu'il s'agisse du Comité Technique Ministériel ou de celles relatives à l'action sociale, à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, dans leurs dimensions nationales et déconcentrées. Le cas échéant, cette réflexion pourrait générer l'adoption d'une charte des élus et des mandatés à l'image de celle adoptée par la Confédération en mai 2008.

Par ailleurs, la fédération des Finances CGT, toujours en s'appuyant sur la construction des rapports de

forces nécessaires, poursuivra sa bataille consistant à revendiquer et à proposer une conception de la démocratie sociale devant, y compris, permettre la mise en débat et la prise en compte de ses propositions et de ses revendications quant aux finalités des politiques publiques et d'intérêt général et à la définition et l'organisation du fonctionnement des services.

Il s'agit d'imposer une autre conception de la démocratie qui ne saurait se réduire à sa seule dimension politique et qui doit aussi avoir pour objet de prendre en compte les analyses, les propositions et les revendications des organisations syndicales représentatives des personnels dans l'élaboration même des processus de décisions.

Pour qu'une telle démocratie s'instaure, la fédération des Finances CGT restera particulièrement exigeante s'agissant des moyens syndicaux, au sens large du terme, devant être mis à disposition des organisations syndicales.

Dans ce cadre, la fédération des Finances CGT poursuivra également sa bataille afin que de nouveaux droits soient reconnus aux organisations syndicales comme celui de recourir à un certain nombre d'expertises financées ou encore de saisir des administrations, des ministères, des ins-

titutions économiques et financières constitutifs de l'appareil d'État afin de faire expertiser ses propositions et ses revendications (Insee, Direction de la Législation Fiscale, Direction du Budget, Direction du Trésor,... pour ne citer ici que quelques exemples propres à la sphère de Bercy).

Elle s'investira aussi pleinement dans la bataille visant à permettre aux agents comme aux militants syndicaux, actifs dans l'exercice de leur activité professionnelle et retraités, de se voir reconnaître un véritable droit à l'exercice d'une activité syndicale sans aucune forme de pénalisation et de discrimination.

## **POUR UNE VÉRITABLE DÉMOCRATIE AU TRAVAIL**

Le projet syndical de la fédération des Finances CGT s'inscrit de fait dans un objectif revendicatif central : changer le travail pour changer la société.

Pour la fédération des Finances CGT, il y a besoin de permettre aux personnels de se réappropriier le travail, leur travail.

Il y a donc aussi besoin de travailler à l'instauration d'une véritable démocratie au travail sans laquelle il ne sera pas possible d'imposer une nouvelle démocratie sociale.

Une démocratie au travail consistant à faire appel aux capacités d'analyse critique, de réflexion, de proposition et d'innovation des personnels sur le travail et les collectifs de travail.

Une démocratie au travail, source d'efficacité nouvelle du point de vue de la qualité des politiques publiques et des services publics rendus mais aussi s'agissant de l'amélioration de la santé au travail et plus largement encore des conditions de vie au et hors du travail.

## Résolutions

49

Engager une campagne de mobilisation de l'ensemble des agents, actifs et retraités, pour imposer une véritable démocratie sociale à Bercy, au sein des ministères constitutifs de Bercy mais également au sein des directions générales.

- 50 Valorer et faire vivre l'article 9 du statut général des fonctionnaires qui prévoit le droit des agents à donner leurs points de vue sur les missions, leurs conditions de travail et leurs rémunérations.
- 51 Ouvrir une réflexion pour mieux définir le rôle et la place des instances et celui des élus et des mandatés de la fédération des Finances CGT dans les différentes instances institutionnelles et dans l'organisation syndicale.
- 52 Faire reconnaître de nouveaux droits aux organisations syndicales comme celui de recourir à un certain nombre d'expertises financées ou encore de saisir des administrations afin de faire expertiser leurs propositions et leurs revendications.
- 53 Mener bataille pour permettre aux agents comme aux militants syndicaux, actifs et retraités, de se voir reconnaître un véritable droit à l'exercice d'une activité syndicale sans aucune forme de pénalisation et de discrimination.
- 54 Instaurer une véritable démocratie au travail.

2C

## Pour la défense des droits et garanties, un nouveau Statut du travail salarié

La précarité et la mobilité sont aujourd'hui imposées à des millions de personnes. Cinq millions de travailleurs changent d'emploi au moins une fois au cours d'une année. Soixante pour cent des nouveaux salariés changent d'employeurs dès le début de leurs parcours professionnels. En changeant d'employeurs, ces salariés changent souvent de métier. Cette mobilité les entraîne à passer d'une branche à une autre, d'un territoire à un autre, d'une entreprise à une autre, grande ou petite.

De nouvelles offensives de déréglementation du droit du Travail se développent derrière le masque du « *salarié volontaire* » : séparation amiable, heures supplémentaires, travail du dimanche... Et que dire de ces travailleurs qui, rentabilité du travail oblige, doivent adopter le statut de travailleur dit « *indépendant* » voire celui d'auto-entrepreneur. Ces parcours professionnels, tout particulièrement sous l'angle des droits, à la protection sociale, à la reconnaissance des qualifications, à la formation, à l'accès aux régimes de prévoyance, sont marqués par des inégalités et des ruptures insupportables et inadmissibles.

Les garanties collectives, les statuts, sont l'objet d'attaques incessantes. Patronat et gouvernements ont depuis des années, largement contribué à renforcer les mises en concurrence entre salariés.

Les salariés de notre champ professionnel n'échappent pas à la règle. Certes ils bénéficient pour un grand nombre de statuts imposant des règles aux employeurs mais les différentes réformes engagées et initiées depuis des années remettent en cause et menacent leurs droits et garanties.

L'exigence de la CGT d'un « *nouveau statut du travail salarié* » se fait alors de plus en plus urgente. Résultant de la convergence de ce qu'il y a de plus favorable dans les conventions collectives, le code du travail, le statut général (c'est à dire un statut construit sur la base d'un socle commun avec ses trois versants, basé sur une grille unique, une fonction publique de carrière et une séparation du grade et de l'emploi) et les statuts particuliers des fonctionnaires, le « *nouveau statut du travail salarié* », dans le respect de la hiérarchie des normes, doit être inventeur de droits

nouveaux pour mettre fin à l'atomisation et à l'inégalité des droits des travailleurs.

Il vise à obtenir :

- un socle commun de droits individuels transférables et garantis collectivement et opposable à tout employeur ;
- la reconnaissance des qualifications liées au métier exercé, aux diplômes ou équivalents reconnus par les conventions collectives et la progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière ;
- l'égalité des droits, quelles que soient les entreprises, la branche, le bassin d'emploi, le sexe et les origines des salariés ;
- le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le statut général des fonctionnaires, les différents statuts des personnels du secteur semi-public, les droits et garanties collectives propres aux différentes administrations et établissements de notre champ d'intervention fédéral, font l'objet de nombreuses attaques depuis des années. La mise en œuvre de la RGPP et sa poursuite par la MAP ont dégradé les droits des personnels.

Le gouvernement actuel ne dissimule pas sa volonté de franchir un nouveau cap en la matière. Le contenu des discussions de l'« *agenda social* », ouvertes en juin 2012 entre le

gouvernement et les organisations syndicales de la Fonction publique, le démontrent. Comme le font aussi les différents rapports commandés par le gouvernement et publiés en 2013, particulièrement celui sur la Fonction publique de M. Pêcheur. Dans le cadre de l'austérité budgétaire décidée par le Gouvernement, l'acte III de la décentralisation est porteur de lourdes menaces sur la pérennité des services publics, leur qualité, l'emploi public et les conditions de travail et de rémunération des agents.

Avec la mise en concurrence des territoires, les menaces sur le statut général des fonctionnaires dans ses trois versants et sur les statuts particuliers, les menaces sur les régimes indemnitaires et sur les fermetures de nombreux services publics de proximité et la remise en cause de pans entiers de missions, se dessine progressivement l'effacement de la République dans le cadre des politiques d'austérité.

Les rapports Pêcheur et Desforges préconisent la mobilité généralisée avec la fusion des corps, la mise en place de cadres professionnels « *transfonctions publiques* ». Le Gouvernement avance un projet de circulaire d'application du RIFSEEP, nouvelle PFR, qui vise à harmoniser les régimes indemnitaires de la fonction publique d'État pour tirer vers le bas les rémunérations. Le ministère

tente d'imposer une série de mutualisations entre les administrations du ministère et des mesures de mobilité forcée pour les personnels concernés par les plans de restructurations (note du 29 octobre 2013 des ministres Moscovici et Cazeneuve).

Ces orientations percutent de plein fouet les statuts particuliers et les régimes indemnitaires, tous les acquis des agents des Finances.

L'ouverture de ce chantier qui touche à tous les éléments de la vie au travail des personnels rend urgent l'intervention de ceux-ci dans le débat afin d'y faire valoir leur aspirations et revendications. Cela l'est d'autant plus que les nombreuses réformes des dernières années, particulièrement la REATE, ont largement déstabilisé la situation d'un nombre important de personnels.

De fait la plupart des évolutions proposées visent à adapter les droits des personnels aux réformes et réorganisations, aux suppressions d'emplois, dans les administrations et les établissements. Elles se traduisent quasi systématiquement par des reculs, y compris en matière de droit syndical et des conditions de leur utilisation.

La fédération des Finances s'opposera fermement à toute évolution qui conduise à de nouvelles régressions de droits des personnels. A l'inverse

elle continuera à travailler à l'amélioration des droits et garanties, des statuts des personnels.

Dans ce cadre elle organisera un travail d'élaboration revendicatif sur les principales questions concernant les droits et garanties des personnels. Ce travail s'appuiera sur les corpus revendicatifs des syndicats qui la composent mais aussi sur ceux des autres organisations de la CGT de la Fonction publique. Il visera à doter les personnels de notre champ, d'analyses et de revendications cohérentes, permettant de répondre à leurs nouvelles aspirations et de faire face collectivement aux réformes régressives voulues par les gouvernements successifs.

Ce travail portera sur la mobilité, les mutations, les promotions et la reconnaissance des qualifications, l'évaluation et la notation, l'égalité professionnelle, la lutte contre toutes les formes de discrimination. Il visera à une harmonisation des propositions et revendications de la CGT, tout en respectant les acquis des différents statuts particuliers. Ce travail se fera en cohérence avec le débat sur le statut initié par l'UGFF.

Ce travail portera aussi sur le renforcement des moyens de défense des droits et garanties des personnels. Il veillera notamment à la question de la gestion des personnels, particuliè-

rement impactée par les orientations issues du CIMAP. Dans ce cadre, il traitera aussi du rôle et de la place des CAP et autres instances de défense des personnels.

La Direction fédérale issue du vote du congrès décidera des conditions

d'organisation de ce travail revendicatif avec les syndicats de la Fédération, et avec les autres organisations de la CGT concernées. Elle veillera à associer les personnels tout au long du processus élaboratif des revendications et à leur défense face aux employeurs.

## Résolutions

- 55 La fédération des Finances s'opposera à de nouvelles régressions de droits des personnels. A l'inverse elle continuera à travailler à l'amélioration des droits et garanties, des statuts des personnels.
- 56 Pour la Fonction publique de l'État, nous nous prononçons contre la fusion des corps, contre la généralisation des corps interministériels et pour le maintien de tous les statuts particuliers.
- 57 La Fédération initiera un travail revendicatif (sur la mobilité, les promotions et la reconnaissance des qualifications, l'évaluation, l'égalité professionnelle, la lutte contre toutes les formes de discrimination...) avec l'ensemble des syndicats sur les principales questions concernant les droits et garanties des personnels. Ce travail portera aussi sur le renforcement des moyens de défense des droits et garanties des personnels, notamment le rôle et la place de la CGT dans les instances représentatives du personnel.
- 58 La Fédération exigera une négociation sur la mobilité choisie au niveau ministériel.

59

La Fédération se battra contre toute atteinte à l'exercice du droit syndical, du droit à la liberté d'opinion et du droit de grève. Elle mettra tout en œuvre pour supprimer le trentième indivisible dans la Fonction publique de l'État et faire disparaître les restrictions au droit de grève. Elle demande l'ouverture d'un cycle de discussions avec les employeurs de notre champ s'inscrivant dans les discussions Fonction publique.

Le ministère des Finances et les établissements du secteur semi-public ont connu depuis plus de dix ans une baisse continue des effectifs.

Pendant des années les suppressions d'emplois étaient justifiées par le pseudo-argument des gains de productivité engendrés par l'utilisation de nouvelles technologies, sans que jamais la démonstration n'en soit faite. Pendant la présidence de N. Sarkozy, la RGPP affichait officiellement la politique du non remplacement d'un départ à la retraite sur deux.

Le dogme de la baisse de l'emploi public était ainsi revendiqué sans même qu'il soit nécessaire de le justifier. A Bercy, certaines administrations du ministère ont même connu des niveaux de pertes d'emploi supérieurs à l'objectif de la RGPP, au seul motif de l'exemplarité.

Cette politique de l'emploi n'est guidée que par une vision budgétaire de baisse des dépenses publiques sans autre considération. C'est dans cette même logique qu'est appliquée la MAP dans les ministères de Bercy et les établissements du secteur semi-public.

Les conséquences d'une telle politique, constante depuis plusieurs années, sont toujours plus désastreuses.

Elle a d'abord frappé au cœur les missions de service public. Nombre d'entre elles ont été abandonnées, officiellement ou insidieusement. La qualité de celles qui ont été maintenues s'est affaiblie.

Cela a engendré une course effrénée et permanente aux réorganisations de toute nature. Réformes structurelles, simplifications, réorganisations et nouveaux process de travail se sont succédés sans que jamais n'apparaisse la fin de telles transformations provoquant une profonde déstabilisation du travail et des travailleurs.

Aujourd'hui, le nouvel objectif est celui de la diminution du maillage territorial des administrations et des établissements publics. C'est le service public, et donc les populations qui en ont le plus grand besoin, qui est sacrifié.

Les suppressions d'emplois ont dans le même temps eu pour conséquence une considérable aggravation des conditions de travail. La mise

en place de méthodes managériales issues du privé, en lieu et place d'une véritable politique d'encadrement, incompatibles avec l'exercice du service public, a conduit à la destruction des collectifs de travail, à l'isolement et la mise en concurrence des personnels provoquant des phénomènes de souffrances au travail inédits.

Les tensions sur l'organisation du travail, issues du manque d'emploi dans un nombre de plus en plus élevé de services, se traduisent par des mises en cause de plus en plus systématique des droits et garanties des personnels. C'est le cas, par exemple, pour la gestion du droit à congés, du droit à mutation, à la formation professionnelle ou pour le respect du temps de travail.

La CGT dénonce depuis longtemps le phénomène grandissant de la précarité de l'emploi privé, mais aussi public. Cette précarité s'est développée dans notre champ pour plusieurs raisons. Premièrement, par l'absence de politique de l'État visant à maintenir un emploi public statutaire qualifié. Deuxièmement, par l'absence de politique ambitieuse de création de nouveaux corps et cadres d'emploi répondant à des besoins nouveaux.

Cette volonté délibérée conduit à une perte de cohérence du service public, une dégradation des

conditions de travail et une mise en concurrence des différents statuts.

Il est nécessaire de faire l'état des lieux des emplois dans les missions externalisées : restauration, sécurité, nettoyage, maintenance et prestations de service informatique, impression des déclarations et avis d'imposition, évaluation des valeurs locatives... Quelle évolution du nombre et de la qualité de ces emplois ? Quelles conséquences sur les conditions de travail des agents du Ministère et sur celles des salariés concernés ? L'exigence de réinternalisation de ces missions doit être posée.

Ces différentes conséquences des suppressions se traduisent aussi par une réelle perte du sens du travail. L'industrialisation et l'uniformisation des tâches, le pilotage autoritaire par indicateurs, la perte d'autonomie dans la réalisation des missions, produisent un désintérêt croissant au travail qui menace la conscience du service public.

C'est pourtant l'attachement des personnels à celui-ci qui constitue la force principale de résistance à la régression de nos missions. Les nombreuses luttes des dernières années ont d'ailleurs largement contribué à freiner les projets destructeurs des gouvernements successifs, mais il y a aujourd'hui urgence à rompre avec les politiques menées et à mettre en œuvre de tout autres choix.

Au delà des suppressions dogmatiques d'emplois, l'ensemble des postes n'est pas pourvu. C'est dans ce contexte que la fédération des Finances CGT revendique l'arrêt des suppressions d'emplois, le pourvoi de l'ensemble des postes budgétisés et l'adoption de plans pluriannuels de recrutements afin de pouvoir accomplir la totalité des missions dévolues aux administrations et aux établissements du semi-public.

La fédération des Finances CGT revendique dans le même temps des plans de qualification favorisant la reconnaissance des qualifications et visant à une structuration de l'emploi qui réponde aux besoins du service public d'aujourd'hui.

Cela rend nécessaire la mise en œuvre d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Celle-ci doit s'appuyer sur une évaluation des moyens humains nécessaires à la mise en œuvre des missions et sur un état des lieux des conditions d'exercice des missions et des charges de travail pour les personnels quel que soit leur statut.

La fédération des Finances revendique aussi une revalorisation du travail des personnels de nos administrations et établissements afin d'en augmenter l'attractivité. Dans ce cadre il faut repenser l'organisation du travail, les méthodes de pilotage, les doctrines d'emplois, les conditions de promotion, les rémunérations.

## Résolutions

- 60 Mettre fin aux suppressions d'emplois et adoption de plans pluriannuels de recrutements en s'appuyant sur une évaluation des moyens humains nécessaires à la mise en œuvre de toutes les missions.
- 61 Mettre en place des plans de qualification favorisant la reconnaissance des qualifications et visant à une structuration de l'emploi qui réponde aux besoins du service public d'aujourd'hui.

**62** Revalorisation du travail des personnels de nos administrations et établissements afin d'en augmenter l'attractivité pour les salariés des entreprises exerçant des missions externalisées.

**63** La Fédération fera de la lutte contre la précarité de l'emploi un axe majeur de son activité revendicative.

La question du pouvoir d'achat est l'un des enjeux parmi les plus importants de la période actuelle. Elle est au centre des affrontements de classe que la crise systémique ouverte en 2008 a encore aiguïsés. Les campagnes idéologiques du patronat et autres défenseurs du capitalisme, au nom de la compétitivité des entreprises, sur le « *coût du travail* » qui visent à la destruction de la protection sociale s'attaquent aussi au niveau de rémunération des salariés, considéré comme toujours trop élevé et responsable du chômage massif.

En réalité l'économie et la compétitivité des entreprises souffrent d'un manque d'investissement dans la recherche, le développement et l'innovation, de même que d'un pouvoir d'achat trop faible défavorisant la consommation qui est pourtant le premier moteur de la croissance. C'est d'ailleurs la sous-rémunération du travail qui doit être considérée comme responsable des crises économiques et sociale.

On assiste depuis trente ans à un transfert de richesses vers le capital qui a contribué à sa financiarisation. Ainsi par exemple en 1981, les dividendes versés aux actionnaires

représentaient 10 jours de travail par salarié dans les sociétés non financières. En 30 ans, ils ont progressé de 450 % et représentent 45 jours de travail. C'est de cette impasse qu'il faut sortir par la revalorisation du travail. La CGT défend une politique à rebours de celles pratiquées depuis des années. Elle fait de la revalorisation du travail et de sa rémunération la condition d'une nouvelle efficacité économique et sociale qui permette de sortir durablement de la crise.

Le pouvoir d'achat est donc au cœur des revendications portées par les salariés, comme il l'est dans nos administrations et établissements publics. Les fonctionnaires et agents publics subissent depuis des années une pression considérable sur leur rémunération. Depuis la mise en œuvre de la politique dite de désindexation en 1984 et jusqu'en juillet 2010, date de la dernière augmentation, la valeur du point d'indice a décroché de 24,5 % par rapport à l'indice des prix à la consommation.

C'est cette logique qui constitue le principal vecteur des reculs de pouvoir d'achat et de la compression de la grille indiciaire. Depuis 2010, avec le gel du point d'indice, on assiste à une aggravation jamais vue

des pertes de pouvoir d'achat. Près de 30 % des agents ont un salaire proche du SMIC. Les agents de catégorie A commencent leur carrière à 12,5 % au dessus de celui-ci. Les grilles de rémunération ont connu un tassement considérable. Ces blocages et la politique indemnitaire favorisant les très hautes rémunérations ont créé des inégalités sans précédent entre agents.

De plus de nouvelles menaces pèsent sur le niveau de rémunération des personnels avec les divers projets de refonte des régimes indemnitaires, dans les quels la volonté de généralisation d'une rémunération fondée sur la performance reste dominante.

Ce sont les politiques d'austérité qui sont à l'origine de cette situation

catastrophique pour les personnels. Ils paient, avec le blocage de leur salaire, les suppressions d'emplois et les réorganisations, le coût d'une crise dont ils ne sont en rien responsables.

Dans ce contexte, la fédération des Finances s'inscrit pleinement pour un changement de politiques : pour une nouvelle orientation dans les choix économiques et sociaux, et pour une amélioration des conditions de vie des personnels par l'élévation de leurs rémunérations et la reconnaissance de leurs qualifications.

Elle travaillera, avec ses syndicats et les autres organisations de la CGT, au développement des luttes des salariés pour la satisfaction de leurs revendications.

## Résolutions

- 64 La Fédération s'impliquera pleinement dans la campagne fédérale sur le coût du capital, pour imposer une autre répartition des richesses entre travail et capital.
- 65 Dans la Fonction publique, la Fédération mènera campagne, en lien avec les fédérations concernées, notamment pour l'augmentation de la valeur du point d'indice et l'intégration des primes dans le traitement.

- 66 La Fédération devra veiller à ce que les agents, quel que soit leur statut, ne payent plus pour travailler et s'impliquera dans une campagne revendicative visant à la prise en charge totale et réelle par l'employeur :
- des frais générés et engagés par les agents pour l'exercice de leur mission,
  - des frais de transport entre le lieu de domicile et le lieu de travail.
- 67 La fédération des Finances imposera l'ouverture de négociations sur le déroulement de carrière en s'attachant à défendre l'égalité professionnelle et en éradiquant les inégalités salariales. Elle revendique « *Un salaire égal pour un travail de valeur égale* ».
- 68 La fédération des Finances combattra toute forme de différenciation de la rémunération ou de la carrière basée sur l'évaluation de la performance individuelle.
- 69 La fédération des Finances continuera le travail engagé pour la titularisation de tous les contractuels qui le souhaitent sur une grille indiciaire leur permettant une garantie de rémunération et de carrière.
- 70 La Fédération s'impliquera encore plus dans les travaux et actions de la confédération pour lutter contre la pauvreté.
- 71 La Fédération, avec son Union fédérale des retraités, mettra tout en œuvre pour défendre le pouvoir d'achat des actifs comme des retraités.

2F

## Faire vivre le droit à la formation professionnelle

Dans le cadre de la revendication interprofessionnelle de véritable « *sécurité sociale professionnelle* », la fédération des Finances réaffirme que le droit à formation doit être un droit inaliénable de tous les salariés « *Finances* ». Ce droit doit permettre de construire un parcours de formation s'appuyant sur des formations initiale et continue solides pour tous et permettant une élévation du niveau de qualification.

Les formations initiale et continue doivent donc être qualifiantes et permettre à chacune et chacun de réinvestir et de réappropriier le travail comme outil d'émancipation. Il s'agit donc de s'insérer dans la vie sociale, de se réaliser en tant que personne et en tant que citoyen.

Pour lutter contre le concept patronal « *d'employabilité* », il est nécessaire de revaloriser la force collective du travail, la formation est un outil de cette revalorisation.

Réactualiser ses connaissances face aux nouvelles technologies, préparer un concours, vouloir évoluer dans sa carrière, préparer un nouveau parcours professionnel, avoir le choix de

se reconverter, ou tout simplement s'épanouir personnellement représentent des besoins et des aspirations des personnels au travail, c'est aussi assurer dans de bonnes conditions l'exercice de missions de services publics.

Il convient donc d'insister sur des éléments structurants mais relativement nouveaux qui pèsent sur les enjeux de la formation professionnelle :

- la modification et le vieillissement du salariat aux Finances ;
- l'allongement des carrières ;
- la diversification des parcours professionnels, du fait notamment des réformes structurelles des administrations et des établissements.

Les restructurations, les réorganisations, ainsi que les fusions de services ces dernières années, demandent une impulsion et des moyens supplémentaires pour que chaque salarié, quelque soit son statut et dans le respects des règles statutaires, bénéficie d'un réel droit à se former.

On assiste au contraire à une baisse de moyens. De plus, tous ces changements se sont fait sans qu'il y ait

de réflexion en termes d'évolution de missions de services publics, de gestion prévisionnelle des emplois, des métiers et des compétences, alors qu'il est nécessaire d'avoir une vision prospective pour anticiper les besoins de formation.

Le recensement des besoins à travers l'entretien professionnel n'est pas satisfaisant, nous sommes souvent dans une logique de construction de parcours dirigés au service des employeurs, souvent sans réelle cohérence privilégiant les stratégies

de court terme, « *d'employabilité* » et sans tenir compte des aspirations des agents.

Les moyens qui doivent nécessairement accompagner un véritable droit à la formation professionnelle ne sauraient davantage être sacrifiés par des budgets contraints.

La formation professionnelle est un investissement pour l'amélioration de l'exercice des missions et des qualifications des agents, ainsi que pour leur épanouissement.

## Résolutions

- 72 Faire de l'égalité à l'accès à la formation un principe non dérogeant en particulier dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- 73 Le droit à la formation concerne la formation initiale et continue, la préparation aux concours, la formation personnelle à l'initiative de l'agent mais aussi l'accès aux actions de lutte contre l'illétrisme.
- 74 L'accès et l'accompagnement gratuits à la formation doivent être encouragés et facilités pour tous et par tous moyens (initiale, continue, VAE, RAEP, DIF, Fongecif, Unagecif) et se faire sur le temps de travail.
- 75 Ce droit individuel doit être transférable, garanti collectivement et financé par l'employeur. L'employeur doit proposer à chaque salarié qui le souhaite et quand il le souhaite un bilan « *d'étape professionnel* »

personnalisé sur ses besoin à formation et/ou changement de parcours professionnel.

- 76 Les écoles de formation professionnelle, directionnelles et d'établissements, doivent être maintenues et/ou créées. Ces écoles doivent réhabiliter le tronc commun de formation ministériel « *Finances* ». Ces écoles doivent garder une formation à caractère national sans exclure une déconcentration des établissements en territoires.
- 77 Les cycles de formations doivent être compatibles avec l'articulation vie personnelle / vie professionnelle. L'employeur doit par des politiques d'action sociale ambitieuses (logement, restauration, accueil de la petite enfance, transports) accompagner ces mobilités temporaires.
- 78 Il convient aussi de développer toutes formes de tutorat et de transmissions de savoir.
- 79 Les plans de formation et leurs contenus doivent être décidés par la négociation et leurs mises en œuvre contrôlées par les élus et mandatés.
- 80 L'accès à la formation en ligne ne peut être que l'exception et doit être validé par les représentants des personnels.

26

## La protection sociale un enjeu de société pour les agents des Finances

La protection sociale est un droit et un enjeu revendicatif au cœur des solidarités, y compris entre les agents des finances actifs et retraités. La protection sociale des agents des Finances fait l'objet d'attaques et de mises en causes conséquentes.

La fédération des Finances et son Union fédérale des retraités, sont pleinement engagées dans la bataille de toute la CGT pour la reconquête de la Sécurité Sociale dans toutes ses dimensions, obligatoire (santé, vieillesse, famille, maladies professionnelles et accidents du travail) reconquête de notre protection sociale fondée sur les principes qui ont présidé à sa création au lendemain de la seconde guerre mondiale : solidarité, universalité, démocratie sociale, tout en répondant au nouveaux défis du 21e siècle.

Pour financer son pacte de responsabilité et atteindre les objectifs du TSCG (traité de stabilité européen), le Président Hollande a annoncé la fin des cotisations familiales versées par les seuls patrons, en 2017, pour un coût de 36 milliards d'euros. Et 50 milliards « *d'économies* » supplémen-

taires (15 % du budget de l'État)! Aucun domaine ne serait épargné.

Pour cela, le Gouvernement veut s'attaquer aux services publics et à la protection sociale ! On voudrait nous faire accepter le détournement de 36 milliards d'euros en dispensant les patrons des versements des cotisations de la branche famille (allocations familiales). C'est un pas de plus dans le démantèlement de toute la Sécurité sociale. Cette mesure constitue un véritable pillage de nos salaires. C'est sans aucun précédent depuis 1945, cela ouvre la porte à la fiscalisation de la protection sociale.

En effet, lors de la création de la Sécurité Sociale, il a été décidé de mutualiser son financement au travers de la solidarité nationale et intergénérationnelle, en mettant en place le salaire socialisé. Celui-ci comprend notre salaire net + les cotisations sociales dites salariales + les cotisations sociales dites patronales. Les cotisations sociales ne sont donc pas une charge mais la part des richesses créées par les salariés qui servent à financer solidairement la protection sociale pour tous.

Ces 36 milliards manqueront pour financer la branche famille. Hollande veut financer abusivement ces 36 milliards par l'impôt payé par les ménages.

Après les multiples exonérations des cotisations des dernières années, le gouvernement entend franchir un cran de plus en offrant aujourd'hui aux patrons l'exonération totale des cotisations de la branche famille pour soi-disant créer des emplois !

Dans ses repères revendicatifs, la CGT déclare : *« Les droits et moyens d'accès à la couverture complémentaire doivent être garantis à tous. Les rapports entre la Sécurité Sociale et les organismes complémentaires doivent améliorer la couverture sociale globale et non justifier un transfert de la prise en charge ».*

C'est donc sur ces bases que se fondent l'analyse et plus encore l'engagement de la fédération des Finances CGT. En effet, quand la CGT soutient et participe à la gestion de la mutuelle, elle ne fait rien de moins que défendre ses valeurs au service d'une société plus juste.

S'agissant plus particulièrement de la protection sociale complémentaire, la fédération des Finances récusé et rejette toute marchandisation d'une protection sociale complémentaire livrée à des opérateurs privés.

Pour la fédération des Finances CGT, les agents des Finances, actifs et retraités doivent se voir reconnaître un droit, pérenne et financé, à une protection sociale complémentaire du plus haut niveau possible.

Sans avoir pour vocation de se substituer aux droits assurés par les régimes obligatoires de la Sécurité Sociale dont la CGT exige une revalorisation substantielle, la protection sociale complémentaire des agents des Finances doit notamment poursuivre plusieurs objectifs :

- une protection couplée dans les domaines de la santé et de la prévoyance pour les actifs et les retraités qui permet de mettre en œuvre des solidarités croisées entre les risques et les populations ;
- des prestations assurant tout au long de la vie une couverture santé identique et sans sélection des risques à l'ensemble des actifs et des retraités, une prise en charge des risques longs liés au décès, à l'invalidité, à l'incapacité temporaire de travailler, à la perte d'autonomie...

La fédération des Finances CGT entend aussi poursuivre la bataille engagée, depuis plusieurs années maintenant, afin de garantir les modalités de financement de la protection sociale complémentaire des agents des Finances. Pour y parvenir, elle défendra une conception du financement assurant les nécessaires

solidarités financières, indiciaires, familiales, générationnelles du point de vue des cotisations demandées aux bénéficiaires des prestations servies.

Réaffirmant les responsabilités financières des employeurs quant au financement des droits à la protection sociale complémentaire des agents des Finances, la fédération des Finances CGT poursuivra sa bataille afin d'obtenir une revalorisation significative du montant des subventions versées par ces derniers.

La fédération des Finances et ses syndicats poursuivront également leurs batailles afin que la protection sociale complémentaires soit mise en œuvre par des « opérateurs » qui agissent sans but lucratif à savoir des mutuelles.

Des mutuelles qui devront par ailleurs assurer un fonctionnement démocratique en permettant réellement à chaque adhérent de définir et de décider la nature des prestations versées, le montant et les modalités des cotisations...

La fédération des Finances réaffirme aussi son attachement à des mutuelles qui :

- mettent à disposition et au plus près de leurs adhérents, des réseaux de conseillers mutualistes à même de prendre en charge, sur l'ensemble

du territoire, l'ensemble des actifs comme des retraités ;

- développent des actions de prévention des risques liés à la santé ;
- offrent un accès à des services fondamentaux de type caution, assistance et services à la personne.

A l'instar de la bataille de toute la CGT pour la reconquête de la Sécurité Sociale, la fédération des Finances et son Union fédérale des retraités sont et seront pleinement engagées dans la bataille de défense et de reconquête d'un système solidaire et par répartition des retraites. Les propositions de la CGT restent de pleine actualité si l'on veut répondre aux besoins des salariés, des retraités

Ainsi, la fédération des Finances CGT combattra tout nouveau recul et poursuivra la bataille engagée pour :

- L'accès de tous, dès l'âge de 60 ans, à une retraite représentant au moins 75 % du revenu d'activité, avec intégration dans l'assiette de cotisation et dans le calcul de la retraite de tous les éléments de rémunération qui n'y sont actuellement pas soumis. Cette garantie d'un taux minimum de remplacement de 75 % doit s'accompagner d'une indexation des retraites liquidées sur l'évolution des salaires pour empêcher un décrochage dangereux du niveau de vie des retraités.

- La validation dans tous les régimes des périodes de formation,

de recherche d'un premier emploi d'abord, d'un emploi stable ensuite, et cela à partir de l'âge de 18 ans.

- Le droit de faire liquider sa retraite avant l'âge de 60 ans en fonction des spécificités de la carrière. La reconnaissance de la pénibilité doit permettre aux salariés de partir à la retraite de façon anticipée.
- Le droit au départ anticipé à la retraite à taux plein pour les personnes handicapées, doit être amélioré.
- Aucune pension de retraite ne doit être inférieure au SMIC.
- La garantie et la pérennisation du système solidaire de retraite fondé sur la répartition passe par le financement nécessaire à chaque régime
- Le refus de toute augmentation de la CSG.
- L'extension de l'assiette des cotisations patronales à l'ensemble de la valeur ajoutée créée dans l'entreprise.
- La taxation des revenus financiers des entreprises à hauteur de la contribution des salariés.
- Le recours à des augmentations de cotisations sociales patronales pour faire face aux besoins de financement supplémentaires.
- La défense du Code des pensions civiles et militaires et l'extinction du Régime additionnel de la Fonction publique.
- La Fédération se prononce pour le retrait de toutes les lois régressives imposées depuis 20 ans (Balladur 1993, Juppé 1995, Fillon 2003, Sarkozy 2007 et 2010, Hollande 2013).

## Résolutions

81

La fédération des Finances et ses syndicats s'engagent à créer les conditions d'une campagne revendicative et d'une mobilisation des agents des Finances, actifs et retraités, pour le droit à une protection sociale complémentaire et solidaire du plus haut niveau possible.

82

La fédération des Finances et ses syndicats s'inscrivent dans les orientations revendicatives de la Confédération concernant les enjeux de la retraite et de la prise en compte de la pénibilité au travail.

**83** Elle proposera aux organisations syndicales qui le souhaitent d'œuvrer dans ce sens dans l'unité la plus large possible.

**84** En s'appuyant sur les rapports de forces créés, elle exigera des employeurs que de réels processus de négociations s'ouvrent s'agissant de l'avenir et de la nécessaire revalorisation des prestations servies au titre de la protection sociale complémentaire et de ses modalités de financement.

**85** La Fédération revendique :

- l'accès à une protection sociale complémentaire en santé et prévoyance notamment contre les risques liés à l'incapacité (IPTs), à l'invalidité et au décès pour chaque agent quel que soit son statut ;
- à ce titre elle se prononce pour le rejet de toute marchandisation de la protection sociale complémentaire livrés à des opérateurs privés ;
- le choix à titre exclusif d'opérateurs mutualistes qui assurent les solidarités indiciaires, familiales, intergénérationnelles avec des services de proximités et d'action solidaires.

**86** La Fédération demande l'ouverture de négociation sur la revalorisation de la participation des employeurs pour faire face à la fiscalisation (TSCA, etc) mais aussi à l'absence de revalorisation des rémunérations, à la diminution du nombre des actifs et au choc démographique (départ massif en retraites).

2H

## Les politiques sociales : en finir avec leur déclin !

La fédération des Finances CGT est particulièrement attachée à l'action sociale dans nos ministères économique et financier ainsi que dans les établissements semi-publics. Il s'agit pour nous d'un droit et d'un devoir de l'employeur vis-à-vis de ses personnels. Elle doit permettre à chacune et à chacun de s'épanouir au et hors du travail.

L'action sociale n'est pas un élément de la politique salariale mais doit être un droit individuel pour toutes et tous. Ce n'est pas et ce ne doit pas être un élément de la rémunération.

La politique d'austérité frappe toute la Fonction publique, y compris les administrations et les ministères constitutifs de Bercy. Cette politique de restriction budgétaire s'attaque aux droits des agents des finances à l'action sociale. Tout d'abord dans sa dimension interministérielle puisque les crédits ont été amputés de plusieurs millions d'euros mais également dans sa dimension ministérielle.

Grâce à la mobilisation des agents des Finances et à l'action des organi-

sations syndicales et plus particulièrement de la fédération des Finances CGT, le budget alloué à l'action sociale est reconduit depuis quelques années. Mais la politique de restriction budgétaire se traduit par une amputation des moyens humains mis à disposition de l'action sociale à Bercy et par le gel d'une part non négligeable de ce budget.

Aux Finances et dans la Fonction publique, il est important de mener et d'intensifier la bataille pour obtenir une revalorisation significative des moyens budgétaires alloués au financement du droit à l'action sociale des agents. L'enveloppe budgétaire consacrée à l'action sociale doit être calculée en pourcentage de la masse salariale des actifs et des retraités. Notre fédération revendique qu'elle soit d'au moins 3 %.

Il faut mettre fin aux gels budgétaires, il faut aussi redéfinir les modalités de calcul de la subvention de l'employeur public au titre de la protection sociale complémentaire.

La fédération des Finances CGT poursuivra la bataille du point de vue de

l'identification des agents devant bénéficier de l'action sociale ministérielle :

- fonctionnaires,
- non-titulaires,
- retraités.

Tous les agents des finances doivent pouvoir en bénéficier, y compris ceux qui ont été impactés par la RGPP, la REATE, la MAP.

Il est impératif de consolider et de revaloriser les prestations existantes, que ce soit en restauration, logement, prêts, vacances, loisirs, petite enfance, sport et culture. Un travail sur de nouvelles prestations aussi bien pour les actifs que pour les retraités doit être engagé.

La fédération des Finances CGT a plusieurs fois demandé une évaluation des prestations actuelles afin de déterminer les besoins de toutes et tous. L'action sociale doit pouvoir répondre aux besoins nouveaux, besoins liés à l'évolution sociétale de notre population active par :

- une politique ambitieuse de création et de réservations de logements sociaux selon des critères éthiques à partir de commissions d'attribution,
- une priorité à la restauration collective de qualité partout et la revalorisation des titres restaurant au maximum légal pour les agents ne bénéficiant pas de restaurant d'entreprise,

- un tourisme social ouvert à toutes et tous,
- des créations et des réservations de places nouvelles dans les structures d'accueil de la Petite Enfance,
- un développement de l'accès au sport, aux loisirs et à la culture.

Le vieillissement de la population et le nombre grandissant de retraités (à Bercy et dans le secteur semi-public) et le phénomène de précarisation de leurs conditions de vie (insuffisance du pouvoir d'achat, surendettement), conduit la fédération des Finances CGT à exiger :

- des autorisations d'absence pour préparation à la retraite,
- l'accès à toute la politique sociale,
- la réservation de places dans les EHPAD,
- le rétablissement total de l'aide ménagère à domicile,
- le déblocage d'aides financières pour des retraités aux ressources les plus fragiles et surendettés.

L'employeur doit donner les moyens en personnel au niveau central et au niveau déconcentré afin de répondre aux besoins des personnels dans les territoires.

Un travail important reste à faire sur la reconnaissance des qualifications de chacun des acteurs de l'action sociale, que ce soit les personnels des associations, les assistants de service social, les délégués, les assistants de

délégations, fonctionnaires ou personnels de droit privé. Leur doctrine d'emploi doit être définie avec les représentants des personnels.

La consolidation et la reconquête du réseau de l'action sociale dans toutes ses dimensions :

- CDAS (Conseil départemental de l'action sociale),
  - CNAS (Conseil national de l'action sociale),
  - SRIAS (Section régionale interministérielle d'action sociale),
  - CIAS (Comité interministériel d'action sociale),
  - délégations départementales,
- est indispensable afin que toutes et tous travaillent en cohérence et au mieux pour les personnels.

Les discussions concernant la possibilité pour les retraités de siéger dans les instances d'action sociale doivent continuer et aboutir.

Une politique de communication et d'information doit être engagée auprès des agents pour leur faire connaître leurs droits.

L'action sociale conformément à la loi de juillet 2010 doit pouvoir faire l'objet de processus de négociations.

Un état des lieux des prestations et des avantages comparés, alloués dans notre champ, devra être réalisé. La fédération des Finances CGT a

pour ambition de promouvoir, pour les personnels de l'ensemble des établissements, Bercy et semi-public, un haut niveau de politique sociale.

Concernant le secteur semi-public économique et financier, les politiques d'austérité ont, comme à Bercy, pour conséquence une régression sans précédent des politiques sociales qui se caractérisent par :

- une baisse des budgets sociaux,
- une réduction des effectifs à disposition des CE, des CCE et des associations,
- des fermetures de centres de vacances à la Banque de France et à la Caisse des dépôts et consignations,
- l'externalisation de certains restaurants d'entreprise (Banque de France).

Les prérogatives économiques des instances de représentation des personnels sont aussi entravées (loi Arthuis à la Banque de France). En soutenant les démarches intersyndicales entreprises auprès du gouvernement (Banque de France), la fédération des Finances exige que les CE et CCE jouissent de toutes les prérogatives prévues au code du travail ou les retrouve, notamment le droit d'alerte si précieux dans le cadre des restructurations mettant à mal les missions.

Les budgets sociaux doivent être maintenus en montant, compte tenu

des aspirations des jeunes agents et compte tenu du départ d'agents à haut niveau d'indice affectant la masse salariale. La gestion directe de ces budgets nécessite le maintien, au minimum, des effectifs titulaires et permanents actuels.

Le patrimoine social (centres de vacances, centres sportifs, centres culturels) doit être maintenu, modernisé et optimisé.

La fédération des Finances CGT se prononce pour une gestion directe de la restauration et pour des garanties collectives pour les personnels.

Considérant que la culture et le sport rassemblent ceux que le travail divise, la fédération des Finances CGT s'engage vers des propositions novatrices en matière sportive et culturelle :

- mettre en commun et en synergie toutes les associations sportives et culturelles au niveau « *Finances* »,
- ouvrir ces projets au plan européen au niveau « *Finances* »,
- créer des relations régulières avec les créateurs et les artistes
- renouant ainsi avec la tradition historique de la CGT de soutien à l'art populaire et à la création artistique ouverte au plus grand nombre.

Concernant les retraités, considérant que les caisses de réserve des employés (Banque de France) ou les caisses de retraites ne proposent pas de budgets dignes de ce nom pour l'action sociale, la culture, les loisirs et le sport, la fédération des Finances CGT demande l'octroi de budgets suffisants pour une vraie politique sociale en direction de ceux qui ont servi, toute leur carrière durant, les missions de service public.

## Résolutions

87

L'action sociale conformément à la loi de juillet 2010 doit faire l'objet de processus de négociations à Bercy.

88 Mettre fin aux gels budgétaires et obtenir une augmentation des moyens dédiés à l'action sociale, d'au moins 3 % de la masse salariale des actifs et des retraités, pour :

- l'acquisition de logements sociaux,
- une restauration collective de qualité et la revalorisation des titres restaurant,
- un tourisme social ouvert à toutes et tous,
- des places nouvelles dans les structures d'accueil de la petite enfance,
- un développement de l'accès au sport, aux loisirs et à la culture.

89 Au niveau de la gestion, la fédération des Finances CGT lance un vaste débat afin de réfléchir à une gestion directe des budgets sociaux dans les différentes structures. Cela nécessitera une grande campagne d'information, de réflexion et de débats sur ces questions à la fois juridiques et sociales dont la finalité est d'obtenir, pour l'ensemble des agents des finances, de nouvelles conquêtes sociales.

LA DEUXIÈME PARTIE DU DOCUMENT D'ORIENTATION  
A ÉTÉ **ADOPTÉE À 93,88%** DES EXPRIMÉS.

---

3.

---

**LA FÉDÉRATION** : UN SYNDICALISME  
FORT ET CONQUÉRANT  
AU SERVICE DES AGENTS « FINANCES »

3A

## Une fédération des Finances pour la construction d'un nouvel ordre économique et financier

### LA PERTINENCE D'UNE FÉDÉRATION DES FINANCES CGT

Depuis le 48e Congrès confédéral, la CGT a entamé une vaste réflexion sur son mode d'organisation, le périmètre de ses structures et ses modes de vie. Cette réflexion se poursuit dans les différentes structures professionnelles et territoriales et nous est donc également posée.

Afin d'enrichir cette réflexion, il convient de rappeler les statuts de la CGT, dans lesquels une fédération professionnelle est ainsi définie : « *Les fédérations nationales sont constituées des syndicats d'un ou plusieurs secteurs d'activité professionnelle [...] La fédération impulse et coordonne l'activité syndicale et revendicative, la prise en compte des questions liées à sa ou ses branches professionnelles, le développement de la CGT* ».

Actuellement, notre fédération est constituée des syndicats du secteur public et semi-public dont l'activité professionnelle relève essentiellement de missions économiques. Le projet syndical développé dans

la première partie de ce document d'orientation fonde cette cohérence professionnelle sur ces missions.

Pour autant, nous ne pouvons nous satisfaire de la réalité de la mise en œuvre dans les syndicats du projet syndical voté lors de notre précédent congrès. Nous devons donc approfondir collectivement, fédération et syndicats, notre mode d'action collectif et nos règles de vie communes.

Nous devons également nous engager dans une discussion avec l'ensemble de notre champ professionnel, syndicats et sections syndicales, pour déterminer des modes d'action et de décision permettant une plus grande efficacité de mise en œuvre de notre projet syndical et le faire partager par le plus grand nombre.

Comme pour d'autres champs professionnels, la participation de la fédération des Finances à la vie syndicale confédérale est particulièrement importante compte-tenu du champ revendicatif qu'elle couvre et des missions qu'assument ses différentes composantes. Des coo-

pérations nouvelles se concrétisent régulièrement entre la fédération des Finances, la Confédération, les autres fédérations professionnelles, les comités régionaux et les unions départementales. Ce faisant, la Fédération construit, pour faire face à la crise, des propositions alternatives et des solutions concrètes au service de toute la société.

Cette attente vis-à-vis de notre fédération continue d'être confirmée constamment par les différentes structures professionnelles et territoriales présentes au CCN, particulièrement depuis notre dernier congrès.

Afin d'assurer pleinement le rôle et la place, reconnus et attendus, de notre champ professionnel dans l'ensemble de la CGT, notamment au CCN, l'existence d'une fédération des Finances est donc essentielle. Elle réfléchira à son évolution.

D'un point de vue démocratique et encore une fois compte-tenu des enjeux revendicatifs inhérents à notre champ professionnel, il est impératif que nos orientations soient définies le plus largement par les syndicats et donc les syndiqués de la Fédération dans le cadre d'un congrès souverain.

Cette autonomie, dans le respect des règles de vie de la CGT, a toujours permis à la fédération des Finances

d'être à l'initiative d'orientations ambitieuses s'agissant notamment de notre démarche revendicative et syndicale unitaire ou de nos revendications pour la construction d'un nouvel ordre économique et financier en France, en Europe et dans le Monde. Nombre de ses orientations sont aujourd'hui le bien commun de toute la CGT.

Dans une période où les droits et garanties des personnels sont bafoués, la structuration en fédération professionnelle est également capitale. Cette existence statutaire assoie de manière plus forte l'intervention des élus et mandatés des Finances dans toutes les instances ministérielles ou interministérielles ainsi qu'auprès des employeurs des établissements financiers semi-publics.

Récemment, le Congrès de l'UGFF CGT a adopté une résolution visant à poursuivre la discussion engagée en son sein après avoir acté de l'impossibilité, en l'état, d'avancer dans le sens d'une fédération des missions publique de la Fonction publique de l'État en lieu et place des fédérations actuelles.

Le constat a été fait que le débat sur l'évolution de l'outil syndical n'a pas suffi à irriguer les syndicats et sections syndicales de la Fonction publique de l'État. La résolution adoptée porte donc également la

nécessité de prolonger le débat, sans exclure aucune hypothèse, pour chercher une forme d'organisation qui trouverait auprès des syndicats un assentiment plus fort et mieux partagé.

La Fédération s'impliquera dans le travail sur la rénovation de l'organisation de la CGT dans la Fonction publique de l'État, engagé à la suite du congrès de l'UGFF.

Dans ce cadre, toutes les pistes d'organisation devront être explorées afin de permettre une meilleure collaboration de toutes les fédérations et de tous les syndicats de la Fonction publique de l'État. Ce nécessaire travail en commun ne pourra se conclure favorablement que si l'on trouve les conditions du rassemblement le plus large.

## **DÉVELOPPER DES CHAMPS RENDICATIFS COMMUNS**

La question de notre mode de structuration ne peut se poser sans traiter également du fédéralisme. Deux notions indissociables définissent le fédéralisme dans les conditions actuelles (article 21 des statuts confédéraux) :

- toutes les organisations de la CGT disposent d'une pleine autonomie d'expression, de décision et d'action, dans le respect des statuts de la CGT ;

- elles recherchent entre elles, en permanence, la coopération, la complémentarité avec les autres composantes de la CGT, la prise en compte des intérêts communs à l'ensemble des salariés.

Au cœur des enjeux économiques, notre fédération est régulièrement sollicitée pour apporter son expertise. Son apport est régulièrement reconnu dans la Confédération et ses organisations.

Il est indispensable, pour une construction solidaire des revendications de la CGT au service de la transformation de la société, de poursuivre ce travail afin d'alimenter la réflexion et la construction revendicative de toute l'organisation.

Cette construction doit se faire dans le respect du principe de fédéralisme. Celui-ci nous impose donc de poursuivre nos coopérations avec les autres organisations de la CGT, mais également en rechercher constamment de nouvelles, autour de problématiques revendicatives qui nous sont communes.

Plus précisément, au niveau des 3 versants de la Fonction publique, il faudra travailler à transcender les simples enjeux institutionnels (Conseil commun de la Fonction publique) et renforcer notre travail commun autour de multiples dos-

siers comme le financement des politiques publiques, des collectivités territoriales, les partenariats public / privé, le financement de la protection sociale...

C'est aussi autour de notre exigence de création d'un véritable pôle financier public qu'il faudra créer les conditions d'un travail plus étroit entre toutes les fédérations impliquées dans cette revendication.

## Résolutions

- 90 Approfondir collectivement, fédération et syndicats, notre mode d'action collectif et nos règles de vie communes.
- 91 Engager une discussion avec l'ensemble de notre champ professionnel, syndicats et sections syndicales, pour déterminer des modes d'action et de décision permettant une plus grande efficacité de mise en œuvre de notre projet syndical et le faire partager par le plus grand nombre.
- 92 Notre fédération, avec l'ensemble de ses syndicats concernés, sera pleinement partie prenante, comme elle l'a été depuis le dernier mandat, de cette discussion afin de créer les conditions de la mise en place d'un outil, pleinement efficient et efficace, au niveau de la Fonction publique de l'État et répondant aux intérêts des personnels. Cette discussion ne pourra se conclure favorablement que si l'on trouve les conditions du rassemblement le plus large.
- 93 La Fédération continuera de prendre toute sa place dans les débats de la Confédération et du CCN.

- 94 La Fédération poursuivra son travail sur le financement de l'économie et des politiques publiques, la mise en place d'un indicateur du coût de la vie et celui du coût du capital avec la Confédération, notamment au travers de sa participation active au pôle économique confédéral.
- 95 La Fédération poursuivra son travail sur les enjeux du financement de l'économie et sur la construction d'un véritable pôle financier public avec la fédération des personnels des banques et des assurances, la fédération des activités postales et de télécommunications et les autres fédérations concernées.
- 96 La Fédération poursuivra son travail sur les droits et garanties statutaires des personnels avec les fédérations de la Fonction publique de l'État et avec l'UGFF.
- 97 La Fédération poursuivra son travail sur le rôle et la place de l'État, sur les problématiques liées au Conseil supérieur de la Fonction publique, sur la gestion et le contrôle des fonds publics... avec l'ensemble des fédérations des 3 versants de la Fonction publique.
- 98 La Fédération se rendra disponible pour les organisations de la CGT qui le souhaitent dans le cadre de travaux revendicatifs commun en lien avec son champ professionnel et la co-animation de journées d'étude ou de formation.

3B

## Notre action au plan européen et international

Pour répondre aux enjeux auxquels la Fédération est confrontée, tels que développés dans les parties précédentes de ce document, elle doit développer son action aux plans européen et international, mieux y impliquer ses syndicats et mieux sensibiliser les militants et les adhérents sur ces questions.

La dimension « *solidarité* » demeure présente dans notre investissement international, via notamment les relations bilatérales que nous pouvons nouer avec nos homologues de divers pays. Elle se complète en Europe par une démarche plus classique de construction d'un rapport de force qui, même dans notre secteur, ne peut se limiter aux frontières nationales.

L'efficacité commande donc de mieux utiliser les outils à notre disposition, à savoir les organisations syndicales européennes et internationales et à y prendre toute notre place afin d'y porter nos préoccupations et nos exigences.

Au sein d'UNI, il s'agit surtout d'assurer une présence active dans le travail d'UNI-Europa Finance, en lien

avec nos camarades de la fédération des Banques et Assurances. Cette présence doit s'articuler avec l'investissement du syndicat de la Banque de France et gagnerait à pouvoir compter sur une implication de celui de la Caisse des dépôts. Participation active aussi à la coordination des fédérations CGT affiliées à UNI.

Il y a urgence à s'impliquer dans l'activité de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) correspondant à notre champ professionnel. Cela suppose de coordonner notre action avec nos syndicats et avec l'UGFF.

Il convient également de continuer à jouer un rôle actif dans l'action européenne et internationale de la Confédération, l'objectif étant, de façon générale, de contribuer au positionnement de la CGT et, de façon plus spécifique, de pouvoir peser sur les orientations de la CES, voire de la CSI, sur les sujets relatifs à notre champ professionnel.

Afin de mieux sensibiliser les militants, il faudra veiller à une meilleure régularité de la Lettre Europe / Inter et à élargir sa diffusion.

Enfin, la Fédération s'impliquera, à la mesure de ses moyens, dans tous les combats collectifs internationaux

dans lesquels sa participation s'avèrera légitime et utile.

## Résolutions

- 99 La fédération des Finances CGT continuera à jouer un rôle actif au sein d'UNI-Europa Finance et veillera à y associer les syndicats du secteur semi-public.
- 100 Elle s'impliquera dans l'activité de la FSESP la concernant, en lien avec l'UGFF et en collaboration avec ses syndicats.
- 101 Elle poursuivra sa collaboration avec l'espace Europe / Inter de la Confédération et s'impliquera, à la mesure de ses moyens, dans tous les combats collectifs dans lesquels sa participation s'avèrera légitime et utile.
- 102 La Lettre Europe / Inter sera diffusée de façon plus régulière et plus large.

## Construire une nouvelle dynamique unitaire, dans le champ syndical et au-delà

Pour parvenir à notre objectif de transformation sociale, nous devons contribuer à créer les rapports de forces nécessaires afin d'imposer la prise en compte de nos corpus revendicatifs. La construction de ces rapports de forces nécessite de créer une nouvelle dynamique unitaire, dans le champ syndical et au-delà.

### DANS LE CHAMP SYNDICAL

Rappelons aussi ici que la fédération des Finances CGT porte une toute autre conception des relations et de la démocratie sociale que celle portée par le Gouvernement, sous l'aiguillon du patronat, et nos directions.

La Fédération entend s'appuyer, y compris dans sa démarche unitaire, sur la nouvelle donne en matière de représentativité syndicale, en pesant ensemble pour obtenir des avancées pour les agents des Finances, actifs et retraités.

Depuis plusieurs congrès fédéraux, notre fédération s'inscrit et apporte toute sa contribution à la mise en œuvre d'un syndicalisme rassemblé

en cohérence avec les orientations de la Confédération.

Toutefois, si ce syndicalisme rassemblé devait se cantonner à n'être qu'un habillage à la seule recherche, même systématique, de l'unité d'action, il ne permettra pas de répondre durablement à la crise de l'efficacité syndicale.

C'est pourquoi la Fédération travaille à la mise en œuvre d'une stratégie syndicale ayant pour objet de créer les conditions de l'unité syndicale mais aussi du rassemblement du syndicalisme sur la base des revendications. C'est en ce sens qu'il nous faut construire une nouvelle dynamique unitaire de transformation sociale.

Celle-ci aura pour objet de construire un front, le plus large possible, pour porter des réponses à la crise et les rapports de forces nécessaires au changement de société.

Pour construire cette nouvelle dynamique unitaire, la fédération des Finances CGT :

- s'adressera à l'ensemble des agents des Finances pour leur pro-

poser de débattre des nécessaires évolutions du syndicalisme ;

- proposera, sans exclusive, à l'ensemble des autres fédérations syndicales, de créer les conditions d'un débat permanent entre elles.

Il faut envisager d'engager des campagnes communes sur des objectifs partagés quant aux finalités et aux contenus des politiques publiques et d'intérêt général devant être mises en œuvre dans notre champ professionnel mais aussi quant à l'amélioration significative des conditions de vie au et hors du travail des agents des Finances, actifs et retraités.

Nous voulons travailler à une représentation plus unifiée des intérêts des salariés et d'œuvrer, avec tous ceux et toutes celles qui le souhaitent, à la construction d'un paysage syndical moins éclaté.

## AU-DELÀ DU SEUL PÉRIMÈTRE SYNDICAL

Pour la fédération des Finances CGT, la construction de cette nouvelle dynamique unitaire doit dépasser le seul champ syndical. L'ampleur des défis à relever et des processus de luttes à construire pour sortir de la crise systémique l'exige.

Sans préjudice de ses prérogatives et de son indépendance, la fédéra-

tion des Finances CGT réaffirme sa volonté d'œuvrer à une coopération renforcée et ouverte avec les acteurs du mouvement social qui, par leurs valeurs, analyses, propositions et revendications, participent de fait à l'objectif de transformation profonde et durable de la société.

Cette volonté nous permettra de poursuivre un débat dans l'organisation sur les liens entre le mouvement syndical et les associations qui participent au mouvement social.

De ce point de vue, le Congrès décide de repenser notre investissement dans les différents collectifs : Collectif pour un audit citoyen de la dette, Collectif pour un pôle financier au service des droits, Visa (Vigilance initiatives syndicales antifascistes), collectifs retraites 2013.

En tant que membre fondateur d'ATTAC, la Fédération propose :

- de répondre à la sollicitation de la direction actuelle d'ATTAC d'intégrer son conseil d'administration ;
- d'initier un débat sur le rôle et la place des fondateurs, du collège des fondateurs, qui en l'état actuel des statuts de l'association a pour fonction d'établir un lien indispensable entre ATTAC et le mouvement syndical, le mouvement associatif et des organes de presse et de proposer des orientations et lignes d'action.

Enfin, cette construction d'une nouvelle dynamique unitaire, dans le champ syndical et au-delà, amènera aussi la fédération des Finances CGT à s'inscrire pleinement dans les orientations votées lors du 50e Congrès confédéral : « *sans préjudice de son indépendance, la CGT continuera à s'inscrire dans les processus de débat*

*et d'action susceptible de contribuer à son combat, y compris avec les acteurs politiques partageant nos valeurs* ».

Dans cette perspective, la Fédération continuera à porter cette ambition de convergence revendicative et de luttes dans tous les lieux d'échange et de décision de la CGT et au-delà.

## Résolutions

- 103 Développer une stratégie recherchant l'unité syndicale à partir des revendications et au-delà oeuvrer sur des bases claires au rassemblement du syndicalisme.
- 104 Poursuivre et développer l'engagement de la Fédération dans le mouvement associatif, notamment, par une plus grande implication au sein de l'association ATTAC.
- 105 Poursuivre, en toute indépendance, notre inscription dans les processus de débat et d'action avec les acteurs politiques partageant nos valeurs et nos objectifs.

## LA SYNDICALISATION : UNE PRIORITÉ POUR LA FÉDÉRATION

Depuis son 47<sup>e</sup> Congrès, la CGT fait de la syndicalisation une priorité. Les congrès suivants ont réaffirmé cet enjeu, précisant sur la base des expériences multiples des organisations de la CGT, les moyens concrets pour une progression du nombre d'adhérents.

Pour peser plus fortement sur les choix économiques et sociaux, il faut construire un rapport de forces d'une toute autre ampleur que celui qui existe aujourd'hui. Les nombreuses luttes des dernières années et leurs résultats ont fait la démonstration que la faiblesse des forces organisées du salariat constitue un handicap pour parvenir à gagner sur les revendications.

L'élévation du rapport de forces suppose que la CGT soit fortement présente et organisée dans tous les secteurs d'activité. Développer la syndicalisation partout où elle est faible est donc un défi à relever pour toute la CGT car aucun syndicat CGT ne peut être fort dans son périmètre d'activité si la CGT est globalement faible. Cette affirmation du 48<sup>e</sup> Congrès de la CGT est aussi valable

pour la fédération des Finances CGT.

La place de première organisation syndicale au ministère des Finances acquise en 2004 par notre fédération ainsi que l'influence électorale importante dans leur champ d'intervention de la plupart des syndicats qui la composent, ne doit pas dissimuler les efforts à accomplir dans la syndicalisation. Ils sont la condition du maintien et des progrès de la CGT dans notre périmètre d'activité.

Ces efforts sont d'autant plus nécessaires que les administrations de nos ministères et les établissements du secteur semi-public ont connu depuis plusieurs années de profonds bouleversements qui touchent à la nature de leurs missions, à l'organisation du travail et des services, à la composition même des personnels.

Ces bouleversements interrogent la nature de notre syndicalisme et obligent celui-ci à apporter de nouvelles réponses aux acteurs de notre service public. Les évolutions globales de la société et celle particulière de l'engagement collectif, rendent encore plus urgentes les transformations de notre syndicalisme afin de le rendre plus attractif.

## DES DÉFIS À RELEVER

Le nombre d'adhérents de notre fédération est globalement stable depuis plusieurs années, ce qui constitue un bon résultat dans le contexte actuel, mais ne répond pas aux objectifs de progression significative que se sont fixés nos syndicats ni aux enjeux revendicatifs de la période.

Le risque d'une diminution du nombre d'adhérents dans les années à venir est aujourd'hui réel. La baisse continue des effectifs des administrations de nos ministères et des établissements du secteur semi-public depuis plus de dix ans, l'ambition affirmée des gouvernements successifs à poursuivre dans cette voie, constituent la première difficulté objective à une progression de nos forces.

Le taux relativement important de syndicalisation globale dans nos champs d'intervention, qui exacerbe une forme de concurrence entre organisations syndicales, rend aussi plus difficile la syndicalisation CGT. S'y ajoutent des départs en retraite prévisibles plus importants pour les prochaines années, le ralentissement de ceux-ci provoqués par les réformes successives des régimes de retraites ne devant pas se poursuivre. Si des progrès notables dans la continuité syndicale apparaissent ces dernières années, notamment grâce au

travail de l'UFR, ils ne sont pas encore de nature à enrayer la tendance à l'œuvre depuis des décennies de la démission du syndicat consécutive au départ en retraite.

Enfin l'évolution sociologique des personnels constitue aussi une difficulté pour le syndicalisme CGT. Celui-ci reste marqué par des caractéristiques historiques dans son implantation. Il reste insuffisamment présent dans les catégories qui progressent proportionnellement et en nombre depuis dix ans. C'est particulièrement le cas chez les cadres.

Ces difficultés, connues, rendent notre ambition de syndicalisation plus urgente. La syndicalisation doit devenir une priorité en acte dans notre activité syndicale.

Au-delà de notre champ professionnel, nous inviterons les syndicats et sections syndicales à s'investir dans les plans de syndicalisation des unions départementales afin de permettre un renforcement de toute la CGT.

## CRÉER UN « COLLECTIF FÉDÉRAL À LA VIE SYNDICALE »

Dans ce cadre, au-delà du travail propre de chaque syndicat composant la Fédération, celle-ci doit favoriser une dynamique fédérale à la syndicalisation. Un « *collectif fédéral à la*

*vie syndicale* », composé de membres de la Direction fédérale et de dirigeants des syndicats de la Fédération, sera constitué afin d'impulser cet objectif.

Il apportera une aide concrète aux syndicats dans leurs plans de syndicalisation, notamment en mutualisant les expériences de chacun d'entre eux. Il favorisera la formation syndicale particulièrement destinée aux nouveaux adhérents. Il travaillera à une connaissance plus précise des forces organisées de la CGT et dans ce cadre fournira, notamment, les éléments nécessaires à une progression de la continuité syndicale à l'UFR.

Dans le même objectif, il contribuera au développement de l'activité en direction des jeunes et de l'encadrement qui constituent deux des enjeux majeurs pour la progression de la CGT dans les prochaines années. Enfin, il travaillera aussi aux enjeux organisationnels des différentes élections professionnelles.

## **AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE SYNDICALE**

Le succès de nos efforts de syndicalisation ne se rencontrera vraiment qu'à la condition d'une réelle amélioration de la qualité de vie syndicale. Il faut travailler à une présence syndi-

cale sur le lieu de travail plus forte qui permette une vie collective.

Le syndicalisme CGT doit démontrer par son action quotidienne qu'il est le moyen de rompre avec l'isolement qu'imposent les méthodes actuelles de management, qu'il est le vecteur d'une solidarité permettant d'agir contre toutes les formes de régressions et pour une réelle amélioration de la vie au travail.

Cette démonstration du rôle au quotidien du syndicat dépend de notre capacité à donner toute sa place au syndiqué dans l'organisation, à favoriser sa prise de responsabilités et donc dans un progrès de la vie démocratique interne.

C'est sans doute le défi le plus important que nous devons relever. C'est à ce prix que l'utilité de se syndiquer sera reconnue par ceux à qui nous proposerons de nous rejoindre.

Pour permettre à chacun de ses militants de participer pleinement à la vie de la Fédération, la Direction fédérale s'engagera dans une lutte pour conquérir de nouveaux droits.

## Résolutions

- 106 Mise en place d'un collectif fédéral à la vie syndicale.
- 107 Faire de la syndicalisation une priorité dans notre champ professionnel et inciter les syndicats et sections syndicales à s'investir dans les plans de syndicalisation des unions départementales.
- 108 Travailler à l'amélioration de la qualité de vie syndicale dans notre champ.

3E

## Une nouvelle efficacité fédérale ancrée dans les territoires en symbiose avec nos syndicats

Notre dernier congrès avait pour ambition « *d'ancrer d'avantage la Fédération dans les territoires et de mieux irriguer les différentes structures de la CGT* ».

Abandonnant les collectifs Finances, notre congrès avait fait le choix de « *l'inter-professionnalisation de la Fédération* » pour mener à bien des journées d'études, des formations, des heures mensuelles et trimestrielles d'information, des processus unitaires de luttes y compris dans la dimension Finances.

Notre fédération a, pour cela, la farouche volonté de structurer son activité fondée sur une triple ambition.

### **PROMOUVOIR DES MISSIONS AU SERVICE D'UN OU DE PLUSIEURS TERRITOIRES**

Nos propositions pour sortir de la crise systémique, mais aussi notre projet syndical pour une réforme profonde de la fiscalité, pour un pôle financier public, pour un autre financement de l'économie, pour des mis-

sions de contrôle au service de toute la société et pour le développement d'une statistique publique nécessitent d'avoir une nouvelle ambition pour relever le défi de la bataille idéologique.

Notre fédération lancera des réunions de formation et d'information à l'usage de nos militants et de nos syndiqués. Ces formations donneront suite à des assemblées de syndicalistes, de conférences, pour décliner notre projet syndical dans les territoires en fonction des enjeux.

### **ASSOCIER LES ÉLUS ET LES CITOYENS POUR DÉFENDRE NOS MISSIONS**

Toutes les orientations ministérielles, aux Finances, ont comme conséquences des suppressions massives d'emplois, des réductions des réseaux, des réductions d'accueil aux guichets au profit du numérique et de l'Internet, des réductions de missions de contrôle avec les conséquences dramatiques que l'on connaît.

De nouveaux outils informatiques sont essentiellement conçus pour obtenir des gains de productivité au détriment des citoyens et de nos missions.

Partout où c'est possible, nous dénoncerons ces logiques mortifères et nous mettrons tout en œuvre pour associer les agents des Finances, les citoyennes et les citoyens, leurs élus pour des missions de service public conformes à leurs attentes.

### **DÉFENDRE LES DROITS ET GARANTIES DES AGENTS DES FINANCES DANS LES TERRITOIRES**

Les agents ont parfois le sentiment que les syndicats, CGT comprise, sont éloignés de leurs préoccupations.

Dans les territoires, nous défendrons :

- le sens du travail alors que les nouvelles organisations vident le contenu du travail au profit de normes tayloristes de productivité ;
- les conditions de travail, notamment l'adéquation des effectifs avec la qualité d'exercice de nos missions ;
- les salaires et les pensions dont le gel est une des causes de la récession actuelle ;
- les politiques sociales y compris en direction des plus jeunes et des retraités avec les problématiques de logement social, de politiques sociales (loisirs, sport, culture, solidarités...).

Les élections professionnelles seront l'occasion d'une intense activité « *Finances* » dans le maximum de territoires.

## Résolutions

109

Notre fédération réunira dans les territoires ses militants et syndiqués afin de populariser et débattre de notre projet syndical. Avec ses syndicats, la Direction Fédérale travaillera aussi à toutes les convergences inter directionnelles utiles pour la défense des missions, les droits et garanties des agents.

**110** Nous mettrons tout en œuvre pour associer les agents des Finances, les citoyennes et les citoyens, leurs élus pour des missions de service public conformes à leurs attentes.

**111** Sur la base du mandat confié par la Direction fédérale, les chargés de territoire animeront cette activité décentralisée, en lien étroit avec les syndicats. Un bilan régulier sera fait à la Direction fédérale.

3F

## Formation syndicale, une responsabilité collective pour l'avenir

La formation syndicale est un enjeu majeur de notre vie syndicale et le point de départ du parcours militant. Elle est un droit pour les agents mais elle est aussi un atout pour le développement de notre organisation.

Pour mieux armer les syndiqués et militants à prendre des responsabilités et assumer leurs mandats, elle est essentielle. Si certains syndicats ont déjà mis en place des dispositifs de formation, ce n'est pas le cas pour l'ensemble d'entre eux. La Fédération doit alors jouer un rôle important pour ce qui doit être une de nos priorités.

### PARCOURS DE FORMATION SYNDICALE

La question de la formation syndicale ne peut être traitée sans le faire dans le cadre d'un véritable parcours de formation.

Conformément aux orientations confédérales, l'offre de formation doit placer les syndiqués et les militants au cœur du dispositif des syndicats. Elle doit créer les conditions pour que tout adhérent acquière

les connaissances et les savoir-faire nécessaires afin de participer à la vie syndicale.

Dans ce cadre, la Fédération doit permettre de compléter le parcours de formation syndicale en lien avec les syndicats et les structures interprofessionnelles.

### FORMATION DE LA DIRECTION NOUVELLEMENT ÉLUE

La formation des dirigeants nouvellement élus de la Fédération doit viser plusieurs objectifs :

- bien déterminer le rôle et la place de la Direction fédérale dans l'activité de la Fédération,
- bien appréhender le projet fédéral et le travail qui en découle,
- permettre une meilleure cohésion de l'ensemble de la Direction,
- permettre une meilleure appréhension du rôle et de la place de chacun dans la Direction.

Des demi-journées d'étude et de formation seront régulièrement organisées pour la Direction fédérale sur des thématiques particulières.

## FORMATION DES MILITANTS SUR LE PROJET SYNDICAL

Le projet syndical adopté par le Congrès doit être intégré par les militants pour être porté dans l'activité syndicale.

C'est pourquoi, il est nécessaire de créer des temps d'échange en lien direct avec les militants de la Fédération pour que les orientations soient connues et utilisées au service de notre objectif de transformation sociale.

La Fédération engagera donc une campagne de formation en territoire à l'issue du Congrès.

## FORMATION HYGIÈNE ET SÉCURITÉ ET ACTION SOCIALE

Ces formations existent depuis plusieurs années. Elles ont été améliorées et revues au fil du temps.

Elles doivent continuer de l'être pour apporter aux militants mandatés dans les comités d'hygiène et de sécurité et dans les conseils départementaux d'action sociale tous les outils nécessaires à leur activité.

Une attention particulière y sera apportée dans le cadre du renouvellement des mandats suite aux élections de décembre 2014.

## MUTUALISATION DES FORMATIONS

Des disparités importantes existent entre nos syndicats concernant les capacités de formation des syndiqués et militants.

C'est pourquoi, la Fédération s'engagera dans un recensement de ce qui peut exister dans les syndicats en vue d'une possible mutualisation des contenus ou de l'accès aux formations qui sont proposées.

## FAIRE MIEUX CONNAÎTRE LES POSSIBILITÉS DE FORMATION

Afin d'améliorer le niveau de formation syndicale des adhérents de notre champ, la Fédération proposera une plaquette dédiée à la formation syndicale rappelant les cursus de formations, les modalités d'accès, ce qui existe dans les syndicats, l'interprofessionnel...

Ce travail sera complété par une amélioration du contenu de la plaquette d'accueil fédérale des nouveaux syndiqués pour la partie traitant de la formation syndicale.

## Résolutions

- 112 La Fédération fera de la formation syndicale une priorité, visant à armer les militants dans le cadre de la bataille des idées.
- 113 Notre fédération proposera à l'ensemble des syndiqués un parcours de formation lui permettant de mieux connaître la CGT, ses valeurs, ses objectifs de transformation sociale et ses revendications.
- 114 La Fédération engagera un important travail pour recenser, faire connaître et mutualiser les formations syndicales proposées dans les l'ensemble de nos syndicats.
- 115 La Fédération travaillera, conjointement avec les syndicats, à l'élaboration d'un plan de formation syndicale concernant l'ensemble du champ fédéral comme l'action sociale, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

36

## Développer un collectif cadre, maîtrise et encadrement

Aujourd'hui être agent de maîtrise, technicien, cadre titulaire ou contractuel, consiste de plus en plus, à être le porteur et le garant de l'idéologie de notre employeur en jouant le rôle que notre hiérarchie tentent de nous imposer.

Tout est fait pour que l'encadrement et la maîtrise se sentent responsables et sans condition, de la mise en œuvre des directives et des stratégies imposées en laissant au vestiaire les convictions profondes, les libertés de pensée et d'opinion, les droits citoyens les plus fondamentaux.

L'objectif est donc d'instrumentaliser l'encadrement. Trop souvent, la référence à l'éthique et à la responsabilité sociale, l'affichage de valeurs sous la forme d'engagements tels que le respect des personnes, de l'environnement, constituent autant d'outils de cadrage des pratiques managériales afin de masquer une réalité moins présentable.

Ainsi, l'encadrement se retrouve au centre de la contradiction entre un discours vertueux et une réalité plus brutale, en tant « *qu'acteur* » ayant à assurer la propagation du discours de

l'employeur, tout en assumant la mise en œuvre de politiques contraires aux valeurs affichées et en endossant les responsabilités morale et juridique qui naissent de cette contradiction.

Au fur et à mesure que les conditions sont créées pour précariser la situation des cadres, l'exigence d'adhésion à la politique de l'établissement, de la direction, de l'administration est plus forte. Les collectifs de travail sont déstabilisés par les objectifs assignés qui sont, eux-même, en contradiction avec les moyens alloués pour les satisfaire. De plus en plus de cadres, techniciens et agents de maîtrise sont responsables de projets sans pouvoir intervenir sur les moyens nécessaires à leurs réalisation.

La finalité de l'entreprise, de l'établissement, de l'administration n'est pas exclusivement économique et financière mais d'abord humaine et sociale. Les choix de gestion doivent prendre en compte les conséquences humaines, sociales et environnementales. Des droits nouveaux, individuels et collectifs doivent désormais être attachés aux objectifs éthiques de l'entreprise, de l'administration, de la société pour mieux les faire vivre

en compatibilité avec la citoyenneté et les besoins sociaux.

La CGT et son UGICT prônent un « *management alternatif* », ne se substituant pas au dialogue social collectif, visant à réorienter le rôle des « *managers* » vers la restauration et l'animation du collectif de travail lui-même tourné vers la résolution collective et le partage d'expérience et de sens.

Il faut passer d'un service dans lequel le mode de « *management* » et d'organisation du travail génère de la pression, pression des délais, intensification de la charge de travail, de la souffrance au travail à une communauté de travail qui soit un lieu de socialisation et d'humanité, permettant l'épanouissement au travail, la mise en œuvre des qualifications, le travail bien fait. Un lieu de droits et d'intervention pour les salariés.

Voici quelques pistes de transformation qui portent une nouvelle finalité du management et du travail :

- Garantir la liberté d'expression, notamment lors des réunions professionnelles où les discussions doivent pouvoir porter sur l'organisation du travail et la marche de l'entreprise, de l'établissement et de l'administration. La discussion professionnelle doit être restaurée et privilégiée : le retour immédiat sur investissement ne doit plus dicter la marche à suivre.

Reconnaître le rôle contributif de l'encadrement, qui est de faire en sorte que le travail soit, non pas facteur de souffrance et d'aliénation, s'extraire du court terme qui constitue clairement une entrave à un épanouissement dans le travail et promouvoir une autre conception de la qualité du travail, viser la cohésion du collectif et l'épanouissement au travail.

- Imposer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Toute discrimination, qu'elle se rapporte au salaire, à la reconnaissance des diplômes ou qualifications, à l'accès aux fonctions, au déroulement de carrière, ou à tout autre élément constitutif des responsabilités professionnelles doit être interdite.
- Conquérir des droits individuels garantis collectivement comme le droit de refus et d'alternative sans sanction.
- Redonner du sens au travail signifie donner aux salariés la maîtrise de leur temps, des moyens, le droit de décider, redéfinir et questionner la notion même de performance.
- Reconnaître le travail par :
  - une revalorisation des salaires, des parcours professionnels et carrières ;
  - une reconnaissance des qualifications, de l'expertise et de la technicité ;
  - les moyens de les exercer pleinement ;
  - permettre des relations de travail de qualité.

## Résolutions

- 116 Mettre en place un collectif spécifique sur l'encadrement avec pour rôle de mener des débats et une réflexion autour du rôle contributif des cadres et du management alternatif.
- 117 Travailler à la promotion d'un « *management alternatif* », ne se substituant pas au dialogue social collectif, visant à réorienter le rôle des « *managers* » vers la restauration et l'animation du collectif de travail

3H

## Faire de notre activité en direction des jeunes salariés une priorité stratégique

Comment les jeunes s'engagent-ils aujourd'hui ? Quelles sont leurs motivations et leurs aspirations ? Quel regard portent-ils sur le syndicalisme et la CGT en particulier ? Ces derniers répondent-ils à leurs attentes ? Une fois syndiqués, trouvent-ils leur place dans le syndicat ? Autant de questions qui nous traversent et qui méritent que nous y apportions des réponses concrètes !

Développer l'activité en direction des jeunes, cette formule doit s'entendre sur deux volets : l'activité en direction des jeunes agents de notre ministère et des établissements du semi-public, à laquelle s'ajoute le renforcement de notre organisation et le renouvellement de nos cadres militants.

Dans la continuité des orientations de notre 26e Congrès fédéral, l'objectif d'« *apporter des réponses syndicales aux besoins des jeunes agents de notre ministère et du secteur semi-public* », doit devenir plus que jamais un axe majeur de notre activité.

À cette occasion, un collectif jeune fédéral a été créé, outil au service de notre fédération et de ses syndicats. Dans les 5 ans, un tiers des syndiqués

et la moitié de nos militants partiront en retraite. Notre fédération est particulièrement touchée par ce phénomène.

C'est donc une extrême nécessité pour la CGT que de lancer des campagnes de syndicalisation en direction des jeunes et de leur permettre de prendre toute leur place dans la CGT. Il est donc indispensable d'anticiper et de préparer l'avenir, faute de quoi la continuité de notre organisation peut être remise en cause. Notre politique des cadres syndicaux doit donc faire du rajeunissement une priorité.

Les situations d'incertitude et de précarité, qui constituent le quotidien des jeunes femmes et des jeunes hommes dans le monde du travail, pèsent de façon extrêmement négative à l'encontre de toute démarche de syndicalisation.

Parmi les militants en responsabilité dans notre fédération, la plus jeune génération de nos adhérents reste très minoritaire. Il ne faut pas compter sur le seul renouvellement générationnel, pour parvenir à une situation plus équilibrée.

Notre fédération doit accorder sa confiance aux jeunes militants dans l'exercice de responsabilités locales et nationales. Il s'agit maintenant de passer à la vitesse supérieure en adoptant une démarche volontariste.

Cela place le syndicalisme, et en particulier la CGT, face à de nouvelles et importantes responsabilités vis-à-vis de cette jeunesse. C'est la première génération à vivre plus mal que celles qui l'ont précédée. Elle est menacée dans son niveau et ses conditions de vie mais aussi quant à son avenir. Avec l'allongement de la durée des études, la place des jeunes a fortement évolué sur le marché du travail.

Confrontés à des difficultés particulières, salaires, remise en cause des droits à l'action sociale, et cela particulièrement s'agissant du logement, c'est aussi à partir de la fragilisation de la situation de la jeunesse que sont portés les coups les plus durs contre notre système de protection sociale solidaire et la retraite par répartition.

Les réformes engagées actuellement et le refus de revenir sur la plupart des dispositions mises en place ces dernières années, tournent le dos aux attentes sociales. Une grande partie des jeunes partagent les valeurs et les objectifs de la CGT.

La CGT se doit d'apporter des réponses syndicales aux besoins de la jeunesse. Il y a urgence aujourd'hui. Cet objectif doit devenir un objectif majeur de notre activité fédérale.

Les premiers travaux du collectif jeune ont abouti à l'élaboration d'un livret d'accueil. Il est maintenant nécessaire de construire un corpus revendicatif spécifique pour les jeunes salariés en lien avec la Fédération et ses syndicats. Il a pour ambition d'être une boîte à idées et une boîte à outils pour nos organisations, notamment en travaillant en lien avec les camarades de la Fédération en charge des secteurs communication, formation et syndicalisation afin de permettre une meilleure prise en compte de l'activité jeune, telle que définie ci-dessus.

Pour ne pas laisser place au découragement, face aux espoirs déçus, pour construire un rapport de force suffisant en s'appuyant sur la jeunesse, il y a nécessité de confédéraliser les problématiques et les réponses revendicatives, en travaillant en lien avec le collectif confédéral Jeunes CGT.

Dans cet objectif, nous devons engager un important travail visant :

- A améliorer l'accueil syndical des jeunes, salariés ou stagiaires, arrivant dans les services avec une attention particulière pour les écoles de forma-

tion. Quelle que soit leur situation, les jeunes doivent pouvoir trouver dans la CGT, écoute, information, solidarité et utilité de se syndiquer.

- À une transformation de nos modes de fonctionnement, afin que les jeunes prennent toute leur place dans la prise de décision, la définition des revendications, des formes d'action et dans la vie syndicale.
- Au développement d'une politique de formation et d'information syndicales à destination des jeunes

syndiqués CGT, le but étant de favoriser rapidement leur engagement militant et leur accès aux responsabilités syndicales dans notre fédération et ses syndicats.

Poser la question de l'adhésion aux nouveaux agents entrant dans leur premier emploi, en développant une campagne de syndicalisation ambitieuse, également sous l'angle intergénérationnel en lien avec l'UFR.

## Résolutions

- 118** Faire de la réponse aux besoins et aux attentes des jeunes une priorité de notre activité fédérale, impliquant solidairement tous les syndicats de notre fédération.
- 119** Ouvrir un large débat sur les moyens à mettre en œuvre avec nos syndicats pour repenser la place des jeunes dans notre fédération et d'aider à la mise en responsabilité.
- 120** Lancer un vaste plan de travail impliquant l'ensemble de nos syndicats pour la syndicalisation des jeunes, leur accueil dans la CGT, leur formation syndicale...

La Fédération depuis quelques années a entrepris une refonte complète de sa politique de communication. Si en elle-même la communication ne sert à rien, elle est en revanche un levier qui doit nous permettre de donner à notre projet syndical et à notre vie syndicale plus de force.

Une meilleure communication doit ainsi nous permettre d'améliorer et d'élargir l'appropriation de nos propositions revendicatives. En ce sens, la Fédération s'engage sur plusieurs objectifs.

### **NOTRE PRESSE**

Le journal aux syndiqués est aujourd'hui souvent considéré comme inaccessible par une grande part d'entre eux. En effet, il contient le plus souvent des textes et analyses qui ont, dans la réalité, pour cible les militants plus que les syndiqués.

C'est pourquoi, le contenu du journal et son traitement doivent être réorientés vers les syndiqués en leur apportant des informations sur l'ensemble des secteurs de notre

champ, des analyses mieux vulgarisées et plus accessibles...

Si le journal aux syndiqués est parfois perçu comme plutôt destiné aux militants, il n'en reste pas moins insatisfaisant pour eux. La Fédération recréera donc un journal aux militants traitant de manière approfondie des dossiers revendicatifs et aussi de l'information sur notre organisation interne et nos relations avec l'employeur. Ce journal sera envoyé sous forme dématérialisée. Sa périodicité pourrait être mensuelle.

La Fédération a, depuis quelques années, engagé un travail de vulgarisation qui semble porter ses fruits sur les enjeux de fiscalité. C'est bien entendu largement insuffisant au regard de l'étendue de notre champ professionnel.

Un vaste travail sera donc engagé, en lien avec les syndicats, autour de la constitution de documents de vulgarisation sur des thèmes tels que : la protection économique du consommateur, la gestion des fonds publics, le financement des entreprises, le crédit, la monnaie, le logement social...

## LA COMMUNICATION NUMÉRIQUE

Conformément aux décisions du précédent Congrès, le site de la Fédération a été totalement rénové. Il a vocation à être mieux tourné vers l'actualité dans notre secteur tout en faisant une place importante aux dossiers revendicatifs. Toutefois, il nous faut aller plus loin et l'alimenter de manière plus régulière et plus importante avec pour objectif de mieux rendre compte de l'activité de la Fédération mais aussi de mettre à disposition plus d'informations et de dossiers revendicatifs.

Avec une alimentation plus régulière du site Internet, une lettre d'information sera mise en place à destination des syndicats, des sections syndicales, des militants et des syndiqués qui le souhaitent rappelant de manière synthétique tous les contenus nouveaux mis en ligne sur le site Internet. Cette lettre pourrait être envoyée tous les une ou deux semaines en fonction de la quantité d'informations mises en ligne.

Les militants, dans le cadre de leur activité, sont souvent à la recherche d'informations, de notes d'analyses, de chiffres, de rapports, d'illustrations, de graphiques... C'est pourquoi, la Fédération mettra en place une base documentaire accessible à l'ensemble des militants dans laquelle ils pourront retrouver, de ma-

nière organisée, tous les documents et matériels utiles à leur activité.

Le travail autour de la lettre Europe / Inter de la Fédération doit être poursuivi avec une meilleure popularisation dans nos rangs. En parallèle de cette lettre, il nous faut remettre en place des lettres d'information spécifiques sur les enjeux d'action sociale et d'hygiène et de sécurité à destination des syndicats, sections syndicales et militants concernés. Ces lettres pourront faire état de l'actualité en la matière.

## MATÉRIEL DE COMMUNICATION

De manière plus générale, la Fédération mettra, plus régulièrement, à disposition des syndicats et des sections syndicales du matériel de communication tel que : affiches, autocollants, matériel de syndicalisation... Elle les rendra accessibles sur la base documentaire mais aussi en assurant plus régulièrement des éditions.

## MUTUALISATION

La réflexion sera poursuivie sur la faisabilité d'une mutualisation des compétences en matière de communication avec pour objectif d'assurer la réalisation de matériel propre aux syndicats.

## Résolutions

- 121 ➤ Créer une communication spécifique aux militants au travers d'un journal dédié, sous forme dématérialisée.
- 122 ➤ Développer une communication plus régulière et mieux organisée au travers notamment du site Internet mais aussi de lettres d'information spécifiques.
- 123 ➤ Mettre à disposition des syndicats et sections syndicales une base documentaire et du matériel de communication.
- 124 ➤ Engager une réflexion sur la mutualisation des moyens et des compétences en terme de communication et de réalisation.
- 125 ➤ Travailler en lien avec les syndicats qui la composent à l'amélioration de la diffusion (adressage) de la presse syndicale fédérale.

Notre précédent congrès prévoyait de mettre en place des outils nécessaires pour permettre aux syndicats de la Fédération de disposer de ressources juridiques.

Ainsi, la Fédération a soutenu financièrement une analyse juridique auprès d'un conseil pour examiner les moyens des CHSCT ministériels d'avoir une vraie personnalité morale pour ester en justice.

Elle a conseillé plusieurs syndicats pour la défense des intérêts matériels et moraux des salariés de leur champ professionnel.

Notre congrès propose de passer à l'étape supérieure afin de disposer

de tous les outils juridiques nécessaires avec :

- La création d'un collectif « *juridique* » composé de camarades disposant de notions de droit. Celui-ci sera en relation régulière avec le secteur juridique confédéral, celui de l'UGFF et celui de l'UFR. Il rédigera des propositions et avis pour le syndicat et/ou la Direction fédérale.
- Un fond sera constitué, si possible complété par les syndicats de la Fédération, selon les ressources dont ils disposent, pour contracter une convention avec un cabinet d'avocats « *amis* » de la CGT et fidèles rédacteurs du droit ouvrier. Ce fond permettra, si besoin, de recueillir des avis et conseils de professionnels au service de nos syndicats.

## Résolutions

126

Création d'un collectif juridique au sein de la Fédération.

127

Constitution d'un fonds par la Fédération et si possible les syndicats pour contracter une convention avec un cabinet d'avocats.

3K

## Une politique financière au service de nos ambitions revendicatives et de nos orientations

Après une charte consacrée à la mise en œuvre de la cotisation, notre dernier congrès, par sa résolution IV, décidait une ambitieuse augmentation de la part fédérale afin de financer de nouvelles ambitions :

- une meilleure « *activation* » de nos réseaux militants autour des enjeux d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail et d'action sociale ;
- le développement de notre activité internationale ;
- une nouvelle ambition pour notre communication ;
- une volonté de développer la formation de nos militants.

Notre précédent congrès considérait avec raison qu'il n'était pas sain de banaliser des appels de fonds en direction des syndicats et que de tels appels devaient être exceptionnels. Ainsi, pour mettre en application cette résolution ambitieuse, notre direction fédérale décidait d'augmenter d'un point chaque année la part à la Fédération.

Cette augmentation a provoqué des débats, compréhensibles, pour plusieurs syndicats dont les budgets étaient très contraints (douanes,

INSEE...) ce qui a conduit la Direction fédérale à maintenir la subvention ministérielle au syndicat des douanes et à financer des états généraux et initiatives de l'INSEE et de la Douane.

Force est de constater que notre fédération dispose désormais de moyens plus importants pour mener à bien ses orientations stratégiques selon quatre conditions :

1 – Mettre en place un véritable plan fédéral de syndicalisation et de continuité syndicale (voir résolution ad-hoc).

2 – Poursuivre notre démarche vers un taux de cotisation se rapprochant de 1 % du salaire net, toutes primes comprises.

3 – Réduire le temps entre le versement de la cotisation par le syndiqué et son reversement à Cogétise.

4 – Poursuivre notre volonté de mutualisation au plan fédéral et confédéral.

### CONFORTER NOTRE INDÉPENDANCE FINANCIÈRE

Environ un tiers de nos ressources, sans compter les salaires des cama-

rades mis à disposition, provient de la dotation ministérielle. Cela fait partie des moyens mis à la disposition des syndicats pour participer « *activement* » au dialogue social. Mais, il est probable que ces moyens se réduiront en raison des baisses d'effectifs et des conséquences de la loi sur la représentativité.

Aussi, notre fédération va œuvrer pour tendre vers une indépendance financière garante de son indépendance politique. Dans le cadre des réunions de politiques financières, organisées au moins deux fois par an entre la ou le responsable de la politique financière fédérale et les responsables de chaque syndicat, il sera étudié comment tendre vers le 1 % de cotisation toutes rémunérations comprises conformément aux statuts confédéraux.

De même, en lien avec notre UFR et nos syndicats, et conformément au congrès confédéral de Toulouse, il sera étudié la faisabilité de cotisations en pourcentage de la pension, garantissant, au congrès confédéral, les mêmes mandats que les actifs, alors qu'actuellement les mandats des retraités sont divisés par deux.

Diminuer l'écart entre paiement de la cotisation théorique et reversement à Cogétise. La régularité des versements des syndicats est une garantie de sécurité financière de la

Fédération. Un travail régulier, en lien avec notre Commission financière de contrôle, sera effectué pour inciter au raccourcissement du délai de prélèvement des cotisations et du reversement à Cogétise.

### **POUR SUIVRE NOS EFFORTS DE MUTUALISATION AVEC LES SYNDICATS DE LA FÉDÉRATION**

Notre nouvel administrateur confédéral affiche la volonté de vouloir mettre en œuvre une plus grande efficacité financière de la maison confédérale, notamment, en :

- assurant une meilleure visibilité « *confédérée* » des contrats d'achats et de maintenance des matériels, notamment ceux de reprographie ;
- étudiant la possibilité d'une vraie centrale d'achat pour abaisser le coût de nos fournitures et de petits matériels ;
- négociant avec les commissaires aux comptes de meilleurs contrats.

La Fédération s'est déjà rapprochée de l'administrateur confédéral pour une prise en charge des communications de la Fédération à destination des structures de toute la CGT (plaquettes fiscalité par exemple).

Avec les syndicats, les efforts de mutualisation doivent être poursuivis dans les domaines suivants :

- meilleurs tarifs d'impression de

journaux, plaquettes, flyers, affiches etc... ;

- mutualisation de matériels d'impression couleurs ;
- mutualisation de matériels comme vidéo projecteur, appareils numériques.

## NOS OBJECTIFS PRIORITAIRES

Notre congrès reconduit les objectifs qui étaient prioritaires il y a trois ans :

- plans de formation ambitieux,
- poursuite de nos actions de communication,
- financement de notre activité européenne internationale.

Nous ajoutons à ces priorités le développement de notre politique territoriale.

Durant le mandat, le taux de reversement des syndicats est passé de 5 % à 8 %. Pour le prochain mandat, les objectifs politiques se feront à taux constant.

Il appartiendra à la Direction fédérale à la fois de définir des priorités et de développer nos ressources provenant de politique ambitieuse de syndicalisation.

Enfin, la Fédération continuera à financer, dans le cadre des solidarités, des colloques, conférences, états généraux initiés par nos syndicats et continuera à soutenir toutes les actions de solidarité au sein même de notre fédération, des structures confédérales et interprofessionnelles.

## Résolutions

- 128 Coordonner et impulser des campagnes de syndicalisation et de continuité syndicale avec les syndicats.
- 129 Tendre vers une cotisation de 1 % du salaire net, primes comprises, pour l'ensemble des syndiqués.
- 130 Poursuivre les efforts entrepris en terme de mutualisation.

- 131 Réduire le temps entre le paiement de la cotisation et son reversement à Cogétise.
- 132 Le taux de cotisation reversé à la Fédération n'évoluera pas durant le mandat.
- 133 La Fédération continuera de soutenir les initiatives organisées par les syndicats sur les enjeux de missions.

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

A l'occasion du 26e Congrès de la Fédération nous avons fait le choix d'organiser la Direction fédérale 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 plus intense.

Si cette nouvelle organisation a révélé être un atout, elle a aussi montré des limites qu'il faut corriger.

### Pilier 1 - Les syndicats et leur fédé-ration.

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 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.

Parce que la Fédération doit toujours plus et mieux interagir avec ses syndicats, nous proposons d'instaurer une réunion régulière des syndicats et du Secrétariat fédéral afin de veiller à la mise en œuvre des décisions prises par la Direction fédérale, et de coordonner efficacement la vie syn-

dicale au sein de notre fédération. Cette réunion se tiendra au moins une fois par mois selon un calendrier prédéfini et fera l'objet d'un compte-rendu systématique à la Direction fédérale aux syndicats qui en sont membres de droit.

La Fédération participera, autant que de besoin, aux instances dirigeantes des syndicats sur leur invitation.

### **Pilier 2 – La Fédération et les territoires**

Il est essentiel d'ancrer davantage la Fédération dans les territoires et de mieux irriguer les différentes structures interprofessionnelles de la CGT.

Pour répondre à cette ambition, à la suite du dernier congrès des camarades de la Direction fédérale ont été identifiés afin d'assurer une animation fédérale dans les territoires (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, hygiène et sécurité, action sociale...).

Cette expérience, là où elle a pu être menée, a apporté des résultats intéressants. Elle a notamment per-

mis 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...).

En coordination étroite avec nos syndicats, ce travail territorial doit être poursuivi et approfondi. Il doit aussi se développer davantage à destination des salariés Finances. Afin de concrétiser ce nécessaire rapprochement entre la Fédération et les territoires, le prochain mandat sera l'occasion de systématiser cette organisation à l'ensemble du territoire, 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.

### **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, politique

industrielle, action sociale, santé sécurité au travail, lutte contre les discriminations...).

## **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 caté-

gories de personnel, des différentes tranches d'âges. L'objectif dans la constitution de la Direction fédérale est de franchir un pas décisif vers une parité entre les femmes et les hommes.

## **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 général sera animé par un-e secrétaire général-e et deux secrétaires adjoint-e-s.

Les secrétaires fédéraux pourront être sollicités à la fois dans le cadre du pilier 2 de la Direction fédérale concernant l'animation territoriale et dans le cadre du pilier 3 concernant la prise en charge de dossiers spécifiques.

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.

## **LA COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE**

La Commission financière de contrôle de la Fédération composée

d'un minimum de 3 camarades se réunit chaque trimestre sur 2 jours si besoin. Les candidats s'engagent à participer aux réunions programmées par le président(e) de la CFC après concertation avec les membres.

Elle participe aux réunions de la Direction fédérale notamment sur les questions 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.

## Résolutions

- 134** Instauration une réunion, au moins une fois par mois, des syndicats et du secrétariat fédéral afin 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
- 135** Poursuivre et amplifier le travail territorial, autour de nos orientations, réalisé en lien avec les structures interprofessionnelles de la CGT et le développer auprès des salariés « *Finances* ».
- 136** Les syndicats et la Fédération donneront tous les moyens nécessaires à la CFC pour remplir correctement son mandat.

LA TROISIÈME PARTIE DU DOCUMENT D'ORIENTATION  
A ÉTÉ **ADOPTÉE À 88,00%** DES EXPRIMÉS.



# La Direction fédérale

- Annie BASTOGI (Douane)
- Marie-Laurence BERTRAND (DGFIP)
- Brigitte BIDAULT (CCRF)
- Michel BRAHMI (DGFIP)
- Alain BROMBIN (Douane)
- Jean-Luc BUSSONNAIS (CDC)
- Jean-Louis CORVAISIER (BDF)
- Guillaume COURSIN (Douane)
- Christophe DELECOURT (DGFIP)
- Alexandre DERIGNY (DGFIP)
- Manuela DONA (Douane)
- Yvan DONNAT (DGFIP)
- Natacha DUFFULER (Douane)
- Denis DURAND (BDF)
- Angel ESCRIBANO (Centrale)
- Dominique FICHTEN (DGFIP)
- Pascal GABAY (BDF)
- Benoit GARCIA (DGFIP)
- Jean-Philippe GASPAROTTO (CDC)
- Sylvie GIANNETTO (BDF)
- Jean-Albert GUIDOU (DGFIP)
- Julie HERVIANT (INSEE)
- Patrick HUBERSCHWILLER (BDF)
- François JEUDY (DGFIP)
- Yamina KRARIA (DGFIP)
- Cedric LE CORRE (Douane)
- Arnaud LE ROI (DGFIP)
- Elisabeth LEDEZ (Centrale)
- Christine LEVEILLE (DGFIP)
- Philippe MADEC (DGFIP)
- Frederic MAGNIN (CFF)
- Nasser MANSOURI-GUILIANI (BDF)
- Yann MARJANSKI (CCRF)
- Cécile MAZAUD (DGFIP)
- Régis MEZZASALMA (DGFIP)
- Bruno PICARD (DGFIP)
- Josiane PRONO (CCRF)
- Jean-Marie ROUX (BDF)
- Dominique SAJAT (BDF)
- Jean-Robert SZKLARZ (DGFIP)
- Patricia TEJAS (DGFIP)
- Odette TERRADE (DGFIP)
- Marc THIVOLLE-MORAND (BDF)
- Michael 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

- Michel BRAHM
- Jean-Louis CORVAISIER (Trésorier)
- Alexandre DERIGNY
- Manuela DONA
- Christine LEVEILLE
- Patricia TEJAS (Secrétaire générale)

## La Commission financière de contrôle

- Thierry BERGES (Douane)
- Alain GUYADER (DGFIP)
- Robert ZACHAYUS (BDF)

## La Commission exécutive de l'UFR

- Jean-Georges BELMONT (DGFIP)
- Guy CARRIERE (DGFIP)
- Monique CHANEL (INSEE)
- Christine CHRETIEN-LIOTARD (DGFIP)
- Alain DOMENGES (DGFIP)
- Yvan DONNAT (DGFIP)
- Martine FLEURY (DGFIP)
- Marcel FRABOULET (DGFIP)
- Eugène GERARD (Douane)
- Jean-Paul GIRARD (CDC)
- Alain GUICHARD (DGFIP)
- Jacques KERMEN (CCRF)
- Evelyne KIEFFER (DGFIP)
- Edith LOCQUET (DGFIP)
- Christian LORENTZ (DGFIP)
- Dominique MASSELIN (Douane)
- Dominique MAZON (DGFIP)
- Dominique MICAT (BDF)
- Monique MOUHAT (DGFIP)
- Marie-France NARDOT (CDC)
- Hélène SALAUN (Douane)
- Jean-Claude SARDIN (DGFIP)
- Odette TERRADE (DGFIP)
- Jean-François VUILLEMIN (DGFIP)
- Marie-Madeleine WALLARD (INSEE)

# Les résultats détaillés des votes

## **RAPPORT D'ACTIVITÉ**

Exprimés : 73,58 %

Pour : 89,74 %

Contre : 10,26 %

## **RAPPORT DE POLITIQUE FINANCIÈRE**

Exprimés : 86,79 %

Pour : 100,00 %

Contre : 0,00 %

## **PARTIE 1 DU DOCUMENT D'ORIENTATION**

Exprimés : 86,79 %

Pour : 91,30 %

Contre : 8,70 %

## **PARTIE 2 DU DOCUMENT D'ORIENTATION**

Exprimés : 92,45 %

Pour : 93,88 %

Contre : 6,12 %

## **PARTIE 3 DU DOCUMENT D'ORIENTATION**

Exprimés : 94,34 %

Pour : 88,00 %

Contre : 12,00 %

## **VOTE SUR L'ENSEMBLE DU DOCUMENT D'ORIENTATION**

Exprimés : 86,79 %

Pour : 89,13 %

Contre : 10,87 %













27<sup>e</sup>  
Congrès  
7/11 avril 2014  
Lyon

